**Tehetséges munkaerőt minden vállalatnak!**

**Teljesítményértékelés, eredmények összegzése, oktatási tervek**

*VT-SOFT sajtócikk III. rész*

*A tehetségmenedzsment folyamatát és eszközeit bemutató cikksorozatunk első két részében (*[*1. rész*](http://vtsoft.unit4.hu/hirek/article/aid/7786/tehets%C3%A9ges-munkaert-minden-v%C3%A1llalatnak)*,* [*2. rész*](http://vtsoft.unit4.hu/hirek/article/aid/7898/tehets%C3%A9ges-munkaert-minden-v%C3%A1llalatnak--2-r%C3%A9sz)*) áttekintettük a tudásszint-felmérés kritériumait, a kompetencia mátrix létrehozásának mikéntjét, majd bemutattuk a karriermenedzsment hazánkban leggyakrabban alkalmazott válfajait annak tükrében vizsgálódva, hogy vajon saját munkatársaink kinevelése vagy magasan kvalifikált új munkaerők felvétele hordoz-e több hozzáadott értéket egy vállalat számára. Cikksorozatunk harmadik, befejező részében a vállalati tehetségmenedzsment eredményeinek méréséről, azaz a teljesítményértékelésről lesz szó részletesen.*

Minden olyan folyamat zárásaként, amelytől növekedést, fejlődést vár egy vállalat, szükség van az eredmények feltérképezésére, mérésére is. Így van ez természetesen a karriermenedzsment folyamat esetében is, amelynek során a teljesítményértékelés segítségével lemérhető, hogy megvalósultak-e a kitűzött célok, illetve hol, milyen területeken érdemes tovább fejlődni.

**Célok meghatározása**

A teljesítményértékelés első lépéseként az előzetesen megfogalmazott – vállalati és csoportszintű - célokat a szervezeti struktúrában lefelé haladva le kell bontani az üzletágaktól kezdve a részlegeken és csoportokon át egészen a személyek szintjéig. Ez azt jelenti, hogy egyénre (csoportra, részlegre, üzletágra, stb.) szabottan kell meghatározni olyan célokat, amelyek egymással összeadódva, együttesen támogatják a felsővezetés által előzetesen megfogalmazott vállalati szintű célok megvalósulását. E célok jelenthetnek akár konkrét eladási vagy mennyiségi mutatókat, de olyan, nem kézzelfogható dimenziókat is, mint a vállalati ismertség növekedése, a csoporton belüli kommunikáció minősége vagy az ügyfél elégedettség javulása.

**Mérés, értékelés**

A célok lebontása után következik annak vizsgálata, hogy az így meghatározott szervezeti szintek (üzletágak, részlegek, csoportok, személyek) miként tettek eleget a célok teljesüléséhez szükséges feltételeknek. Például a csoportvezető hogyan adta le a feladatokat, a számonkérések időben megtörténtek-e, definiálva voltak-e és érvénybe léptek-e bizonyos megvonások abban az esetben, ha célteljesülés veszélybe került, stb.

A mérés célja kétirányú. A kapott eredmények egyrészt felhasználhatók pozitív (pl. év végi jutalmak elosztása), vagy negatív szankcióként (pl. döntéstámogatás leépítések során, teljesítménybér csökkentés). Másrészt kiindulási alapként is szolgálnak ahhoz, hogy feltérképezzük azokat a területeket, ahol belső fejlesztések, képzések, oktatások szükségesek.

E mérések egy kisebb, 25-50 fős vállalat esetében egyszerű, manuális folyamatot jelentenek, amelyeket gyakran a bérszámfejtők vagy a munkaüggyel foglalkozó kollégák végeznek el. Ötven főt meghaladó cégek esetében már előre meghatározott mérőpontok alkalmazásával érdemes végrehajtani. A nagyobb, több mint 100 főt foglalkoztató vállalatoknál a teljesítményértékelési folyamat már általában képzett HR-es(ek) bevonásával történik. Lehetőség van emellett külső HR szakmai tanácsadók, például HR outsourcing cégek, pszichológiai tanácsadók, tréning cégek alkalmazására is, ami első sorban akkor jelent ésszerű megoldást, ha a vállalat eddig még nem végzett teljesítményértékelést.

A folyamatba a [VT-SOFT](http://vtsoft.unit4.hu/term%C3%A9kek/unit4-hr/teljesitmenyertekeles) Teljesítményértékelés modulja bárhol bevonható, akár a folyamat legelején is. Itt a szoftver egyszerű alapinformációk felvitelével képes előállítani egy alapesetet, így a célok meghatározásakor már egy olyan, kidolgozott értékelési halmaz áll a HR-es rendelkezésére, amit könnyű elemezni és/vagy továbbfejleszteni. A szoftver segítségével így azok a cégek is képesek lesznek teljesítményértékelésre, amelyek ennek alapjait eddig még nem teremtették meg.

Az említett vállalati - majd egészen az egyének szintjéig lebontott – célkitűzések is felvihetők a rendszerbe, ahol meghatározható az értékelők személye is. A VT-SOFT Teljesítményértékelési modulja 5 különböző értékelési pontot – pl. értékelt, felettes, kolléga, beosztott és külső partner – biztosít, ahol az értékelést készítő külsős személyek lehetnek akár kereskedelmi partnerek, oktatásszervező cégek, pszichológiai tanácsadók stb. Ezáltal átfogó 3D-s teljesítményértékelés készíthető az adott munkavállalóról, ahol a minősítés során nem marad fehér folt, a munkavégzés minősége szempontjából releváns kapcsolati struktúra minden szinten és dimenzióban lehetőséget kap az értékelésre.

