

Gestion T10

ENTSCHEIDUNGEN Evaluac Ausbeute: zu bewerten

Das System muss gültig sein und fiable. FIABLE: Gleiche Bewertung der Untergebenen, der realice. Si die Rendite nicht mit dem TPO indepdte ändern, wird das System = resultado. VALIDO: Fließkriterien Importeur wird PT bezogen werden und ist leicht zu identifizieren .

Einzel-oder mehrere Kriterien: Für die Analyse der ermittelten Kriterien pt Rendite q wiedergeben Arbeitnehmerbeiträge

Gewichtungskriterien: Steht auf der Bedeutung der ihnen bei der Erlangung beneficio. PATRONES

ACTION: Bestimmen Standards der Rendite für jeden Arbeitnehmer, und somit wird ausgestellt Urteile. **Wer wertet** die überlegenes Wissen und rendto. AUTOEVALUACION pt: Die Bedeutung Ansprache von objetivos. Incide in das Engagement des Einzelnen mit gleicher Weise berücksichtigt objetivos EVALCION keinen Zugang zu super Ausbeute von Untergebenen,

trabajupo. EVALCSUBORND: Top

mehr bewusst Einfluss auf subordinados. EVAL BEWERTUNG: Meet Zufriedenheit Punkte estimualr comportamto richtigen

EVAL 360 °: Kompendien aller Frontzähne, haben mehrere Quellen eine Gewichtung evaluacion. Deberia sist in klinischen Studien mit evaluados. SEGUIM INFORMAT emitidos. Genera gleichzeiti eingerichtet: Schnell und objetiva. Cuidado ihrer Verwendung oder den Datenschutz Invasion **BEI DER BEURTEILUNG** In mto rechtzeitig, sondern erzeugen frsutacion und Unzufriedenheit, sammelt sich.

Zweck und die Bedeutung EVAL gerencia. Mediccion **Yield** Enhancement der rendimiento. Retroalimentacion. Planung der RRHH. Cumplimiento Wissen normativa. Comunicacion. Mejora pt.

BEZIEHUNGEN UND EINFLUSS 1 Analyse der pt: Identifiziert Fragen der Entwicklung von Kriterien für die Bewertung und Lage 2. Wählen Sie: Nur ausgewählte Kandidaten werden q adecuadamente. 3 Vergütung: eval rdt uns distribuir las. 4 Ertrag bietet eine Grundlage für die Ausbildung, die Modernisierung und berufliche Entwicklung Pro: notwendig, um Trainingsprogramme umzusetzen. 5 Motivation und Produktivität: Der Aufwand wird dort aktiv, und uns auf ein Niveau von positiven Auswirkungen Rendite erhalten

METHODEN vergleichende Ansätze ANSÄTZE EV Rendite

1 Bewertung Direct: Auftrag Unterordnung der besten zum schlechtesten s / rdto. Util in einem kleinen Unternehmen. **2** Alternative Klassifikationen: PrPi Liste, desto besser ist das Ende nachrangige das Schlimmste, Vergleichen Mess-pra medioel resto. Util Rendite Compracion Gruppenarbeit **3** Paare: jedes Thema mit jedem anderen, eins nach dem anderen, und der Festlegung der besten. von 1 pt weitere Male wird pra gewählte als Best **4** distribuce gezwungen Methode: Wir vergeben einen Teil zu definieren an jede Kategorie jeder Faktor untergeordnet.

behavioristischen Ansätzen Das Verhalten eines jeden Menschen nach det indivmte Kriterien

1-Studie narrative: desribe Punkte die Stärken und Schwächen bewertet und schlägt vor, Methoden, um ihre Rendite zu verbessern **2** Scale überzeugt valoracion: Persönlichkeitsmerkmale als Indikator rdto. Calificara besitzt den Grad q **3 aufeinander folgende** Funktion: Beobachten Sie, was macht es effektiv oder nachrangige q inficaz in trabajo. Describen Verhalten gegenüber Menschen und Situationen des Verhaltens **4** Listen gewichteten Rubrik Notes Frequenz jedes Ereignis, einmal erhoben mehrere Referenzgutachter Veranstaltungen q pt. Evalua vertraut mit der Häufigkeit für jede Veranstaltung für jeden unterzuordnen. Forced Elec **5**: Um den Fehler der Kronzeugenregelung, hoch, um alle zu bewerten zu verringern, erfordert eine super nach den beiden Elemente eines Paares q subord. No wählt am besten beschreibt das Feedback auf die untergeordneten vorgesehenen untergeordnet. apreciac verhalten **6** Scale Standard: q utilizan Ergebnisse liefern Untergebenen zur Verbesserung der beobachtbare Verhalten **7 Scale** Ausbeute:

Wie oben, mit Ausnahme der escalas. Indican Vielzahl von Bewertern oft in die Schlagzeilen q Verhalten

FOCUS S / ERGEBNISSE 1 Direkte Ziel: Methoden zur Bewertung akzeptabel gerentes. Muy Rahmen der Ziele zwischen Organisationen und possib Manager indiv. Reduce Angelegenheiten nichts zu tun Schritte ZIELE ,4 Arbeit: gesetzten Ziele zu erreichen unterzuordnen. Q Wetter es erreicht objetivos. Comparar obj marcados. Decidir mit der neuen Ziele erreicht nach q **2** Ansätze zu erreichen, wurden verpaßt med. Ausbeute: Bewerben Betonpfosten und gerencia. Medidas nicht im Einklang mit objetivos. Ventaja: Orients der Eigentümer deseados. Desventaja Ergebnisse: Kosten, tpo. **3** Ansatz von Direct-Index: Ertrag ist durch objektive Kriterien imperosnales Produktivität, Fehlzeiten, gemessen zu drehen. **4** Aufzeichnung der Leistungen: Leistungen sind im Maßstab entsprechenden Zusammenhang zu sehen, wie trabajo. El Supervisor Genauigkeit der Leistung, und ein Team von Experten expediente. Alto wertet die Kosten und Zeitaufwand.