

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/427736>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Оценка персонала

Введение	3
1. Теоретические аспекты использования различных методов оценки персонала	5
1.1 Сущность и назначение оценки персонала	5
1.2 Классификация методов оценки персонала	9
1.3 Обзор методологических подходов к оценке персонала	12
2. Сравнительный анализ методов оценки персонала	14
2.1 Количественные и качественные методы оценки персонала	14
2.2 Анализ современных методов оценки персонала	17
2.3 Сравнение достоинств и недостатков методов оценки персонала	25
Заключение	28
Список использованных источников	30

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования определена тем, что рост компании напрямую зависит от того, насколько сотрудники компании будут профессиональны, отвечают ли их должностные обязанности их возможностями способностям. На эти вопросы помогает ответить система оценка персонала. Она позволяет не только узнать о сильных и слабых сторонах каждого члена команды, но также позволяет составить план профессионального развития сотрудника, определить его таланты и склонности, которые компания может использовать для успешного развития.

Оценка персонала должна проводиться в организации регулярно, это способствует отслеживанию прогресса или регресса, а также помогает направлять персонал в работе более эффективно использовать навыки своих подчиненных на основе результатов оценки.

Также деятельность по оценке персонала внутри организации соответствует и национальным интересам. В рамках Национального проекта «Производительность труда» решается задача стимулирования внедрения передовых управленческих технологий. Повышение эффективности деятельности специалистов в области управления, в частности в оценке персонала, полностью соответствует задачам национального проекта. Оценка персонала традиционно рассматривается как одна из функций профессиональной деятельности руководителя, наряду с административно-организационной функцией (в частности при оценивании выполнения сотрудниками своих обязанностей), функцией планирования (в части планирования, постановки и выполнения целей), коммуникативной функцией (своевременное информирование сотрудников для подготовки к процедуре оценки, предоставление обратной связи сотруднику о выполнении им своих обязанностей), воспитательной функцией (формирование ценностных установок у сотрудников в отношении к трудовой деятельности, поощрение и порицание сотрудников). Цель курсовой работы – провести сравнительный анализ методик оценки персонала организации.

Для достижения цели поставлены следующие задачи:

1. Изучить сущность и назначение оценки персонала
2. Рассмотреть классификацию методов оценки персонала
3. Провести обзор методологических подходов к оценке персонала
4. Выполнить сравнительный анализ традиционных и современных методов оценки персонала, выявить достоинства и недостатки методов.

Объект исследования – оценка персонала в организации.

Предмет исследования – методы оценки персонала.

Методы исследования: сравнительно-логического анализа, изучения научной литературы, табличный, графический.

Информационную базу исследования составляют периодические издания по проблематике использования различных методов оценки персонала.

Практическая значимость работы заключается в комплексном исследовании и выявлении недостатков различных групп методов, используемых для оценки персонала.

Структура курсовой работы обусловлена вышеуказанными целями и задачами настоящей работы и включают в себя: введение, две главы, разделенные на параграфы, заключение, список использованной литературы.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАЗЛИЧНЫХ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

1.1 Сущность и назначение оценки персонала

Важную роль в формировании эффективной деятельности организации играет персонал. От него зависит, насколько предприятие результативно, как оно использует ресурсы, выполняет производственную программу. Поэтому эффективное функционирование персонала является одним из ключевых вопросов для руководства любого хозяйствующего субъекта, которые заинтересованы в повышении эффективности своей деятельности. Благодаря системе работы с персоналом совершенствуются методы работы, внедряются зарубежный и отечественный опыт. Оценка качества работы персонала является частью общей системы управления организацией. От того, насколько эффективно используется на предприятии персонал, зависит эффективность деятельности всей организации[4].

Оценка персонала – это процесс, в ходе которого с использованием различных методов осуществляется исследование результатов работы персонала; личных и деловых качеств сотрудников; компетенций сотрудников; лидерского потенциала сотрудников и прочих характеристик.

Оценка персонала является важным управленческим решением на всех этапах развития компании, от найма до увольнения. Для оценки эффективности системы управления персоналом в организации необходимо учитывать различные параметры на основе собранной статистической информации за определенный период времени.

Процессы оценки регламентируются внутренними нормативными локальными актами.

