

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/diplomnaya-rabota/27444>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Оценка персонала

Содержание

ВВЕДЕНИЕ 3

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ 7

1.1. Сущность и понятие оценки персонала 7

1.2. Основные методы и подходы к оценке персонала предприятия 14

1.3. Оценка эффективности методов оценки персонала 24

2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ «КОММУНАЛЬНЫЕ ОБЪЕДИНЕННЫЕ СИСТЕМЫ» 28

2.1. Общая характеристика предприятия 28

2.2. Анализ системы управления персоналом на предприятии 35

3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА «КОММУНАЛЬНЫЕ ОБЪЕДИНЕННЫЕ СИСТЕМЫ» 40

3.1. Оценка персонала предприятия «Коммунальные объединенные системы» 40

3.2 Рекомендации по совершенствованию методов оценки персонала на предприятии 46

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 53

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 59

ПРИЛОЖЕНИЯ 62

ВВЕДЕНИЕ

В современных экономических условиях, в ситуации нестабильности рынка труда перед предприятиями из самых разных сфер деятельности встает вопрос о том, как правильно и рационально организовать работу своего персонала, чтобы получить наибольшую выгоду от использования трудовых ресурсов.

Главной задачей любого предприятия на рынке растущей конкуренции является наиболее эффективная организация труда своих сотрудников. Для решения задач на предприятии, связанных с распределением и использованием труда работников, существует отдельное направление в структуре предприятия – организация труда и управление персоналом на предприятии.

Процессы по управлению персоналом начинаются с момента начала поиска трудовых ресурсов на рынке труда, их подбора, до возможностей увольнения сотрудников в зависимости от повышенных требований к организации труда на предприятии.

На то, как будет использована рабочая сила на предприятии, влияет ряд факторов, к основным из которых будут относиться технологические, социально – экономические и различные психологические условия, которые должны быть учтены руководством предприятия при организации и построении трудового процесса.

Поэтому важно понимать, что организация труда и оценка персонала, как многоплановые комплексные понятия, также должны учитывать состояние своих элементов, к которым мы в дальнейшем при исследовании отнесем процессы по разделению и кооперации труда, выявление рациональных методов труда, обслуживание рабочего места сотрудника.

Актуальность данного научного исследования состоит в том, что каждое предприятие современной экономической системы нуждается в эффективной оценке труда своего персонала с целью достижения более высокой производительности труда и соответственно, выпуска или продаж в случае торгового предприятия. Также предприятие преследует такие цели своей хозяйственной деятельности, как сокращение и оптимизация издержек на производстве, рациональное и безотходное использование материальных, энергетических, финансовых ресурсов, повышение качества обслуживания клиентов, удовлетворение всех их потребностей за счет повышения качества продукции в общем.

Все эти задачи и направления своей деятельности предприятие может осуществить в том числе при помощи использования механизмов оценки труда и методов и технологий управления персоналом на

предприятия.

Основными противоречиями, с которыми сталкиваются специалисты современных предприятий, является различие между методами оценки персонала, применяемыми на предприятии. Поэтому основной решаемой проблемой в данном исследовании будет являться выбор наиболее объективной и эффективной методики оценки персонала. Тема работы является достаточно хорошо изученной, поскольку многие российские предприятия с целью оптимизации системы управления персоналом прибегают к оценке персонала. Главным смыслом исследования будет являться поиск наиболее эффективной методики оценки персонала и ее внедрение на предприятии «Коммунальные объединенные системы». Выбор данной темы обусловлен личными интересами автора, которые он может использовать в дальнейшем в своей профессиональной деятельности.

Объектом данного исследования является профессиональная деятельность организации.

Предметом – методы оценки труда как современная технология управления персоналом на предприятии.

Цель научного исследования: анализ эффективности методов оценки персонала на современном предприятии и разработка путей её повышения.

В связи с этой целью ставятся следующие задачи:

- изучить сущность оценки персонала на предприятии;
- выявить основные направления и технологии оценки персонала;
- исследовать основные задачи и экономическое значение для предприятия грамотного управления персоналом в части его оценки;
- классифицировать основные методы оценки персонала;
- проанализировать методы оценки сотрудников предприятия «Коммунальные объединенные системы»;
- выявить проблемы и предложить мероприятия по улучшению системы оценки персонала.

Методологической основой исследования являются анализ основных понятий и элементов системы оценки персонала, сравнение различных подходов к оценке с целью выбора наиболее эффективного. На основе проведенного анализа системы оценки персонала разрабатывается усовершенствованная система на предприятии «Коммунальные объединенные системы».

Теоретической основой работы состоит из теоретического обзора современных методов оценки персонала, а также уровня их эффективности. В ходе исследования были использованы статистические данные и труды российских и зарубежных ученых в области управления персоналом, организации труда и экономики предприятий.

Практическая значимость исследования состоит в комплексном анализе системы оценки персонала предприятия «Коммунальные объединенные системы» и разработке новых подходов к оценке, что может быть применено другими предприятиями.

