

**ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО
ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ
ИННОВАЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Рыбка Д. П., к.филос.н., консультант
Белорусский республиканский фонд
фундаментальных исследований
г. Минск, Республика Беларусь

В последние годы число публикаций, посвященных проблемам формирования, развития и использования управленческого персонала организации, неуклонно растет. Вместе с тем наличие резервов повышения эффективности его использования свидетельствует об актуальности исследования данной тематики.

Систематическая оценка результативности работы управленческого персонала положительно сказывается как на эффективности организации в целом, так и на мотивации, профессиональном развитии и росте персонала. Одновременно результаты оценки являются важным элементом управления человеческими ресурсами, поскольку предоставляют возможность принимать обоснованные решения в отношении вознаграждения, продвижения, увольнения сотрудников, их обучения и развития.

Выбор методов оценки персонала в условиях реализации инновационной стратегии организации зависит от ряда факторов – стратегических целей организации, состояния внешней среды, организационной культуры и структуры, традиций организации, характеристики персонала. В условиях реализации инновационной стратегии необходимо применять нетрадиционные методы оценки труда управленческого персонала. Система оценки призвана стимулировать инновационную активность персонала организации в целом, а также обеспечивать высокий уровень принятия управленческих решений в изменяющихся условиях рынка. Вместо шаблонных и формальных характеристик необходимы объективные, взвешенные критерии оценки работника и определение на их основе степени соответствия работника требованиям рабочего места, учитывающих его личностный трудовой потенциал и вклад в инновационное развитие организации.