

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://studservis.ru/kurovaya-rabota/410512>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом

ВВЕДЕНИЕ 2

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА 5

1.1 Основные термины и содержание аттестации в трудовой сфере 5

1.2 Методы и алгоритм аттестации персонала 11

2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ДЛЯ ПЕРИОДИЧЕСКОЙ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «АНАТОМИКА» 14

2.1 Общая характеристика ООО «Анатомика» 14

2.2 Комплексный анализ трудовых ресурсов организации 15

2.3 Система аттестации персонала в компании 18

3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ В ОБЛАСТИ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА И ИХ ОЦЕНКА 23

3.1 Предложения по совершенствованию системы аттестации 23

3.2 Экономическая оценка предложенных мероприятий по совершенствованию системы подбора персонала 26

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 33

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 36

В современном мире организациям необходимо подстраиваться под быстро изменяющиеся условия, как внутри организации, так и изменения внешней среды.

С каждым днем все больше и больше внимания уделяется роли персонала в организации. Персонал – это важная единица каждого бизнеса. Именно поэтому руководство все чаще уделяет внимание управленческим процессам, совершенствуют аттестационную систему и создают сильный и способный коллектив для достижения целей организации. Также аттестация персонала повышает конкурентоспособность любой организации за счет хороших специалистов.

Аттестация персонала организации, сейчас и в краткосрочной перспективе, будет по-прежнему оставаться неотъемлемой частью на рынке труда. На самом деле, современные возможности компетенций сотрудников на рынке труда только возрастают, поэтому процесс аттестации открывается и развивается в организациях с новыми сильными сторонами.

Конечно, в жестких условиях кадрового кризиса и конкуренции организации должны продолжить использовать свой узкоспециализированный персонал. Осуществляется это, несмотря на то, что аттестация сотрудников всегда будет играть роль основного инструмента, определяющего структуру персонала и состав организации.

Организации должны принимать более гибкую стратегию в кадровой политике, чем раньше. Они также должны переходить от одной организационной структуры к другой с достаточной регулярностью.

Таким образом, аттестация персонала является одним из основных элементов системы управления человеческими ресурсами и организации в целом. Соответственно, систему оценки персонала нельзя игнорировать в современных кадровых условиях.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что система аттестации персонала играет большую роль в деятельности предприятий, что позволит увеличить прибыль и производственные показатели компании, качество производимой продукции или услуг. Именно аттестация персонала позволит обеспечить предприятие подходящим персоналом, в соответствии с уровнем образования, квалификацией и другими качествами, которые должны быть у представителей разных профессий.

Цель исследования: проанализировать особенности формирования системы оценки для периодической аттестации администраторов в медицинской сфере в современных условиях.

Задачи исследования:

1. Раскрыть основные термины и содержание аттестации в трудовой сфере;
2. Изучить методы и алгоритм аттестации персонала;
3. Дать характеристику ООО «Анатомика»;
4. Привести комплексный анализ трудовых ресурсов организации;
5. Изучить систему аттестации персонала в компании;

6. Разработать предложения по совершенствованию системы аттестации;

7. Дать экономическую оценку предложенных мероприятий по совершенствованию системы подбора персонала.

Объект исследования: ООО «Анатомика».

Предмет исследования – формирование системы оценки для периодической аттестации администраторов в медицинской сфере.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют функциональный, системный и структурный подходы, а также научные труды, как отечественных исследователей, так и зарубежных в которых рассматривались проблемы адаптации персонала на предприятии и их влияние на эффективность работы персонала в различных аспектах.

Гипотеза, лежащая в основе исследования, заключается в том, что – совершенствование системы оценки для периодической аттестации администраторов в медицинской сфере повлияет на уменьшение текучести кадров, возможность оперативного достижения рабочих показателей, приемлемых для организации.

Методы исследования: аналитический метод, метод сравнения, метод измерений, метод описания, метод моделирования, метод наблюдения.

Структура. Работа включает в себя введение, три главы (теоретическую, аналитическую и рекомендательную), заключение и список источников.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

1.1 Основные термины и содержание аттестации в трудовой сфере

Аттестация представляет собой специальную комплексную оценку следующих аспектов:

- слабые и сильные стороны сотрудников, включая знания, навыки, умения и личностные черты, влияющие на достижение целей;
- степень соответствия сотрудников требованиям должности, которую они занимают, без прямого смешения их качеств и информации, где эту информацию можно найти в документе, например - в дипломе;
- сложность и уровень деятельности, включая производительность;
- осуществление деятельности, включая вклад в общие результаты всего подразделения или организации.

Оценка проводится для определения того, подходит ли сотрудник для занимаемой им должности.

