

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/vkr/207616>

Тип работы: ВКР (Выпускная квалификационная работа)

Предмет: Оценка персонала

ВВЕДЕНИЕ 3

1 АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ, ЭФФЕКТИВНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА 6

1.1 Понятие аттестации персонала 6

1.2 Этапы аттестации персонала 16

1.3 Методы оценки качества аттестуемых работников 19

2 АНАЛИЗ СИСТЕМЫ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В КИРОВСКОМ ОТРЯДЕ ВЕДОМСТВЕННОЙ ОХРАНЫ ФИЛИАЛА ФГП ВО ЖДТ РОССИИ НА ГОРЬКОВСКОЙ ЖД 31

2.1 Краткая характеристика организации 31

2.2 Анализ процедуры и результатов аттестации в Кировском отряде ведомственной охраны филиала ФГП ВО ЖДТ России на Горьковской ЖД 36

2.3 Проблемы аттестации персонала Кировского отряда ведомственной охраны филиала ФГП ВО ЖДТ России на Горьковской ЖД 54

3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В КИРОВСКОМ ОТРЯДЕ ВЕДОМСТВЕННОЙ ОХРАНЫ ФИЛИАЛА ФГП ВО ЖДТ РОССИИ НА ГОРЬКОВСКОЙ ЖД 60

3.1 Основные мероприятия по совершенствованию системы аттестации персонала 60

3.2 Программа реализации и план мероприятий по совершенствованию системы аттестации персонала 70

3.3 Эффективность предложенных мероприятий 72

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 77

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 80

Менять условия и требования на одном из этапов аттестации персонала. В любой компании новость о предстоящей оценке профессионализма вызывает негативную реакцию среди сотрудников: людей охватывает страх, повышаются эмоциональное напряжение и нервное состояние, что отрицательно сказывается на общей атмосфере в коллективе и эффективности работы. Чтобы избежать подобных явлений, стоит подробно разъяснить все аспекты данной процедуры и порядок действий специалистов на каждом этапе. Дабы не подорвать лояльное отношение персонала к руководству, не стоит вносить какие-либо изменения [24, с. 3].

Действующее в РФ законодательство предусматривает то, что аттестация работников, есть одно из условий изменения трудовых договоров и предполагает в качестве цели улучшение подбора, а также расстановки кадров, при продвижении сотрудников по службе, сохранению его в прежней должности, либо перевода на новое место. Также увольнение сотрудника, в том числе, в случае сокращения штатов, либо неполной занятости.

Аттестация персонала также способствует стимулированию сотрудников для повышения его квалификации, улучшения качества и эффективности его работы, а также обеспечения более тесной связи заработной платы сотрудника с результатами его труда и воспитания лояльности кадров.

На основании результатов аттестации, руководителем организации может быть принято решение о:

- ☐ понижение или повышение работника в отношении его категории и статуса;
- ☐ повышение или понижение его должностного оклада;
- ☐ установление, имение или отмене надбавок к нему;
- ☐ повышение или освобождение работника от должности.

При этом все негативные меры могут быть применены только с учетом мнения аттестационной комиссии.

По итогам аттестации может быть составлена схема должностей, указанием на ней условными знаками, что, и по отношению к кому нужно делать.

После этого осуществляется экспертная оценка по анкетам, заполненным самими аттестуемыми, его руководителями и подчиненными, в случае когда таковые имеют место [17, с. 22].

Анкеты включают сведения о:

□ способностях работника в областях планирования, организации, контроля, принятия решений;
□ прошлому опыту работы, его планам на будущее, а также профессиональных качествах;
□ присутствия и степени развития основных черт характера, среди которых можно выделить упорство, оптимизм, скрытность, грубость, болтливость, исполнительность и т.п.
По окончании этого, аттестуемым выполняется письменное задание по разработке проекта какого-либо документа, либо делового письма.

После этого, аттестуемый держит перед комиссией устный экзамен, который проводится в форме собеседования, интервью, либо дискуссии на производственную тему.

Таким образом, предложенные подходы к аттестации могут быть сведены к контролю за деятельностью работника, а также ее оценке, которая по существу, есть «судебный приговор», с целью поощрить, наказать, продвинуть по службе.

Успех аттестации может быть предопределен, прежде всего, за счет использования:

- надежного достоверного метода,
- объективного отношения к аттестуемым,
- ясности целей,
- четкости, адекватности отражения вклада каждого,
- сопоставимости критериев.

Требуется учитывать, что аттестационная оценка имеет в себе элемент мотивации и представляется предпосылкой изменений в поведении работника. При том, что общая позитивная оценка дает улучшение результатов работы в 70 - 90% случаев и дает возможность формирования завышенной самооценки, при том, что общая отрицательная оценка, наоборот, создает неуверенность в себе. Поэтому более обоснованной может быть признана оценка конкретных поступков.

