

Menedzselt teljesítmény

A teljesítménymenedzsment a közvetlen vezetői döntéstámogatás mellett a toborzástól–kiválasztástól a karriertervezésig a teljes hr-folyamat alapjául szolgálhat. A rendkívül összetett folyamatot szoftveres alkalmazás is segítheti.

Az emberi erőforrás a vállalatok legnagyobb értéke, hatékony alkalmazása az üzleti siker fontos tényezője. A munkavállalók teljesítménye így alapvető jelentőségű a vállalatok számára, mérése azonban nem minden munkakörben lehetséges. Ahol kézzelfogható produktuma van a munkavállaló munkájának, ott számszerűsíthető a teljesítmény.

Ha azonban egy üzletkötőt nézünk, akinek egy hónapban legalább száz lehetséges ügyfelet kell felkeresnie, s harminc üzletet kell megkötnie, a siker már nem csupán az ő teljesítményétől függ, hanem például a piac telítettségétől, a kínált termék, szolgáltatás minőségétől, de akár a szerencsétől is, hogy milyen ügyfelekkel hozta össze a sors. Egy vezető esetében pedig – akinek a feladata a munkatársainak menedzselése – végképp nem lehet számszerűsíteni a teljesítményt.

Kompetencia alapján

A fenti problémák megoldására szolgál a kompetencia alapú teljesítményértékelés. Ez az eljárás azokat a képességeket, készségeket és személyes tulajdonságokat vizsgálja, amelyek a jó munkavégzéshez kellenek – magyarázza *Syrjänen-Barkóczy Eleonóra*, a Nexon stratégiai és kereskedelmi igazgatója. A megfelelően kialakított kompetenciaprofil, illetve a többirányú értékelés is növeli az objektivitás mértékét, tehát a munkavállaló teljesítményét a vezetőn kívül minősítheti az ügyfél, egy munkatárs, de akár saját maga is.

A teljesítményértékelés többnyire a javadalmak, jutalmak szétosztásának alapjául szolgál, de számos más területen is alkalmazható. Ha a vállalat stratégiai elképzelései jól meghatározott feladatokhoz köthetők, a teljesítményértékelés segítse-

gével megállapítható, hogy miként halad a cég az adott cél felé. Értékelhetők az egyéni teljesítmények, ami visszajelzéssel, megerősítéssel szolgál a munkavégzésre vonatkozóan, és nagyon fontos a motiváció szempontjából. Az ismeretek terén jelentkező, illetve készségbeli hiányosságok definiálásával meghatározható, hogy milyen képzésekre van szükség.

Mindenkinek előnyös

A jól működő teljesítménymenedzsment a vezető, a hr és a munkavállaló szintjén is számos előnnyel jár. A vezető sokkal tisztábban képes megfogalmazni, hogy milyen elvárásokat támaszt a munkavállalóval szemben, s ellenőrizni tudja, hogy munkatársai valóban azzal foglalkoznak-e, ami a dolguk. Az értékeléseknél, a feladatok szétosztásánál a teljesítményértékelési rendszer iránymutatóként szolgál, de segíti a személyi döntések megindokolását is.

A hr számára a teljesítményértékelés alapvető adatokat szolgáltat a javak szétosztásához, fontos adalék a képzési rendszer meghatározásához, információt nyújt a karriertervezéshez és a belső pályázathoz, valamint visszajelzést adhat a kiválasztásról.

Mindebből a munkavállaló is profitálhat, hiszen egyértelműek lesznek számára az elvárások, tudja, miért dicsérik meg vagy éppen marasztalják el. A karrierlehetőségeket is jobban ki lehet használni, valamint az értékelés miatt javulhat a vezető és a munkavállaló közti kommunikáció is.

Szoftveres támogatással

Mint ahogy a fentiekből is kitűnik, a teljesítményértékelés meglehetősen bonyolult folyamat.

A munka támogatására teljesítményér-



Syrjänen-Barkóczy Eleonóra, Nexon
Képesség, készség, tulajdonság

tékelést segítő szoftveres alkalmazások szolgálnak. Mivel a teljesítményértékelést mindig a vállalati igényekre kell szabni, „konzervmegoldás” nem létezik, így a szoftver kiválasztásakor nagyon fontos szempont, hogy az valamennyi értékelési módszert támogatni tudja – hangsúlyozza Syrjänen-Barkóczy Eleonóra.

Lefedve a teljes területet

Egy jó szoftver az adminisztráció egyszerűsítésével jelentősen megkönnyíti a menedzsment, a munkavállaló és a hr munkáját. A hr szempontjából ez azért fontos, mert lehetőség nyílik számos adat tárolására és rendszerezésére, ezek több szempontú lekérdezésére, elemzésére.

Így például elemezhető, hogy az egyes szervezeti célok eléréséhez ki hogyan járult hozzá, az eredmények személyek, szervezeti egységek esetében akár időszakokra lebontva is összehasonlíthatók. Célszerű, ha a szoftver automatikusan jelzi a szakmai vagy készségbeli kompetenciák eltérését, s alapvető információkat nyújt a képzéstervezéshez.

A fenti példák is mutatják, hogy a teljesítménymenedzsment a hr teljes területét lefedi a toborzás-kiválasztás folyamatától egészen a karriertervezésig. Ezért egy teljesítménymenedzsment-szoftver esetében is alapvető kívánalom, hogy integrálható legyen a humánerőforrást segítő alkalmazással.

Mártonffy Attila