**Оглавление**

Введение……………………………………………………………………...…… 3

Глава 1. Теоретические аспекты оценки персонала…………………………… 5

1.1. Оценка персонала: понятие, характеристики, цели...................................... 5

1.2. Основные методы оценки персонала.............................................................. 9

Глава 2. Анализ системы оценки персонала в лаунж баре «Высота 57»…… 18

2.1. Текущие модели оценки персонала в организации………………………. 18

2.2. Разработка рекомендаций по применимости и совершенствованию методов оценки персонала организации………………….....…………………. 25

Заключение………………………………………………………………………. 32

Список литературы……………………………………………………………... 34

Приложение 1. Психологические ошибки в ходе оценки персонала……….. 36

Приложение 2. Вопросы для интервью с сотрудниками лаунж бара «Высота 57»……………………………………………………………………………….. 37

Приложение 3. Пример тестовых вопросов для должности кальянный мастер……………………………………………………………………………. 38

Приложение 4. Пример тестовых вопросов для должности администратор.. 42

Приложение 5. Пример требований к сотрудникам по методу суммы оценок……………………………………………………………………...……. 45

Приложение 6. Пример оценивания сотрудника Х в должности кальянный мастер методом суммы оценок за март 2024 года……………………………. 48

# **ВВЕДЕНИЕ**

Актуальность темы курсовой работы обусловлена тем, что уровень и состояние кадрового потенциала напрямую влияют на достижение целей организации, таких как максимальная прибыль, способность к конкурентной борьбе, обеспечение социального благополучия работников.

От того, насколько сотрудники компании профессиональны, насколько рабочие обязанности человека соответствуют его возможностям и наклонностям, зависит то, как динамично будет развиваться и функционировать компания. Ответить на эти вопросы помогает профессиональная оценка персонала. Оценка персонала позволяет не только увидеть сильные и слабые стороны сотрудников, но также дает возможность наметить план профессионального развития конкретного человека, выявить его потенциал и наклонности, которые компания может использовать для своего успешного развития.

Оценка персонала в организации должна проводиться регулярно, для того чтобы сотрудники видели результаты своего труда, справедливо оцененные руководителями, а руководители по результатам оценки могли лучше управлять сотрудниками и эффективнее использовать их способности. Важная роль в осуществлении оценки принадлежит специалистам по управлению персоналом, менеджерам, в целом руководителям различного ранга.