**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Управление человеческими ресурсами является одним из важнейших направлений деятельности организации и считается основным критерием ее экономического успеха.

Эффективная оценка персонала играет огромную роль в управлении им, являясь основой множества процедур: приема на работу, внутренних перемещений, увольнений, зачислений в состав резерва на выдвижение, материальное и моральное стимулирование, переподготовка и повышение квалификации, контроля персонала, совершенствование организации управленческого труда, приемов и методов работы, улучшения структуры аппарата.

В выпускной квалификационной работе было проведено и описано исследование на тему «Оценка деятельности персонала в организации». В процессе исследования сделан вывод:

Во-первых: были раскрыты все главы данной работы, это теоретические основы оценки деятельности, анализ оценки деятельности персонала в Министерстве экономики и даны рекомендации по совершенствованию оценки деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих.

Во-вторых: были полностью реализованы задачи:

1) рассмотреть сущность оценки персонала и ее роль в управлении организацией;

2) изучить содержание и инструменты оценки персонала;

3) рассмотреть применяемые методики оценки персонала в Министерстве экономики КР;

4) разработать рекомендации по совершенствованию системы оценки персонала.

Исходя из решения поставленных задач и достижения цели, можно прийти к выводам, что:

1. Оценка деятельности персонала - это важнейший инструмент повышения эффективности труда работников.

2. Оценка деятельности персонала - это ключевое направление работы с персоналом. Эта работа должна строиться в соответствии с требованиями, предъявляемыми организацией к своим структурным подразделениям.

3. Эффективное использование оценки работы персонала как инструмента повышения отдачи от человеческих ресурсов организации возможно лишь при обеспечении высокого уровня подготовки руководителей и специалистов кадровых служб по вопросам управления персоналом.

Далее мы исследовали уровень удовлетворенности системой оценки деятельности персонала Министерства экономики Кыргызской Республики и разработали рекомендации по совершенствованию системы оценки персонала,и они заключаются в следующем:

1. использовать оценочные листы при проведении текущей оценки персонала;

2. разработать новые методы оценки персонала;

3. использовать рекомендуемые методы такие, как: «Взгляд со стороны», «Ящик доверия»;

4. в целях повышения эффективности работы с персоналом нужно проводить своевременно оценку трудовой деятельности персонала.

Грамотно построенная система оценки кадров выполняет ряд функций, которые заключаются в воздействии на мотивацию сотрудников, повышении производительности и качества труда, планировании развития и карьеры, повышении квалификационных характеристик, принятия кадровых решений о вознаграждении, продвижении и увольнении.

Правильно проведенная оценка позволяет систематизировать вклад каждого сотрудника в развитие Министерства, определять состояние, потенциал и динамику развития каждого человека, своевременно улавливать тенденции и адекватно на них реагировать. Также оценка позволяет руководству выработать и корректировать ключевые критерии каждой профессии.

Для того чтобы добиться объективных результатов в оценке деятельности персонала, руководителю или службе управления персоналом, проводящим оценку, необходимо, прежде всего, объективно оценивать свои собственные способности и результаты работы и научиться избегать ошибок.

В завершении следует еще раз заострить внимание на том, что правильно построенное, отлично организованное изучение и оценка сотрудников является основным залогом процветания любой организации.