

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/diplomnaya-rabota/259387>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Психология кадровой работы

Оглавление

Введение 3

1. Теоретические аспекты оценки и аттестации персонала компании 5

1.1. Понятие и сущность процесса оценки и аттестации персонала 5

1.2. Основные задачи и роль оценки и аттестации персонала 10

1.3. Аттестация персонала как элемент кадровой политики 19

2. Анализ процессов оценки и аттестации персонала ООО «Эксперт АВТО» как элемента кадровой политики 27

2.1. Общая характеристика деятельности ООО «Эксперт АВТО» 27

2.2. Анализ системы управления персоналом в ООО «Эксперт АВТО» 33

2.3. Анализ оценки и аттестации персонала в ООО «Эксперт АВТО» 41

3. Совершенствование системы оценки и аттестации персонала 52

3.1. Разработка положений по улучшению оценки и аттестации персонала в ООО «Эксперт АВТО» 52

3.2. Оценка эффективности предложенных мероприятий 58

Заключение 62

Список используемых источников 66

Приложение 71

Введение

Главной задачей любого предприятия на рынке растущей конкуренции является наиболее эффективная организация аттестации 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 исследования состоит в том, что основными противоречиями, с которыми сталкиваются менеджеры современных компаний, является различие между различными методами аттестации персонала, применяемыми в компаниях. Поэтому основной решаемой проблемой в данном исследовании будет являться выбор наиболее объективной и эффективной методики.

Тема работы является достаточно изученной, поскольку многие российские компании с целью оптимизации системы управления персоналом прибегают к аттестации персонала. Главным смыслом исследования будет являться поиск наиболее эффективной методики оценки персонала и ее внедрение на предприятии.

Выбор данной темы обусловлен личными интересами автора, которые он может использовать в дальнейшем в своей профессиональной деятельности.

Объектом данного исследования является ООО «Эксперт АВТО».

Предметом – процесс оценки и аттестации персонала в компании.

Цель исследования: анализ оценки и аттестации персонала в ООО «Эксперт АВТО» и разработка пути её совершенствования.

В связи с этой целью необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы процесса оценки и аттестации;
- проанализировать финансово-хозяйственную деятельность ООО «Эксперт АВТО»,
- провести кадровый анализ ООО «Эксперт АВТО»,
- проанализировать процесс оценки и аттестации персонала в ООО «Эксперт АВТО»,
- выявить основные направления и технологии оценки и аттестации персонала в ООО «Эксперт АВТО»,
- разработать рекомендации по совершенствованию процесса оценки и аттестации в ООО «Эксперт АВТО».

Методологической основой исследования являются анализ (основных понятий и элементов системы аттестации персонала), сравнение (различных подходов с целью выбора наиболее эффективного) и синтез

(на основе проведенного анализа разработать рекомендации по совершенствованию процесса аттестации). Теоретической основой работы являются концепции ученых в области аттестации 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 аттестации персонала, где потребности, ценности и интересы работника становятся важными для руководства, желающего повысить эффективность производства.

Практическая значимость исследования состоит в комплексном анализе системы аттестации персонала ООО «Эксперт АВТО» и разработке новых подходов к оценке, что может быть использовано другими предприятиями.

Работа состоит из трех глав.

В первой главе рассматриваются теоретические аспекты аттестации персонала, основные теории, методы оценки.

Во второй главе анализируется процесс аттестации сотрудников на предприятии, а также предлагаются мероприятия по совершенствованию.

В третьей главе дается оценка эффективности разработанных рекомендаций.

1. Теоретические аспекты оценки и аттестации персонала организации

1.1. Понятие и сущность процесса оценки и аттестации персонала

Сегодня каждая организация с целью своего развития должна осуществлять поиск и внедрение новых технологий, совершенствование знаний, умений и навыков своих сотрудников, повышение их профессиональной квалификации. В этих условиях руководители должны определять, каким образом действовать, и принимать такие решения, которые могут правильно оценить работников. Кадровый потенциал предприятия выступает важнейшей частью любого инновационного потенциала организации. Эффективное и успешное управление кадровым потенциалом организации зависит от грамотного управления человеческими ресурсами, использовании набора инструментов, методов и принципов, которые в совокупности представляют кадровую политику.

