

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА КАК ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Студенки гр. 11306113 Болтрукевич А. О., Карпинович К. Б.
Ст. преподаватель Третьякова Е. С.
Белорусский национальный технический университет

На рубеже веков в эволюции взглядов на оценку персонала произошло важное событие. Отказавшиеся в начале 90-х от процедуры аттестации (или совсем ее не имевшие) компании вдруг снова стали к ней обращаться. Все дело в том, что система управления персоналом, как и любая другая система, вообще возможна только тогда, когда регулярно проводится оценка эффективности и результативности ее работы. Регулярная оценка эффективности работы персонала на Западе получила название Performance appraisal, и когда подобные процедуры стали вводить у нас, для них подошло привычное название «аттестация».

Заглядывая в будущее, можно прогнозировать все большее распространение так называемых мягких способов оценки в ходе тренингов и деловых игр, а также своего рода сращивания процессов оценки и процессов обучения. Данные тенденции требуют повышения профессионализма людей, занимающихся оценкой, а также расширения их компетенций, по крайней мере, до базовых тренерских навыков.

Важнейший тренд, который определяет будущее сферы оценки, – постоянное развитие информационных и компьютерных технологий.

Для компании система оценки персонала имеет первостепенное значение. Когда у менеджеров есть эффективная система, и они правильно ее применяют, это идет на пользу и каждому сотруднику, и организации в целом. Чтобы нейтрализовать возникающие в процессе оценки трения, процедура должна отслеживаться и по возможности корректироваться.

Как показывает не только зарубежный, но и современный опыт, именно персонал становится сегодня долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания предприятия. В условиях нестабильности экономики, неустойчивости финансового рынка, откровенной слабости и неразвитости отечественного рынка труда для организации одной из наиболее сложных, но в то же время жизненно важных и необходимых задач является задача создания и обеспечения эффективного функционирования службы управления персоналом.

В связи с этим возникает объективная потребность в определении оценке персонала и степени ее соответствия постоянно растущим требованиям.