

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ

- Определение наиболее адекватной каждому виду деятельности оплаты труда (размер, тип, обоснованность, перспективы роста);
- Становление системы льгот как дополнительных мотиваторов деятельности;
- Совершенствование содержания труда для придания ему самой функции мотиватора.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ

- Давайте сотрудникам такую работу, которая позволила бы им общаться и взаимодействовать;
- Создавайте на рабочих местах дух единой команды;
- Проводите с подчиненными периодические совещания;
- Не старайтесь разрушать возникшие среди работников неформальные группы, если они не несут реального ущерба;
- Создавайте условия и возможности для проявления социальной активности сотрудников организации вне ее рамок.

ПОТРЕБНОСТИ В УВАЖЕНИИ

- Предлагайте подчиненным более сложную и содержательную работу;
- Обеспечьте положительную обратную связь;
- Высоко оценивайте и поощряйте достигнутые результаты;
- Привлекайте подчиненных к формулировке целей и выработке решений;
- Делегируйте подчиненным дополнительные права и полномочия;
- Способствуйте продвижению подчиненных по служебной лестнице;
- Обеспечивайте обучение и переподготовку сотрудников, которые повысят уровень их профессиональной компетенции.

ПОТРЕБНОСТИ В САМОВЫРАЖЕНИИ

- Давайте подчиненным задания, позволяющие максимально полно проявить их профессиональный и личностный потенциал;
- Обеспечивайте подчиненным возможности для обучения и развития;
- Давайте сотрудникам сложную и важную работу, требующую от них полной отдачи;
- Поощряйте и развивайте творческие способности сотрудников.

АДАПТАЦИОННЫЕ ТРЕНИНГИ

- история организации, ее традиции, ценности, миссия, правила и т.п.
- структура организации, система взаимоотношений и взаимосвязей между подразделениями и сотрудниками, каналы передачи информации;
- описание смысла деятельности организации;
- политика в области работы с поставщиками и клиентами;
- критерии качества работы;
- система охраны труда в организации.

К ОСНОВНЫМ СТРАТЕГИЧЕСКИМ ЗАДАЧАМ ОТНОСЯТСЯ:

- повышение эффективности организации путем оптимизации использования человеческих ресурсов;
- выявление сотрудников, способных; выполнять более ответственную работу;
- помощь самосовершенствованию сотрудников, акцентирование внимания на их потребностях, побудительных мотивах и дарованиях.

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ОРИЕНТИРОВАН НА:

- повышение заинтересованности и мотивирование сотрудников;
- повышение взаимопонимания между сотрудниками и управленцами различных уровней;
- повышение удовлетворенности работой;
- доведение до подчиненных оценки их деятельности;
- постановка реальных целей на будущее;
- получение дополнительных оснований для поиска возможных кадровых резервов внутри компании.

- Программы, направленные на выработку целей организации и способов их достижения (тренинг философии и стратегии организации, тренинг принятия решений, тренинг стратегического мышления, метод фокус - групп и др.)
- Программы, направленные на оптимизацию системы взаимодействия сотрудников внутри организации (тренинг формирования команды, тренинг лидерства, тренинг эффективной коммуникации, тренинг разрешения конфликтов и др.)
- Программы, направленные на развитие личностных качеств, навыков и умений сотрудников организации (тренинг креативности, тренинг уверенности в себе, тренинг сенситивности, мотивационный тренинг, программы психологической саморегуляции и др.).

ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ...

- ⦿ выработки организационной философии и стратегии, методов и форм их реализации;
- ⦿ мотивации и стимулирования трудовой активности персонала;
- ⦿ профессиональной подготовки и личностного роста сотрудников;
- ⦿ реализации инновационных проектов, подбора и подготовки команд;
- ⦿ обоснованного анализа рыночной ситуации и организации продвижения производимого продукта с учетом конкурентных обстоятельств;
- ⦿ реструктурирования и реорганизации, создания филиалов и дочерних предприятий;
- ⦿ выработки критериев, необходимых для эффективного управления, свободных от субъективных предпочтений и искажений.

В СТРАТЕГИЧЕСКОМ ПЛАНЕ ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

- Повышение эффективности деятельности организации путем оптимизации использования человеческих ресурсов;
- Выявление сотрудников, способных выполнять более ответственную работу;
- Помощь самосовершенствованию сотрудников на основе внимания к их потребностям, побудительным мотивам и дарованиям.
- Определение оснований для повышения заработной платы и приведение ее в соответствие с профессиональным уровнем конкретного работника.

В ТАКТИЧЕСКОМ ПЛАНЕ ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА ПОЗВОЛЯЕТ:

- Повысить заинтересованность работника в результатах своего труда и мотивировать на дальнейшую деятельность.
- Добиваться взаимопонимания между администрацией и подчиненными;
- Повысить уровень удовлетворенности работой;
- Довести до подчиненных оценку их деятельности
- Поставить реальные цели и задачи на будущее
- Получить дополнительные основания для поиска возможных кадровых резервов внутри организации.

«ПРОЦЕСС ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ» (ПОКР)

- ⦿ постановка текущих задач;
- ⦿ промежуточная аттестация;
- ⦿ непрерывная обратная связь;
- ⦿ годовая аттестация.

- Перед составлением характеристики необходимо посмотреть описание служебных обязанностей сотрудника и отразить их в ней.
- Характеристика начинается с момента последней оценки работы сотрудника, в ней обязательно необходимо оценить достигнутый им прогресс.
- В течение года необходимо делать записи о работе каждого аттестуемого сотрудника, которые становятся основанием для оценки его деятельности и составления характеристики.
- При составлении характеристики необходимо отвлечься от личных чувств и эмоций и объективно посмотреть на работу и ее результаты. Характеристика должна быть объективной, справедливой и честной.
- В характеристике оценивается работа за весь период времени. Нельзя позволять, чтобы прекрасная работа последнего месяца повлияла на оценку работы за весь отчетный период.
- В характеристике желательно не делать общих замечаний, необходимо ссылаться на конкретные примеры.
- При составлении характеристики необходимо исходить из принципа конструктивности, нельзя ограничиваться только