Чтобы иметь правильное и всестороннее представление об аттестации персонала компании, следует кратко рассмотреть концепцию персонала компании (human resources). Эта концепция гарантирует, что будут определены темы, по которым, как ожидается, будут проводиться оценки персонала.

Персонал компании также можно назвать трудовыми ресурсами компании. В то же время персонал (трудовые ресурсы) считается основным ресурсом каждой компании. Качество отбора и эффективность использования рабочей силы в основном определяют результат организации всей производственной деятельности.

Первоначальной основой системы управления организацией является обеспечение достижения некоторых определенных и устоявшихся целей, что означает координацию работы, сотрудничество между административными органами и штатным персоналом организации. Этого можно достичь только путем создания эффективной системы стимулирования персонала.

К основным видам деятельности человечества относится его труд, на долю которого приходится почти треть самостоятельной взрослой жизни человека. Труд, как фактор, преобразует некоторые ресурсы и в то же время создает добавленную стоимость для формирования организованной рабочей силы, которая считается его основным ресурсом. Качество отбора и эффективность использования рабочей силы в основном определяют результат организации всей производственной деятельности.

В условиях рыночных отношений важнейшим условием развития социально-трудовых показателей деятельности любой организации является обеспечение полной занятости ее сотрудников и высокой производительности труда. Кадровая политика организации должна стремиться к следующему:

- созданию благоприятных условий труда для сотрудников;
- увеличению материальных стимулов и заработной платы сотрудников;
- достижению соответствующего уровня экономического роста в организации для улучшения качества жизни сотрудников. Рабочая сила играет ключевую роль в достижении этих экономических целей.

Рабочая сила представляет собой ту часть населения страны, которая обладает необходимыми интеллектуальными и физическими данными, знаниями и навыками работы в соответствующих секторах.

Необходимые трудовые ресурсы, предоставляемые организацией, считаются достаточными, и их рациональное использование в сочетании с высоким уровнем производительности труда обеспечивает рост производства организации и повышение эффективности производства.

В частности, наличие рабочей силы организации и эффективность ее использования гарантируют, что вся работа, выполняемая организацией, будет выполнена в необходимом количестве и в установленные сроки, а также эффективность использования оборудования. Все это приводит к увеличению объемов производства продукции и снижению ее себестоимости, тем самым увеличив прибыль, получаемую организацией, а также некоторые другие экономические показатели.

На уровне конкретной компании термин «рабочая сила» обычно не используется, но используются эквивалентные термины «персонал» и «обслуживающий персонал»

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М.: Вита, 2019. – 367 с.
2. Алавердов, А. Р. Управление персоналом / А. Р. Алавердов. – М.: Маркет ДС, 2020. – 304 с.
3. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом: учеб. для вузов / Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2019. – 560 с.
4. Белецкий, Н. П. Менеджмент. Деловая карьера / Н. П. Белецкий. – М.: Выш. шк., 2019. – 302 с.
5. Богданова, Н. Ю. Оппортунистическое поведение в коммерческих фирмах Украины и России: опыт социологического исследования / Н. Ю. Богданова. Волгогр. гос. ун-т. – Волгоград, 2019. – 86 с.
6. Бойков, В. Э. Ценности и ориентиры общественного сознания россиян // Социологические исследования. – Волгоград, 2020. – № 7. – С. 46–51.
7. Волгин А.П. Управление персоналом в условиях рыночной экономики / А.П. Волгин. – М.:Юнити, 2019. – 541с.
8. Галенко В.П., Страхова О.А., Файбушевич С.И. Управление персоналом и эффективность предприятий / В.П. Галенко. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 214 с.
9. Дятлов В.А. Управление персоналом: учеб. пособие / В.А. Дятлов. – М.: ПРИОР, 2019. – 365 с.
10. Клеткина Н. В. Актуальность и методы отбора персонала // Проблемы и пути их решения. – 2019. – № 1 (14). – С. 46-50.
11. Колесниченко М.Н. Структурный подход к пониманию рекрутинга персонала // Социально-гуманитарные знания. – 2019. – №1. – С. 66-88.
12. Лукина О. В. Управление персоналом : учеб. пособие / О. В. Лукина. – СПб. : ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2022. – 244 с.
13. Поршнев А.Г., Румянцева З.П., Саломатин Н.А. Управление организацией / А.Г. Поршнев. – М.: Инфра-М, 2019. – 461 с.
14. Стратегическое управление персоналом :учеб. пособие / И. Н. Александров; под общ. ред. д-ра экон. наук О. В. Калининой. – СПб. : ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2021. – 166 с.
15. Яковлев Б.И. Управление персоналом / Б.И. Яковлев. – М.: Наука, 2020. – 318 с.

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/410512>