В ходе исследования определены три основных этапа деятельности руководителя по оценке персонала: подготовительный (разъяснение целей оценки, стимулирование персонала к оценке), исполнительский (выставление оценок подчиненным), рефлексивный (оценочное собеседование с подчиненным). Этапы оценочных мероприятий соотнесены с основными функциями, которые на этих этапах реализует руководитель (рисунок 1).

Рисунок 1 – Этапы оценки персонала и функции, выполняемые на данных этапах [8]

Эффективность процесса оценки персонала зависит от факторов в различных сферах [18]:

1. Мотивационная сфера:

- мотивация лица, проводящего оценку персонала;
- учет мотивации сотрудника, проходящего оценку.

2. Интеллектуальная сфера:

- знания, умения и навыки по проведению оценки и критериев оценивания;
- учет информированности сотрудника о системе оценки, критериях оценивания;
- учет мнения сотрудников и руководителей об эффективности системы оценки персонала компании.

3. Эмоциональная сфера:

- уровень психического напряжения руководителя и его подчиненных;
- уровень развития социально-психологического климата коллектива;
- удовлетворенность работой по оценке;
- удовлетворенность персонала результатами оценки.

4. Волевая сфера:

- внедрение решений, принятых на основе оценки;
- целеустремленность в достижении поставленных в ходе оценки задач;

- умение управлять конфликтами и совершенствование коммуникативных навыков;
- формирование психологической устойчивости к воздействию психогенных факторов.

По результатам оценки работодатель может по своему усмотрению перевести сотрудника на другую должность, изменить компенсационный пакет, провести ротацию, изменить статус сотрудника. В случае неудовлетворительной оценки, работодатель не может уволить работника по результатам оценки. Это связано с тем, что для оценки персонала как процесса характерен высокий уровень субъективизма того лица, который производит оценку (обычно, это руководитель организации или руководитель структурного подразделения).

По мнению Медведевой М.М., понятие «Оценка персонала» более широкое понятие, потому что связана с такими важными функциями как: планирование персонала, отбор, адаптация, расстановка кадров, развитие, формирование кадрового резерва, обучение, кадровые перемещения, планирование карьеры, развитие организационной культуры [21].

Исследователь давая определение понятию «оценка», сравнивает его с «аттестацией», приходя к выводу, что эти понятия совершенно разные, а различия выражены в целях, функциях, задачах, лицах, ответственных за проведение и нормативных документах.

Так, по мнению, Дворникова Р.З., оценка персонала является процедурой, которая проводится руководством и специалистами отдела управления персоналом с целью выявления сильных и слабых сторон отдельного сотрудника или целого отдела, с целью контроля качества работы и дальнейшей корректировки по результатам полученных данных [22].

1. Байдагулова, Т. А. Моделирование компетентностных задач на основе метода кейс-стади / Т. А. Байдагулова, Е. А. Полева // Человек и образование. – 2022. – № 3(72). – С. 117-126.
2. Горожанкина, А. Г. Методологические подходы оценки модели профессионального развития персонала организации на основе компетентностного подхода // Актуальные вопросы управления персоналом: сборник научных статей II Национальной научно-практической конференции (г. Москва, 09–11 декабря 2020 г.). М.: «Формат», 2020. –С. 30-36.
3. Гужов, В. В. Подходы к оценке персонала в интересах формирования кадрового резерва / В.В. Гужов, А.Б. Письменная, Ю.С. Рафальская // Вестник Московского гуманитарно-экономического института. –2022. –№ 1. –С. 162-169.
4. Денисов, А.Ф. Отбор и оценка персонала: учебник / А.Ф. Денисов. – М. : Ай Пи Ар Медиа, 2023.–415 с.
5. Иванова, А. С. Нетрадиционные методы оценки персонала / А. С. Иванова, Д. Ф. Байгужина // Современные тренды развития регионов: управление, право, экономика, социум : Материалы XXI Всероссийской студенческой научно-практической конференции, Челябинск, 26–27 апреля 2023 года. – Челябинск: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, 2023. – С. 320-322.
6. Карташова, Л. В. Предпосылки и направления трансформации подходов к оценке персонала в HR-менеджменте / Л. В. Карташова, О. М. Шарипова // Лидерство и менеджмент. – 2022. – Т. 9, № 1. – С. 259-274.
7. Лучина, М. К. Аттестация как метод оценки персонала / М. К. Лучина // Актуальные исследования экономики и финансов региона : Материалы межвузовской научно-практической конференции магистрантов, Омск, 14 декабря 2023 года. – Омск: Финансовый университет при Правительстве РФ, 2023. – С. 229-231.
8. Мизинцева, М. Ф., Сардарян А.Р. Оценка персонала: учебник и практикум для вузов / М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян– М.: Юрайт, 2023. –398 с.
9. Магомедова, З. А. Методы оценки персонала в компании / З. А. Магомедова // Проблемы научной мысли. – 2022. – Т. 7, № 1. – С. 35-37.
10. Макаров, С. Необычные способы оценки персонала: как компании делают это / С. Макаров [Электронный ресурс] // HeadHunter : [сайт]. - URL: <https://hh.ru/article/30873?ysclid=lnx37735op522479933> (дата обращения: 29.02.2024).
11. Николаев, М. В. «Оценка 360 градусов» в системе управления персоналом организаций / М. В. Николаев // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2022. – Т. 12, № 8-1. – С. 287-296.
12. Никулина Ю.Н. Инновационные кадровые технологии: оценка эффективности внедрения и уровня востребованности // Креативная экономика. - 2022. – Том 16. – № 1. – С. 45-62.
13. Новые подходы к оценке персонала в современной компании / [Электронный ресурс] // HR design : [сайт]. - URL: <https://hr-design.ru/novye-podhody-k-ocenke-personala-v-sovremennoykompanii?> (дата обращения: 02.03.2024).

