

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/362011>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Оценка персонала

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К МЕТОДАМ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА 5

1.1 Понятие оценки, цели и основные виды 5

1.2 Виды новейших методов оценки персонала 7

1.2.1 Ассесмент-центр 7

1.2.2 Управление по целям 8

1.2.3 360-градусная аттестация 11

ГЛАВА 2 АНАЛИЗ ПРИМЕНЕНИЯ НОВЕЙШИХ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ООО «РОБЕРТ БОШ САМАРА» 13

2.1 Краткая характеристика организации 13

2.2 Анализ использования методов оценки персонала организации 14

ГЛАВА 3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ООО «РОБЕРТ БОШ САМАРА» 17

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 19

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 21

Приложение А 22

Приложение Б 24

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К МЕТОДАМ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

1.1 Понятие оценки, цели и основные виды

В настоящее время для оценки современного процесса труда существует множество альтернатив, даже тех, которые отвлекают внимание от существующих проблем. В этой связи достигать поставленных целей и задач перед оценкой персонала возможно самостоятельно, не ориентируясь ни на кого, а удовлетворяя лишь собственные потребности и интересы, которые преследует организация [3, с. 92].

Оценка персонала, а, значит, и отношение человека к труду – это междисциплинарный аспект, который в настоящее время поднимается специалистами различных областей науки. Квалификация работающих в любой отрасли промышленности значима для перспектив развития отрасли, в этой связи в данной системе управленец должен рассмотреть все методы по профессиональному развитию работников, поскольку это приводит к повышению качества производительности труда.

Традиционно оценка персонала преследует следующие цели: оценка результативности труда; формирование кадрового резерва; формирование системы мотивации персонала; оптимизация расходов на персонал; изменение заработной платы. Комплексная оценка персонала является основополагающим направлением деятельности в системе управления персоналом современного предприятия.

При оценке персонала работодатель сравнивает работника, который занимает определённую должность, со специалистом, идеально подходящим на данное место.

Для осуществления оценки персонала разработана технология отбора показателей, которые характеризуют должности. Данная технология включает в себя следующие фундаментальные принципы и процедуры:

1. Признак должен быть информативен (иными словами, должен описывать принципиально значимое качество либо совокупность качеств, умений, действий) и в то же время специфичен (ограниченно универсален, пригоден не для всех, а лишь для некоторой группы должностей).

2. При разработке базы признаков необходимо пользоваться технологией анализа рабочих мест/должностей, которая предоставляет возможность определить наиболее актуальные, значимые проблемы деятельности.

3. Для оценки знаний законодательных и нормативных актов, инструкций и иных документов, где требуется запоминание однозначно трактуемых правил, целесообразно использовать прямой машинный контроль знаний оцениваемого лица. При этом специализированные вопросники с альтернативными ответами выступают в качестве своеобразных аналогов и дополнений к логическим словарям по отдельным должностям.

4. При адаптации системы оценки в конкретной организации требуется совместно с потенциальными оцениваемыми и их руководителями уточнить распределение обязанностей между смежными

должностями, согласовать содержание каждого словаря и контрольного курса.

Грамотно осуществлённый анализ приводит к выявлению новых наиболее эффективных способов и показателей оценки, которые обеспечивают рациональное использование персонала, совершенствование его благосостояния и удовлетворение интересов и потребностей. По этой причине необходимо помнить и о постоянно меняющихся приоритетах как в деятельности организации, в рамках которой осуществляется оценка персонала, так и самого персонала. Приоритеты организации меняются, в основном, в отношении требований, которые предъявляются к продукции, оказываемым услугам, привлечения ресурсов для получения желаемых результатов, рынков потребителей и удовлетворения их потребностей.

Посредством оценки персонала возможно установить важность работника на рабочем месте либо при приёме на работу, а также стимулировать работника к наиболее эффективной деятельности. При грамотном применении методов оценки персонала возможно увидеть результаты деятельности каждого работника, выстроить план профессионального развития, и самое главное, повысить доходность организации. Оценка персонала играет неотъемлемую роль при найме работников либо при переводе на новую должность, она позволяет определить потребность работников в обучении, увеличивает мотивацию работников к эффективной деятельности и указывает на потребность в персонале.

1.2 Виды новейших методов оценки персонала

1.2.1 Ассесмент-центр

На современном этапе развития социологии управления возникла новая процедура оценки персонала, которая удовлетворяет большинству ранее указанных задач, подобная процедура (технология) называется ассесмент-центром.

Одним из первых создателей метода организаторов ассесмента была Приёмная комиссия Адмиралтейства Великобритании, которая в 1942 году использовала разработки для подбора офицеров в Германии. Два года спустя ассесмент взяла на вооружение Служба Стратегических Исследований (ССИ), а впоследствии и ЦРУ, которая активно применяла его для отбора и оценки агентов секретной службы. Впоследствии появилась острая необходимость военных усилить собственные позиции, что заставило их обратиться к социологической науке, которая изучает личность человека в социуме (социальной организации). По этой причине к существующим семантическим значениям прибавилось значение «оценка личности». И в 1950 году американская телефонная служба «AT&T» решила применить технологию ассесмента для подбора руководителей подразделений и коммерческих сотрудников. В настоящее время подобная технология активно используется в организациях большинства развитых стран [6] и представляет собой такую технологию, которая наглядно демонстрирует все полученные компетенции и недостающие знания и умения.

В Российской Федерации информация об ассесменте появилась в конце восьмидесятых годов предыдущего столетия, продемонстрировав на практике высокую оценку профессиональных навыков, личностных качеств, соответствие персонала конкретным требованиям того или иного предприятия, что предоставляет руководителю возможность наиболее верно управлять персоналом [4].

