



КАК ОЦЕНИТЬ ПЕРСОНАЛ, ИСПОЛЬЗУЯ СИСТЕМУ DIRECTUM

DEF 2018



Директор департамента оплаты труда,
оценки и подбора персонала

Мария Качановская

О КОМПАНИИ



Полное сервисное обслуживание
14 799 локомотивов
по контракту с ОАО «РЖД»



Консолидированная выручка
ГК за 2017 год составила
105 млрд рублей



58 000 человек работает в ГК
ЛокоТех



10 локомотиворемонтных
заводов



Более **90** локомотивных
депо

ГЕОГРАФИЯ КОМПАНИИ

Компании Группы «ЛокоТех» работают на всей территории России



Всего в активе группы **более 250** производственных площадок

ЗАЧЕМ НУЖНА СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА?

В мировой практике

Эффективность
сотрудника

Производительность
труда

Изменение
менталитета
менеджеров

Выполнение
приоритетных
задач



В «ЛокоТех»

Инструмент
управления
развитием
персонала и
кадровым
резервом

Инструмент
адресной
мотивации

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА В «ЛОКОТЕХ»

Основные принципы

- ✓ Конструктивный диалог с подчиненными
- ✓ Обратная связь
- ✓ Определение сильных сторон и зон развития
- ✓ Поощрение достижений и ориентация на новые цели.



Модуль «Оценка персонала»


- ☐ Интеграция с внедренными модулями (Карты КПЭ)
- ☐ Знакомый интерфейс
- ☐ Гибкая адаптации под методику оценки

ИЗ ЧЕГО СОСТОИТ СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА?

ИЗМЕРЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ

- Достижение сотрудниками КПЭ
- Реализация сотрудниками ЦЕЛЕЙ

ИЗМЕРЕНИЕ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ



The diagram illustrates a cyclical process for personnel evaluation. It features a central text block surrounded by six red rounded rectangular boxes, each containing a stage of the process. These boxes are connected by a continuous grey arrow that forms a circle, indicating a sequential and repeating nature of the stages. The stages proceed clockwise from the top.

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Постановка КПЭ и
целей

Наблюдение за
поведенческими
проявлениями

Оценка
эффективности

Оценка
корпоративных
компетенций

Очное обсуждение
результатов оценки

Формирование
рейтинга

ФУНКЦИОНАЛ



БИБЛИОТЕКА КОМПЕТЕНЦИЙ

Корпоративные компетенции - DIRECTUM Standard - SRVDRTESTLT01 - dir...

Главная Вид Дополнительно

Создать запись Открыть карточку Создать копию Удалить запись История Обновить данные Фильтр по периоду Текущий фильтр Копировать ссылку Найти Найти далее Отчеты Экспорт в Excel

Создание Запись Список Ссылки Поиск Сервис

Группа должностей

S	Наименование	Состояние
Группа должностей : Директор департамента,		
+	K1. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИСПОЛНИТЕЛЬСКОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	Действующая
+	K2. ЛИДЕРСТВО	Действующая
+	K3. УБЕЖДЕНИЕ И ВЛИЯНИЕ	Действующая
+	K4. СОЗДАНИЕ НОВОГО	Действующая
+	K5. УПРАВЛЕНИЕ ИСПОЛНЕНИЕМ	Действующая
Группа должностей : Заместители директоров заводов		
Группа должностей : Заместители директоров филиалов		
Группа должностей : Начальник отдела/ управления		

Записей: 28 08.09.2017 - 26.02.2018

БИБЛИОТЕКА КОМПЕТЕНЦИЙ

Корпоративные компетенции

Главная Вид Дополнительно

Создать запись Открыть карточку Создать копию Удалить запись История

Группа должностей

S	Наименование
+	Группа должностей : Директор департамента
+	K1. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
+	K2. ЛИДЕРСТВО
+	K3. УБЕЖДЕНИЕ И ВЛИЯНИЕ
+	K4. СОЗДАНИЕ НОВОГО
+	K5. УПРАВЛЕНИЕ ИСПОЛНЕНИЕМ
▸	Группа должностей : Заместители директора
▸	Группа должностей : Заместители директора
▸	Группа должностей : Начальник отдела

Записей: 28 08.09.2018

Корпоративные компетенции

Главная Дополнительно

Создать запись Сохранить Сохранить и закрыть Копировать ссылку Отменить изменения Карточка

*Компетенция: ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

*Группа должностей: Директор департамента *Номер: K1

*Код: D000009 *Состояние: Действующая

Уровень компетенции - A

*№	*Описание компетенции
1	Обеспечивает исполнение управленческих запросов в сложных ситуациях
2	Формирует в коллективе нетерпимое отношение к нарушениям сроков выполнения задач