Нормальная работа организаций напрямую связана с эффективностью и качеством трудовой деятельности ее кадров. Эффективность зависит от квалификации служащих, их расстановки и использования, что влияет на объемы и темп роста продукции.

Общие элементы системы управления персоналом в организации представлены на рисунке 1.

Рисунок 1 - Система управления персоналом на предприятии [14, 94]

Как видно на рисунке 1, важным компонентом системы управления персоналом является оценка персонала. Аттестация персонала — совокупность осуществляемых мероприятий в компании, которые применяются для определения соответствия работников требованиям бизнеса [11, 114].

Если рассматривать аттестацию персонала, как систему, то это:

- нормативные документы, описывающие задачи и процедуры оценки;
- квалифицированные специалисты, осуществляющие оценку (в том числе и руководители сотрудников);
- методы оценки персонала, которые применяются в компании.

Рисунок 2 – Сущность аттестации [23]

Основной задачей аттестации персонала в организации является получение данных о характеристиках и эффективности сотрудников [14, 49].

Другая задача, которую решает эффективная аттестация персонала, заключается в снижении расходов на персонал.

Рисунок 3 - Связь областей управления и аттестации персонала [24]

Итак, основные задачи аттестации персонала в организации [12, 76]:

- получение информации для принятия управленческих решений;
- стимулирование сотрудников;
- планирование программ обучения;
- снижение затрат.

В практике менеджмента выделяют две основные теории аттестации персонала.

Традиционный подход 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 [12, 54].

Традиционная система аттестации 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 аттестации персонала направлены на ее будущее, на реализацию долгосрочных целей развития [16, 115].

Автор придерживается позиции эффективности современного подхода к аттестации 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»).

Аттестация работников — это периодическое освидетельствование персонала на профессиональную пригодность и соответствие занимаемой должности.

Законодательно периодичность аттестационного мероприятия предусматривается не реже 1 раза в 3 года. Исходя из этого, каждая компания самостоятельно утверждает приемлемые именно для нее сроки. Они закрепляются в локальном акте, регулирующем этот процесс, разработанном и утвержденном внутри фирмы.

Рисунок 4 – Алгоритм проведения аттестации [22]

Следует знать, какие категории работников не аттестуются:

- работающие в организации меньше года;
- сотрудники возрастом от 60 лет;
- сотрудницы, ожидающие ребенка;
- работницы-отпускницы по беременности и родам;
- женщины, оформившие отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет.

Сейчас аттестация стала популярна и в сфере социальной работы. Освидетельствование профессионализма социальных работников позволяет сформировать штат высококвалифицированных специалистов, что положительно сказывается на качестве оказываемых ими услуг.

Также важно помнить об особенностях аттестации некоторых видов сотрудников. Например, аттестация медработников на категорию. Эти сотрудники вправе самостоятельно инициировать экзамен на присвоение категории. Добровольность испытания — его отличительная особенность.

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

1.2. Основные задачи и роль оценки и аттестации персонала

Оценка персонала может быть необходима после испытательного срока сотрудника или для ежегодного обзора. Важно предлагать конструктивную обратную связь при оценке, чтобы члены команды оставались мотивированными и продолжали развивать ценные навыки.

Обзор эффективности персонала — это письменный обзор вклада каждого человека в работу. Эти оценки

требуют от менеджеров проверки производительности труда сотрудников, основных навыков и компетенций, способности соблюдать сроки, способности работать в команде и истории посещаемости. У многих компаний есть свои собственные шаблоны для таких обзоров, но большинство из них имеют схожую структуру.

