

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/referat/273168>

**Тип работы:** Реферат

**Предмет:** Оценка персонала

Введение 3

1 Теоретические основы оценки персонала предприятия Ошибка! Закладка не определена.

1.1 Понятие и сущность оценки персонала 4

1.2 Методы и критерии оценки персонала 7

1.3 Теоретические подходы к формированию системы оценки на предприятии Ошибка! Закладка не определена.

2 Анализ системы оценки персонала на примере ПАО «Лукойл» Ошибка! Закладка не определена.

2.1 Организационно-правовая характеристика деятельности ПАО «Лукойл» Ошибка! Закладка не определена.

2.2 Анализ системы оценки персонала ПАО «Лукойл» Ошибка! Закладка не определена.

2.3 Проблемы в системе оценки персонала ПАО «Лукойл» Ошибка! Закладка не определена.

3 Совершенствование системы оценки персонала ПАО «Лукойл» Ошибка! Закладка не определена.

3.1 Разработка предложения по совершенствованию организации оценки персонала Ошибка! Закладка не определена.

3.2 Формирование новой системы оценки ПАО «Лукойл» Ошибка! Закладка не определена.

Заключение 14

Список литературы 15

Приложения 18

Оценка персонала в современном мире приобретает особенно важную роль. Выступает системообразующим фактором в управлении персоналом, выполняет важную функцию в системе мотивации. Результаты оценки можно использовать в широком спектре управления.

Дать оценку ситуации или событию трудно, дать оценку человеку еще труднее. Тем не менее службам управления персоналом приходится ежедневно оценивать сотрудников. Для более полного анализа понятия системы оценки, необходимо рассмотреть само понятие оценки. Как только для выполнения работы понадобилась рабочая сила, зародилось понятие оценки персонала. Это понятие развивалось параллельно с экономикой, управлением, промышленностью. Для выполнения функций изначально требовалась физическая сила, выносливость, что и подвергалось оценке, теперь оцениваются деловые качества, стрессоустойчивость, умение учиться, работать в команде.

Из-за множества подходов к понятию оценки персонала целесообразно провести контент-анализ (таблица 1).

Таблица 1 – Понятия оценки персонала разных авторов

Автор Определение

1 2

В.Р. Веснин «Под оценкой можно понимать деятельность уполномоченных на ее осуществление лиц (представителей администрации, коллектива, служб персонала, специализированных внешних организаций) по определению степени пригодности того или иного человека к выполнению возложенных на него обязанностей, достигнутых успехов, степени выраженности необходимых для работы качеств»

В.В. Горощенко «Оценка работника представляет собой процедуру, проводимую с целью выявления степени соответствия личных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям»

Продолжение таблицы 1

1 2

И.Ф. Зайнет-динова «Суждения о качественном и количественном состоянии различных их компетенций-характеристик, степени их проявления и о мере их соответствия предъявленным должностью и организацией в целом требованиям к исполнителю»

А.Я. Кибанов «Понятия оценки персонала является суждение, представляющее собой форму мышления, которая состоит из понятий, связанных между собой и что-либо утверждает или отрицает»

А.И. Ключевский Формирует видение оценки персонала как системы, которая позволяет измерить результат работы и уровень профессиональной компетенции сотрудников, а также их потенциал в рамках развития компании

Как можно увидеть, практически все авторы сходятся во мнении, что оценка персонала – это суждение, говорящее о соответствии качеств и компетенций работника неким требованиям, а также информация о потенциале сотрудника. Не остается без внимания управленческая деятельность, административная функция как управление системой оценки и сама оценка как инструмент управления.

Некоторые авторы:

- Андрухов В.А. , Ерлинекова И. рассматривают оценку персонала как элемент мотивации;

- Кузнецова М.Е. , Подшивалова Е.А. рассматривают оценку персонала как стратегию, как систему, как инструмент в различных функциях.

Таким образом, оценка персонала – феномен, имеющий похожие подходы в понимании, однако, облакаемые в различные формы, суть определения остается близкой к одной природе.