14. Родионов, В.А. Бенчмаркинг, его виды и сферы применения / В.А.Родионов, Д.Н. Абламский // Уральский научный вестник. – 2022. – Т. 2 (11). – С. 110–114.
15. Системы оценки персонала / [Электронный ресурс] // Онлайн-школа PremiumManagement : [сайт]. - URL: <https://premiummanagement.com/blog/sistemy-ocenkipersonala/> (дата обращения: 19.02.2024).
16. Скугарева, И. В. Анализ методов оценки персонала организации / И. В. Скугарева // Вестник Тверского государственного технического университета. Серия: Науки об обществе и гуманитарные науки. – 2022. – № 4(31). – С. 91-95.
17. Туякова, Г. К. Методы оценки персонала в современных организациях / Г. К. Туякова // NorwegianJournalofDevelopmentoftheInternationalScience. – 2023. – № 112. – С. 27-31.
18. Хруцкий, В. Е., Толмачев Р.А. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: практическое пособие / В.Е. Хруцкий, Р.А. Толмачева — Москва : Юрайт, 2023. –311 с.
19. Царева, Ю. С. Нетрадиционные методы оценки персонала / Ю. С. Царева // Аллея науки. – 2022. – Т. 1, № 3(66). – С. 684-688.
20. Чиликина, И. А. Методы оценки персонала как базовый аспект работы с персоналом / И. А. Чиликина, В. И. Ширяева // Инновационная экономика и право. – 2022. – № 4(23). – С. 74-79.
21. Медведева, М. М. Сравнительный анализ понятий «оценка» и «аттестация» персонала в организации / М. М. Медведева // Интеллектуальные системы управления в цифровой экономике : Сборник материалов Форум молодых ученых, Курск, 26-27 марта 2020 года / Под редакцией О.Н. Пронской. – Курск: Курский государственный университет, 2020. – С. 196-199. – EDN RRNHCU.
22. Дворников, Р. З. Оценка персонала в организации / Р. З. Дворников // Современные проблемы науки, ОБЩЕСТВА и ОБРАЗОВАНИЯ : сборник статей Международной научно-практической конференции, Пенза, 25 ноября 2021 года. – Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2021. – С. 125-127. – EDN TVSAZK.
23. Зубарева, Л. В. Анализ методов оценки персонала организации / Л. В. Зубарева // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. – 2016. – № 49. – С. 428-434. – EDN XGUSBB.
24. Ямолдинова, А. Г. Классификация методов управления персоналом и их Совершенствование / А. Г. Ямолдинова // РОЛЬ ИННОВАЦИЙ в ТРАНСФОРМАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ науки : сборник статей Международной научно-практической конференции, Самара, 10 декабря 2018 года. – Самара: Общество с ограниченной ответственностью "Аэтерна", 2018. – С. 173-178. – EDN YQQVBR.

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/427736>