

Тема курсовой работы

«Совершенствование
методов оценки кадров
организации»

Выполнила: Сазонова Антонина
Александровна

Цель данной работы является совершенствование системы оценки персонала в организации.

Согласно поставленной цели в работе решались следующие задачи:

- 1) изучить сущность понятия оценки персонала;
- 2) изучить методы оценки персонала;
- 3) рассмотреть основные применяемые методики оценки персонала;
- 4) рассмотреть оценку персонала в зависимости от масштаба организации;
- 5) разработать рекомендации по совершенствованию системы оценки персонала.

Объектом исследования является персонал компании организации.

Предметом являются методологические подходы, принципы и показатели оценки персонала.

Для совершенствования уже существующей системы оценки или использования в организации новых подходов к оценке работы персонала, необходимо соблюдение ряда условий. Среди наиболее важных можно выделить следующие:

- заинтересованность и поддержка со стороны высшего руководства;
- наличие в организации обученных, высококвалифицированных специалистов, отвечающих за работу системы оценки;
- подготовка документов, регламентирующих работу системы (положения, инструкции, формы и т.п.);
- своевременное информирование персонала о целях и содержании системы оценки, которую предполагается использовать в недалекой перспективе;
- установление четкой связи системы оценки рабочих показателей с системой оплаты труда.

Основываясь на предыдущем анализе, можно утверждать, что основными проблемами повышения эффективности работы кадровой службы и обеспечения качественного состава работников предприятия являются следующие причины:

- Снижение роли кадровой службы
- Низкое организационное и нормативно-правовое обеспечение деятельности кадровой службы
- Отсутствие инструментов ответственности и контроля в отношении кадровых решений
- Отсутствие организационного обеспечения кадровой политики
- Несовершенная и неудовлетворительная система найма и отбора кадров
- Низкое качество профессиональной подготовки и повышения квалификации
- Неэффективная система стимулирования труда и социально-правовой защиты работников
- Неудовлетворительная работа с резервом, планирование карьеры

Таким образом, при изучении данного вопроса были сделаны выводы о том, что в оценке персонала нет плохих и хороших методик. Есть подходящие и не подходящие методы оценки персонала для данной, конкретной компании. Каждая организация имеет свои особенности, имеет требования к каждой должности. Только объединение академического и практического ресурса позволит создавать разнообразный инструментарий оценки персонала. Из этого и вытекает, что выбор системы оценки персонала для каждой организации должен быть индивидуален.