

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/85836>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

Содержание

ВВЕДЕНИЕ 3

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ 6

1.1. Сущность и понятие оценки труда персонала 6

1.2. Основные методы и подходы к оценке труда персонала организации 10

2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ «КОММУНАЛЬНЫЕ ОБЪЕДИНЕННЫЕ СИСТЕМЫ» 15

2.1. Общая характеристика предприятия 15

2.2. Анализ и оценка трудовой деятельности персонала в компании 19

3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА «КОММУНАЛЬНЫЕ ОБЪЕДИНЕННЫЕ СИСТЕМЫ» 26

3.1 Рекомендации по совершенствованию методов оценки труда персонала на предприятии 26

3.2.Создание модели компетенций при оценке труда персонала в компании 30

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 32

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ 35

ВВЕДЕНИЕ

Главной задачей любого предприятия на рынке растущей конкуренции является наиболее эффективная организация и оценка 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.

Актуальность данного научного исследования состоит в том, что основными противоречиями, с которыми сталкиваются менеджеры современных компаний, является различие между различными методами оценки труда персонала, применяемыми в компаниях. 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 компании 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 являются методы оценки труда как современная технология управления персоналом на предприятии.

Предметом – процесс оценки труда персонала на предприятии.

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

В связи с этой целью ставятся следующие задачи:

- изучить сущность оценки труда персонала на предприятии;
- выявить основные направления и технологии оценки труда персонала;
- исследовать основные задачи и экономическое значение для предприятия грамотного управления персоналом в части его оценки;
- классифицировать основные методы оценки труда персонала;
- проанализировать методы оценки труда 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) и синтез (на основе проведенного анализа системы оценки персонала разрабатывается усовершенствованная система на предприятии «Коммунальные объединенные системы»).

Теоретической основой работы являются концепции ученых в области оценки персонала, различные современные исследования проблем, связанных с оценкой труда работников на современных предприятиях. Так, например, рассматривается психологическая концепция оценки персонала, которая подразумевает, что сотрудники оцениваются по их личным возможностям занимать определенную должность.

Анализируется мотивационная концепция оценки персонала, где потребности, ценности и интересы работника становятся важными для руководства, желающего повысить эффективность производства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В практике менеджмента выделяют две основные теории оценки труда персонала.

Традиционный подход к оценке персонала предполагает изучение фактора результатов труда работников. Он предполагает, что оценивается именно проделанная работа, проверяется соответствие работников занимаемым должностям с помощью выявления их способностей исполнять должностную обязанность.

Традиционная система оценки персонала считает, что результаты деятельности компаний представляют собой совокупность результатов проделанного труда каждого работника. То есть если каждый сотрудник достигает поставленных перед ним целей, то тогда достигаются и цели всей компании.

Второй подход связан с развитием организации. В рамках современного подхода способствует профессиональному росту и развитию всех сотрудников, то есть направлен также в будущий период. Этот подход предполагает, что в сотрудников вкладываются большие средства на подготовку и обучение.

Данная концепция оценки, ориентированная на развитие компании, является намного эффективней, чем традиционный подход. В таких компаниях процессы оценки персонала направлены на ее будущее, на реализацию долгосрочных целей развития.

Автор придерживается позиции эффективности современного подхода к оценке персонала, поскольку в настоящее время успех компаний определяется не только экономическими показателями (размер прибыли, продажи), то и вкладом в общественное развитие (профессиональное развитие работников не просто как трудовых ресурсов, но «человеческого капитала»).

Таким образом, оценка персонала представляет собой систему выявления характеристик работников, направленную на помощь руководству организаций в принятии управленческого решения по повышению эффективности труда.

В настоящее время существует и применяется множество методов оценки персонала — индивидуальных и групповых методов.

Оценка персонала проводилась на примере предприятия МУП "КОС", которое действует с 11 марта 2001 г. Юридический адрес МУП "КОС" - 663300, Красноярский край, город Норильск, улица Нансена, 18 А.

Основным видом деятельности является «Сбор и обработка сточных вод».

