



**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ЗАВТРА**



VI Всероссийский сетевой конкурс студенческих проектов с участием студентов с инвалидностью

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный технический
университет»**

Направление «Профессиональное завтра в менеджменте»

Номинация «Управленческий проект»

Разработка управленческого проекта по созданию ООО «Possibility»

Выполнила:

Олисова Алла Андреевна

Руководитель:

Мозговая Татьяна Павловна
старший преподаватель кафедры
социальной работы и социальной антропологии

Новосибирск, 2023

Содержание

1. Объект управления и его характеристика	2
2. Анализ и оценка актуального состояния объекта управления.....	4
3. Разработка и описание системы мотивационных мероприятий в организации	12
4. Методы контроля за выполнением задач и анализ результатов.	15
Список источников	18

1. Объект управления и его характеристика

В настоящее время всё большую популярность набирают процедуры по уходу за собой, своим телом. Забота о себе – это то, что сейчас пропагандирует общество. Если раньше поход в парикмахерскую был скорее необходимостью, то сейчас это превратилось в способ отдохнуть, насладиться временем, которое проводишь в комфортном салоне красоты.

Салон красоты – организация, занимающееся косметическим обслуживанием мужчин и женщин. К этой же ветви обслуживания относятся салоны причёсок и СПА-салоны.

Сфера красоты в России развита лучше, чем в любой стране мира, об этом говорят многие люди, которые бывали в странах Европы. За последние годы индустрия красоты в России приобрела популярность. Салоны красоты и различные производные этой сферы бизнеса есть в любом городе страны. В Новосибирске салоны располагаются преимущественно на центральных улицах, а на окраинах доживают свои дни парикмахерские, оставшиеся от советского прошлого. Несмотря на обилие салонов, оказывающих различные услуги, в Новосибирске нет ни одного социального салона красоты.

Согласно информации, размещенной в доступных Интернет-источниках, в Новосибирске сейчас открыты 2 парикмахерских для инвалидов-колясочников. В данных парикмахерских очень узкий спектр услуг, который дальше укладки/стрижки и макияжа не развивается, плюс очень неудобный режим работы, такие парикмахерские работают только по будням с 8 до 15.

По данным Федерального реестра инвалидов, в Новосибирске сейчас проживает 174 тыс. людей с ограниченными возможностями здоровья, точной статистики по лицам, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, передвигающихся на инвалидной коляске, в Новосибирске нет, а именно эта категория лиц с инвалидностью особенно нуждается в специальных условиях, как во время процедуры, так и по пути на нее.

Согласно Федеральному закону от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 28.06.2021) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», для инвалидов с нарушениями ОДА, передвигающихся с помощью инвалидной коляски, необходимы определенные условия, способствующие комфортному пребыванию в помещениях. В связи с этим организация пространства и работы салона красоты для людей с ограниченными возможностями здоровья имеет свои особенности. Установка пандусов, большая площадь в помещении для комфортного передвижения, поручни, специализированные столы и кресла для проведения процедур и т.д.

По организационно-правовой форме – это общество с ограниченной ответственностью, которое характерно для малого бизнеса.

По форме собственности, частная компания. Главное преимущество частных предприятий, это то, что они имеют полную самостоятельность. Недостатки: ограничены финансовые возможности для расширения, сложно управлять одному физическому лицу и сложно нанять квалифицированный персонал.

Форма финансирования – собственные средства (личные сбережения), а также в процессе работы будут использоваться средства, вырученные от реализации товаров, работ и услуг лицам с инвалидностью.

Наименование: ООО «Possibility».

Миссия организации: предоставление качественных услуг в сфере красоты для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Цель организации: удовлетворение потребностей клиентов на высоком уровне

Салон красоты должен обеспечивать доступность и безопасность для инвалидов, чтобы они могли получать качественные услуги и чувствовать себя комфортно. Вот несколько задач, которые должен решать салон красоты для инвалидов:

1. Доступность:

- Обеспечить рампу для колясочников и подъемные платформы;

- Иметь широкие двери и проходы, чтобы инвалиды могли свободно двигаться внутри салона;

- Располагать удобной и безопасной парковкой.

