

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://stuservis.ru/magisterskaya-rabota/170142>

Тип работы: Магистерская работа

Предмет: Управление персоналом

ВВЕДЕНИЕ 4

1 Теоретические основы оценки персонала организации 7

1.1 Роль и место оценки персонала в системе кадрового менеджмента организации 7

1.2 Методологические подходы, методы и процедуры оценки персонала организации 13

1.3 Особенности оценки персонала и результатов его труда в организациях высшего образования 23

2 Анализ методов и технологий оценки персонала в ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И. Н. Ульянова». 31

2.1 Общая характеристика организации «Чувашский государственный университет им. И. Н. Ульянова.» 40

2.2 Оценка методов и технологий оценки системы управления персоналом в ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И. Н. Ульянова».....50

2.3 Проблемы оценки системы управления персоналом в ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И. Н. Ульянова 60

3 Направление совершенствования оценки системы управления персоналом в ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И. Н. Ульянова 65

3.1 Рекомендуемые мероприятия для совершенствования оценки системы в ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И. Н. Ульянова».....65

3.2 Оценка мероприятий для совершенствования оценки системы управления персоналом в ФГБОУ ВО «Чувашский государственный университет им. И. Н. Ульянова 72

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 76

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 77

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Вопрос оценки персонала является очень важным для всех предприятий, поскольку персонал влияет на формирование конкурентных преимуществ организации и стратегию ее развития. Оценка персонала, а в особенности управленческого персонала занимает особую роль в процессе принятия управленческих решений. Исследование научной литературы показывает, что проблеме оценки трудового и управленческого потенциалов предприятия в последнее время уделяется немало внимания. В то же время оценка потенциала кадров управления предприятия изучена не в полной мере, данный вопрос требует дальнейшего изучения.

Тема объективной оценки персонала является очень важной для каждого предприятия. Сегодня эффективность деятельности любого предприятия определяется компетенциями персонала, способностью реализации потенциала каждого работника для достижения целей предприятия, поскольку они влияют на формирование конкурентных преимуществ организации и стратегию его развития. Для того чтобы определить, обладают ли нужными компетенциями сотрудники, необходимо проводить оценку персонала. Оценка персонала, а в особенности управленческого персонала, является информационной базой для принятия управленческих решений не только в оперативной деятельности предприятия, но и при решении стратегических вопросов.

Исследование научных трудов и литературы показывает, что проблеме оценки трудового и управленческого потенциалов предприятия в последнее время уделяется немало внимания. В то же время оценка потенциала кадров управления предприятия изучена не в полной мере, качество и обоснованность исследований не удовлетворяют требованиям науки и практики, поэтому данный вопрос требует дальнейшего изучения.

Проблема оценки административно-управленческого персонала образовательной организации высшего образования становится все более актуальной, поскольку компетентность, эффективность и лояльность персонала становится все более значимым фактором и конкурентным преимуществом в условиях финансовых и ресурсных ограничений в деятельности вузов. Традиционные неквадратические подходы к оценке деятельности работников уступают место индивидуальному учету достижений и гибкому

регулированию материального стимулирования каждого работника

Материалы и методы. Информационной, методической и теоретической основой настоящего исследования послужили труды отечественных и зарубежных специалистов в области оценки потенциала кадров управления [3; 7; 10; 12; 15; 19; 22]. В процессе исследования применялись следующие методы научного познания: анализ и синтез, абстрагирование, обобщение, аналогия, гипотетико-дедуктивный метод. Цель исследования – изучить и проанализировать совершенствование оценки системы управления персоналом ВУЗа.

Задачи исследования:

- 1) изучить теоретические основы оценки персонала организации;
- 2) выполнить анализ методов и технологий оценки персонала в ВУЗе на примере Чувашского государственного университета им. И. Н. Ульянова;
- 3) предложить направление совершенствования оценки системы управления персоналом ВУЗа на примере Чувашского государственного университета им. И. Н. Ульянова.

Объект исследования – Чувашский государственный университет им. И. Н. Ульянова.

Предмет исследования – совершенствование оценки системы управления персоналом.

