**ВВЕДЕНИЕ**

Успех работы организации зависит от работников. На сегодняшний день разработка системы оценки деятельности персонала одна из главных составляющих системы управления.

Сложно что-то говорить об эффективности работы или об улучшении работы организации, если не уделяется достаточного внимания оценке труда персонала. Оценка работы персонала - это процесс сбора, анализа и оценки информации о том, как работники выполняют порученную работу, и выяснение того, в какой степени их рабочее поведение, рабочие показатели и индивидуальные характеристики отвечают требованиям организации и руководства. Оценка деятельности персонала служит в качестве инструмента, способного помочь руководителю при достижении целей, стоящих перед организацией и подразделением.

**Актуальность изучения вопросов**, связанных с оценкой результатов деятельности персонала организации, обусловлена интересом к решению проблемы повышения эффективности управления персоналом, которое все больше становится определяющим фактором конкурентоспособности любого предприятия.

Использование результатов оценки работы персонала для принятия управленческих и административных решений, связанных с продвижением, увольнением, стимулированием и наказаниями, является одной из наиболее распространенных областей ее применения. Результаты, достигнутые работником, часто являются самым существенным основанием для решения о его продвижении по служебной лестнице. И хотя успешная работа сотрудника в данный момент на данном рабочем месте вовсе не означает, что он будет столь же успешно исполнять работу и на более высоком уровне, все же информация, полученная в результате оценки, имеет высокую ценность для прогноза успехов работника в новой должности.

Стимулирование работника к достижению высоких рабочих результатов и к проявлению наилучших образцов рабочего поведения возможно лишь в том случае, если система оценки способна выявить те различия в рабочих результатах и трудовом поведении работников, которые четко соотносятся с различиями в уровне их профессиональной успешности.

**Предмет исследования** – Оценка деятельности персонала в организации.

**Объект исследования** – персонал Министерства экономики КР.

**Теоретической базой** выпускной квалификационной работы послужили труды отечественных и зарубежных авторов по системному анализу, теории управления, организационному проектированию, кадровому менеджменту следующих авторов: Бодди Д., Пэйтон Р.,Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф.А. А. Сперанский, Н. В. Драгункина, Травин В.В., Дятлов В. А. и др.

**Цель** выпускной квалификационной работы заключается в совершенствовании системы оценки персонала в организации.

Для достижения поставленной цели были поставлены следующие **задачи:**

1. рассмотреть сущность оценки персонала и ее роль в управлении организацией;
2. изучить содержание и инструменты оценки персонала;
3. рассмотреть применяемые методики оценки;
4. разработать рекомендации по совершенствованию системы оценки персонала.

Структурно выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех основных глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.

Во введении к выпускной квалификационной работе обосновывается актуальность темы, формулируется цель и задачи, определяется объект и предмет исследования, освещается методическая и информационная база.

В первой главе выпускной квалификационной работы определены основные цели и принципы оценки результатов деятельности; определены методы оценки персонала; выяснена роль оценки деятельности в системе управления персоналом.

Во второй главе выпускной квалификационной работы проведен анализ оценки деятельности. Дана общая характеристика персонала организации; описан порядок проведения оценки деятельности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих: методы оценки результатов труда специалистов; проведен анализ степени удовлетворенности персонала действующей системой оценки персонала и диагностированы недостатки и слабые стороны системы оценки.

В третьей главе выпускной квалификационной работы содержатся рекомендации по совершенствованию методики и процессов оценки деятельности персонала. Данная глава охватывает пути повышения эффективности методов оценки результатов деятельности персонала; рекомендации по применению новых методов оценки; раскрыты потенциальные выгоды от применения предлагаемой системы оценки.