2. Обучение персонала:

- Обучить сотрудников, как справляться с инвалидами;

- Учить сотрудников использовать специально адаптированные инструменты и оборудование.

3. Безопасность:

- Обеспечить безопасность инвалидов в салоне красоты, особенно в районах с мокрым и скользким полом;

- Организовать удобную и безопасную зону ожидания и рыбной столовой для инвалидов;

- Использовать безопасные и гипоаллергенные продукты для ухода за кожей и волосами.

4. Специальные услуги:

- Предоставить стульчик для купания в ванной, регулируемые столы и другое оборудование для инвалидов;

- Предложить специализированные услуги, такие как маникюр и педикюр для людей с ограниченной подвижностью.

2. Анализ и оценка актуального состояния объекта управления

В целом, салон красоты должен быть оборудован и адаптирован таким образом, чтобы инвалиды могли получать высококачественные услуги и наслаждаться приятным времяпровождением.

Анализ внешней и внутренней среды будущей организации

Сильные стороны	Возможности
1. Уникальный салон красоты, аналогов у которого в городе нет;	1. Доступность для всех, включая людей с ограниченными возможностями (людей на колясках, со слабым зрением и слухом);
2. Доступность. Салон красоты, который предоставляет услуги, учитывая всех типов клиентов, включая инвалидов, будет иметь дополнительные	2. Обучение персонала, в т.ч. как обслуживать клиентов с ограниченными

<p>преимущества. Такой салон будет всегда готов принять любых клиентов без каких-либо сложностей.</p> <p>3. Разнообразие услуг;</p> <p>4. Удобство. Салон красоты для инвалидов может иметь специальное оборудование и инструменты, которые сделают процедуры более комфортными и безопасными для инвалидов. Например, дополнительные кресла, ручки и зеркала.</p>	<p>возможностями здоровья;</p> <p>3. Адаптивное оборудование (специальные стулья в залах ожидания и для стрижки волос, рампы и подъемники для удобного перемещения по салону)</p> <p>4. Услуги для инвалидов: салон должен предложить конкретные услуги для клиентов с ограниченными возможностями, такие как специальные услуги для ухода за кожей и волосами инвалидов.</p> <p>5. Доступность информации.</p>
<p>Слабые стороны</p> <p>1. Недостаточное пространство: Один из основных недостатков салона красоты для инвалидов - это недостаточное пространство. Инвалиды могут требовать больше места для свободного передвижения, а салоны красоты зачастую не обладают нужным пространством.</p> <p>2. Ограниченный доступ: Некоторые салоны красоты могут быть плохо оборудованы для того, чтобы инвалиды могли легко получить доступ к ним, например, если на входе есть лестница, а не пандус.</p> <p>3. Дорогие услуги из-за использования специализированного оборудования и вложений в дополнительную передвижную инфраструктуру.</p>	<p>Угрозы</p> <p>1. Отсутствие обучения персонала: если персонал не прошел соответствующее обучение, он может не знать, как обслуживать клиентов с ограниченными возможностями;</p> <p>2. Отсутствие доступности: если салон не имеет адаптивного оборудования и доступа для инвалидов, они могут не иметь возможности посетить салон;</p> <p>3. Отсутствие специализированных услуг: если салон не предоставляет специальные услуги для инвалидов, они могут не иметь возможности в полной мере воспользоваться услугами салона;</p> <p>4. Недостаток информации: если информация о салоне и его услугах не доступна для всех, включая людей с ограниченными возможностями, они могут не знать о возможностях посещения салона.</p>

<p>Возможности</p> <p>1. Доступность для всех, включая людей с ограниченными возможностями (людей на колясках, со слабым зрением и слухом);</p> <p>2. Обучение персонала, в т.ч. как обслуживать клиентов с ограниченными возможностями здоровья;</p>	<p>Угрозы</p> <p>1. Отсутствие обучения персонала;</p> <p>2. Отсутствие доступности;</p> <p>3. Отсутствие специализированных услуг;</p> <p>4. Недостаток информации.</p>
--	---

