



Грамотное управление людьми, представляющими собой один из основных ресурсов предприятия, на сегодняшний день становится все более актуальным, поскольку и качество выпускаемой продукции, и ее конкурентоспособность в наибольшей степени определяются высококвалифицированным трудом. При организации трудовой деятельности всего коллектива компании необходимо использовать такой инструмент управления, который позволит объединить цель и результат этой деятельности.

Этот инструмент - деловая оценка персонала. К тому же, оценка деятельности, успехов и поражений сотрудника со стороны его руководства или коллег относится к основным стимулам его деловой активности. Деловая оценка в настоящее время осуществляется в двух направлениях: первое – это оценка соискателей на вакантную должность (свободное рабочее место) во время отбора персонала, второе - текущая периодическая оценка в ходе аттестации. В случае необходимости может проводиться оценка кандидатов для их продвижения по службе, направления на дополнительное обучение, зачисления к кадровому резерву компании и др. Также деловую оценку персонала выполняют после окончания обучения или для проверки процесса адаптации работника.