



КАЗУС

ПО УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Изготвил:

Проверил:

София, 2017

1. Какви са характеристиките на работещата (подходящата) система за управление на изпълнението на дейността? Какви ще бъдат вашите доводи?

За да се разработи ефективна система за управление компанията се нуждае от стабилна основа.

Трябва да се обърне сериозно внимание на корпоративната стратегия, анализа на работния процес, формата на инструмента за оценка, документиране на изпълнението и комуникационния план. Ако тези фактори се вземат предвид, системата ще се разглежда като нещо положително от служителите и ще е по-вероятно да се постигнат желаните резултати свързани с повишаване на производителността и качеството.

На първо място, приемането на стратегия ще помогне да се определят от какви умения, способности и поведение се нуждаят служителите понастоящем, както и какви ще бъдат необходими в близко бъдеще. Важно е да се свърже ясно стратегията с целите на всеки служител. Стратегията също така държи служителите да се съсредоточат върху действията, които ще направят компанията успешна. Ако основната цел на организацията е да се увеличи удовлетвореността на клиентите, трябва да се вземат решения дали дадено действие ще доведе до увеличаване на удовлетворението.

Ако целта е да се намалят разходите, решенията трябва да се оценяват на базата на съотношението разходи / ползи.

Анализът на работния процес (формален или неформален) ще помогне да се определят какви задачи се изпълняват и трябва да се изпълняват в бъдеще при промяна на бизнес условията (напр. въвеждане на автоматизация, намаляване на нивата на персонала, възлагане на функции на външни изпълнители). Анализът на работата също осигурява важни връзки между работното поведение и стратегията на организацията. От съществено значение е да се разберат целта и процесите, свързани с всяка позиция, за да се определи как ще се извършва оценката.

Форматът на инструмента за оценка е от първостепенно значение за управленския персонал, който я изпълнява. Форматът трябва да бъде:

- лесен за разбиране, с ясни инструкции и дефиниции по рейтингови скали (например, неприемлив, отговаря на стандартни, надвишава стандарта);

- Лесен за използване, като например шаблон за попълване, който не изисква сложно форматиране, логически потоци (напр. маркиране на скалата от 1 до 5). Технологиите (он-лайн формуляри) могат да направят процеса много по-удобен