	<p>3. Адаптивное оборудование;</p> <p>4. Услуги для инвалидов;</p> <p>5. Доступность информации.</p>	
<p>Сильные стороны</p> <p>1. Уникальный салон красоты, аналогов у которого в городе нет;</p> <p>2. Доступность. Салон красоты, который предоставляет услуги, учитывая всех типов клиентов, включая инвалидов, будет иметь дополнительные преимущества. Такой салон будет всегда готов принять любых клиентов без каких-либо сложностей.</p> <p>3. Разнообразие услуг;</p> <p>4. Удобство. Салон красоты для инвалидов может иметь специальное оборудование и инструменты, которые сделают процедуры более комфортными и безопасными для инвалидов. Например, дополнительные кресла, ручки и зеркала.</p>	<p>Поле СИВ:</p> <p>1. Уникальный салон красоты, который доступен для всех, включая людей с ограниченными возможностями (людей на колясках, со слабым зрением и слухом);</p> <p>2. Обучение персонала позволяет сделать салон доступным для всех категорий граждан;</p> <p>3. Адаптивное оборудование позволяет предоставлять разнообразные услуги для инвалидов;</p> <p>4. Услуги, предназначенные для инвалидов и доступная информация может стать одним из главных критериев выбора салона.</p>	<p>Поле СИУ:</p> <p>1. Уникальный салон красоты, аналогов у которого в городе нет, может разориться из-за отсутствия обучения персонала;</p> <p>2. Салон не сможет принять любых клиентов без каких-либо сложностей, если у него будет отсутствовать доступность;</p> <p>3. Не все услуги будут использоваться и окупаться, если будет недостаток информации о салоне и о самих процедурах;</p> <p>4. Салон красоты для инвалидов не будет удобен, если в нём отсутствуют специализированные услуги.</p>
<p>Слабые стороны</p> <p>1. Недостаточное пространство: Один из основных недостатков салона красоты для инвалидов - это недостаточное пространство. Инвалиды могут требовать больше места для свободного передвижения, а салоны красоты зачастую не</p>	<p>Поле СЛВ:</p> <p>1. Из-за недостаточного пространства не будет доступности для всех, включая людей с ограниченными возможностями (людей на колясках, со слабым зрением и слухом);</p> <p>2. Плохо оборудованные салоны</p>	<p>Поле СЛУ:</p> <p>1. Недостаточное пространство и отсутствие обучения персонала ведёт к снижению конкурентоспособности и к скорому разорению;</p> <p>2. Некоторые салоны красоты могут быть плохо оборудованы для инвалидов, что ведёт к отсутствию доступности;</p>

<p>обладают нужным пространством.</p> <p>2. Ограниченный доступ: Некоторые салоны красоты могут быть плохо оборудованы для того, чтобы инвалиды могли легко получить доступ к ним, например, если на входе есть лестница, а не пандус.</p> <p>3. Дорогие услуги из-за использования специализированного оборудования и вложений в дополнительную передвижную инфраструктуру.</p>	<p>красоты и необученный персонал может привести к разорению салона;</p> <p>3. Дорогие услуги из-за использованная адаптивного оборудования и низкая доступность информации о салоне может привести к его разорению.</p>	<p>3. Отсутствие специализированных услуг и сами по себе дорогие услуги не будут привлекать целевую аудиторию.</p>
--	--	--

Выбор организационной структуры управления для салона красоты зависит от многих факторов, таких как размер бизнеса, количество сотрудников, тип услуг, которые предоставляет салон, и целей, которые необходимо достичь. В нашем случае – оказание косметологических услуг лицам с инвалидностью ОДА.

Одним из наиболее распространенных вариантов является иерархическая структура, она позволяет четко определить роли и отношения между сотрудниками, упрощает управление и обеспечивает четкую вертикальную коммуникацию.

Иерархическая система управления в салоне красоты может иметь следующую структуру:

1) Владелец салона красоты - занимается общим управлением салоном, принимает стратегические решения и контролирует финансовое состояние салона.

2) Менеджер - отвечает за оперативное руководство салоном: назначение и контроль работы персонала, разработку маркетинговой стратегии, управление финансами, закупку оборудования и инвентаря.

