



В её основе лежит несколько ключевых моментов. Самый главный из них – это цели, которых стремится достичь данная конкретная организация, трудовую полезность персонала которой пытаются оценить. Без чёткого понимания этого аспекта дальнейшее продвижение в решении данного вопроса в принципе невозможно. Ведь, чем больше в этом плане нечёткостей и неясностей, тем сложнее понять, что конкретно руководство требует от подчинённых и насколько эти действия обоснованы, а значит, нужны, допустимы.

Цели, алгоритмы их достижения, личные возможности и их использование.

Если с основными целевыми ориентирами, лежащими в основе организации трудового процесса удалось разобраться, то тогда имеет смысл рассмотреть всё то, что касается создания возможностей для решения данной задачи, предоставленных коллективу в целом и каждому сотруднику в частности, исходя из специфики его профессиональной занятости и подготовленности. В данном случае, важно понять, насколько хорошо спланирован и реализован механизм работы исследуемого юридического лица, соответственно, насколько легко он позволяет штатным единицам соответствовать идее заботы об интересах предприятия, а значит и занимаемым должностям. Ибо если цели, так сказать, поставлены, но конкретика их претворения в действительность хромает, причём, ещё и на обе ноги, то при таких раскладах сложно думать о выявлении личной полезности тех или иных трудовых кадров. В том числе, и в ситуации, когда они ценой невероятных усилий всё-таки умудряются решать поставленные перед ними задачи, не имея для этого отлаженных рабочих процедур. Ибо герой всегда плох тем, что прикрывает дефективность рабочего процесса, тем самым, делая его ещё хуже, чем он есть, ввиду того, что своими поступками снимая необходимость отладки, совершения столь важных и правильных действий.

В случае, ежели выяснилось, что и цели у фирмы ясные, и пути их материализации хорошо проработаны применительно к каждой, отдельно взятой штатной трудовой позиции, должности, то тогда надо переходить к анализу прямого служебного соответствия, стало быть, к изучению того, как каждый работник действует в созданных для него комфортных условиях. Всё ли он делает из того, что от него требуется? При таких раскладах анализ трудовой полезности индивидуума нужно начинать с изучения имеющихся у него знаний, касающихся его обязанностей. Они состоят из понимания алгоритма действий, а также из владения необходимой для его выполнения базой данных, представляющей собой сведения о процессе, его разнообразные, первостепенные и вторичные характеристики, применение которых может потребоваться в работе. Касательно решения данного вопроса важно учесть эффективность функционирования смежных с исследуемой других штатных позиций, то насколько занятые на них лица адекватны предъявляемым к ним профессиональным требованиям. Ведь стоит в организации работы любой компании завестись хотя бы одному слабому, а то и вредоносному кадровому звену и это неминуемо породит целую череду проблем, в которые будет вовлечено вплоть до того, что очень большое количество людей.