**Eredmények összegzése**

A kapott eredményeket első körben a HR részleg bírálja el, megvizsgálva az értékelési folyamat feltételeinek teljesülését, többek között a megfelelő célok meghatározását, a belső kommunikációt, a határidők betartását, az érintett személyek bevonásra kerülését, stb.-, amelyekről beszámolót készít, adott esetben hiánypótlásra kér fel. Ezek teljesítése után történik a tényleges összegzés, amelynek során a HR részleg olyan kimutatásokat készít, amelyek keretében egyedileg meghatározott értékelési skálán helyezi el a munkavállalókat.

A teljesítményértékelés során elvégzett értékelések eredményeinek összegzése során képet kap a vállalat arról, hogy mit érdemes változtatni, vannak-e olyan képesség- vagy tudásbeli elemek, amelyeket érdemes fejleszteni – akár egyéni, akár csoport szinten. Arra is fény derülhet, hogy szükség van-e akár egy kisléptékű BPR-ra (business process re-engineering – üzleti folyamatok újratervezése). Ám a legfontosabb hozománya, hogy az így elkészített értékelés rögtön megjelenik az Oktatás modulban, ahol azonnal felállítható egy olyan oktatási terv, azaz egy olyan útvonal a munkavállaló számára, amelynek révén világossá válik, mikor, milyen feltételek alapján, milyen szintekre tud lépni, ott milyen jövedelemszinttel fog rendelkezni és mi az a maximum, amit ki tud hozni egy előléptetési lehetőségből. Ez az oktatási terv – a webes szolgáltatások segítségével - publikussá is tehető, így mindenki számára elérhetővé válik. Az önkiszolgáló funkcionalitásnak köszönhetően pedig arra is lehetőség nyílik, hogy maguk a dolgozók is jelezzék felmerülő igényeiket, maguk választhatnak ki oktatásokat, jelentkezhetnek is rájuk és elektronikus tan- és vizsgaanyagokat is letölthetnek. Mindezt a vonatkozó költségek teljes körű átláthatósága mellett biztosítja a modul, amely azonnal összemérhető a humánerőforrás fejlesztésre elkülönített vállalati költségvetéssel is.

A teljesítményértékelést követő képzési igények megjelenésekor egymás mellé kerülnek az egyedi fejlesztési tervek, amelyek azonnal képet adnak arról, hogy a vizsgált időszakban a saját munkatársak fejlesztése, avagy egy képzett szakember felvétele hozott több értéket a vállalat számára.

**Egyedülálló szoftverportfólió**

A UNIT4 VT-SOFT karriermenedzsment-támogató megoldás portfoliója, a UNIT4 HR megoldás Teljesítményértékelés és Oktatás modulja Magyarországon egyedülálló modell, eddig példa nélküli lehetőségeket kínál a komplex kompetencia mátrixok (tudásszint táblák) felállítására, a tudásszintek csoportosítására és kategorizálására, a teljesítmény teljes körű, három dimenziós értékelésre és oktatási tervek felállítására, valamint megvalósításuk menedzselésére.

###

**A UNIT4-ról**

A **UNIT4** egy globális szoftverszállító- és szolgáltató vállalat, amelynek legfontosabb célja, hogy hatékony támogatást nyújtson az állami és magánszektorban működő dinamikus vállalatoknak az üzleti változásokhoz történő egyszerű, gyors és költséghatékony alkalmazkodásban a **„Businesses Living IN Change (BLINC)™”** nevű piaci szegmensben. A vállalatcsoport tulajdonában van a világ számos piacvezető, az üzleti változásokat támogató szoftvermárkája, beleértve az Agresso Business World ERP megoldást, amelyet a szolgáltatás-orientált közepes vállalatok számára fejlesztett ki, illetve best-of-class pénzügyi menedzsment szoftverét, a Coda-t. A UNIT4 26 országban rendelkezik irodával Európában, Észak-Amerikában, a csendes óceáni és ázsiai térségben, illetve Afrikában. Székhelye a hollandiai Sliedrechtben található.

A UNIT4 hazai leányvállalatai a pénzügyi-számviteli és ERP szoftverszállító **UNIT4 CODA Hungary Kft.**, illetve a humánügyviteli szoftvermegoldásokat biztosító **VT-SOFT Software Kft.**

A UNIT4 CODA zászlóshajó terméke a **Coda Financials** ügyviteli megoldás, amely valós idejű pénzügyi átláthatóságot és kontrollt biztosít az emberi erőforrások, az üzleti folyamatok és az alkalmazások fölött. Teljes körű **ERP rendszere**, valamint **BI** és egyéb **kiegészítő megoldásai** segítségével minden pillanatban teljes kontroll alatt tarthatók a vállalatok pénzügyi, számviteli, logisztikai és gyártási folyamatai.

A **VT-SOFT** meghatározó szereplője a hazai **humánügyviteli szoftverek** és **outsourcing szolgáltatások** piacának. Több mint 20 éves tapasztalata révén segít ügyfeleinek működési hatékonyságuk növelésében, a humánerőforrással kapcsolatos tevékenységek leegyszerűsítésében és gazdaságossá tételében, valamint a biztonságos működés feltételeinek megteremtésében.

[www.unit4.hu](http://www.unit4.hu) [www.vtsoft.hu](http://www.vtsoft.hu)

**További sajtóinformáció**

|  |  |
| --- | --- |
| **Both Johanna**marketing vezetőVT-SOFT Software Kft.Mobil: +36 30 919 77 66Tel: +36 1 430 32 48 **johanna.both@vtsoft.hu**  | **Nagy Annamária**TanácsadóSonherber Consulting Tel: +36-30-555-7319**annamaria.nagy@sonherber.hu** |