Уровень компетенции - B

*№	*Описание компетенции
1	Обеспечивает четкое и постоянное исполнение управленческих запросов в своем направлении
2	Проактивно поддерживает все решения, принятые в компании.
3	Всегда соблюдает договоренности, в том числе устные

Уровень компетенции - C

*№	*Описание компетенции
1	Обеспечивает четкое и постоянное исполнение плановых управленческих запросов в своем направлении
2	Поддерживает и активно реализует только те решения, с которыми лично согласен
3	Не всегда соблюдает договоренности

ИД: 7836175 Утверждена Изменение

БЛАНКИ ОЦЕНОК РАБОТНИКОВ

Бланки оценок работников

Главная | Дополнительно

Создать запись | Сохранить | Сохранить и закрыть | Копировать ссылку | Отменить изменения | На согласование целей | На согласование уровня достижений | Сформировать печатную форму | Инструкция

Создание | Карточка | Действия | Документ

Главная | Инициативные цели | ОКК

*Наименование: Бланк оценки (2017) Аглиулина Диана Валерьевна, Ведущий специалист, Отдел подбора и адаптации персонала

*Номер: УКЛТ-0104 *Год: 2017

Дата утверждения: Полугодие:

*Сотрудник: Аглиулина Диана Валерьевна

*Организация: ЛокоТех, ООО

*Подразделение: Отдел подбора и адаптации персонала

*Должность: Ведущий специалист

*Руководитель: Фомин Виталий Евгеньевич

Дата приема на работу: 19.09.2017 Кол. подчиненных:

Примечание:

Итоговая результативность

№	Компетенция	Количество балл...
1	K1. ДИСЦИПЛИНА	A
2	K2. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА РЕЗУ...	A
3	K3. СОТРУДНИЧЕСТВО	A
4	K4. ГОТОВНОСТЬ К ИЗМЕНЕНИЯ...	A

Итоговый уровень развития компетенций: A

КПЭ

Квартал	Уровень достижен...	Карта КПЭ
I квартал	100.00	
II кварт...	93.65	
III кварт...	100.00	
IV квар...	100.00	

Уровень достижения КПЭ подразделения: 98.4125

Оценка результативности: 98.89

Статус: Завершено *Состояние: Действующая

ИД: 6781261 Утверждена Просмотр

БЛАНКИ ОЦЕНОК РАБОТНИКОВ

Бланки оценок работников

Главная Дополнительно

Создать запись Сохранить Копировать ссылку Отменить изменения На согласование целей На согласование уровня достижений Связанные документы Сформировать печатную форму Инструкция Документ

Создание Карточка Действия

Главная Инициативные цели ОКК

*Рекомендуемое количество целей от 1 до 3

№	*Описание цели	*Срок исполнения	Вес, %	Уровень достижения, %
1	В срок до 31 декабря организовать процесс по установке програм...	31.12.2017	100.00	100.00

Уровень достижения инициативных целей: 100.00

ИД: 6781261 Утверждена Просмотр

БЛАНКИ ОЦЕНОК РАБОТНИКОВ

Бланки оценок работников

ГлавнаяДополнительно

Создать запись

Сохранить

Сохранить и закрыть

Копировать ссылку

Отменить изменения

На согласование целей

На согласование уровня достижений

Связанные документы

Сформировать печатную форму

Инструкция

Создание

Карточка

Действия

Документ

ГлавнаяИнициативные целиОКК

*Группа должностей: Специалист,

К1. ДИСЦИПЛИНА

К2. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА РЕЗУЛЬТАТ

К3. СОТРУДНИЧЕСТВО

К4. ГОТОВНОСТЬ К ИЗМЕНЕНИЯМ

Область проведения оценки компетенции

Уровень A ✓Уровень B ✓Уровень C

Описание компетенции	Самооценка	Оценка руководителя
Выполняет незапланированные задачи в любое время, когда...	Соответствует	Соответствует
Получает примеров для копий по исполнительской дисциплине	Соответствует	Соответствует

