Заключение

Системите за управление на изпълнението на работата са едни от най-атрактивните и предизвикателни практики в дейността на отделите по УЧР. Създаването на нова система за оценяване на изпълнението във всяка една организация е голямо предизвикателство, към което е необходимо да се подхожда професионално и с много амбиция и ентусиазъм.

Основните теоретични обосновки и концепции за управлението на ИР обясняват същността и смисъла на мотивацията, удовлетвореността, проектирането на процеса за оценяване; защо се налага да се организира една такава система, какви са подходите за организирането и проектирането на систeмата.

„Цялостното управление на изпълнението на работата” е най-структурираният подход, който включва всички елементи, свързани с изпълнението на работата като: ролеви профили (цел и отговорност на ролята, измерване на успеха, необходими компетенции); индивидуални цели; личностни планове за развитие (конкретни потребности от развитие и дейности, както и по-дългосрочни планове, свързани с кариерата); преглед на изпълнението на работата, съчетаващ различна степен на самооценка и обратна връзка от мениджърите и другите участващи в процеса. Този подход е приложим в организации, притежаващи съвременни технологии, обучен и квалифициран персонал.

Критичният анализ на процесите по изграждането и прилагането на система за управление на изпълнението е предпоставка да се открият силните и слабите страни на вече създадената система и дава възможност да се направят препоръки, свързани с подобряването й.