Таким образом, ассесмент-центр (АЦ) (серия оценочных процедур) – метод оценки персонала, психосоциальный диагностический процесс, когда сами оценочные показатели являются заранее заданными. Специфика ассесмент-центра заключается в том, чтобы в модельных ситуациях, типичных для исполняемой деятельности, понаблюдать за кандидатом на ту или иную вакансию и выявить наличие либо отсутствие у него требуемых для эффективной работы качеств, предоставить описание его отличительных черт и сформулировать задачи на обучение [1].

Основополагающая идея АЦ: оценке подвергаются нынешние работники предприятия либо кандидаты на вакантные должности. Им предлагают выполнить задания (упражнения), которые соответствуют наиболее значимым компонентам профессиональной деятельности либо имитируют значимые ситуации профессиональной деятельности. За поведением участников при осуществлении заданий наблюдают специально подготовленные эксперты (эксперты-наблюдатели). По итогам наблюдения подводятся итоги того, насколько поведение участников соответствует требованиям профессиональной деятельности. Речь ведётся именно о поведении, а не о профессиональных знаниях. Профессиональные знания ещё необходимо уметь использовать при решении практических задач, порой они могут лежать «мёртвым грузом», не реализованным в практической деятельности. Таким образом, предметом оценки в АЦ выступает сформированность у участников необходимого рабочего поведения.

1.2.2 Управление по целям

Принцип целевого управления известен с середины пятидесятых годов предшествующего столетия. Первым рассмотрел концепцию целевого управления в качестве метода повышения эффективности

организации Питер Ф. Друкер в 1954 году. Помимо него разработкой и проблемами целевого управления занимались многие признанные в сферах теории и практики менеджмента авторитеты, зарубежные исследователи: Дж. Моррисей, Б. Хьюлетт, Д.Пак кард, Эн.Райа, Д.МакГрегор, Дж.Одиорне, Т. Санталайнен, Э. Воутилай-нен, Й. Ниссенен, Р. Берк и так далее; российские исследователи: М. Хабакук, Г. Попов, Н. Косов, С. Шекшня, А. Бусыгин, В. Балабан и так далее.

Каждый из данных авторов внес свой вклад в становление и развитие целевого управления.

Согласно П. Друкеру, о реальном управлении возможно говорить лишь в том случае, если менеджмент контролирует экономические обстоятельства и воздействует на них осознанно и целенаправленно [2, с. 26]. Таким образом, управлять предприятием, значит, управлять на основании поставленных целей. Управление по целям, по его мнению, возможно назвать философией менеджмента на вполне законных правах, так как оно основано на концепции менеджмента как такового, на анализе конкретных потребностей менеджмента и препятствий, с которыми ему приходится сталкиваться, на концепции человеческой деятельности, поведении и мотивации [2, с. 139]. Управление по целям применимо к каждому менеджеру, независимо от его уровня и выполняемых функций, и к любой организации – крупной либо средней. Оно гарантирует эффективность работы менеджеров, преобразуя объективные потребности в личные цели.

Дж. Моррисей полагает, что управление по целям требует от менеджера, чтобы он расчленил весь круг собственных работ на составляющие по основным функциям и работам, выбрал бы те из них, которые имеют наибольшее значение для эффективности управления, и организовал их в такой логической последовательности, чтобы повысилась производительность труда, а сам менеджер испытал моральное удовлетворение [5, с. 23].

1. Геранюшкина Г.П. Особенности технологии Ассессмент-Центров // Сибирский психологический журнал. 2015. №21. С. 16-22.
2. Друкер П.Ф. Практика менеджмента.: Пер. с англ.: Уч. пособ. М.: Издат. дом "Вильямс", 2000.
3. Калинеску Т.В. Совершенствование методических подходов к оценке персонала предприятия // Региональная экономика. Юг России. - 2015. - № 3 (9). - С. 88-95.
4. Кляйнманн М. Ассессмент-Центр. Харьков, 2014. С. 96.
5. Моррисей Дж. Целевое управление организацией. М.: Советское радио, 1979.
6. Стюрина Д.Е. Управление деловой карьерой. М., 2008. С. 95.
7. Технологические основы оценки персонала. Проекты ассессмент-центров / под ред. Т. Ю. Базарова ; сост. М. А. Ладионенко и Ю. А. Сотникова. – М. : Издательство Перо, 2018 – 248 с.
8. Чемяков В. Оценка сотрудников по методу «360 градусов» // Все для кадровика. - 2013. - № 7. - С. 24-25.
9. Чехова О. Оценка руководителей: сфера финансов // Справочник по управлению персоналом. - 2014. - № 11. - С. 55-60.
10. ООО "РОБЕРТ БОШ САМАРА": бухгалтерская отчетность и финансовый анализ. [Электронный источник] – URL: https://www.audit-it.ru/buh_otchet/6330056813_ooo-robert-bosh-samara?ysclid=li0024t5s8509694714 (дата обращения: 23.05.2023).
11. Бухгалтерская отчетность ООО "Роберт Бош Самара" ИНН 6330056813 за 2020 год [Электронный источник] – URL: <https://e-ecolog.ru/buh/2020/6330056813?ysclid=li0026c61i750860720> (дата обращения: 23.05.2023).
12. Junior Managers Program. [Электронный источник] – URL: <https://www.bosch-softwaretechnologies.com/en/careers/students-and-graduates/junior-managers-program/> (дата обращения: 23.05.2023).

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/362011>