

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/kursovaya-rabota/353511>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Трудовое право

ВВЕДЕНИЕ 3

1 СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА 4

1.1 Значение аттестации персонала как составляющей кадровой политики предприятия 4

1.2 Необходимость проведения аттестации 6

2 АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ АО «ГАЗПРОМ ГАЗОРАСПРЕДЕЛЕНИЕ КИРОВ» 8

2.1 Общая характеристика предприятия АО «Газпром газораспределение Киров» 8

2.2 Анализ кадровой политики АО «Газпром газораспределение Киров» 11

2.3 Оценка системы аттестации персонала 21

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 26

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 27

Аттестация представляет собой метод исследования персонала, который содержит оценку итогов деятельности сотрудников за конкретный срок для того, чтобы выявлять их соответствия занимаемым должностям, а также возможности будущего продвижения по карьерной лестнице. Аттестация помогает найти позиции кадров, не соответствующих своей квалификации, и принять меры по устранению недочётов в области подготовки персонала [8, с. 95]. Система аттестации персонала должна быть настроена таким образом, чтобы она могла максимально объективно оценить трудовые навыки персонала и его знания и стать юридической гарантией для совершения значимых кадровых действий: переводы, коррекция оплаты труда, прекращение трудовых отношений, набор персонала. В целом, аттестация необходима для улучшения качественного состава предприятия и повышения роли человеческого капитала. Аттестация персонала также дает ряд возможностей при принятии кадровых управленческих решений. Руководитель может оценить степень загруженности персонала и, как следствие, более рационально перераспределить рабочие задачи, а в ряде случаев и откорректировать сроки их выполнения. Более того, проведя оценку персонала и впоследствии анализируя человеческие ресурсы компании, руководитель получает возможность проектирования долгосрочной траектории развития компании, ориентируясь на существующий кадровый потенциал с прицелом на повышение уровня квалификации кадров посредством ротации и рекрутинга [9, с. 75].

При разработке и реализации системы аттестации персонала следует учитывать ряд моментов. В компаниях и предприятиях, ведущих предпринимательскую деятельность или относящихся к некоммерческим юридическим лицам, аттестация персонала не носит императивный характер, то есть не является обязательным условием, сопровождающим трудовые отношения с сотрудниками. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации существуют категории работников, которые подлежат обязательной аттестации, например, государственные и муниципальные служащие, работники в области промышленной безопасности, связанной с опасными производственными объектами, педагогические работники, научные сотрудники и преподаватели вузов, сотрудников правоохранительных органов. Несмотря на императивность установленных правовых норм, предписывающих прохождение аттестации для всех указанных сотрудников, они находятся в более защищенном положении с точки зрения права, так как процедура аттестации, гарантии, которые им предоставляются в ходе аттестации, полномочия аттестационной комиссии четко регламентированы в действующих нормативно-правовых актах. В свою очередь, для персонала коммерческих и некоммерческих компаний, аттестация сотрудников не является обязательной, а значит регулируется только на уровне самого работодателя в локальных нормативных актах, им же и утверждаемых.

Трудовое законодательство содержит лишь нормы о том, что аттестационная комиссия должна включить представителя профсоюза в состав аттестационной комиссии, если результат аттестации может повлечь увольнение, а также обязанность работодателя учесть мотивированное мнение профсоюза, если увольнение коснулось члена профсоюза [12, с. 51].

Итак, проведенная оценка персонала позволяет также сделать выводы о качестве психологического климата в коллективе, перестроить или модернизировать систему мотивации сотрудников.

1.2 Необходимость проведения аттестации

Несмотря на то, что аттестация не является обязательной, по общему правилу, работодатели внедряют ее как составляющую кадровой политики компании. Это обусловлено тем, что аттестация персонала воспринимается зачастую руководителями в качестве рычага, легализирующего оптимизацию численности персонала в условиях кризисных ситуаций на экономическом рынке. Трудовое законодательство, по большому счету, не дает возможности уволить сотрудников по невиновным основаниям, а сокращение численности или штата приводит к возложению на работодателя существенного финансового бремени, что он воспринимает как нежелательное экономическое последствие массовых сокращений. Именно в таких ситуациях руководители компании прибегают к институту аттестации персонала, расценивая его как способ с минимальными издержками решить вопросы сокращения затрат на оплату труда без потери эффективности деятельности. Однако, использование этого инструмента в итоге зачастую наоборот может привести к существенным негативным последствиям. Работодатель рискует потерять высококвалифицированных специалистов, показавших недостаточный уровень знаний и умений при прохождении аттестации только в связи с тем, что, имея повышенный уровень тревожности, они не смогли в стрессовой среде должным образом продемонстрировать свой профессиональный уровень.

