

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Беляшова Л. В., магистрант

Научный руководитель – Солодовников С. Ю., д-р экон. наук,
профессор, зав. кафедрой «Экономика и право»

Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Республика Беларусь

Поддержание высоких темпов развития и реализация политики по усилению позиций любой организации на основных сегментах рынка предполагает проведение системной работы по укреплению кадрового потенциала и укомплектованию штатной структуры организации высокопрофессиональными специалистами.

Оценка персонала служит основой для принятия таких организационных решений, как отбор кадров, кадровые перемещения, зачисление в кадровый резерв, обучение и развитие персонала, стимулирование работников к труду, формирование эффективных команд, создание благоприятного морально-психологического климата в организации и др. [1, с.7].

В СООО «ХайКво Солюшенс» оценка кандидата на вакантную позицию происходит в 2 этапа. На 1-м проверяется соответствие кандидата ценностям компании., на 2-м проводится техническое интервью с руководителем проекта. Благодаря данной системе менее 10% принятых сотрудников не прошли испытательный срок за 2016 год.

В ЗАО «БеСТ» внедрена система управления эффективностью деятельности работников, которая предполагает дважды в год оценку результатов работы и устанавливает взаимосвязь между индивидуальными целями и потребностями бизнеса. Происходит постоянная качественная обратная связь.

Список литературы

1. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение 3-е изд., пер. и доп. учебник для академического бакалавриата / Е. Б. Моргунов. – 3-е изд., пререраб. и доп. – М.: Юрайт, 2015. – 561 с. – Серия : Бакалавр. Академический курс.