Оценка сотрудников обычно требует, чтобы менеджеры делали комментарии или использовали рейтинговую систему для ранжирования способностей членов их команды выполнять определенные задачи и овладевать определенными навыками. Эти оценки также предлагают менеджерам пересчитать вклад сотрудников и области, в которых они нуждаются в улучшении.

Компании всех размеров обычно ежегодно проводят оценку сотрудников в рамках процесса проверки в конце года. В некоторых случаях руководитель дает оценку после трудовой годовщины сотрудника. Оценки часто определяют, получит ли член команды продвижение по службе или прибавку к зарплате.

Нужно стремиться к следующим задачам, чтобы создать эффективную оценку сотрудников:

1. Ознакомиться с должностной инструкцией сотрудника. Поработав в тесном контакте с членами команды, можно скорректировать ожидания, исходя из типичной производительности и способностей каждого человека. Повторное прочтение описания работы каждого члена команды предоставит контекст для обзора на основе их первоначальных ожидаемых обязанностей. Насколько хорошо члены команды выполняют свои обязанности и соответствуют требованиям должности – это важно для аттестации персонала.

2. Выделить области улучшения. Отметить проблемы, которые нужно было решить сотруднику, и области, в которых предложено улучшения. Если члены команды приобрели новые навыки, прошли обучение или получили сертификаты, включить эти данные в оценку сотрудников.

3. Оценка персонала помогает сравнить сильные и слабые стороны сотрудников. Затем использовать прошлые оценки и должностные инструкции, чтобы составить список сильных и слабых сторон каждого члена команды. Можно использовать структуру SWOT — сильные и слабые стороны, возможности и угрозы — для руководства этой частью заметок об оценке сотрудников. Во-первых, рассмотреть сильные стороны, которые включают в себя положительные качества, ключевые достижения и области специализации. Затем отметить слабые стороны членов команды, в том числе факторы, которые мешают им достигать целей. В-третьих, рассмотреть возможность для команды преуспеть в своей работе. Наконец, указать угрозы, которые могут негативно повлиять на их работу. Понадобятся данные о посещаемости, которые демонстрируют записи о посещаемости и объемы продаж, чтобы подчеркнуть способность сотрудников вносить свой вклад в компанию. Поскольку оценка может повлиять на способности членов команды продвигаться по карьерной лестнице, нужно убедиться, что оценки максимально точны.

4. Рекомендовать действенные цели. Оценка сотрудников может не только повлиять на ежегодное повышение и возможности продвижения по службе, но и помочь членам команды планировать на год вперед. Как помочь членам команды улучшить их работу и продвинуться по карьерной лестнице. Рассмотреть должностные инструкции членов команды, прошлые результаты и стратегический план компании, чтобы определить цели, которые можно поставить на следующий год. Рекомендовать действенные цели, которые принесут пользу отдельным сотрудникам, команде в целом и организации в целом. Может быть полезно установить цели SMART. Ставя конкретные, измеримые, действенные, актуальные и ограниченные по времени цели, можно лучше помочь своей команде стать лучше и преуспеть.

5. Предоставлять конструктивную обратную связь. Члены команды, как правило, обладают навыками и областями, в которых им необходимо совершенствоваться. Нужно дать положительную обратную связь во всех обзорах. Предоставляя конструктивную критику, члены команды получают действенные советы, в то же время давая объективные оценки их работы.

6. Приветствовать вклад сотрудников. Дать членам команды широкие возможности ответить на их отзывы и внести свой вклад в комментарии, оценки и цели. Чем больше процесс оценки, тем выше вероятность того, что они почувствуют себя заинтересованными в постановке амбициозных целей и достижении прогресса в достижении ключевых задач.

У служебной аттестации есть три основные функции:

- (1) предоставление адекватной обратной связи каждому человеку о его или ее работе;
- (2) служить основой для модификации или изменения поведения в сторону более эффективных рабочих привычек;
- (3) предоставлять данные менеджерам, с помощью которых они могут судить о будущих назначениях на работу и вознаграждении.

