



Analiza efektywności systemu oceniania pracowników (na przykładzie TP S.A.)

ISBN:	978-83-60095-61-4
Autor:	Maciej Krzeziński
Format:	170x240
Wydawnictwo:	Promotor
Liczba stron:	114
Rok wydania:	2012
Oprawa:	Miękka
Język:	polski
EAN:	9788360095614
Typ:	wyczerpane

Cena brutto: **37,00 PLN**

Stanowiąc istotny element zarządzania zasobami ludzkimi, ocenianie kadr jest ważne ze względu na szereg elementów. Stanowi wszak pomoc w rekrutacji, kierowaniu, motywacji oraz szkoleniu pracowników, co w efekcie wskazuje na jej istotną rolę na wielu etapach procesu zarządzania.

Budowa systemu przeglądu i oceny kadry zakłada podmiotową rolę pracownika w organizacji, a więc oceniany dyrektor lub kierownik musi mieć prawo przedstawienia swojej samooceny, która będzie brana pod uwagę przy ocenie przez zwierzchnika. Przyjęto zasadę, że oceny dokonuje bezpośredni przełożony. Aby można było uzyskać wiarygodny i porównywalny rezultat, do oceny wykorzystano specjalnie skonstruowane narzędzia.

Nie można również zaprzeczyć, że w konsekwencji ocen pracowniczych, tak sami pracownicy, jak i osoby nimi zarządzające mają jasność co do kondycji przedsiębiorstwa w obszarze zarządzania personelem. Ocena pracowników, rozumiana jako opinia wartościująca, powstająca w efekcie porównania obiektu oceny bądź jego wybranych cech z pewnym wzorcem lub innymi obiektami, wykorzystywana w celach analityczno-kontrolnych i decyzyjnych, dokonywana jest na każdym etapie aktywności zawodowej pracownika. Z procedurami oceniania ma się do czynienia przy przyjmowaniu pracownika do pracy, w trakcie jego zatrudnienia, a nawet przy odejściu pracownika z przedsiębiorstwa. Ocena stanowi, zatem nieodzowną czynność wchodzącą w zakres obowiązków każdego kierownika.