Гипотеза исследования: совершенствование оценки системы управления персоналом ВУЗа позволит:

- повысить дисциплину и создать комфортные трудовые условия для всех служащих;
- определить параметры, по которым можно быстро выявлять полезных и ненужных сотрудников и тем самым формировать штат в кратчайшие сроки;
- сократить расходы на работу кадровиков в области подбора кандидатов на должность.

Научная новизна исследования состоит в изучении оценки управления персоналом ВУЗа как формирование конкурентных преимуществ организации и стратегию ее развития.

Теоретическая и практическая значимость исследования состоит в разработке конкретных мер, направленных на совершенствование оценки системы управления персоналом ВУЗа путем внедрения разработанной методики оценки преподавательского труда.

Структура работы: введение, три главы, заключение и список использованных источников.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Роль и место оценки персонала в системе кадрового менеджмента организации

Персонал предприятия – это актуальный состав работающих лиц. В него входят постоянные, временные, сезонные сотрудники, опытные сотрудники с соответствующей квалификацией и новички-дилетанты.

Эффективное управление персоналом предприятия немыслимо без понимания руководителем или собственниками глубинных процессов его формирования, особенностей его структуры и состава, методов анализа и мотивации, процессов организации обучения и аттестации.

Процесс формирования персонала предприятия нередко носит субъективный характер, влияющий на круг факторов, которые нанимателем принимаются во внимание при изучении кандидатур на те или иные вакантные должности.

Чаще всего речь идет о возрастных ограничениях, уровне образования, квалификации, половой принадлежности:

1. Возрастные ограничения. Основу персонала предприятия составляют трудоспособные лица в возрасте от 18 до 55 (60) лет. Для работы с опасными и вредными веществами запрещается нанимать подростков. Для пенсионеров предусматривается ограничение в части пребывания на государственной или муниципальной службе (предельный возраст — 65 лет).
2. Уровень образования, квалификационные знания и навыки. Для эффективности производственных процессов персонал предприятия формируется из кандидатов, которые закончили высшие или средние профессиональные учебные заведения по требуемой специальности. Для нанимателя важен опыт потенциального сотрудника, полученный на других промышленных объектах и в других сферах занятости.
3. Принадлежность к полу. Несмотря на конституционный запрет какой бы то ни было дискриминации по половому признаку, де-факто многие наниматели упорно не желают принимать на работу женщин. Они объясняют данный факт частым отсутствием по причине временной нетрудоспособности, отпуска по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет.

Структура персонала описывается в штатном расписании с обязательным отражением следующих позиций:

- количество и наименование отделов, секторов, цехов;
- удельный вес подразделений в объеме производства;
- процентное соотношение отдельных категорий работников;

- распределение по должностям (специальностям).

При анализе структуры персонала легко заметить ее зависимость от изменений номенклатуры продукции, введения автоматизированных рабочих мест и увеличения (уменьшения) объема производства.

Часто подбор персонала на предприятии осуществляется по запросам собственников предприятия через специальные агентства. С помощью набора сотрудников работодатель пытается не только наполнить структуру персонала, но и достичь по итогам его работы наилучших показателей труда. Окончательный выбор зависит от характера работы, условий деятельности, требований по должностным инструкциям. Для каждого вида работ должны прописываться требования применительно к практическим навыкам и знанию теоретической базы.

Категории персонала предприятия – это группы, объединенные по общим признакам. Они выделяются в зависимости от поставленных функциональных задач.

Производственный персонал предприятия включает две основные категории:

1. Рабочие, которые составляют 80 процентов от общей численности наемных сотрудников. Они занимаются физическим трудом и поддерживают аппараты, механизмы в рабочем состоянии. Для обеспечения бесперебойного механизма производства от них требуется активное применение навыков и опыта на рабочем месте, максимальная концентрация внимания, профессиональное поведение при возникновении аварийных ситуаций.

2. Управленческие работники, входящие в аппарат. Они решают проблемы организационного процесса на предприятии и отвечают за взаимодействие с компаниями «извне». Примеры: менеджер, руководитель отдела, делопроизводитель, архивариус, директор.

