



Вопрос оценки эффективности работы персонала стал довольно популярным в нашей стране совсем недавно, однако по всему миру это распространенная практика, так что большинство используемых сейчас методов сложились еще в 50-х годах. При этом уделяется внимание как оценке труда, то есть качества, объемов и интенсивности, по аналогии – в советское время эти критерии работника называли «выработкой», так и оценке соответствия человека занимаемой должности, то есть подготовленности к выполнению данного вида деятельности, его перспектив развития или выявления возможных сдерживающих факторов. Таким образом можно говорить о количественной оценке и качественной, а также о методах индивидуальной оценки работников и групповой. Долгое время внимание обращалось только на первый тип оценки, да и сейчас такой подход частенько встречается, но все большее развитие внедрения менеджмента качества и разработок для повышения эффективности бизнеса заставляет обращать внимание и на остальные аспекты, включая также и психологические. Немалую роль во внедрении оценочной системы сыграли кризисы, заставлявшие пересматривать взгляд на работу предприятия вообще и его персонала в частности.