Правильный контекст оценки деятельности сотрудника

Автор: Administrator
22.09.2016 00:00 - Обновлено 05.10.2016 06:43

В этой статье разговор пойдёт о том, что правильным контекстом оценки деятельности сотрудника любого предприятия или учреждения является в общем и в частностях проанализированная система непосредственной организации его трудовой деятельности.

Невероятно требовательная, лживая ширма, скрывающая падающую эффективность полезного труда.

То, насколько она представляет собой отлаженный механизм достижения оговоренных заранее производственных или же каких-то иных аналогичных целей. А, кроме того, еще и то, насколько реально действенную силу имеют обоснованные рекомендации и требования изучаемого работника, предъявляемые им по поводу улучшений и совершенствований вышеуказанной практической структуры деловой полезности, частью которой непосредственно он или она являются.
Суть в том, что в нашем мире стало безмерно популярным крайне абсурдное увлечение, фактически, культом личности. Признавать сей факт никто, как правило, не желает, как и, к сожалению, останавливаться в исканиях и вожделениях по поводу рекрутирования чуть ли не суперменов и супервуменов, готовых работать за невероятно низкую зарплату, пребывая, при этом, на бесконечно долгом испытательном сроке. То есть, в статусе, позволяющем без проблем и без особых объяснений распрощаться с любым банально разонравившимся начальству работником.

Наш административный сектор в последние годы чересчур сильно отупел, вследствие чего, стал безумно далеко заходить в своих всё более бессмысленных и крайне нелепых требованиях, предъявляемых им, как к соискателям, так и к обладателям самых разнообразных вакансий. При этом, особо неприятным, в данном случае, является понимание того, что всё это не более, чем ширма, прикрывающая невероятно сильный всё явственней прогрессирующий застой, царящий и в производства, и в сфере услуг. Дабы не выставлять его напоказ, а тем более, и ни в коем случае не исправлять, его, просто-напросто, маскируют. Причем, страшно глупым способом, формирования всё более странных и одновременно с этим многоэтажных претензий по поводу квалификации кого бы то ни было, кто хочет банально работать, то есть, быть реально полезным и себя, и людям. Дополнительным, отяжеляющим и без того негативное положение дел фактором в этой ситуации является продолжающая нарастать удалённость и отстранённость современной системы образования от любой практически эффективной деятельности, для которой, собственно, данная отрасль народного хозяйства, как раз и призвана готовить специалистов.

А судьи, кто? Да, бездельники и тунеядцы они!

В итоге, получился тотальный, глубоко порочный замкнутый круг, то есть, своего конвейер бесправия, невежества и немощности рабочего человека, и одновременно с этим, невероятного и полностью абсурдного могущества любых представителей руководящего состава, чем дальше, тем всё меньше заинтересованных в культивировании результативности массового полезного труда. Ну, а в таких условиях сам факт постановки вопроса об оценке деятельности сотрудника какого бы то ни было предприятия или организации, выглядит не только странно, но еще и предвзято. Как намеренная, спланированная попытка запугивания или же сходу выдавливания и без того бесправного рабочего или служащего, которому в столь печальных, а точнее сказать, плачевных, трагических реалиях повседневности ничего хорошего не приходится ожидать от любых подобных мероприятий.