Концепция служебной аттестации занимает центральное место в эффективном управлении. Много тяжелой

и творческой работы ушло на его разработку и ее усовершенствование. На самом деле, существует множество фактов, указывающих на то, насколько полезна и эффективна служебная аттестация. Однако современные системы служебной аттестации не выполняют ни одну из этих функций должным образом. Как обычно определяется и используется, оценка эффективности фокусируется не на поведении, а на результатах поведения.

Таким образом, в то время как система предназначена для оценки результатов, на практике люди действительно оцениваются по тому, как они что-то делают, что формально не описано в постановке целей и для чего редко имеются зарегистрированные данные. Решающим аспектом работы любого менеджера и источником большинства неудач, который практически никогда не описывается, является «как». До тех пор, пока менеджеры оценивают цели, но на самом деле придают большее значение средствам, используют статичную основу должностных инструкций, не описывающую «как», и не имеют вспомогательных механизмов для процесса оценки, широко распространенное недовольство служебной аттестацией обречено на провал.

Общепризнано, что в большинстве используемых систем служебной аттестации есть много недостатков. Наиболее очевидными недостатками являются:

- Независимо от того, насколько четко определены параметры оценки эффективности по количественным целям, суждения об эффективности обычно субъективны и импрессионистичны.
- Поскольку оценки дают неадекватную информацию о тонкостях работы, менеджеры, использующие их для сравнения сотрудников с целью определения повышения заработной платы, часто делают произвольные суждения.
- Рейтинги разных менеджеров, особенно в разных подразделениях, обычно несопоставимы. То, что отлично работает в одном подразделении, может быть неприемлемым в другом в той же компании.
- Когда повышение заработной платы распределяется на основе кривой нормального распределения, которая, в свою очередь, основана на рейтинге результатов, а не на поведении, компетентным работникам может быть не только отказано в повышении, но и демотивация.
- Попытка обосновать решения о продвижении по службе и увольнениях на данных оценки оставляет решения открытыми для ожесточенных дебатов.
- Хотя менеджеров призывают свободно и часто давать обратную связь, встроенных механизмов, обеспечивающих это, не существует. Задержка с обратной связью порождает как разочарование, когда хорошие результаты не сразу распознаются, выносятся суждения за давно прошлые недостатки. Оценку персонала следует рассматривать не как метод, а как процесс, в котором участвуют как люди, так и данные, и как таковой весь процесс неадекватен. Признавая, что в служебной аттестации есть много недостатков, менеджеры многих компаний не хотят ее проводить. В других компаниях есть большое нежелание делать их прямолинейно. Специалисты по кадрам связывают эти проблемы с нежеланием руководителей переходить на новые подходы и боязнью нанести непоправимый ущерб самооценке подчиненных.

Один из основных источников проблем с системами служебной аттестации заключается в том, что оценивается результат поведения, а не само поведение. На самом деле работа большинства людей описывается в терминах, которые можно измерить только количественно; само описание работы является корнем проблемы.

Всегда будут другие вопросы, которые менеджеры должны будут решить, такие как уровень вознаграждения или продвижения по службе, — вопросы, которые следует решать на других сессиях после базовой оценки поведенческих показателей. Еще может быть ежегодная оценка вознаграждения, основанная не только на поведении, которое является основой для коучинга, но и на результате. Сотрудник заработал? Достиг ли он количественных целей? Решила ли она проблемы в организации, которые были в ее компетенции?

Таким образом, некоторая информация о служебной аттестации может оказаться полезной при принятии управленческих решений, но она должна учитывать процесс обратной связи.

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, 2019. – 433 с.

4. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: Учебное пособие / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. - М.: Юнити, 2019. - 391 с.
5. Афанасьева В.Я. Теория менеджмента. - М.: Юрайт, 2017. - 346 с.
6. Бирли К. Оценка 360 градусов. Стратегии, тактики и техники для воспитания лидеров / Бирли, Козуб Уильям. - М.: Эксмо, 2019. - 336 с.
7. Бычин В.Б. Организация и нормирование труда. - М.: Экзамен, 2018. - 464 с.
8. Веснин В.Р. Теория организации. - СПб: Проспект, 2016. - 303 с.
9. Володина Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы / Володина, Наталья. - М.: Эксмо, 2018. - 240 с.
10. Гладкова А.М. Алгоритм проведения аудита подбора персонала в организации / А.М. Гладкова // Проблемы развития предприятий: теория и практика. — 2018. — № 2. — С. 78-83.
11. Грибов В.Д. Экономика организации. - М.: Кнорус, 2018. - 335 с.
12. Данилина Л.К. Развитие системы аудита управления персоналом в организации / Л.К. Данилина // Наука и образование сегодня. — 2019. — № 3 (38). — С. 26-29.
13. Даринская, В. М. Оценка и развитие персонала методом "Ассесмент-центр" / В.М. Даринская, И.Н. Чаплыгин. - М.: Речь, 2017. - 224 с.
14. Денисов, А.Ф. Отбор и оценка персонала: учебно-методическое пособие / А.Ф. Денисов. - М.: Аспект-Пресс, 2019. - 304 с.
15. Дмитриенко А.С. Анализ системы управления Toyota Motor Corporation и возможности ее применения в России / А.С. Дмитриенко // Экономика и менеджмент инновационных технологий. — 2018. — № 3. — Ч. 2 – С. 6-8.
16. Евграфов, М.А. Асимптотические оценки и целые функции / М.А. Евграфов. - М.: [не указано], 2019. - 524 с.
17. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 320 с.
18. Ежова Ю.Е. Кадровый аудит системы оценки персонала современного предприятия / Ю.Е. Ежова // Журнал У. Экономика. Управление. Финансы. — 2017. — № 4 (10). — С. 119-125.
19. Епифанова М.А. Учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда / М.А. Епифанова // Вопросы науки и образования. — 2018. — № 14 (26). — С. 25-27.
20. Есипова, Э.Ю. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей / Э.Ю. Есипова. - М.: Финансы и статистика, 2019. - 224 с.
21. Иванова, С. Поиск и оценка линейного персонала. Повышение эффективности и снижение затрат / С. Иванова. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 147 с.
22. Ильин А.И. Экономика предприятий. - М.: Новое знание, 2017. - 322 с.
23. Ильина, О. И. Вопросы деловой оценки эффективности работы персонала / О.И. Ильина. - М.: Синергия, 2019. - 522 с.
24. Казначеева С.Н. Аудит в кадровом менеджменте / С.Н. Казначеева // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. — 2019. — № 5 (39). — С. 130-135.
25. Кельцинова М.С. Аудит персонала на примере ООО «Финам – Синема» / М.С. Кельцинова // Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова. 2019. — №1. - С. 1-8.
26. Кибанов А.Я. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях. Монография / Под ред. А.Я. Кибанова. - Москва : ИНФРАМ, 2017. - 431с.
27. Кибанов, А. Я. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала. Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, И.А. Федорова. - М.: Проспект, 2018. - 367 с.
28. Кибанов, А.Я. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2017. - 148 с.
29. Кибанов, А.Я. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2019. - 932 с.
30. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2017. - 80 с.
31. Клычова Г.С. Основные принципы планирования кадрового аудита / Г.С. Клычкова // Вестник Казанского государственного аграрного университета. — 2019. — Т. 14. — № 2 (53). — С. 132-138.
32. Ковалев А.В. Теоретические аспекты проведения аудита и контроллинга персонала организации / А.В. Ковалев // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. — 2018. — № 9. — С. 101-104.
33. Корнийчук, Г.А. Прием и увольнение работников: Оформление трудовых отношений, подбор и оценка

