

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/kursovaya-rabota/217969>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

1. Теоретические основы процесса организационно-методической подготовки деловой оценки персонала 5

1.1. Сущность и место деловой оценки персонала 5

1.2. Методы организационно-методической подготовки деловой оценки персонала 7

2. Разработка процесса организационно-методической подготовки деловой оценки персонала в ООО «Спектр-Инструмент» 18

2.1 Общая характеристика ООО «Спектр-Инструмент» 18

2.2. Анализ существующей системы деловой оценки персонала в ООО «Спектр-Инструмент» 20

Заключение 39

Список литературы 41

Приложение 43

Введение

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что современные организации независимо от вида деятельности, стремятся максимально эффективно использовать потенциал своих работников, создавая все условия для их полной отдачи на работе и для интенсивного развития их потенциала. Нельзя говорить об эффективной работе или об улучшении работы организации, если не уделяется достаточно внимания оценке труда персонала. Оценка персонала, как правило, позволяет решать следующие задачи: определение потребности в персонале; определение потребностей в повышении квалификации работников; отбор персонала на вакантную должность.

Одной из задач любой оценки – установление критериев, помогающие определить соответствует ли работник предъявляемым требованиям. При всем многообразии показателей оценки их можно разделить на три следующие группы: результативность труда, профессиональное поведение, квалификация и личностные качества.

Деловая оценка позволяет определить, насколько эффективно сотрудник справляется со своими обязанностями. Руководители периодически дают оценку своим сотрудникам с целью повышения эффективности их работы, и нуждается ли сотрудник в профессиональном развитии. Регулярное оценивание персонала положительно влияет на мотивации работников и их развитие. Одновременно результаты оценки предоставляют возможность принимать объективные решения о вознаграждение, перемещение, увольнения и развития работников.

Во многих организациях отсутствует четкая система деловой оценки персонала и модель компетенций. Зачастую сам сотрудник не имеет представление, какими профессиональными и личностными качествами он должен обладать, находясь в данной должности.

Цель данной работы – разработка процесса организационно- методической подготовки деловой оценки персонала.

Согласно цели работы поставлены следующие задачи:

- исследовать деловую оценку как функцию управления персоналом организации;
- раскрыть методы и этапы деловой оценки персонала;
- представить общую характеристику организации;
- провести анализ методов деловой оценки персонала в ООО «Спектр-Инструмент»;
- разработать новые оценочные процедуры.

Объект исследования – ООО «Спектр-Инструмент».

Предметом исследования является процесс организационно- методической подготовки деловой оценки персонала.

Решение задач исследования осуществлялось с применением следующих методов: теоретический анализ, сравнительный анализ, логико-интуитивный метод, экономический анализ, метод наблюдения и другие. Теоретическую основу исследования составляют базовые концепции современных основ менеджмента и управления персоналом. Работа опирается на классические и современные труды отечественных и зарубежных авторов в области управления персоналом – А.В. Дейнека, И.Б. Дуракова, А.П. Егоршин, Т.И. Захарова, А.Я. Кибанов, М.И. Магура, М. Мескон, Ю.Г. Одегов, М.А. Хьюзлид и другие.

Эмпирическую базу исследования составили: годовые финансовые отчеты организации ООО «Спектр-Инструмент»; штатное расписание организации; карточки оценки компетенций персонала организации; документы по кадровому учету; должностные инструкции работников организации; и другие внутренние документы организации.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка литературы.

1. Теоретические основы процесса организационно-методической подготовки деловой оценки персонала

1.1. Сущность и место деловой оценки персонала

Сегодня человеческие ресурсы являются одним из важнейших конкурентных преимуществ предприятий, независимо от их отраслевой принадлежности, что обосновывает необходимость разработки эффективных инструментов управления персоналом, к которым, в частности, относится его оценка.