Работа состоит из трех частей. В первой главе рассматриваются теоретические аспекты оценки персонала, основные теории, методы оценки. Во второй части анализируется система оценки сотрудников на предприятии «Коммунальные объединенные системы», а также в третьей части предлагаются мероприятия по совершенствованию системы оценки в части мотивации.

1. Теоретические аспекты оценки персонала на современных предприятиях

1.1. Сущность и понятие оценки персонала

Сегодня каждое предприятие с целью своего развития должно осуществлять поиск и внедрение новых технологий, совершенствование знаний, умений и навыков своих сотрудников, повышение их профессиональной квалификации. В этих условиях руководители должны определять, каким образом действовать, и принимать такие решения, которые могут правильно оценить работников. Кадровый потенциал предприятия выступает важнейшей частью любого инновационного потенциала предприятия. Эффективное и успешное управление кадровым потенциалом предприятия зависит от грамотного управления человеческими ресурсами, использовании набора инструментов, методов и принципов, которые в совокупности представляют кадровую политику.

Нормальная работа предприятия напрямую зависит от эффективности и качества трудовой деятельности его кадров. Эффективность предприятия зависит от квалификации служащих, их расстановки и использования, что влияет на объем и темпы прироста вырабатываемой продукции или оказываемых услуг, использование материально-технических средств. То или иное использование кадров прямым образом связано с изменением показателя производительности труда. Рост этого показателя является важнейшим

условием развития производительных сил страны и главным источником роста национального дохода. Технологии управления персоналом на предприятии представляет собой совокупность методов кадровой политики, направленные на достижение качественной организации труда со всеми ее составляющими (управление подбором персонала, организацией рабочих мест, нормированием и оплатой труда, стимулированием труда) при использовании различных ресурсов предприятия.

В качестве компонентов системы управления персоналом на предприятии включают субъекты (руководство и отдел кадров) и объекты (персонал) управления, задачи менеджмента (оптимизация использования трудовых ресурсов и достижение экономических целей предприятия) и средства управления (методы и технологии).

Как видно на рисунке 1.1.1, важным компонентом системы управления персоналом является его оценка. Оценка персонала — одно из многогранных и технологичных направлений в HR, требующее высокого профессионализма и отражающее Стратегию, и корпоративную культуру в требованиях, предъявляемых к сотрудникам [11, с.114].

Оценка персонала — совокупность политик и процедур, которые применяются для определения соответствия работников занимаемой им должности. А проще говоря, сравнение качественных характеристик сотрудника с идеальной моделью (предполагая, что идеал наиболее эффективен), а также исследование его результативности.

Если рассматривать оценку персонала, как систему, то это:

- нормативные документы, описывающие задачи и процедуры оценки, обработку и использование её результатов;
- квалифицированные специалисты, осуществляющие оценку, интерпретацию и применение результатов (в том числе и руководители сотрудников);
- набор адекватных методов оценки персонала, которые применяются на предприятии.

Основной задачей оценки персонала является получение данных о характеристиках и эффективности сотрудников предприятия. Это предоставляет возможность руководителям и HR-специалистам принимать взвешенные решения о развитии, перемещении работников или найме новых. И все это направлено на выполнение стратегических целей (повышение прибыльности, улучшение качества продукции, увеличение удовлетворенности клиентов, сохранения и расширение присутствия на рынке и т.д.) [14, с.49].

Вторая задача — мотивация сотрудников. На предприятиях, имеющих эффективную (эффективность не только в получении точных данных, но и в соответствии корпоративной культуре, предъявлении обратной связи, направленности на развитие сотрудников и т.д.) систему оценки, мотивационный потенциал сотрудников выше. Сотрудники, получая информацию о собственных зонах роста (применительно к рабочим задачам), более осознанно находятся в компании.

Третья задача, которую решает эффективная оценка персонала, заключается в снижении расходов на персонал. Да, как ни странно, система, требующая затрат, позволяет снижать затраты. Качественная оценка персонала позволяет развивать и продвигать своих сотрудников, а не брать с рынка, затрачивая средства на поиск и адаптацию.

Даже, если поиском сотрудника занимается внутренний рекрутер, предприятие затрачивает на поиск кандидата от 10000 до 25000 рублей. Добавим сюда «стоимость» нового сотрудника на период адаптации — ведь он вряд ли выйдет за этот срок на 100% своей эффективности. Это сумма от 70000-100 000 рублей (минимальная заработная плата за 3 месяца представителя «офисного планктона» по Москве). Получаем что-то около 100000-130 000 рублей минимум.[45]

А если на предприятии существует система кадрового резерва, в которую сотрудники попадают, пройдя предварительный отбор, то большей части этих затрат можно было бы избежать.