3) Персонал - включает различных специалистов (стилистов, мастеров маникюра и педикюра, косметологов и т.д.). Они занимаются непосредственно предоставлением услуг клиентам и могут быть разделены на различные департаменты (например, отдел по уходу за волосами, отдел макияжа и т.д.)

4) Администратор - отвечает за прием клиентов, запись на услуги, организацию работы персонала, контроль за порядком в салоне и решение текущих проблем.

5) Бухгалтер - контролирует финансовую деятельность салона, составляет отчеты и обеспечивает своевременную уплату налогов и зарплат сотрудникам.

Иерархическая система управления имеет ряд преимуществ и недостаток, сравним их, чтобы определить, что представляет из себя эта система.

К преимуществам относятся:

1. снятие большей части нагрузки с высшего уровня управления;
2. стимулирование развития неформальных связей на уровне структурных блоков;
3. уменьшение потребности в специалистах широкого профиля;
4. как следствие предыдущего плюса - улучшение качества выпускаемой продукции;
5. появляется возможность создания штабных подструктур

К недостаткам можем отнести отсутствие гибкости, потеря информации при движении ее по иерархии, большие затраты времени на принятие решений.

Таким образом, иерархическая структура управления в салоне красоты может быть достаточно сложной и варьироваться в зависимости от конкретных требований и масштабов бизнеса.

Определение норм управляемости и взаимоотношении полномочий в организации. Определение штата специалистов.

В ООО «Possibility» предполагается следующий штат сотрудников:

1. Директор

Полномочия:

- общее управление салоном красоты;
- организация документооборота;
- составление квартального и ежегодного отчета о работе салона;
- контроль финансового состояния салона;
- проведение собеседований;
- принятие стратегических решений.

2. Управляющий (менеджер)

Полномочия:

- подбор квалифицированных кадров, проведение собеседований;
- обеспечение достойного уровня обслуживания;
- ведение отчетности;
- своевременный заказ заканчивающейся продукции;
- составление рабочего графика;
- контролирование работы мастеров и администратора.
- назначение и контроль работы персонала;
- разработка маркетинговой стратегии;
- управление финансами.

3. Бухгалтер

Полномочия:

- ведение отчетности;
- контролирует финансовую деятельность салона;
- анализ доходов и расходов, распределение бюджета на будущий период;

- обеспечивает своевременную уплату налогов и заработной платы.

4. Администратор

Полномочия:

- поддержание обратной связи с клиентами (отвечает за контроль клиентов);
- ведение записи;
- контроль работы мастеров;
- ведение отчетности, с периодичным отчетом перед управляющим;
- контроль за порядком в салоне и решение текущих проблем.

5. Мастер-универсал

Полномочия:

- предоставление выбранных услуг клиенту

6. Мастер ногтевого сервиса

Полномочия:

- предоставление выбранных услуг клиенту

7. Массажист

Полномочия:

- предоставление выбранных услуг клиенту

8. Визажист

Полномочия:

- предоставление выбранных услуг клиенту

9. Бровист

Полномочия:

- предоставление выбранных услуг клиенту

10. Косметолог

Полномочия:

- предоставление выбранных услуг клиенту

12. Помощник-ассистент

Полномочия:

- оказание помощи лицу с ОВЗ.

13. SMM-менеджер

Полномочия:

- ведение социальных сетей;
- разработка плана по развитию социальных сетей салона;
- ведение отчетности о проделанной работе.

Штатное расписание

Штатные специалисты	Фонд заработной платы (оклад + начисления)
Директор	40 000 рублей
Управляющий	45 000 рублей
Бухгалтер	30 000 рублей
Администратор	25 000 рублей
Администратор	25 000 рублей
Мастер-универсал	30 000 рублей
Мастер-универсал	30 000 рублей
Мастер ногтевого сервиса	30 000 рублей
Массажист	35 000 рублей
Массажист	35 000 рублей
Визажист	20 000 рублей
Бровист	25 000 рублей
Косметолог	30 000 рублей
Косметолог	30 000 рублей
Помощник-ассистент	20 000 рублей
SMM-менеджер	30 000 рублей
Уборщица	15 000 рублей
Уборщица	15 000 рублей