В работах исследователей в этой области и специалистов, практикующих в области управления персоналом, сформировался определенный набор знаний об оценке персонала. В последние годы рассматриваемый процесс стал активно развиваться на рынке как одна из широко востребованных и предоставляемых услуг, однако в науке существует множество вопросов, которые до конца не изучены и не разработаны в теоретическом и практическом плане, что делает целесообразным обобщение и систематизацию имеющихся данных. Например, исходя из анализа научных работ отдельных ученых в области управления человеческими ресурсами, имеются расхождения в трактовке определения понятия «оценка персонала» (табл. 1) .

Таким образом, деловая оценка персонала – это процесс определения эффективности деятельности персонала организации, на который возложены функциональные обязанности, а именно сбор и систематизация информации, характеризующей работников и их результаты (за определенный период: месяц, квартал, год), и направленный на получение информации, составляющей основу принятия управленческих решений в области управления персоналом.

Таблица 1 - Определения дефиниции «деловая оценка персонала»

№

п/п Автор Определение

1 П. В. Журавлев, С. А. Карташев,

Н. К. Маусов, Ю. Г. Одегов оценка потенциала работника и его индивидуального вклада в деятельность организации

2 А.Я. Кибанов процесс, основной целью которого является установление соответствия качественных характеристик персонала (способностей, мотивации и свойств) требованиям занимаемой им должности (рабочего места)

3 Е. Рудавина, В. Екимасов процедура, проводимая в очной или заочной форме, основная задача которой – формулирование ответов на поставленные заказчиком данной процедуры вопросы

4 В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев система периодической (регулярной) оценки результатов труда работника или продемонстрированных навыков, подходов к выполнению работы (за установленный период) в соответствии с целями (стандартами) и задачами (результатами) деятельности, соответствующими занимаемой им должности

5 Н. П. Беляцкий,

С. Е. Велеско, П. Ройш запланированная, строго формализованная и

стандартизированная оценка работников как членов организации, занимающих определенные должности

6 Е. А. Борисова процесс определения эффективности деятельности работников в реализации задач организации с целью формирования информационной базы для принятия управленческих решений

Особое значение исследуемому процессу придает выполнение им функции связующего звена между всеми элементами системы управления персоналом (рис. 1).

Рисунок 1 - Место процедуры деловой оценки персонала в системе управления персоналом организации

Исходя из данных рисунка 1, можем утверждать, что процесс деловой оценки персонала и его результаты являются основополагающими для основных аспектов кадрового менеджмента.

1.2. Методы организационно-методической подготовки деловой оценки персонала

Важным аспектом при планировании и проведении бизнес-деловой оценки персонала является выбор методов оценки, которые обычно делятся на две группы: количественные и качественные.

Характерными чертами количественных методов деловой оценки персонала являются формализация, выражающаяся в ориентации на изучение строго определенных анализируемых переменных и их измерение, а также массовый характер, поскольку, как правило, использование данного вида методов деловой оценки персонала предполагает статистическую обработку значительного объема полученной информации.

Одним из наиболее распространенных видов количественных методов деловой оценки персонала является анкета, в которой работник (в случае трудоустройства – кандидат на должность) письменно отвечает на вопросы анкеты (вопросника), при этом вопросы в анкете могут быть открытыми (предполагают свободный, открытый ответ) и закрытыми (ответ предполагает выбор варианта из предложенных). Простота применения и низкая трудоемкость обработки полученных данных позволяют использовать данный метод как отдельный инструмент и как компонент комплексной деловой оценки персонала (например, в рамках системы «360 градусов»: анкетирование руководителя, коллег, подчиненных и клиентов значительно сокращает время как респондентов, так и сотрудника, занятого обработкой полученной информации).