То же самое можно сказать про планирование обучения и развития. Некоторые предприятия тратят колоссальные ресурсы, обучая сотрудников потоками, а не выборочно. Формируя группы в соответствии с необходимыми темами или уровнем навыков. Поэтому четвертая задача оценки персонала — предоставление информации для планирования обучения и развития.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гражданский Кодекс РФ
2. Трудовой Кодекс РФ
3. Закон РФ от 19.04.1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 28.12.2016 г.)

4. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.04.11 №342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»
5. Адамчук В.В. Организация и нормирование труда. Учебное пособие. – М. : Проспект, 2013. – 433 с.
6. Афанасьева В.Я. Теория менеджмента. – М.: Юрайт, 2015. – 346 с.
7. Бычин В.Б. Организация и нормирование труда. – М.: Экзамен, 2015. – 464 с.
8. Веснин В.Р. Теория организации. – СПб: Проспект, 2016. – 303 с.
9. Грибов В.Д. Экономика организации. – М.: Кнорус, 2015. – 335 с.
10. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 320 с.
11. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения: учебно-методическое пособие: практикум / под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна. – М.: Экономический факультет МГУ; ТЕИС, 2015. – 458 с.
12. Зеер Э.Ф. Психологическая оценка персонала: теория и практика. URL:
<https://cyberleninka.ru/article/v/psihologicheskaya-otsenka-personala-teoriya-i-praktika>
13. Ильин А.И. Экономика предприятий. – М.: Новое знание, 2015. – 322 с.
14. Лебедева С.Н. Экономика и организация труда. – М.: Инфра-М, 2015. – 420 с.
15. Леженкина Т.Н. Научная организация труда персонала. – М.: Кнорус, 2015. – 227 с.
16. Мормуль Н.Ф. Экономика предприятия. – М.: Омега-Л, 2016. – 299 с.
17. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом. – М.: Палеотип, 2014. – 402 с.
18. Нагорский Ю.А. Концепция стимулирующей оценки персонала компании. URL:
<http://masters.donntu.org/2013/iem/potapova/library/nagorskiy.pdf>
19. Неверкевич Д.О. Влияние современного состояния занятости на формирование кадрового потенциала предприятия. – М.: МГУ, 2016. – 122 с.
20. Никитина Т. А. Оценка кадрового потенциала как составляющей стоимости предприятия [Электронный ресурс]. URL: <http://www.scienceforum.ru/2013/149/4391> (дата обращения: 28.01.2017).
21. Одегов Ю.В. Кадровая политика и кадровое планирование. – М.: Юрайт, 2014. – 548 с.
22. Половинко В.С. Человеческие ресурсы и кадровая политика. – ОмГУ, 2014. – 210 с.
23. Романова А.Т. Экономика предприятия. – СПб.: Проспект, 2016. – 442 с.
24. Рофе И.А. Экономика труда. – М.: Кнорус, 2013. – 224 с.
25. Свистунов В.М. Организация, нормирование, регламентация труда персонала. – М.: Проспект, 2013. – 65 с.
26. Слепцова Е.В. Система оценки персонала в концепции управления по результатам. URL: http://teoria-practica.ru/rus/files/arhiv_zhurnala/2014/3/ekonomika/sleptsova-lymareva.pdf
27. Тихомирова Т.П. Организация и нормирование труда. Электронная библиотека. Режим доступа:
<http://window.edu.ru/resource/586/75586>
28. Удовикова А. А., Виноходова А. Ф. Управление кадровым потенциалом предприятия: монография. – Старый Оскол: ООО «ТНТ», 2015. – 272 с.
29. Чеботарев Н. Ф. Оценка конкурентоспособности: человеческий капитал // Аудит и финансовый анализ. – 2015. – № 4. – С. 262-272.
30. Чижова Л. Развитие трудового потенциала: обоснование стратегии // Человек и труд. – 2016. – № 1. – С. 48-53.
31. <http://www.rosmintrud.ru/> - министерство труда РФ
32. <http://www.pravo.gov.ru/> - интернет-портал правовой информации
33. <http://www.niitruda.ru/> - НИИ труда
34. <http://eactt.ru/> - аналитический центр по труду
35. <http://laboureconomics.ru/> - экономика труда
36. <http://www.jobgrade.ru/> - все об организации труда в компании
37. <http://www.vviv.ru/> - информационно-образовательный портал
38. <http://www.jobgrade.ru/> - статьи об организации труда на предприятии
39. <http://www.ilo.org> – международная организация труда
40. <http://www.inventech.ru> – библиотека по менеджменту
41. <http://www.ilo.org> – международная организация труда
42. <http://consulting.1c.ru> – управление предприятием
43. <http://ekonomic.narod.ru/> - организация труда и заработной платы
44. <http://investobserver.info> -институт управления бизнесом
45. <http://games4business.ru/o-nas> - «Лаборатория деловых игр»
46. <http://mupkosnorilsk.ru/> - МУП "КОС"

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/diplomnaya-rabota/27444>