



Оно потрясающее! Оно потрясает столькими моментами..., жаль, что среди них не получается отыскать продуктивно полезные. Начнём с того, что в наш век всё более интенсивного развития информационных технологий, позволяющих всё быстрее в больших, прогрессирующих объёмах обмениваться данными, до сих пор нигде нет чётко понятных процедур оценивания персонала, например, подбираемого путём интернет-общения, в ходе которого предлагается решать определённые задачи, заодно, обучаясь необходимым, недостающим знаниям.

Вместо этого, по-прежнему, как и сто лет назад надо куда-то ездить и там участвовать в, как всегда загадочном, ни разу толком непонятном общении, в ходе которого наниматели что-то там высматривают, делают какие-то субъективные выводы, которые основаны на их личных пристрастиях, а не на объективной необходимости. После чего, в итоге, ещё и стандартизировано получая погружение в тягостную паузу ожиданий, типа: «взяли – не взяли?», явно придуманную для того, чтобы мотать, трепать и прочим образом портить нервы.

Каковы основания для ведения трудовой деятельности, таковы и её реалии...

Зачем люди всё ещё ходят на собеседования, где их начинают с нуля изучать, зачастую терзая нелепыми вопросами ни о чём, притом, что они толком даже не знают, какая именно занятость их ждёт в случае успеха, а значит, принятия на работу? Такой порядок кадрового оценивания в принципе никуда не годится. Хотя бы потому, что он создан не для того, чтобы побуждать к профессиональному росту, а с целью нанесения преднамеренных психологических травм, наряду с привитием отвращения к труду, как к таковому. Ведь, если им, якобы полезным и уважаемым зовут заниматься столь неадекватно здравомыслию, то, конечно же, это никак не способствует появлению,

выращиванию стремлений быть нужным, эффективным человеком.

Никто никогда толком не может сказать, почему его или её не взяли на работу. Это действительно так. Как и ни один наниматель стандартизировано не способен ответить, почему у него нет системы продуктивного обучения персонала, позволяющей набирать, а заодно и подготавливать действительно ценных, грамотных работников. При этом, стоит копнуть вглубь, точнее в суть данной тотальной, никак неразрешимой, разве что иллюзорно и непродуктивно, проблемы, и в итоге выяснится ещё большая проблематичность, которую так и хочется назвать катастрофичностью. Она состоит в том, что в нашем мире нет системы изучения реального потребительского спроса, приучающей людей серьёзно и ответственно подходить к жизненному выбору материальных благ, а значит, и к их заказу. Который будет выполняться различными общественными организациями, как научными, так и производственными и прочими.

Ну, а при таких раскладах, буквально все предприятия и другие социальные структуры сугубо по факту занимаются ничем реально полезным необоснованной деятельностью, ибо в её основе банально нет никакого проработанного общественного заказа. Соответственно и перемены в работе любых организаций тоже ничем стоящим не мотивированы, из-за чего становится наглядно понятно, почему оценивание персонала давно и стабильно является повсюду насаждённым самым настоящим нелепым фарсом.