Оценка эффективности сотрудника

*Уровень соответствия корпоративным компетенциям: B

*Уровень достижения результата: B

ИД: 6781261УтвержденаПросмотр

БЛАНКИ ОЦЕНОК РАБОТНИКОВ

Отчет: Инициативные цели работников

Дата: 24.10.2018

Организация: ЛокоТех, ООО

№	Сотрудник	Должность	Инициативные цели		Срок исполнения	Статус	Вес	Уровень достижения	Итого: уровень достижения
2	Иванов Иван Иванович	Ведущий ревизор	Прохождение обучения по промышленной безопасности		30.06.2018	Утверждено	20		0
			Разработка методики по проведению "Аудита процесса подготовки и реализации проектов по освоению новой		31.05.2018		80		
Подразделение: Управление технического аудита									
1	Иванов Иван Иванович	Ведущий ревизор	Провести верификацию методики аудита проведения		29.12.2017	Завершено	100	100	100
2	Иванов Иван Иванович	Ведущий ревизор	Организация и проведение работы по наставничеству		31.05.2018		Утверждено	30	
			Разработка методики по проведению "Аудита процесса		29.06.2018	70			
Подразделение: Дирекция по развитию цифровых технологий									
1	Иванов Иван Иванович	Управляющий директор	Изучить мировой опыт в области производства и обслуживания "цифровых" локомотивов. Подготовить для		31.12.2018	Утверждено	50		0
			Повысить удовлетворенность ключевых пользователей работой дирекции по развитию цифровых технологий		31.12.2018		50		
Подразделение: Департамент по организации производства									
1	Иванов Иван Иванович	Главный специалист				Проект			0
Итого:		Утверждено	388						
		Согласование	6						
		Проект	41						
		Завершено	371						
		Доработка	6						
		Оценка	6						
		Самооценка	13						

ИТОГОВЫЙ РЕЙТИНГ



ИТОГОВЫЙ ОТЧЕТ РЕЙТИНГ РАБОТНИКОВ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА (за 2017 г.)

Организация: Общество с ограниченной ответственностью "Локомотивные технологии"

Дата: 24.10.2018

№ п/п	Подразделение	ФИО	Должность	Результативность				Компетенции*	Символьный рейтинг	Примечание
				КПЭ	Инициативные цели	Итого	Рейтинг результативности*	Оценка (А, В или С)		
1	Обособленное подразделение 1	Иванов Иван Иванович	Ведущий ревизор	100	100	100	В	В	ВВ	
2	Обособленное подразделение 2	Иванов Иван Иванович	Ведущий ревизор		0					
3	Обособленное подразделение 3	Иванов Иван Иванович	ведущий специалист	100	99,4	99,82	А	А	АА	
4	Обособленное подразделение 4	Иванов Иван Иванович	Ведущий специалист	100	90	97	В	В	ВВ	
5	Обособленное подразделение 5	Иванов Иван Иванович	Ведущий специалист	100	100	100	С	С	СС	
6	Управление технического аудита	Иванов Иван Иванович	Начальник управления	100	100	100	А	А	АА	
7	Управление технического аудита	Иванов Иван Иванович	Главный специалист	100	100	100	В	В	ВВ	
8	Управление технического аудита	Иванов Иван Иванович	Главный специалист	100	100	100	А	А	АА	
9	Управление технического аудита	Иванов Иван Иванович	Главный специалист	100	89	88	А	В	АВ	
10	Управление технического аудита	Иванов Иван Иванович	Главный специалист	100	69	77	А	В	АВ	
11	Управление технического аудита	Иванов Иван Иванович	Главный специалист	100	100	100	В	А	ВА	
12	Управление технического аудита	Иванов Иван Иванович	Главный специалист	100	100	100	А	А	АА	
13	Управление технического аудита	Иванов Иван Иванович	Главный специалист	100	77	75	В	В	ВВ	
14	Управление технического аудита	Иванов Иван Иванович	Главный специалист	100	98	100	А	А	АА	
15	Управление технического аудита	Иванов Иван Иванович	Главный специалист	100	100	100	А	А	АА	
16	Управление технического аудита	Иванов Иван Иванович	Главный специалист	100	16	42	А	С	АВ	
17	Управление технического аудита	Иванов Иван Иванович	Главный специалист	100	100	100	А	А	АА	
18	Управление технического аудита	Иванов Иван Иванович	Главный специалист	100	100	100	А	А	АА	
19	Управление технического аудита	Иванов Иван Иванович	Главный специалист	100	34	100	С	А	СА	

