



## **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?**

Поради интензивната пазарна конкуренция предприятието трябва да се фокусира върху по-ефикасно и ефективно изпълнение на бизнес процесите. Организациите трябва да въведе система за управление за изпълнението на дейността (СУИД), която е в съответствие с нейната организационна култура.

Процесът на разбирането на бизнес модел на организацията, както и идентифицирането на стимулите за ефективност и показателите за оценка са сложни.

Организацията може да има система за оценка на служителите, но трябва да се използва СУИД, за да се гарантира, че дейността и резултатите на работниците и служителите са в съответствие с целите на организацията и включва оценка, че тези техни дейности и резултати ще доведат до успешно прилагане на стратегията. Ефективната СУИД е в основата на успешни резултати по отношение на:

- Свързване на целите на отделните служителите с мисията на организацията и нейните стратегически планове. Служителят има ясна концепция за това как той допринася за постигането на общата цел,
- Фокусиране върху определянето на ясни цели за изпълнение и очаквания чрез използване на резултатите, действията и поведението
- Определяне на ясни планове за развитие като част от процеса, както и
- Провеждане на редовни дискусии през целия цикъл на изпълнение, които включват неща като коучинг, менторство, обратна връзка и оценка.

Оценката на изпълнението описва процес на оценка на минало изпълнение и не оценява изпълнението спрямо ясни и договорени цели. Управлението на изпълнението измества акцента от просто едно ежегодно събитие в продължителен процес. Фигура 1 представя графичен изглед на основните разлики между тях.

**Фиг.1. Разлики между оценка на изпълнението и управление на изпълнението**