Таким образом, в первом параграфе мы сделали вывод, что заинтересованность сотрудника организации растет, если он наблюдает поддержку и помощь в своей работе, готов принять на себя более сложные задачи, при новых перспективах роста оплаты, а также служебного статуса.

Роль кадровой службы в аттестации обеспечивается разработкой на основе действующего законодательства, а также ее детальных положений и принципов, методики и методов проведения аттестации, а также контролем их применения на практике и дальнейшей аккумуляции и хранении информации о персонале, полученной в результате аттестации.

Таким образом, аттестация персонала, есть процедура систематической формализованной оценки, которая проводится по соответствию уровня труда, качеств и потенциала личности работников организации в отношении требованиям работы, выполняемой ими.

Аттестация дает возможность получить информацию по принятию дальнейших менеджерских решений [20, с. 29].

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. [Текст] // Собрании законодательства РФ. – 2021. – 07 августа.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации Ч.1 [Текст]: Федер. закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // Российская газета. – 1994. – 5 декабря.
3. Трудовой кодекс РФ [Текст]: Федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2002. – 5 января.
4. Андреева, Э. Модель эффективного управления персоналом [Текст] / Э. Андреева // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2020. – № 1. – С. 7-9.
5. Бабынина, Л. Компенсационная политика: от неопределенности к системе [Текст] / Л.К. Бабынина // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2021. – № 7. – С. 11-14.
6. Варданян, И. Зарубежный и российский опыт управления мотивацией персонала [Текст] / И. Варданян // Кадровик.ру. – 2021. – № 3. – С. 21-26.
7. Варенова, А.В. Правовое регулирование анализа персонала персонала организации [Текст] / А.В. Варенова // Руководитель автономного учреждения. – 2020. – № 1. – С. 15-18.
8. Ветошкина, Т. Роль компетенций в управлении персоналом [Текст] / Т. Ветошкина // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2020. – № 3. – С. 22-25.
9. Ворошилов, С. Компетенции и компетентность персонала в сфере охраны труда [Текст] / С. Ворошилов, Н. Новиков, Г. Файнбург // Охрана труда и техника безопасности в строительстве. – 2021. – № 11. – С. 28-34.
10. Вотякова, И.В. Компетенции и мобильность персонала в условиях инновационного развития кадрового потенциала организации [Текст] / И.В. Вотякова // Управление персоналом. – 2020. – № 4. – С. 14-18.

