

16.08.2012 № 18604

На № _____ от _____

Отзыв о проекте

Постановка целей и оценка деятельности сотрудников в «УРАЛСИБ»

2011 год во многом был знаковым для Корпорации. Мы финализировали переход от традиционной модели управления по цели к управлению по ценности, определив ключевую ценность Корпорации как «самоосознание».

Принятая модель управления по ценности самоосознания стала ключевым фактором для создания единой информационной системы постановки целей и оценки деятельности (ПЦОД) – полномасштабного проекта, который затронул всех без исключения сотрудников Корпорации, а это более 15 тысяч человек.

Масштабная работа по формированию информационной системы ПЦОД началась в 2011 году, когда была разработана сонастроенная с корпоративной культурой управления по ценности самоосознания и корпоративным планированием концепция проекта, проведено обучение внутренних методологов, поставлены цели на 2011 год.

Изменение концептуального подхода к планированию деятельности и оценки сотрудников, позволило организовать процесс таким образом, чтобы деятельность каждого сотрудника определялась не только его персональными целями, но и целями Корпорации, причем постановка целей происходит сверху вниз, а оценка – снизу вверх.

Внедрение единой информационной системы ПЦОД позволило нам решить сразу несколько задач. Это и дополнительный инструмент трансляции стратегии, и прозрачность результатов деятельности и вклада каждого сотрудника в общий для Корпорации результат.

Подводя итоги пилотного проекта по оценке деятельности за 2011 год, а он завершился только в июне текущего года, можно уже с уверенностью сказать, что, являясь универсальной, система ПЦОД ориентирована на решение конкретных задач сотрудников всех уровней - от топ-менеджмента до рядового

специалиста. Для руководителей она стала инструментом и незаменимым помощником в планировании и

оценки деятельности подчиненных, а для сотрудников - источником четких ориентиров в работе и достижении целей, наглядным показателем прозрачности оценки и вклада в общее дело.

Глубокое понимание своего личного вклада в общее дело уже является важным мотивационным фактором, напрямую влияющим на вовлеченность. Осознавая важность целей и полноту возложенной на сотрудников ответственности при таком подходе к ПЦОД, мы разработали целый комплекс дополнительных организационных и мотивационных мероприятий, которые будут проводиться по итогам оценки деятельности за отчетный период и на основании показателей ПЦОД.

Каждый из нас посвящает значительную часть жизни работе. Но только осознанная деятельность, четкое видение ориентиров и понимание целей приносят от каждодневной работы истинное удовольствие, помогая развиваться, самореализовываться, достигать результатов и просто быть счастливыми.

Руководитель Службы человеческого ресурса



Успенская Е.А.