**3. СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**Систе́ма**— множество взаимосвязанных элементов, обособленное от среды и взаимодействующее с ней, как целое.

**О. п.** — это формализованная процедура, к-рая позволяет получить информ. о трудовой деятельности работников. Оценки служит **двум осн. целям**: выполнению административных функций и развитию потенциала рабочей силы. Оценки служат административным целям в той степени, в какой они используются при принятии кадровых решений, касающихся, к примеру, увеличения окладов, распределения работы, должностных повышений и отбора людей для участия в программах обучения. Использование оценок в целях развития трудовых ресурсов касается конкретного работника, поскольку т. о. дают информ. о том, как чел. выполняет свою работу, а тж информ., к-рая может помочь в планировании будущих профессиональных ролей.

Разраб. системы оценки деятельности включает в себя по меньшей мере 3 осн. класса процедур и альтернативных решений: а) подробное описание критериев деятельности; б) разраб. мер для оценки деятельности; в) выбор оценщиков (экспертов).

Развитие персонала – одна из функций HR-службы предприятия, учитывается план стратегического развития компании, в частности, стратегия персонала, принимается во внимание информация об уровне профессионального и личностного развития каждого сотрудника, полученная по итогам проведения оценочных процедур.

Обучение персонала может проводиться силами специалистов по обучению внутри компании, персонал может обучаться силами тренера-консультанта, нанятого для выполнения проектной работы, либо компания может обратиться к услугам внешнего агентства по развитию персонала. План обучения может включать в себя проведение корпоративных обучающих программ (при этом группу тренинга составляют сотрудники одной компании), а также участие отдельных сотрудников или групп сотрудников в программах открытого формата (группу тренинга составляют люди из разных компаний).

Преимуществом корпоративного обучения является более точная настройка программы обучения на решение задач, актуальных для компании в настоящее время. Дополнительное преимущество – мощный командообразующий эффект тренинга, способный иногда оказать решающее влияние на улучшение работы подразделения.

Основное преимущество участия в открытых тренинговых программах – возможность получить доступ к концептуальным моделям деятельности, не отягощенным семантикой, специфичной для конкретных видов деятельности. Это помогает по-новому взглянуть на привычные бизнес-процессы, лучше понять, как и что именно можно изменить в работе компании для улучшения результатов её деятельности. Участию в программах открытого формата также сопутствует активный обмен опытом между участниками, часто работающими в совершенно разных сферах бизнеса. Опыт решения задач на других рынках часто находит инновационное применение на привычном поле деятельности компании.