11. Гаврилкина, Ю.В. Цели и задачи аттестации персонала на государственной гражданской службе Российской Федерации [Текст] / Ю.В. Гаврилкина, С.Е. Чаннов // Гражданин и право. – 2020. – № 9. – С. 12-19.
12. Герш, М.В. Компетенция персонала [Текст] / М.В. Герш // Отдел кадров коммерческой организации. – 2020. – № 4. – С. 22-26.
13. Горчакова, В. Сколько ты стоишь. Выявление базовых компетенций и установок персонала при приеме на работу [Текст] / В. Горчакова, И. Галушко // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. – 2019. – № 9. – С. 48-53.
14. Гущина, И.А. Как уволить нерадивого сотрудника? Проведите аттестацию [Текст] / И.А. Гущина // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2018. – № 5. – С.26-30.
15. Дзасохова, Б. В построении карьеры все средства хороши? Снижаем количество конфликтов и повышаем лояльность в коллективе [Текст] / Б. Дзасохова // Управление персоналом. – 2020. – № 2. – С. 17-19.
16. Долженко, Р. Использование модели компетенций в подборе персонала коммерческого банка [Текст] / Р. Долженко // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. – 2021. – № 6. – С. 59-62.
17. Долженко, Р. Использование модели компетенций в системе оплаты труда банковского персонала [Текст] / Р. Долженко // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2021. – № 4. – С. 11-19.
18. Дубовик, И. Независимая оценка квалификации персонала АУ / И. Дубовик // Автономные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2021. – № 10. – С. 30-35.
19. Забавникова, А. Совершенствование процедуры поиска и отбора персонала в фармацевтической компании [Текст] / А. Забавникова // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. – 2020. – № 3. – С. 8-16.
20. Залюбовский, И. Современным проектам резерва - современные технологии оценки и отбора [Текст] / И. Залюбовский // Управление персоналом. – 2020. – № 14. – С. 19-23.
21. Зуденкова, Е. Аттестация со знаком «плюс» [Текст] / Е. Зуденкова // Практическая бухгалтерия. – 2020. – № 6. – С.34-38.
22. Касьянова, С.А. Методика балльной оценки работы персонала организации при проведении кадрового аудита / С.А. Касьянова // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях – 2021. – № 9. – С. 55-57.
23. Кобцева, Е. Адаптация нового персонала к организационной культуре [Текст] / Е. Кобцева // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2020. – № 5. – С. 19-21.
24. Козырева, Л.А. Независимая оценка квалификации работников / Л.А. Козырева // Промышленность: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2021. – № 8. – С. 3-4.
25. Коннова, А. Внедряем аттестацию [Текст] / А. Коннова // Кадровик. Кадровое делопроизводство. – 2020. – № 2. – С. 48-51.
26. Котова, Т.В. Программа адаптации квалифицированного персонала: опыт разработки [Текст] / Т.В. Котова // Управление персоналом. – 2020. – № 10. – С. 23-25.
27. Крымов, А.А. Управление персоналом на 100%: как стать эффективным HR-директором [Текст] / А.А. Крымов. – СПб.: Питер, 2021. – 240 с.
28. Ксенофонтова, Е. Это модное слово: «компетенции». Что нужно, чтобы оно не было пустым звуком? [Текст] / Е. Ксенофонтова // Управление персоналом. – 2021. – № 23. – С. 36-46.
29. Ксенофонтова, Е. Модели компетенций различных категорий управленческого персонала [Текст] / Е. Ксенофонтова // Управление персоналом. – 2020. – № 17. – С. 89-96.
30. Кулик, В.В. Как адаптировать новичка [Текст] / В.В. Кулик // Руководитель строительной организации. – 2020. – № 4. – С. 9-15.
31. Лоханов, Ю. Модель компетенций. Современный критерий для подбора и аттестации персонала / Ю. Лоханов // БДМ. Банки и деловой мир. – 2021. – № 1. – С. 11-20.
32. Лукичева, Л.И. Управление персоналом: учеб. пособие [Текст] / Л.И. Лукичева, Ю.П. Анискин. – М.: Омега-Л, 2021. – 240 с.
33. Лукьяненко, А.Б. Альтернативные методы анализа персонала [Текст] / А.Б. Лукьяненко // Руководитель бюджетной организации. – 2020. – № 1. – С. 24-26.
34. Лукьяненко, А.Б. Альтернативные методы анализа персонала [Текст] / А.Б. Лукьяненко // Руководитель бюджетной организации. – 2020. – № 1. – С.48-52.
35. Лукьяненко, А.Б. Аттестация как один из методов анализа персонала в организации [Текст] / А.Б. Лукьяненко // Руководитель бюджетной организации. – 2020. – № 1. – С.34-36.
36. Майорова, Е. Адаптация персонала. Тренинг «на выживание» [Текст] / Е. Майорова // Управление персоналом. – 2020. – № 18. – С. 19-21.
37. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник для вузов [Текст] / В.М. Маслова. – М.: Юрайт, 2021. – 488 с.

38. Митрофанова, В. Профессиональные стандарты: прием на работу, перевод, аттестация и оплата / В. Митрофанова // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2020. - № 1. – С. 40-45.
39. Михайлина, Г.И. Управление персоналом: учебник [Текст] / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк. – М.: Дашков и К, 2021. – 280 с.
40. Михайлова, А. «Четыре колеса» адаптации персонала [Текст] / А. Михайлова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2020. – № 2. – С. 14-15.
41. Могилевкин, Е. Портфолио карьерного продвижения как современная технология планирования и развития карьеры выпускников вузов [Текст] / Е. Могилевкин // Управление персоналом. – 2020. – № 3. – С. 2-5.
42. Мольков, Г. Аттестация персонала: документируем правильно [Текст] / Г. Мольков // Кадровик. Кадровое делопроизводство. – 2018. - № 9. – С.25-28.
43. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник [Текст] / Е.Б. Моргунов. – М.: Юрайт, 2018. – 561 с.
44. Орлова, О.С. Управление персоналом в современных организациях: учеб. пособие [Текст] / О.С. Орлова – М.: Экзамен, 2021. – 286 с.
45. Погодина, Г. Оцениваем персонал по правилам: положение об анализе персонала [Текст] / Г. Погодина // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2020. - № 8. – С.33-38.
46. Погодина, И. Аттестация работников организации и увольнение по ее итогам [Текст] / И. Погодина // Вопросы трудового права. – 2020. - № 7. – С.62-64.
47. Потемкин, В.К. Управление персоналом: учебник для вузов [Текст] / В.К. Потемкин. – СПб.: Питер, 2021. – 432 с.
48. Рогожин, М.Ю. Управление персоналом.100 вопросов и ответов о самом насущном в современной кадровой работе: практическое пособие [Текст] / М.Ю. Рогожин. – М.: Альфа-Пресс, 2021. – 176 с.
49. Рогожина, А. Найти «такого же, только без крыльев», или Пишем положение о подборе персонала [Текст] / А. Рогожина // Кадровик.ру. – 2020. – № 8. – С. 12-16.
50. Руденко, Г.Г. Повышение эффективности трудовой деятельности персонала на основе его оценки (методический аспект) / Г.Г. Руденко, В.В. Павлова // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2021. - № 2. – С. 32-35.

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/vkr/207616>