

S A D R Ž A J:

Objekat, subjekat i dinamika ocjenjivanja PAGeref \_Ref216414224 \h 8

Predmet ocjenjivanja PAGeref \_Ref216414244 \h 9

Metode ocjenjivanja PAGeref \_Ref216414268 \h 11

Greške ocjenjivanja PAGeref \_Ref216414280 \h 13

FEEDBACK očekivanja PAGeref \_Ref216414295 \h 14

MBO metod ocjenjivanja 16

UVOD

“Možete upravljati samo onim što možete mjeriti”

Menadžment performanse ili upravljanje učinkom je termin koji opisuje procese, metodologije, metrike i sisteme koji se koriste za upravljanje i nadzor nad poslovnim rezultatima preduzeća.

Ocjenjivanje učinka nije novost, spominje se vijekovima. Kineski filozof, Sin Yu, u III vijeku se žalio da je carski ocjenjivač neobjektivan, jer retko ocjenjuje ljude u skladu sa zaslugama već u skladu sa onim što kod njih voli ili ne voli.

Kao i ostali upravljački koncepti i koncept ocjene učinka je korišten u prvom i drugom svjetskom ratu i to u svrhe procjenjivanja koga bi trebalo unaprijediti. Pedesetih godina XX vijeka ocjena učinka se primjenjivala u svim većim organizacijama, prvenstveno za niži nivo zaposlenih.

Početak XXI ocjena učinka postaje skoro univerzalna i primjenljiva na sve, bar u teoriji. Na žalost, u većini organizacija se radi po principu „moranja“, samo kada je za njega vrijeme.

Mnoge studije su pokazale da su organizacije koje ocjenjuju svoj učinak u većini slučajeva uspješnije od onih koje ga ne praktikuju.

UPRAVLJANJE UČINKOM

DEFINICIJA

“Upravljanje je sposobnost da se stvari obave preko ljudi”

Upravljanje učinkom je proces koji doprinosi efektivnom upravljanju pojedincima i timovima u cilju postizanja visokog nivoa organizacijskog učinka. Kao takav, definiše zajedničko razumijevanje o tom šta treba biti postignuto i pristup tome kako treba voditi i razvijati ljude koji će omogućiti da se to ostvari..

Upravljanje učinkom (u daljem tekstu PM od „performance management“) nije pojam vezan isključivo za tehnologiju, nego tehnologiju koristimo da omogućimo metodologiji, metrici i procesima da definišu, prate, vizualiziraju i sačuvaju.

PM je komponenta sistema upravljanja ljudskim resursima i sastoji se od:

PM se odnosi na aktivnosti koje osiguravaju dosljedno ispunjavanje ciljeva na efikasan i djelotvoran način. PM se fokusira na učinak organizacije, službe, procesa ili zaposlenika. U smislu upravljanja ljudskim resursima fokus se stavlja na učinak pojedinačnog zaposlenika pa ćemo, u skladu s tim, pojasniti ključni element upravljanja učinkom zaposlenika – ocjenjivanje učinka.

PM je proces stvaranja radne sredine u kojoj se ljudima omogućava da se pokažu u najboljem svjetlu. PM je čitav sistem rada koji počinje definisanjem potrebnog radnog mjesta, a završava kad zaposlenik napusti organizaciju. Ovaj proces je menadžerski zadatak i posao.

Najbolji način da inspirišete ljude na najbolji učinak je da ih ubijedite svojim svakodnevnim radom i ponašanjem da ih svesrdno podržavate.

**----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE  
PREUZETI NA SAJTU. -----**

[www.maturskiradovi.net](http://www.maturskiradovi.net)

**MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: [maturskiradovi.net@gmail.com](mailto:maturskiradovi.net@gmail.com)**