

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/111875>

Тип работы: Реферат

Предмет: Управленческие решения

Введение 3

1 Место оценки в системе управления компанией 4

2 Цели и задачи деловой оценки персонала 5

3 Методы и процедуры оценки персонала 6

4 Критерии и этапы деловой оценки персонала 9

5 Принципы оценки персонала 10

Заключение 12

Список используемой литературы 13

Введение

Актуальность работы. Сложным и трудным искусством является наука управления людьми. Процессы власти всегда усложняются, и сама теория управления, как любая наука, упорядочивает явления, выявляет закономерности и указывает причинные связи между ними.

На базе этого формируются выводы для применения управления на практике, даются рекомендации .

Любой процесс управления есть не только наука. Это искусство, поскольку при каждом своем решении руководитель базируется не только на рекомендациях и выводах науки, но и на свою интуицию.

Руководитель, к тому же, принимает решения в условиях ограниченности временных ресурсов .

Управленческая деятельность связана с принятием решений. Если рассматривать этот вопрос в общем, решение представляет собой поиск конкретного варианта действий, процесс действия и его итог .

Управленческие решения – это итог анализа, прогнозирования, оптимизации, обоснования с точки зрения экономики и выбора альтернативы из огромного количества вариантов достижения цели.

В современных социально-экономических условиях, характеризующихся высокой степенью конкуренции и изменчивости окружающей среды, организациям, желающим сохранить или укрепить свои позиции на рынке, необходимо уметь прогнозировать и отслеживать мировые тенденции, внедрять новые технологии и постоянно совершенствовать свои товары и услуги с тем, чтобы не только удовлетворять настоящие и будущие требования клиентов, но и быть на высоте по сравнению с конкурирующими организациями.

Целью данной работы является рассмотрение сущности деловой оценки персонала.

Задачи:

1) Рассмотрение места оценки в системе управления компанией.

2) Изучение целей и задачи деловой оценки персонала.

3) Анализ методов и процедур оценки персонала.

4) Характеристика критериев и этапов деловой оценки персонала.

5) Рассмотрение принципов оценки персонала.

1 Место оценки в системе управления компанией

Любая компания обладает целями, достижение которых определяется эффективностью труда сотрудников.

Если каждый сотрудник прекрасно справляется со своей зоной ответственности, то такое предприятие развивается на рынке. Если хоть один сотрудник не выполняет свои функции – рост снижается. Поскольку эффективность функционирования команды определяется зависимостью от слабого игрока, уменьшать важность оценки деловых качеств сотрудников нельзя, поскольку в будущем от этого в проигрыше могут остаться все. Итак, объективная оценка – это эффективный управленческий способ в компании .

К глобальной миссии оценки относят то, что при помощи постоянного мониторинга показателей можно производить анализ качеств каждого отдельного сотрудника или их группы, с целью предупреждения проблем, которые могут сдерживать развитие организации, их конкретизации.

Для чего еще важна деловая оценка для руководителей компании:

1) Оценка способствует принятию взвешенных решений в мотивационной политике компании (например, повышение уровня дохода отдельных работников, начисление бонусов).

2) Повышение в должности сотрудников. Или увольнение. В последнем случае оценка решает вопрос несоответствия сотрудника занимаемой должности. Так компания снижает риск судебного разбирательства, если работник не справляется со своими обязанностями и нужно подтвердить обоснованность решения об увольнении задокументированными данными, которые получены после оценки персонала.

3) Оценка позволяет проверить эффективность методов привлечения и отбора новых специалистов. В случае, если большинство из них не справляется со своими функциями, то важно что-то менять. Значит, деловая оценка связывается со всеми управленческими функциями – начиная от подбора, планирования, и заканчивая анализом работы сотрудников, их развитием.

2 Цели и задачи деловой оценки персонала

Понимание целей оценки персонала дает возможность сформировать объективную ее систему.

1 Информационная цель. Все заинтересованные в оценке получают достоверную информацию об уровне компетентности работника, на основании чего руководитель принимает взвешенные решения в сфере управления. И сам специалист понимает, какие ожидания сформированы в отношении него, и работает эффективнее для получения лучших результатов.

2 Административная цель. Основываясь на результатах, руководителям легче делать перестановки в компании, принимать серьезные кадровые решения о повышении или перемещении, увольнении сотрудника. Также это и решение об организации дополнительного обучения для команды.

3 Мотивационная цель. Сама оценка дает понимание того, что итоги деятельности постоянно сравниваются, отслеживаются. Это мотивирует сотрудников, они постоянно сравнивают свои результаты с результатами прошлых оценок. Следует подчеркнуть, что главное – это адекватность критериев оценки и понятность требований. В противном случае мотивация будет снижаться.

Задачи оценки персонала

Деловая оценка персонала в организации помогает:

- 1) конкретизации роли каждого работника в определенный момент времени и в будущем (есть ли вероятность вырасти профессионально работнику, вероятность построения им карьеры в данной компании);
- 2) осуществить проверку, соответствует ли уровень заработной платы установленным требованиям;
- 3) наглядно продемонстрировать сотрудникам, что от них ожидают;
- 4) наладить коммуникации между руководителем и сотрудником с целью оперативного решения рабочих тем;
- 5) реализовать правильные перестановки в кадрах (выявить сотрудников, не соответствующих своей должности, повысить тех, кто показывает лучшие результаты в работе);
- 6) улучшить мотивацию работников, мотивацию на работу самого отдела или коллектива.

Также оценка деловых качеств работника дает возможность принимать решение о важности создания системы повышения квалификации. На основании данной системы можно рассчитывать затраты на обучение и развитие работников.

- 1) Абалкин Л.И. О новой концепции долгосрочной стратегии / Л.И. Абалкин // Вопросы экономики. 2018. - №3. - С. 37—39.
- 2) Адлер Ю.П. Управление эффективностью и качеством: модульная программа / Ю. И. Адлер, Я.А. Конарев. М.: Изд-во гос. ун-та упр., 2016. -607 с.
- 3) Голубков Е.П. Технология принятия управленческих решений / Е. П. Голубков М: Дело и сервис, 2015. - 544 с.
- 4) Евтихов О. В. Психология управления персоналом: теория и практика. — Санкт-Петербург: Речь, 2016. — 317 с.
- 5) Иванов В.Н. Основы современного социального управления / В.Н. Иванов. М.: Аспект-Пресс, 2018. - 126 с.
- 6) Иванова С. В. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. — М.: Альпина Паблишерз, 2017. — 278 с.
- 7) Канеман Д., Словик П., Тверски А. Принятие решений в неопределенности: правила и

предубеждения/Пер. с англ. Х.: Изд-во Институт прикладной психологии «Гуманитарный центр», 2016. 632 с.

8) Кирхлер Э., Шротт А. Принятие решений в организациях // Психология труда и организационная психология; т. 4. – Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2016. - 160 с.

9) Коммуникационный менеджмент. Этика и культура управления. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2016. — 381 с.

10) Коэн А. Р. Искусство управлять людьми. — М.: АСТ, 2016. — 349 с.

11) Кузес Д. М. Вызов лидерства. — М.: Юрайт, 2015. — 428 с.

12) Либерман Д. Д. Психологические приемы управленца. — М.: Эксмо, 2017. — 236 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/111875>