Классификация персонала предприятия предполагает разграничение управленческого персонала по видам: главные, линейные, функциональные.

Главными управленцами считают собственников предприятия либо генерального директора, подотчетного исключительно владельцу компании или предприятия. Главный управленец ответственен за выбор эффективной стратегии правильного развития компании.

Линейные руководители – находятся на ступеньку ниже главных управленцев. В их компетенцию входят функции по администрированию производственных процессов.

Функциональные начальники непосредственно решают поставленные задачи в одной из частей производства. Это может быть главный механик, главный энергетик, главный бухгалтер.

Система оценки персонала в организации представляет собой комплекс профессиональных качеств сотрудников и результатов их деятельности. Такая методика используется HR-директором, чтобы повысить показатели бизнес-процессов. Результаты оценки являются основой для принятия кадровых решений, разработки стратегий, направленных на снижение текучести кадров и повышение эффективности работы. В то же время проведение оценки деятельности персонала позволяет организации избежать финансовых потерь и увеличить ее доход. Анализ также помогает разработать систему мотивации для сотрудников. Выделяются следующие три вида оценки функций персонала: административную, информативную и мотивационную.

Таблица 1- Три вида оценки функций персонала

Функции	Пояснения	Результаты
Административная	Используется с целью закрыть вакансии за счет перестановки кадров. Перевод сотрудника на другую должность на основании его результатов, повышение, переобучение, увольнение, вознаграждение и т. д.	
Информативная	Необходима для того, чтобы улучшить методы работы с сотрудниками при помощи их информирования о требованиях к результатам труда. Определение объемов работы персонала, задействованного на производстве, а также уровня их квалификации; повышение заработной платы в соответствии с результатами работы.	
Мотивационная	С помощью такой функции повышается заинтересованность сотрудников в увеличении производительности их труда. Разработка системы мотивации (премии, бонусы и др.), развитие каждого сотрудника и компании в целом.	

Оценка и развитие персонала в организации необходимы для того, чтобы помочь руководителю принимать оптимальные управленческие решения. В перечень целей и задач оценки персонала входят:

- Подбор сотрудников, которые в наибольшей степени подходят для работы на конкретных должностях.
- Сокращение расходов на поиск кандидатов при помощи экономии времени HR-директоров, ускоренного

закрытия вакансии и работы над ошибками рекрутинга.

- Принятие обоснованных кадровых решений: подбор сотрудников, повышение, увольнение, изменение заработной платы и т. д.
- Создание эффективной системы мотивации труда для работников.
- Выявление HiPo-персонала (сотрудники с наиболее высокими показателями труда и потенциалом, которые в теории смогут помочь компании достичь поставленных целей).
- Формирование кадрового резерва за счет выявления работников с навыками управления.
- Снижение текучести кадров с помощью улучшений условий труда.
- Снижение расходов на профессиональное обучение.

Рисунок 1 – Места использования оценки персонала

В разгар пандемии руководители принялись создавать адаптационные курсы для новичков в тех отраслях, в которых нужно срочно расширять штат или, например, привлекать удаленных сотрудников из других городов. Запуск онлайн-курсов стал тут не только оптимальным, но и единственным решением. С помощью онлайн-платформ, которые оснащены гибкими механизмами, можно самостоятельно создавать кастомизированные курсы, приближать контент к бизнес-задачам, экономить на внешних спикерах и самостоятельно оценивать персонал с помощью тестов и других заданий.

В зависимости от подхода выделяют несколько видов такой технологии, как оценка персонала.

1. По типу занятости. Анализировать можно сотрудников, которые работают в компании долгое время, так и новичков. Если речь идет об оценке текущего персонала, то необходимо ответить на два существенных вопроса: выгодно ли держать такого сотрудника? что он приносит – издержки или прибыль? Если же речь идет о приеме нового работника, то здесь все зависит от качества собеседования и его резюме.
2. По типу планирования. Оценка может проводиться в соответствии с графиком, при необходимости или на фоне каких-либо обстоятельств. Плановая оценка знаний и навыков персонала понадобится в том случае, если речь идет о повышении по службе.
3. По способу проверки. Ручная или автоматизированная оценка. Используя первый вариант оценки, квалификации персонала предполагает личное взаимодействие. При этом существуют определенные риски: ошибки или погрешности при расчетах, субъективное мнение и т. д. Если же проверка автоматизирована, то риск допустить ошибки снижается, поскольку сотруднику необходимо пройти тест в программе. Как только необходимый для анализа подход выбран, можно приступать к разработке критериев и методов.