- персонала: Практическое руководство: С учетом последних изменений в Трудовом кодексе РФ / Г.А. Корнийчук, С.В. Козинцева. - М.: Омега-Л, 2019. - 189 с.
34. Кублицкая Ю.В. Сущность управленческого аудита / Ю.В. Кублицкая // Учет, анализ и аудит: проблемы теории и практики. — 2017. — № 19. — С. 82-88.
35. Купер, Д. Отбор и наем персонала: технологии тестирования и оценки / Д. Купер. - М.: Вершина, 2019. - 181 с.
36. Кучеров А. В. Особенности аудита за рубежом / А.В. Кучеров // Молодой ученый. — 2019. — №5. — С. 339-343.
37. Кучина А.Ю. Кадровый аудит как форма диагностического исследования / А.Ю. Кучина // Студенческий: электрон. научн. журн. — 2018. — № 14(34). - С. 35.
38. Лебедева С.Н. Экономика и организация труда. - М.: Инфра-М, 2018. - 420 с.
39. Леженкина Т.Н. Научная организация труда персонала. - М.: Кнорус, 2019. - 227 с.
40. Майорова М.И. Моделирование систем управления персоналом / М.И. Майорова // Человек и общество. — 2017. — № 2 (3). — С. 33-35.
41. Меньшикова Л.В. Аудит персонала / Л.В. Меньшикова // Проблемы развития предприятий: теория и практика. — 2017. — № 1. — С. 12.
42. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала / М.Ф. Мизинцева. - М.: Юрайт, 2018. - 154 с.
43. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала: Учебник и практикум для академического бакалавриата / М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. - Люберцы: Юрайт, 2018. - 378 с.
44. Митрофанова, Е. А. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал. Учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова, А.В. Софиенко. - М.: Проспект, 2019. - 981 с.
45. Митрофанова, Е.А. Управление персоналом: Теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом: Учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова. - М.: Проспект, 2019. - 72 с.
46. Мормуль Н.Ф. Экономика предприятия. - М.: Омега-Л, 2016. - 299 с.
47. Мотовилин, О.Г. Оценка персонала в современных организациях. Ассесмент технологий. Профессиография. Организационная диагностика / О.Г. Мотовилин, И.А. Мотовилина. - М.: ИКСР, 2019. - 388 с.
48. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом. - М.: Палеотип, 2019. - 402 с.
49. Одегов Ю.В. Кадровая политика и кадровое планирование. - М.: Юрайт, 2018. - 548 с.
50. Половинко В.С. Человеческие ресурсы и кадровая политика. - ОмГУ, 2018. - 210 с.
51. Реймаров, Г. А. Комплексная оценка персонала. Инженерный подход к управлению качеством труда / Г.А. Реймаров. - М.: ЛКИ, 2018. - 424 с.
52. Реймаров, Г.А. Комплексная оценка персонала: Инженерный подход к управлению качеством труда / Г.А. Реймаров. - М.: ЛКИ, 2018. - 422 с.
53. Романова А.Т. Экономика предприятия. - СПб.: Проспект, 2016. - 442 с.
54. Рофе И.А. Экономика труда. - М.: Кнорус, 2018. - 224 с.
55. Свистунов В.М. Организация, нормирование, регламентация труда персонала. - М.: Проспект, 2016. - 65 с.
- Интернет-ресурсы
56. НИИ труда Режим доступа: <http://www.niitruda.ru/>
57. аналитический центр по труду Режим доступа: <http://eactt.ru/>
58. библиотека по менеджменту Режим доступа: <http://www.inventech.ru>
59. управление предприятием Режим доступа: <http://consulting.1c.ru>
60. институт управления бизнесом Режим доступа: <http://investobserver.info>
61. «Лаборатория деловых игр»Режим доступа: <http://games4business.ru/o-nas>

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/diplomnaya-rabota/259387>