

Аснович Н.Г.

Белорусский национальный технический университет

При формировании и развитии персонала необходима систематическая, продуманная оценка. Ее использование способствует решению производственных задач и конфликтных ситуаций. В настоящее время продолжает развиваться одно из важнейших направлений формирования управленческих кадров – оценка персонала.

Существуют три основных, традиционно применяемых блока методов оценки персонала: оценка по деловым качествам; оценка по степени выполнения установленных задач с учетом их значимости; система тестовых методов оценки. Первые два метода оценки персонала имеют ряд существенных проблем.

Проблемы начинают возникать уже при определении критериев оценки и формы оценочного листа. Но еще больше проблем доставляет сам процесс оценки, анализ которого показывает, что на него часто влияют психологические факторы и степень осознания руководителями необходимости этой работы.

Важное значение имеет практическое осуществление комплекса работ по внедрению методов оценки персонала. Внедрение хорошо организованной системы оценок персонала на основе современных методов, как показывает опыт Западной Европы, снимает значительную часть проблем. Сотрудники осознают такую пользу для самих себя, своего профессионального развития и карьеры. Не меньше польза и для руководителей. Они имеют информацию для кадрового регулирования.

Практика управления персоналом показывает, что оценка происходит наиболее успешно в тех случаях, когда методы и критерии выбираются в зависимости от задач, ситуации и желаний руководителей и согласуются с сотрудниками.

Основой успеха служит оценка персонала на основе одинаковых правил, одинаковых целей, через одинаковые интервалы времени, по одинаковым критериям и процедурам, и сравнение результатов оценки по возможности для одинаковых уровней управления.