

# РАССТАНОВКА ПЕРСОНАЛА



№ л/л	Наименование категорий показателей	Наименование (шифр) показателей	Оценка степени соответствия работника требованиям рабочего места	
			Показатели, по которым работник не соответствует занимаемой должности	Показатели, по которым работник соответствует занимаемой должности
1	Уровень квалификации	1.1, 1.2, 1.3	1.1	1.2, 1.3
2	Деловые качества	2.1, 2.2, 2.3, 2.4	2.1, 2.2	2.3, 2.4
3	Работоспособность	3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5	3.1, 3.2	3.3, 3.4, 3.5
4	Качество выполняемой работы	4.1, 4.2, 4.3, 4.4	4.1	4.2, 4.3, 4.4
5	Стиль и методы работы	5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5	5.1, 5.2	5.3, 5.4, 5.5
6	Аналитические способности	6.1, 6.2, 6.3, 6.4	6.1, 6.2	6.3, 6.4
7	Участие в инновационной деятельности	7.1, 7.2, 7.3, 7.4	7.1	7.2, 7.3, 7.4
8	Дисциплинированность	8.1, 8.2, 8.3	8.1	8.2, 8.3
9	Психологическая совместимость	9.1, 9.2, 9.3	9.1	9.2, 9.3

- 1. Показатели уровня квалификации:

квалификация работника не соответствует требованиям должности, работник не выполняет должным образом должностных обязанностей;

квалификация работника не соответствует требованиям занимаемой должности, но работник имеет достаточный опыт работы и постоянно работает над повышением уровня знаний;

квалификация работника соответствует требованиям занимаемой должности.






работник не выполняет многие должностные обязанности;

работник не выполняет некоторые (отдельные) должностные обязанности;

работник полностью выполняет предусмотренные должностной инструкцией обязанности;

работник полностью выполняет предусмотренные должностной инструкцией обязанности и постоянно выполняет работы, входящие в круг других должностных обязанностей работников в период их временного отсутствия на работе (отпуск болезнь, по вакантной должности).



• 3. Показатели работоспособности:

работник недостаточно трудолюбив;

работник трудолюбив, но работает безынициативно;

работник трудолюбив, но недостаточно инициативен;

работник достаточно трудолюбив и инициативен;

работник в труде проявляет самоотверженность, высокую инициативу.



• 4. Показатели качества выполняемой работы:

исполняемые работником документы нуждаются в серьезной доработке старшего по должности, работник систематически допускает дефекты и ошибки, которые ведут к срыву сроков выполнения работ, браку в работе;

исполняемые работником документы можно принять за основу, но они еще нуждаются в доработке старшего по должности, он допускает незначительные дефекты и ошибки, обычно не влекущие срыва сроков выполнения работ, брака в работе;

исполняемые работником документы в основном соответствуют требованиям, в дополнительной доработке старшего по должности, как правило, не нуждаются, работник хорошо выполняет предусмотренные должностной инструкцией обязанности;

исполняемые работником документы соответствуют требованиям, в дополнительной доработке старшего по должности не нуждаются, работник четко выполняет предусмотренные должностной инструкцией обязанности.

## 5. Показатели стиля и методов работы:

• 6. Показатели, характеризующие аналитические способности:

работник не проявляет способности к анализу деятельности подразделения (организации);

работник анализирует деятельность подразделения (организации) в пределах функций, определенных должностными обязанностями, но этот анализ не носит системного характера, не позволяет на его основе разрабатывать мероприятия по развитию производства и управления;

работник анализирует деятельность подразделения (организации) в пределах функций, определенных должностными обязанностями, разрабатывает и вносит конкретные предложения по улучшению деятельности организации;

работник анализирует деятельность подразделения (организации) не только в пределах функций структурного подразделения, но и организации в целом.



• 7. Показатели участия в инновационной деятельности:

работник не принимает участия в совершенствовании производства управления подразделением (организаций);

работник принимает участие в совершенствовании производства и управления, имеет творческий план и активно работает над ним, вносит рационализаторские предложения или представляет законченные разработкой творческие темы, актуальные для организации;

работник принимает участие в совершенствовании производства и управления, имеет творческий план и активно работает над ним, вносит рационализаторские предложения или представляет законченные разработкой творческие темы, актуальные для организации, принимает активное участие во внедрении в производство рационализаторских предложений или творческих разработок;

работник принимает участие в совершенствовании производства и управления, имеет творческий план и активно работает над ним, вносит рационализаторские предложения или представляет законченные разработкой творческие темы, актуальные для организации. Принимает активное участие во внедрении в производство внесенных рационализаторских предложений или творческих разработок, при этом внедрение рационализаторских предложений, творческих разработок или изобретений приносит прибыль организации.

•8. Показатели дисциплинированности:

работник систематически допускает нарушение трудовой или технологической, или исполнительской дисциплины;

работник иногда допускает нарушение трудовой или технологической, или исполнительской дисциплины;

работник дисциплинирован.



•9. Показатели психологической совместимости с коллективом:

работник психологически с коллективом не совместим, неправильно строит взаимоотношения с сотрудниками организации, в результате чего вносит нервозность в рабочие отношения, отвлекает свое и других работников рабочее время на решение вопросов, которые в нормальной деловой обстановке возникать не должны;

работник психологически с коллективом совместим, но допускает отдельные случаи неправильных взаимоотношений в работе, что обычно не ведет к отвлечению его и других работников рабочего времени для решения возникших в результате не правильных взаимоотношений вопросов;

работник психологически с коллективом совместим, правильно строит взаимоотношения в работе.



Данные таблицы могут быть дополнены указанием на их значимость при выполнении конкретной работы.

С этой целью при анализе могут быть дополнительно введены так называемые приоритетные цифры:

--	--

--	--

--	--

--	--

--	--

