



Priprema za procenu radnog učinka

Da biste se pripremili za procenu radnog učinka, trebalo bi da stvorite celovitu sliku o učinku vašeg zaposlenog na radnom mestu, da ocenite njegov učinak, zabeležite svoje utiske i prikupite prave materijale. O svakom od navedenih segmenata ćemo posebno govoriti.

Jedno od prvih stvari koje treba sagledati jesu KPI-jevi u vašem sektoru, precizno ih definisati i delati u skladu sa njima. KPI predstavlja Key Performance Indicators ili ključne pokazatelje učinka koji služe za merenje uspešnosti organizacije ili dela organizacije. KPI treba da bude vezan za strateške ciljeve kompanije. U vezi sa tim, prilikom razgovora sa zaposlenim vodite se postavljanjem SMART ciljeva.

To je veoma korisna tehnika postavljanja ciljeva koja se dobro pokazala u poslovnoj praksi. Reč SMART je akronim od 5 pojmova na engleskom jeziku.

Specific – cilj treba da bude specifičan, tj. konkretan i jasan.

Measurable – cilj treba da bude merljiv, tj. da postoje tačni kriterijumi za merenje napretka.

Achievable – cilj treba da bude ostvarljiv, odnosno u skladu sa raspoloživim resursima.

Relevant – cilj treba da nam bude zaista važan.

Time bounded – cilj treba da bude vremenski određen, tj. da postoji rok do kada želimo da ga ostvarimo.

Budite pametni i koristite ovu tehniku postavljanja ciljeva sa svojim zaposlenima i ne dopustite da vam neka odrednica promakne.

Dolazimo i do **prve praktične vežbe**. Provežbajte ovu tehniku i napišite jedan SMART cilj koji biste postavili sa jednim vašim zaposlenim. Imate 10 minuta na raspolaganju.