Руководитель структурного подразделения/ *Иванов Иван Иванович* /

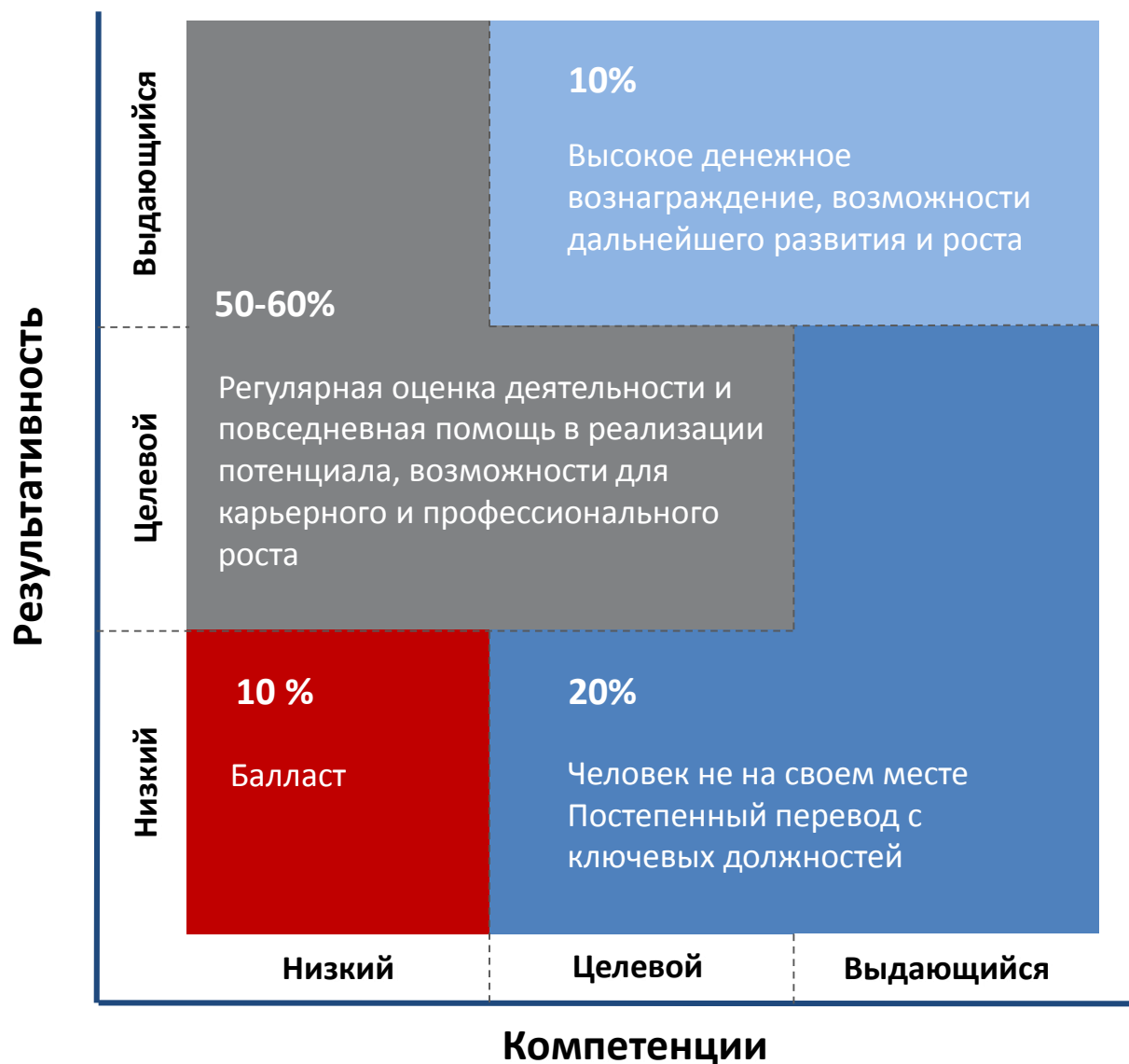
Вышестоящий руководитель/ *Иванов Иван Иванович 2* /

РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ



А - Выдающийся уровень	В - Целевой уровень	С - Низкий уровень
<ul style="list-style-type: none"> Превосходит уровень требований корпоративных стандартов 	<ul style="list-style-type: none"> Соответствует высокому уровню корпоративных стандартов 	<ul style="list-style-type: none"> Не полностью соответствует высокому уровню корпоративных стандартов
<ul style="list-style-type: none"> Реализация проектов, связанных с улучшениями, направленными на повышение эффективности компании в целом 	<ul style="list-style-type: none"> Выполнение заданных КПЭ на запланированном уровне 	<ul style="list-style-type: none"> Выполнение заданных КПЭ ниже запланированного уровня

ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ: СТРАТЕГИЯ



ЭФФЕКТЫ

1170 сотрудников прошли оценку за 2017 гг.

1

Получение четкой картины уровня знаний, навыков и умений персонала

3

Основа для формирования политики кадрового резерва

2

Создание централизованной базы требований к личностно-деловым качествам

4

Обратная связь для сотрудников, возможность планировать собственное развитие

ПЛАНЫ: РАЗВИТИЕ МОДУЛЯ



Создание библиотеки рекомендаций по результатам проведения оценки



Автоматизация формирования индивидуальных планов развития сотрудников



Интеграция с ключевыми компонентами системы управления эффективностью предприятия

КАК ОЦЕНИТЬ ПЕРСОНАЛ, ИСПОЛЬЗУЯ СИСТЕМУ DIRECTUM

Материалы с DIRECTUM Enterprise Forum 2018 www.directum.ru/def2018 предназначены только для внутреннего использования компаниями-участницами форума.

Любое распространение возможно только с согласия компании DIRECTUM.