Основные цели проведения оценки персонала в организации. Любая проверка кадров на профпригодность должна привести к решению 6-ти основных задач:

- оптимизировать траты на обучение;
- повысить дисциплину и создать комфортные трудовые условия для всех служащих;
- определить параметры, по которым можно быстро выявлять полезных и ненужных сотрудников и тем самым формировать штат в кратчайшие сроки;
- сократить расходы на работу кадровиков в области подбора кандидатов на должность;
- научиться выбирать специалистов максимально соответствующих требованиям вакантных позиций.

1.2 Методологические подходы, методы и процедуры оценки персонала организации

Методика оценки персонала – это система, в рамках которой определяются характеристики сотрудников.

Главная цель использования таких методов заключается в повышении эффективности их работы.

Интерес к научному подходу в организации рабочего процесса и контроля сотрудников возник еще в начале прошлого столетия. К середине 20 века уже были разработаны первые схемы и методы тестирования для определения эффективности труда. Однако, повсеместно анализ работоспособности стал использоваться в российских компаниях только сейчас. Ведется активная деятельность по систематизации существующих в этой области знаний, их расширение, подготовка инновационных методов и технологий, позволяющих оценить работу трудового коллектива.

Оценивание деятельности кадров – это совокупность мероприятий, направленных на проверку соответствия работников занимаемым должностям. Иными словами, это сравнение личностных характеристик человека с установленной идеальной моделью, исследование его результативности, скрытых возможностей и потенциала.

В настоящее время существует множество трудов по оценке управленческого потенциала. Исследования Игошиной И. А. и Бочкрева В. В. направлены на оценку управленческого потенциала, как взвешенная сумма

частных и обобщенных параметров управленческого потенциала. Данные исследования объединяет выявление показателей, которые характеризуют параметры управленческого потенциала, на основе расчета которых можно рассчитать общий показатель потенциала, который будет выражаться в числовом значении. Данный подход можно назвать индикаторным подходом к оценке управленческого потенциала. В рамках данного подхода используются такие методы научного исследования, как анкетирование, тестирование. В качестве инструментов используются различные тесты:

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ
2. Приказ Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».
3. Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.»
4. Абрамова, В.В. Мотивация персонала как элемент системы стратегического управления предприятием // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2016. Т. 2. № 12. С. 463-465.
5. Абрамова, В.В. Мотивационная составляющая системы управления персоналом / Абрамова В.В., Пацук О.В. // Производственный менеджмент: теория, методология, практика. 2016. № 5. С. 37-41.
6. Адукова, А. Н. Дополнительное профессиональное образование как инструмент повышения управленческого потенциала сельскохозяйственных организаций // Вестник НГИЭИ. 2018 № 11 (90). С. 14-23.
7. Алехина, О. Ф. Факторный анализ формирования управленческого потенциала на промышленных предприятиях // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2008. № 4 (23). С. 25-27.
8. Амелин, М. Использование цифровых систем в управлении человеческими ресурсами // Наука и инновации. - 2016. - № 8 (162). - С. 57-60.
9. Андреева, И.Н. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента / И.Н. Андреева. - СПб.: БХВ-Петербург, 2016. - 416 с.
10. Андрущакевич, А. А. О концептуальном подходе в понимании развития современной психофизиологии // Вестник психофизиологии. 2017. № 2. С. 8-10.
11. Анисимов, А.Е. Отчет мониторинга внедрения системы эффективного контракта в образовательных организациях высшего образования. 2016.
12. Аношина, Ю.Ф., Гужина Г.Н. Цифровая экономика - новые возможности для бизнеса // Российское предпринимательство: от мануфактуры к цифровой экономике и кластерным конструкциям: сборник материалов II Всероссийских Морозовских Чтений. 2019. С. 6-11.
13. Аношина, Ю.Ф., Симонов С.Ю. Россия в цифровом будущем: проблемы и перспективы развития // Russian Journal of Management. 2020. Т. 8. № 1. С. 146-150
14. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / под ред. С.К. Мордовина. СПб.: Питер, 2017. 848 с
15. Асалиев, А.М., Вукович Г.Г., Кириллова О.Г., Косарева Е.А. Оценка персонала в организации: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2017. 171 с
16. Астахова, Е.В. Экономическая эффективность кадрового корпуса вуза в современных условиях / Кадровый потенциал современных образовательных систем: состояние и перспективы: материалы междунар. науч.-практ. конф., Харьков, 18 февр. 2016 г.- Харьков: Изд-во НУА, 2016. - 324 с
17. Бавыкина, Е. Н. Система совершенствования оценки управленческого потенциала персонала предприятия // Тенденции развития науки и образования. 2019. № 54-4. С. 13-16.
18. Богаевский, В. А., Печенкова Е. А., Милетина М. В. Проблемы психофизиологических исследований как одного из методов диагностики личности сотрудника ОВД для зачисления в кадровый резерв // Вестник Московского университета МВД России. 2017. № 6. С. 285-288.
19. Васильева, А.В. Маркетинг персонала (на примере администрации МР «Амгинский улус (район)» // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. 2016. № 26. С. 37-41.
20. Васильев, Д.И. Новые объяснения понятий человеческие ресурсы, управление человеческими ресурсами и стратегическое управление персоналом в банках / Д.И. Васильев // Экономика и менеджмент

