



### MOBIUS Evaluare personal

#### **EVALUAREA PERFORMANTELOR PROFESIONALE**

#### **individuale ale personalului contractual**

##### **Introducere**

Evaluarea performanțelor personalului reprezintă activitatea centrală a managementului resurselor umane, activitate desfășurată în vederea determinării gradului în care angajații unei organizații îndeplinesc în mod eficient responsabilitățile și sarcinile ce le revin conform Fișei Postului.

Evaluarea performanțelor permite o conștientizare realistă a capabilităților fiecărui angajat, a punctelor tari și a slăbiciunilor, a laturilor aptitudinale ce pot fi dezvoltate, servind atât organizațiilor, cât și angajaților acestora în scopul creșterii productivității muncii, a calității și a perfecționării competențelor profesionale.

Activitatea de evaluare a performanțelor profesionale, de asemenea introdusă în baza reglementărilor apărute la nivelul Codului Muncii, a determinat realizarea unei aplicații software care să permită urmărirea nivelului de atingere a obiectivelor individuale de performanță ale resurselor umane angajate.

Aplicația software de evaluare a performanțelor profesionale ale personalului facilitează procesul de evaluare a performanțelor resurselor umane. Această aplicație este adesea atât întreprinderilor mici și mijlocii, cât și instituțiilor publice, departamentelor de resurse umane și cadrelor de conducere ale acestora.



### **Cadru legal**

Conform Codului Muncii Republicat în Monitorul Oficial numărul 345/18.05.2011 și Ordinului numărul 1616/ 02.06.2011 - noul Contract Individual de Muncă/Anexa nr.1 - apar următoarele elemente:

- Obiectivele individuale de performanță;
- Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului și realizării acestora;
- Evaluarea salariaților.

Aceste elemente obligatorii se vor regăsi în Regulamentul Intern al fiecărei organizații, conform articolului nr. 242, litera I din Codul Muncii.

### **Obiectivele individuale de performanță**

Obiectivele individuale de performanță presupun următoarele aspecte:

- Realizarea atribuțiilor corespunzătoare funcției;
- Identificarea soluțiilor adecvate de rezolvare a activităților curente;
- Cunoașterea și aplicarea consecventă a reglementărilor specifice activității desfășurate;
- Inventivitate în găsirea unor căi de optimizare a activității desfășurate;
- Respectarea normelor de disciplină și normelor etice în îndeplinirea atribuțiilor.

### **Obiectivele evaluărilor**

Obiectivele evaluărilor sunt determinate de valori și norme, de cultura organizațională și sunt concretizate prin obiective organizaționale, obiective psihologice sau personale, obiective de dezvoltare și obiective procedurale, după cum urmează:

#### *Obiective organizaționale:*

- Concordanța performanțelor și contribuțiilor individuale cu misiunea și obiectivele organizaționale,
- Sesizarea neconcordanțelor între obiectivele organizaționale și strategiile privind resursele umane,
- Descrierea posturilor și ajustarea conținutului acestora,
- Ameliorarea eficacității organizaționale,
- Garanția că responsabilitățile sunt bine definite,
- Realizarea unei concordanțe între oamenii și funcțiile existente în structura organizatorică.



### *Obiective psihologice:*

- Posibilitatea individului de a situa contribuția sa în raport cu normele și de a atrage atenția superiorului,
- Șansa dialogului,
- Cunoașterea de către fiecare individ a contribuției sale la realizarea obiectivelor organizației,
- Perceperea poziției și a relațiilor în ierarhia organizației.

### *Obiective de dezvoltare*

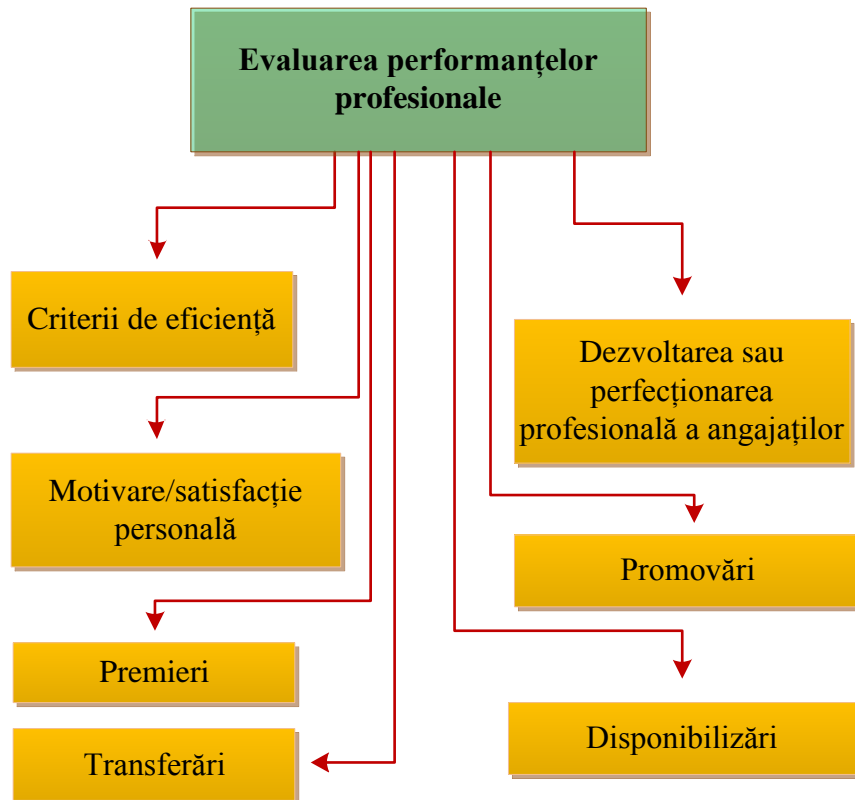
- Posibilitatea fiecărui salariat de a cunoaște șansele de evoluție în funcție de performanțele proprii și de obiectivele organizației.

### *Obiective procedurale*

- Realizarea unui diagnostic permanent al resurselor umane,
- Gestiunea carierei (promovare, retrogradare, concediere),
- Identificarea nevoilor de formare și de perfecționare,
- Ameliorarea relațiilor interpersonale,
- Dimensionarea salariilor,
- Sesizarea deficiențelor structurale și actualizarea grilelor de calificare.

### **Beneficiile implementării aplicației de evaluare a resurselor umane**

Utilizarea aplicației de evaluare a resurselor umane atinge următoarele obiective ale organizației: îmbunătățirea performanțelor în procesul muncii, recompensarea angajaților pe criterii meritorii, evaluarea potențialului angajaților și adoptarea deciziilor de promovare și identificarea nevoilor de instruire, luarea deciziilor de transfer sau concediere.



*Sistemul este dezvoltat pe platformă web utilizând cadrul EXT JS la nivel de client și .NET la nivel de server, asigurând astfel o viteză mare de încărcare și de răspuns la solicitările utilizatorului.*

Pentru detalii [www.mobiussoftware.ro](http://www.mobiussoftware.ro)