Достаточно научных исследований посвящено оценке персонала и несмотря на это, проблема все равно существует. В оценке принимают участие две стороны, отсюда возникают субъект-объектные отношения. Объектом оценки выступает оцениваемый, человек, который обладает своими особенностями, качествами, умениями наконец.

Совокупность качеств и умений, психологических особенностей, опыта позволяет претенденту на оценку включаться в процесс оценивания. С другой стороны выступает объект, который действует строго по регламенту, однако также имеет свои особенности как индивид. Проведение процедуры оценки усложняется или наоборот облегчается при взаимодействии этих

#### Список литературы

1. Андрухов В.А. Метод индивидуальной оценки персонала как элемент мотивации работников // Научный журнал: В мире научных открытий Ухтинский государственный технический университет г. Ухта, Россия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://naukarus.com/metod-individualnoy-otsenki-personalakelement-motivatsii-rabotnikov.pdf>.
2. Балашова Н.В., Носырова И.Г. Апробация методики анализа эффективности системы оценки персонала // Экономика труда. – 2020. – Т.7. - №2. – С.193-210.
3. Бурьянец В.А. К вопросу о системе оценки персонала организации // Управление человеческими ресурсами: теория, практика и перспективы: материалы междунар. молодежной науч.-практ. конференции. – Белгород: БГТУ им. В.Г. Шухова, 2020. – С.31-36.
4. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2018. – 192с.
5. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами: Учебник. – М.: Проспект, 2019. – 704с.
6. Войниченко И.А., Пушина Н.Н. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом // Социально-экономическое управление: теория и практика. – 2020. - №1. – С.17-19.
7. Гаврильева А.А., Никифоров И.С. Современные методы оценки персонала // Современное образование: содержание, технологии, качество. – 2019. – Т.1. – С.493-494.
8. Горощенко В.В. Оценка персонала как основной инструмент мотивации труда // Стратегия и механизмы регулирования промышленного развития. 2016. №8. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenkapersonala-kak-osnovnoy-instrument-motivatsii-truda>.
9. Ерлинекова И. «Газпром нефть» внедряет систему регулярной оценки персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gazprom-neft.ru/press-center/sibneft-online/archive/>.
10. Зайнетдинова И.Ф. Оценка деятельности работников организации: Учебно-методическое пособие. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2016. – 120с.
11. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Учебное пособие. – М.: КноРус, 2020. – 202с.
12. Ключевский А.И. Оценка деятельности персонала с применением модели компетенций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://scientificmagazine.ru/images/PDF/2017/14/otsenka-deyatelnosti-personala.pdf>.
13. Кобилжонов Д.Е.-У. Эффективность методик оценки персонала в организации // Научно-образовательный потенциал молодежи в решении актуальных проблем XXI века. – 2019. - №13. – С.47-48.

14. Кузнецова М.Е. Анализ системы оценки персонала на предприятии нефтегазовой отрасли // Вестник евразийской науки. – 2018. – Т.10. - №5. – С.1-13.
15. Кузнецова М.Е., Подшивалова Е.А. Совершенствование стратегии отбора персонала // Научный журнал «Вестник Сургутского Государственно-го Университета». – 2018. - №1. - С. 73-77.
16. Люханова С.В. Оценка персонала в современных условиях: эффект, проблемы, перспективы // Менеджмент в России и за рубежом. – 2020. - №3. – С.70-78.
17. Семина А.П. роль оценки персонала в системе управления персоналом // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. - №1-1. – С.80-85.
18. Симарова И.С., Алексеевичева Ю.В., Жигин Д.В. Оценка персонала: понятие, цели, методы и этапы. Особенности оценки производственного персонала // Нефть и газ: опыт и инновации. – 2020. – Т.4. - №2. – С.12-16.
19. Чистякова Я.Д., Бархатова А.А., Угрюмова М.А. Оценка персонала как фактор повышения эффективности деятельности организации // Семь-десят третья Всероссийская научно-техническая конференция студентов, магистрантов и аспирантов высших учебных заведений с международным участием: сборник материалов конференции. – Ярославль: ЯГШТУ, 2020. – С.642-644.

*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/referat/273168>