

## РЕФЕРАТ

**Тема выпускной квалификационной работы:** Совершенствование деловой оценки персонала в современных организациях (на примере операционного офиса «Пятигорск № 2» Филиала ЗАО «Банк Русский Стандарт» в г. Ростове-на-Дону).

**Автор ВКР:** Чумаченко Юлия Валентиновна.

**Научный руководитель:** Мхеидзе Лия Ревазовна.

**Сведения об организации-заказчике:** Операционный офис «Пятигорск № 2» Филиала ЗАО «Банк Русский Стандарт» в г. Ростове-на-Дону.

**Актуальность темы исследования.** В современных концепциях управления человеческими ресурсами возрастает роль оценки персонала как функции кадрового менеджмента, ее информационного, системообразующего, оптимизационного и мотивационного значения. В оценке, как мощном, технологичном инструменте, определены основные резервы регулирования системы управления персоналом, что влияет на конечный результат функционирования всей компании. Однако в настоящее время система управления персоналом современных отечественных организациях, в частности финансово-кредитных учреждениях, характеризуется недостаточным уровнем развития оценочных процедур, позволяющих получать информацию о результативности труда персонала, и, как следствие, низким уровнем обоснованности принятия кадровых решений в отношении сотрудников. Данные обстоятельства снижают эффективность функционирования всей системы управления персоналом, на передний план выходят такие проблемы, как формирование эффективного механизма планирования, набора и отбора профессиональных кадров, разработки системы вознаграждения и непрерывного профессионального обучения, обеспечение их должностного роста на основе профессиональных заслуг и деловых качеств, формирование на конкурсной основе кадрового резерва и

обеспечение его эффективного использования. Решение данных вопросов не представляется возможным без качественной объективной оценки персонала.

**Цель исследования** – является комплексный анализ теоретических, организационно - технологических, практических основ процесса управления функцией оценки персонала в современных организациях и разработка предложений по его совершенствованию.

Реализация данной цели потребовала решения следующих взаимосвязанных **задач**:

— проанализировать оценку персонала как функцию кадрового менеджмента;

— рассмотреть аттестацию как традиционную форму оценки трудовой деятельности персонала;

— исследовать классификацию форм и методов деловой оценки персонала;

— дать общую характеристику целям, задачам, полномочиям и функциям ЗАО «Банк Русский Стандарт»;

— изучить существующую систему оценки персонала в операционном офисе «Пятигорск № 2» Филиала ЗАО «Банк Русский Стандарт» в г. Ростове-на-Дону;

— разработать направления по совершенствованию реализации функции оценки персонала в операционном офисе «Пятигорск № 2» Филиала ЗАО «Банк Русский Стандарт» в г. Ростове-на-Дону.

**Теоретическая и практическая значимость исследования** обусловлена, прежде всего, его направленностью на расширение и углубление теоретических представлений в части управления процедурой оценки персонала в современных коммерческих организациях. В квалификационном исследовании дана многосторонняя характеристика теоретических положений в части реализации функции оценки персонала, а основные идеи работы, ее выводы и рекомендации формулируются с учетом

возможностей их практической реализации в современных отечественных организациях, в частности финансово – кредитных учреждениях.

**Результаты исследования:** Выполненный анализ показал, что наилучшим является комплексный подход к оценке, который интегрирует в себе положительные стороны всех частных подходов. Именно комплексная оценка, являющаяся наиболее точной и объективной, в тесной взаимосвязи с другими функциями кадрового менеджмента обеспечит эффективность всей системы управления персоналом в организации.

**Рекомендации:** использование компетентностного подхода в оценке сотрудников банка (создание модели компетенций специалиста), минимизация формализма оценки (повышение информированности сотрудников касательно всех моментов, связанных с ежегодной процедурой оценки); переименование Отдела кадров в Службу по персоналу и объединение его с Отделом обучения; внедрение программы Центра оценки персонала (ЦО) и "360° аттестацию".