

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра Управління персоналом і економіки праці

Допущено до захисту

Завідувач кафедри УП і ЕП

_____ (Никифоренко В.Г.)

« _____ » _____ 20__ р.

ДИПЛОМНА РОБОТА

***на здобуття освітньо-кваліфікаційного
ступеня магістра***

зі спеціальності 8.03050501 управління персоналом і економіки праці
за програмою «управління персоналом сучасної організації»
на тему:

«Організація оцінювання персоналу та її ефективність»

Виконавець:

Студентка V курсу ФМЕ

Кутафіна Анастасія Олегівна

(прізвище, ім'я та по-батькові) / підпис/

Науковий керівник:

доктор економічних наук, професор

(науковий ступінь, вчене звання)

Бурлуцький Сергій Віталійович

(прізвище, ім'я та по батькові) /підпис/

АНОТАЦІЯ

Дипломна робота містить 91 сторінку, 24 таблиці, 16 рисунків, список літератури з 40 найменувань, 5 додатків.

Об'єктом дослідження є соціально - трудові відносини, що виникають при організації оцінювання персоналу.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти організації оцінювання персоналу.

Метою магістерської дипломної роботи є розробка методичних та практичних пропозицій щодо вдосконалення організації оцінювання персоналу на ПАТ «Одескабель».

Виходячи з поставленої мети були визначені наступні завдання роботи: дослідити теоретико - методичне підґрунтя організації оцінювання персоналу підприємства; проаналізувати ефективність організації оцінювання персоналу на ПАТ «Одескабель»; визначити основні напрями вдосконалення організації оцінювання персоналу та розробити пропозиції щодо підвищення її ефективності на ПАТ «Одескабель».

За результатами дослідження сформульовані пропозиції щодо вдосконалення системи оцінювання персоналу на підприємстві. Автором пропонується для вдосконалення системи оцінювання персоналу проводити оцінку персоналу за KPI на основі таксономічного методу та побудувати систему виплати додаткової заробітної плати, яка б враховувала результати проведення оцінки персоналу.

Одержані результати можуть бути використані в подальшій діяльності ПАТ «Одескабель» з метою удосконалення системи оцінювання персоналу підприємства.

Рік виконання дипломної роботи 2015.

Рік захисту роботи 2015.

Ключові слова: персонал, оцінювання персоналу, організація оцінювання персоналу, система оцінювання персоналу.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
 РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНЕ ПІДГРУНТЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ	
1.1. Місце оцінювання в системі управління персоналом.....	6
1.2. Показники і критерії оцінювання персоналу	14
1.3. Методичні підходи до аналізу ефективності оцінювання персоналу.....	18
Висновки до 1 розділу.....	25
 РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПАТ «ОДЕСКАБЕЛЬ»	
2.1. Організаційно-економічні характеристики ПАТ «Одескабель»	27
2.2. Аналіз показників використання персоналу на ПАТ «Одескабель»... ..	34
2.3. Аналіз процедури оцінювання персоналу на підприємстві ПАТ «Одескабель».....	45
2.4. Аналіз ефективності оцінювання та використання персоналу.....	54
Висновки до 2 розділу.....	60
 РОЗДІЛ 3. ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПАТ«ОДЕСКАБЕЛЬ»	
3.1. Пропозиції щодо вдосконалення організації оцінювання персоналу на ПАТ «Одескабель» на підґрунті Key Performance Indicators.....	62
3.2. Алгоритм розрахунку КРІ на основі таксономічного методу	74
3.3. Оцінка ефективності запропонованих заходів.....	76
Висновки до 3 розділу.....	82
 ВИСНОВКИ	84
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ	88
ДОДАТКИ	