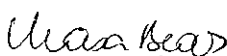


TÁJÉKOZTATÓ

A Rail Cargo Hungaria Zrt. Vállalati Érdekegyeztető tanácsa részére

Tárgy: Az integrált kompetencia alapú teljesítménymenedzsment 2010 évi bevezetése

Budapest, 2010. június 17.


Masa Beáta
Humánerőforrás igazgató

2010. május 31-el lezáródott a 2010 évi teljesítményösztönzési feladatok kitűzése, első alkalommal az újonnan kialakított kompetencia alapú integrált teljesítménymenedzsment rendszerben.

Társaságunk ösztönzési rendszere több önálló elemből állt. A munkavállalók ösztönzését, a teljesítmény növelését célzó elemek: vezetői prémium rendszer, szervezeti teljesítményösztönzés, állomási számlázás, Kay Account Menedzsment prémium és a Komplex prémium rendszer voltak.

A 2010. 01.01. hatállyal bevezetésre került (2/2010 PVH utasítás) integrált kompetencia alapú teljesítmény menedzsment rendszer egységbe foglalta az előző rendszer elemeit és kiegészítette a 14-17 MMK-ba tartozó munkavállalók ösztönzésével, ami több mint 450 munkavállalót érint.

Az új struktúra kialakításával célunk egy egységes alapelveken nyugvó, a társaság érdekeit szolgáló, feladatnak, felelősségnek megfelelő, az egységes munkaköri rendszert erősítő ösztönzési rendszer kialakítása volt.

A teljesítménymenedzsment rendszer a szervezeti-, csoport- és egyéni teljesítmények elérésének olyan eszköze, amely a teljesítmény megegyezéssel keretek között tervezett stratégiai, taktikai és operatív céljain és szintjein alapul.

Ennek következtében a 14-17 munkaköri kategóriájú munkavállalók célkitűzés rendszerét az alábbiak szerint építettük fel:

15%	Vállalati cél	2010. évben az EBIT, mint a szervezeti tevékenység eredményességi mutatója
15%	Szervezeti egység szintű cél	Az adott egység közös felelősségét erősíti (pl.: TÜK összes költség betartása, teherkocsi megrakások átlagos darab száma)
70%	Egyéni cél	Olyan feladatok, amire a munkavállalónak közvetlen hatása van. (pl.: ügyfél elégedettség javítása, RIV bérköteles javításos kocsi tartózkodása)

A kompetencia értékelési rendszer meghatározza, hogy adott munkakört milyen kompetenciákkal (készségekkel, képességekkel) lehet hatékonyan betölteni. A jelenlegi feladat ezzel kapcsolatban a közös nyelv, az együttes gondolkodás kialakítása volt és annak átgondolása, hogy a munkavállalónak melyek az erősségei és erősítendő területei, illetve, hogy milyen segítséget látnak közösen szükségesnek a fejlődéshez.

Az értékelési rendszer ezen eleme szándékaink szerint erősíti a kommunikációt és az együttműködést a munkavállalók és feletteseik között, hiszen értékeléséhez egész éves egymásra figyelés szükséges. A rendszer a szervezeti értékeinkkel összhangban megteremti a munkavállalók célirányos és hatékony fejlesztésének lehetőségét, amit fontos stratégiai feladatunknak tekintünk.

A folyamat előkészítésére, zökkenőmentes lebonyolításának segítésére első lépésben a menedzsmenttel, majd a humán terület szakembereivel és az értékelőkkel ismertettük meg a rendszer alapelveit és készítettük fel őket a közös munkára. Ez a folyamat több mint 100 embert érintett a munkavállalók közül. Fontos kihangsúlyozni, hogy a közvetlenül együtt dolgozók - akiknek valós rálátásuk van az elvégzett munkára - végzik a célkitűzés és értékelés folyamatát.

Minden érintett munkavállalót megszólítottunk: részletesen tájékoztattuk a rendszer alapelveiről, működéséről, illetve a szükséges információkhoz való hozzáférésről, biztosítva az értékelő beszélgetésre való eredményes felkészülés lehetőségét.

Az érintett munkakörök kompetencia értékelési segédletei megtalálhatóak az intraneten (több mint 140 munkakör) szervezeti egység szerinti bontásban a humán dokumentumok között.

Április-május hónapban lezajlottak a 2010 évi célkitűző beszélgetések az érintett munkavállalókkal. Megtörtént a munkaköröknek megfelelő célok kitűzése, ennek dokumentálása és az adott munkakör feladatainak hatékony elvégzéséhez szükséges magatartási formák áttekintése.

Elmondható, hogy egyik célunkat már elértük: elindult a kommunikáció a munkavállalók és a közvetlen vezetők, irányítók között: átgondolták a 2010 év céljait, és azokat a lépéseket, amikkel ezeket eredményesen el lehet érni.

Következő lépés augusztusban az első féléves eredmények megbeszélése, értékelése, és ezek után a szükséges képzések, fejlesztések elindítása.