Тип опросника, который относительно часто используется на практике, – это личностные опросники, представляющие собой класс психодиагностических методик, предназначенных для выявления степени выраженности тех или иных личностных характеристик у сотрудника (кандидата на должность). Согласно форме анкет, их сущность заключается в перечнях вопросов, на которые количественно представлены ответы испытуемого. Как правило, этот метод используется при диагностике черт характера, темперамента, межличностных отношений, мотивационной и эмоциональной сфер. Наиболее распространенными методами в этом случае являются:

Многофакторные личностные опросники, основной целью которых является описание совокупности индивидуально-личностных характеристик.

Список литературы

1. Армстронг, М. Управление результативностью. Система оценки результатов в действии / М. Армстронг, А. Бэрн. – М.: Альпина, 2019. – 248с.
2. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2018. – 848 с.
3. Архипова, Н.И. Алгоритм оценки качества персонала на базе показателей эффективности KPI / Н.И. Архипова, И.М. Поморцева, Н.А. Татарина // Экономический журнал. – 2020. – № 3. – С.102-109.
4. Грунистая, О.С. Оценка персонала: основные методы / О. С. Грунистая // Фэн-наука. – 2019. – № 2(29). – С.5-7.
5. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: учебник для бакалавров / А.В. Дейнека. – М.: Дашков и К, 2019. – 288с.
6. Делахов, Д.А. Проблемы и перспективы применения системы KPI в российских компаниях среднего и малого бизнеса / Д.А. Делахов // Наука, техника и образование. – 2018. – № 5 (11). – С.1-4.
7. Дресвянников, В.А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / В.А. Дресвянников, О.В. Лосева. – Саратов: Вузовское образование, 2019. – 170 с.
8. Дуракова, И.Б. Управление персоналом: учебное пособие / И.Б. Дуракова, А.Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2019. – 304 с.
9. Егоршин, А.П. Основы менеджмента: учебник / А.П. Егоршин. – М.: НИМБ, 2018. – 320 с.
10. Захарова, Т.И. Оценка персонала: учебное пособие / Т.И. Захарова, Д.Е. Стюрина. – М.: Евразийский открытый институт, 2019. – 168 с.

11. Иванова, С.В. Поиск и оценка линейного персонала. Повышение эффективности и снижение затрат: учебное пособие / С.В. Иванова. – М.: Альпина, 2019. – 130 с.
12. Иванова, С.В. Оценка компетенций методом интервью. Универсальное руководство / С.В. Иванова. – М.: Альпина, 2019. – 160 с.
13. Кибанов, А.Я. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. – М.: Проспект, 2020. – 80 с.
14. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: учебное пособие / А.Я. Кибанов. – М.: КноРус, 2020. – 208 с.
15. Корнийчук, Г.А. Прием и увольнение работников. Оформление трудовых отношений, подбор и оценка персонала / Г.А. Корнийчук, С.В. Козинцева. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 160 с.
16. Кочнева, П.А. Традиционные и нетрадиционные методы деловой оценки персонала / П.А. Кочнева // Приоритетные научные направления: от теории к практике. – 2018. – № 1. – С. 170-174.
17. Масниченко, А.В. Подход к формированию эффективной системы KPI / А.В. Масниченко // Альманах современной науки и образования. – 2020. – № 2 (69). – С. 107-110.
18. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала: учебник и практикум / М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. – М.: Юрайт, 2019. – 378с.
19. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом. Исследование. Оценка. Обучение: учебник / Е.Б. Моргунов. – М.: Юрайт, 2019. – 562с.
20. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник и практикум / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Юрайт, 2019. – 532 с.
21. Орлова, М. А. Зарубежный опыт оценки и отбора персонала, или как попасть на работу в иностранную компанию / М.А. Орлова // Молодой ученый. – 2019. – №12. – Т.1. – С. 170-174.
22. Старцева, Н.В. Разработка ключевых показателей эффективности на основе принципа соприкосновения интересов между подразделениями организации / Н.В. Старцева, Е.Н. Кошкина // Вестник МИЭП. – 2020. – № 2 (11). – С.68-77.

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/kurovaya-rabota/217969>