Муниципальное унитарное предприятие муниципального образования город Норильск «Коммунальные объединенные системы» - это современное природоохранное предприятие, способное решать технические задачи любой сложности и объединяющее профессионалов высокого уровня. Реалии современности заставляют предприятия брать на себя социальную ответственность перед будущим поколением. Для коллектива МУП «КОС» важно сохранение здоровья и благополучие жителей Норильска, обеспечение экологической чистоты, охрану окружающих озер и рек.

Оценка 741 сотрудников проводилась по половозрастной структуре, опыту работы, образованию. Так, в ходе кадрового анализа было выявлено, что 65% персонала имеют стаж работы в МУП "КОС" от 1-2 лет. 20% сотрудников работают уже от 3-5 лет. К наиболее опытным рабочим с стажем более 6 лет относится 15% всего персонала.

Так, 65% всех работников МУП "КОС" имеют высшее образование, что связано с характером их деятельности в организации. 20% имеют специальный уровень образования. К обслуживающему персоналу относится 15% людей со средним начальным образованием. Это означает, что персонал на этом предприятии отбирается по вполне определенным критериям.

Основная причина ухода из компании - это низкая оплата труда (63%) - около 20 000 рублей, 19% - недостаточная мотивация персонала, 18% - отсутствие карьерного роста.

Таким образом, для совершенствования методов оценки персонала в МУП "КОС" предприятию рекомендуется после получения результатов оценки сотрудников аттестационной комиссией пройти

аудиторское заключение, которое докажет объективность полученных данных, а также осуществить оценку качеств генерального директора, поскольку он входит в самую аттестационную комиссию, и должен быть оценен также со стороны другими экспертами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты

1. Гражданский Кодекс РФ
2. Трудовой Кодекс РФ

Учебники и учебные пособия

3. Адамчук В.В. Организация и нормирование труда. Учебное пособие. – М. : Проспект, 2016. – 433 с.
4. Афанасьева В.Я. Теория менеджмента. – М.: Юрайт, 2015. – 346 с.
5. Бычин В.Б. Организация и нормирование труда. – М.: Экзамен, 2015. – 464 с.
6. Веснин В.Р. Теория организации. – СПб: Проспект, 2016. – 303 с.
7. Грибов В.Д. Экономика организации. – М.: Кнорус, 2015. – 335 с.
8. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 320 с.
9. Ильин А.И. Экономика предприятий. – М.: Новое знание, 2015. – 322 с.
10. Лебедева С.Н. Экономика и организация труда. – М.: Инфра-М, 2015. – 420 с.
11. Леженкина Т.Н. Научная организация труда персонала. – М.: Кнорус, 2015. – 227 с.
12. Мормуль Н.Ф. Экономика предприятия. – М.: Омега-Л, 2016. – 299 с.
13. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом. – М.: Палеотип, 2014. – 402 с.
14. Одегов Ю.В. Кадровая политика и кадровое планирование. – М.: Юрайт, 2014. – 548 с.
15. Половинко В.С. Человеческие ресурсы и кадровая политика. – ОмГУ, 2014. – 210 с.
16. Романова А.Т. Экономика предприятия. – СПб.: Проспект, 2016. – 442 с.
17. Рофе И.А. Экономика труда. – М.: Кнорус, 2018. – 224 с.
18. Свистунов В.М. Организация, нормирование, регламентация труда персонала. – М.: Проспект, 2013. - 65 с.

Интернет-ресурсы

19. НИИ труда Режим доступа: <http://www.niitruda.ru/>
20. аналитический центр по труду Режим доступа: <http://eactt.ru/>
21. библиотека по менеджменту Режим доступа: <http://www.inventech.ru>
22. управление предприятием Режим доступа: <http://consulting.1c.ru>
23. институт управления бизнесом Режим доступа: <http://investobserver.info>
24. «Лаборатория деловых игр» Режим доступа: <http://games4business.ru/o-nas>
25. МУП "КОС" Режим доступа: <http://mupkosnorilsk.ru/>

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/85836>