инновационных технологий. – 2016. – № 12 (63). – С. 215-220.

21. Воронов, Н. А., Удалов Ф. Е., Ягунова Н. А. Управленческий потенциал: ретроспективноперспективный анализ // Вестник НГИЭУ. 2017. № 3 (70). С. 102–111.

22. Ганэ, В.А. Особенности использования корпоративной стратегии в управлении персоналом на инновационном предприятии / В.А. Ганэ, Н.А. Гончарук // Новости науки и технологий. – 2016. – № 3 (38). – С. 3-9.

23. Герасимов, Б. Н. Методологические инструменты исследования и оценки эффективности процесса управления персоналом организации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 2. – С. 160-169.

24. Гладкий, А. А. Традиционные и современные подходы к оценке эффективности управления персоналом / А. А. Гладкий, Д. И. Баракаев // Матрица научного познания : науч. электрон. журн. – 2019. – № 6. – С. 130-133.

25. Гонина, О.О. Психические состояния и свойства личности: монография. – Тверь: ООО «Психолого-педагогическая академия», 2018. – 113 с.

26. Горина, М. С. Управление персоналом предприятия и методы оценки его эффективности // Modern Economy Success. – 2019. – № 3. – С. 15-22.

27. Дейнека А.В. Управление персоналом организации. Учебник для бакалавров. — 2-е изд., стер. — М.: Дашков и К°, 2020. — 288 с.

28. Дружкова, В. Н., Грязнова Н. Л. Анализ и оценка состояния трудовых ресурсов, определяющих кадровую безопасность, как составляющую экономической безопасности организации // Техника и технология пищевых производств. 2017. № 2. Т. 45. С. 133-141.

29. Егоршин, А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов / А. П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2017. – 1100 с.

30. Зайнетдинова, И.Ф. Оценка деятельности работников организации: учебно-методическое пособие. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. 120 с.

31. Зайцева, Е.В. Организационно-кадровый потенциал университета: методология и методика измерения монография / Е.В. Зайцева, В.В. Запарий, А.К. Ключев, С.В. Кульпин, Д.В. Шкурин / под ред. проф., д.и.н. В.В. Запарий; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федерал. ун-т. – Екатеринбург : изд-во Урал. ун-та, 2016. – 215 с.

32. Зародина, В.В. Аттестация в системе оценки персонала // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 1 (18). С. 279-282

33. Зеленина, Э. Е., Волоха Т. С., Сунцова Д. В. К вопросу развития кадрового потенциала в вузах [Текст] // Инновационная экономика: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2018 г.). — Казань: Молодой ученый, 2018. — С. 24-27.

