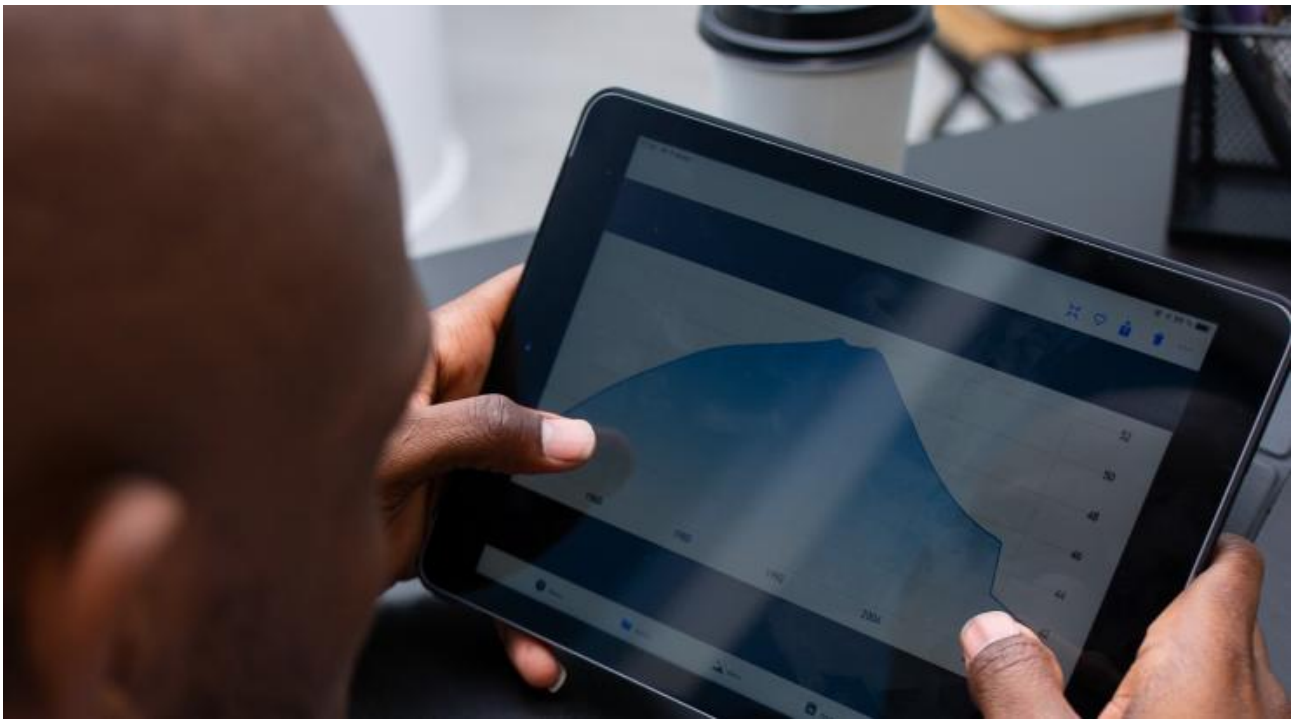


Upravljanje učinkom

Važan sustavni proces

Upravljanje učinkom je sustavni proces koji neka kompanija provodi kako bi uključila svoje zaposlenike (kao pojedince i kao članove grupa i timova) u unapređivanje kompanijske efektivnosti u ostvarivanju njezine misije i ciljeva.

Ovaj proces počinje u trenutku kad se utvrdi potreba za obavljanjem nekog posla i završava kad zaposlenik napusti organizaciju u kojoj radi, a sastoji se u stvaranju takvog radnog okruženja u kojem će zaposlenik moći i biti voljan dati od sebe najbolje što može.

Iako mnogi upravljanje učinkom koriste kao termin koji zamjenjuje tradicionalni termin procjena radnog učinka, suvremeni HRM smješta ovaj termin u širi radni kontekst: upravljanje učinkom počinje u trenutku kad se utvrdi potreba za obavljanjem nekog posla, a završava u trenutku kad zaposlenika napušta organizaciju. Tako gledano, upravljanje učinkom uključuje niz aktivnosti:

- Definiranje uloga i odgovornosti, te opisa radnog mjesta
- Privlačenje i selekciju odgovarajućih kandidata za rad na tom radnom mjestu
- Komuniciranje ciljeva i standarda radnog učinka u terminima mjerljivih rezultata
- Kontinuirani *coaching* i pružanje redovne povratne informacije o postignućima

- Ocjenjivanje radnog učinka – veza sa sustavom nagrađivanja koji vrednuje doprinos zaposlenika organizaciji
- Sustavni profesionalni razvoj zaposlenika koji objedinjava potrebe organizacije za unapređivanje učinka i potrebe pojedinaca za realizaciju željene karijere
- Praćenje razloga zbog kojih zaposlenici napuštaju organizaciju, te poduzimanje odgovarajućih aktivnosti za smanjenje nepoželjnog odljeva zaposlenika

Upravljanje učinkom započinje s analizom i opisom radnog mjesta. Rukovoditelj utvrđuje ključne funkcije u opisu posla i strateške ciljeve OJ iz čega onda proizlaze i ciljevi tog radnog mjesta. Ono što se često propušta učiniti je definiranje standarda prihvatljivo obavljenog posla – menadžeri se uglavnom uzdaju u to da će dobro ili loše obavljen posao prepoznati kada ga vide. Dobro je standarde (po mogućnosti jasno mjerljive) utvrditi sa samim zaposlenikom, ili ga barem s njima upoznati.