Кроме того, в ряде случаев при проведении аттестации субъективная составляющая при оценке сотрудников может привести к потере ценных кадров. Использование формального подхода при проведении аттестации также может стать причиной существенных управленческих ошибок. Если полученная в ходе оценки персонала информация не анализируется, остается лежать «мертвым грузом» и не приводит ни к каким управленческим решениям, основанным на выявленных проблемах, то подобное игнорирование этого инструмента приведет к снижению конкурентоспособности компании в своем секторе экономики, лишит ее инвестиционной привлекательности, а значит и перспектив не просто развития, но и выживания в современных экономических условиях [13, с. 150].

Кроме того, проведение аттестации с правовыми ошибками становится причиной последующих существенных потерь ресурсов компании (прохождение проверок контрольных и надзорных органов, подготовка и участие в судебных заседаниях, выплаты по судебным решениям и т.д.). Совершенно очевидно, что необходимо реформировать отношение российских работодателей к этому институту кадровой безопасности, т.к. он имеет реальное влияние на производственную деятельность компаний, а также разработать такую систему аттестации персонала, которая снизит все ее риски, как для руководства, так и для сотрудников.

В современных экономических условиях, это одно из многочисленных условий повышения уровня эффективности производственной активности организации

Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023)

2. Годовая бухгалтерская отчетность АО «Газпром газораспределение Киров» за 2020 год.
3. Годовая бухгалтерская отчетность АО «Газпром газораспределение Киров» за 2021 год.
4. Борисова Е. А. Оценка и аттестация персонала. Издательство: Питер, 2018. 256 с.
5. Волкова М.В., Ладыгина Е.С. Наем и отбор сотрудников в организацию: особенности работы отдела по персоналу // Общество: политика, экономика, право. 2019. №3. С. 73-75.
6. Гущина О.И. Цель, задачи и этапы проведения аттестации персонала //Научный Лидер. 2021. № 19 (21). С. 51-54
7. Дуракова И.Б. Управление персоналом. Учебник /И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, С.М. Талтынов и др.; ИНФРА -М; Москва 2019. -569с.
8. Егоршин А. П. Управление персоналом: учеб. пособие / А. П. Егоршин. – Н. Новгород: Нижегород. ин-т менеджмента и бизнеса.- 2019. – 624 с.
9. Еремин, В. И. Управление человеческими ресурсами: учеб. Пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков; под ред. В.И. Еремина. - Москва: ИНФРА-М, 2018. - 272 с.
10. Задорожная Ю.С. Аттестация персонала и использование ее результатов для совершенствования организации труда // Проблемы экономического роста и устойчивого развития территорий. 2019. № 7. С. 137- 139.

11. Зародина В.В. Создание системы аттестации персонала // Кадровик. 2019. № 3. С. 69-77.
12. Идрисов Р.Х., Фахретдинова Г.И. Совершенствование системы обучения для аттестации работников по промышленной безопасности ООО ИК «СИБИНТЕК» // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2022. № 1 (39). С. 135-139.
13. Имешева К.В. Процедура и этапы проведения аттестации персонала // Молодой ученый. 2018. № 50 (236). С. 131-132.
14. Итоги работы Минэнерго России и основные результаты функционирования топливно-энергетического комплекса в 2022 году.
15. Норкина К.В. Влияние управления обучением персонала на процесс аттестации работников образовательной организации // Траектория образования. 2022. Т. 1. № 1. С. 1-8.
16. Организация формирования компетенций на основе аттестации работников для повышения устойчивости развития предприятия / Бернацкая О.С., Лутовинов П.П., Зубкова О.В. // Организатор производства. 2022. Т. 30. № 1. С. 145-157.
17. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2024 года.
18. Пупынин Д.Г. Автоматизированная информационная система «Аттестация педагогических работников» // Свидетельство о регистрации программы для ЭВМ 2022617611, 25.04.2022. Заявка № 2022616848 от 18.04.2022.
19. Серкина Н. А. Совершенствование управления развитием персонала / Н.А. Серина // Молодой ученый. – 2019. – №18. – С. 286-289.
20. Сухов М. А. Опыт внедрения системы саморазвития персонала в российских компаниях / М.А. Сухов, О.А. Пешкова // Автоматизация и управление в технических системах. – 2019 – 252 с.
21. Сушко А.Г., Валькович О.Н. Современные способы проведения аттестации персонала // Вектор экономики. 2021. № 12 (66). С.1-8.

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/kurovaya-rabota/353511>