34. Зотова, И.В. Методы управления персоналом в условиях цифровой трансформации (на примере ПАО Сбербанк России) / И.В. Зотова, Г.М. Магомедова // Инновационная наука. - 2019. - № 3. - С. 85-91.

35. Игошина И. А., Бочкарев В. В. Методические подходы к оценке управленческого потенциала // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Экономика и финансы. 2002. № 1. С. 107-108.

36. Ильченко, С.В., Борщева А.В., Гонина О.О. Аттестация персонала как основное направление деятельности кадровой службы организации // Бизнес и дизайн ревю. – 2018. – № 4 (12). С.7

37. Данилина, Е.В. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник / сост. Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. 208 с.

38. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом / А.Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2016. – 448 с.

39. Коленченко К. Г. Традиционный и современный подход к оценке персонала // Гуманитарный научный журнал. – 2018. – № 1. – С. 90-102.

40. Колесникова, Ю. В. Пути построения эффективной системы стратегического управления персоналом / Ю. В. Колесникова, М. В. Ватолина // Экономика и социум. – 2017. – № 4 (35). – С. 738-741.

41. Кондрачук, О. Е. Оценка эффективности системы управления персоналом предприятия // Вестник Алтайской академии экономики и права : [электрон. версия журн.]. – 2019. – № 1/2. – С. 55-58.

42. Короленко, Ю.Н. Стратегия управления персоналом важнейшая составляющая в управлении организации / Ю.Н. Короленко // Современные технологии управления персоналом: сборник научных трудов. – Симферополь, 2016. – С. 33-38.

43. Кудрявцева, Е. И. Управление персоналом. Учебное пособие для слушателей курсов повышения квалификации. [Текст] / Е. И. Кудрявцева. – СПб.: Межотраслевой институт повышения квалификации, 2016. – 178 с.

44. Кузнецова, Н. В. Система обеспечения кадровой безопасности организации // Современные технологии и научно-технический прогресс. 2018. Том 1. С. 219–220.
45. Манузина, Е.Б. Проблемы управления научно-исследовательской деятельностью ППС вуза (по материалам профильных исследований) // Высшее образование в России: история и современность: коллективная монография / отв. ред. А.Ю. Нагорнова. – Ульяновск: Зебра, 2017. – 453 с. – С.377-390.
46. Одиночкина, Е. В. Некоторые аспекты смысловой сферы личности // Актуальные направления научных исследований: перспективы развития. 2017. С. 181–183
47. Панько, Ю. В. Роль функционально-стоимостного анализа как инструмента объективной оценки человеческих ресурсов организации в условиях риска кадровых угроз // Фундаментальные исследования. 2019. № 5. С. 85–93
48. Прозоровская, К. А. Кадровая безопасность организации. Санкт-Петербург, 2018. 75 с
49. Резник, С. Д. Карьерный менеджмент. Учебное пособие [Текст] / С. Д. Резник, И. А. Игошина. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 240 с.
50. Резник, С.Д. Преподаватели вузов России: формирование и развитие профессиональных компетенций / С.Д.Резник, О.А.Вдовина. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 139 с
51. Чебыкин, И. А., Палкина М. В. Анализ подходов к оценке потенциала кадров управления организации // Вестник НГИЭИ. 2021. № 5 (120). С. 65–76
52. Яковенко Н.Ю., Здоровец Ю.И., Нежелченко Е.В., Ясенюк С.Н. Эффективность использования персонала. Монография. — Белгород: Белгородский государственный аграрный университет им. В.Я. Горина (БелГАУ), 2020. — 70 с.
53. Житкова, В.А. Система оценки эффективности деятельности структурных подразделений и персонала в вузе // Современные проблемы науки и образования. Пенза: Издательский Дом "Академия Естествознания", 2016. № 6. URL: <http://www.scienceeducation.ru/article/view?id=25663>
54. Официальный сайт Чувашского государственного университета имени И.Н. Ульянова» [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.chuvsu.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://stuservis.ru/magisterskaya-rabota/170142>