3. Разработка и описание системы мотивационных мероприятий в организации

Материальные стимулы	Нематериальные стимулы
<p>Денежное стимулирование:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.дополнительные выплаты за высокие показатели в работ; 2.поощрение здорового образа жизни (премии за отсутствие больничных листов, поощрение некурящих); 3.оплата медицинской и социальной страховки; 4.повышенная оплата вредных условий работы, если их невозможно улучшить; 5.предоставление кроме ежегодного отпуска, предусмотренного ТК, дополнительного времени отдыха; 6.денежные выплаты на день рождения, свадьбу, юбилей, при чрезвычайных ситуациях; 7.компенсация затрат сотрудников на проезд до предприятия или организация служебного транспорта; 8.пенсионные надбавки. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.похвала от администрации организации; 2.продвижение по службе; 3.повышение квалификации за счет организации; 4.создание дружественной, теплой атмосферы; 5.создание имиджа фирмы и забота о нем; 6.организация совместного досуга 7.наличие обратной связи – прекрасная мотивация служащих.
<p>Неденежное стимулирование:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение статуса и престижа работника в компании. 2. Расширение возможностей для развития профессиональных навыков и компетенций. 3. Поддержка и поощрение работников в их личных интересах и хобби. 4. Организация корпоративных мероприятий, которые позволяют укрепить командный дух и поднять моральный дух коллектива. 5. Предоставление физических и психологических условий для комфортной работы. 	<p>Нестандартные способы:</p> <p>Есть много нестандартных способов мотивировать людей. Некоторые из них могут не работать для всех, но они могут помочь нескольким людям.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Создайте борд мотивации. На этой доске вы можете разместить все, что может вас вдохновить, включая цитаты, фотографии, чертежи и списки целей. 2. Сделайте мотивационные вызовы. Вы можете установить серию целей и давать себе более сложные вызовы с каждой из них. Например, если вы хотите начать бегать, первый вызов может состоять в том, чтобы пройти мило в день. Затем вы можете повесить эту цель до двух миль, и т.д. 3. Группы мотивации. Создайте группу

	<p>мотивации и поставьте перед собой общие цели. Это может быть запись на марафон, похудение, набор мышечной массы или что-то ещё. Вы можете поддерживать друг друга и делиться знаниями и опытом.</p> <p>4. Создайте интригу. Возможно, вы можете поставить себе задачу, которая настолько интересна и крута, что это станет возможным только в случае, если вы будете работать сильнее, чем обычно. Например, вы можете поставить перед собой задачу запустить успешный бизнес, который будет конкурировать с самыми крупными фирмами в своей отрасли.</p> <p>5. Вознаграждайте себя. Также можно ставить перед собой цель и обещать себе какое-то вознаграждение, если цель будет достигнута. Это может быть что угодно: новые обувь, поездка на отдых, или даже покупка нового автомобиля. Однако, стоит осторожно относиться к таким вознаграждениям и не делать их слишком дорогими, чтобы не превратить мотивацию в источник финансовых проблем.</p>
<p>Взыскания как способ мотивирования: Взыскания могут использоваться как способ мотивирования сотрудников, если они используются с умом и справедливо. Взыскания должны быть наложены только при наличии явных нарушений правил или несоответствии требованиям работодателя.</p> <p>Зачастую применение взысканий имеет цель не только наказать сотрудника за допущенные ошибки, но и показать остальным работникам, что дисциплина и выполнение правил являются важными для работы в компании. При правильном подходе к использованию взысканий, работники начинают более серьезно относиться к своим обязанностям и стараются избегать нарушений.</p>	<p>Моральные и психологические стимулы: 1. социальное диагностирование персонала компании; 2. проведение тренингов и соревнований, направленных на выявление людей с лидерскими качествами; 3. создание особой атмосферы (цветовая гамма, оформление кабинетов, музыка в помещениях для релакса).</p> <p>В качестве морального поощрения применяют:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. похвалу работника в присутствии коллег; 2. личную благодарность руководителя, высказанную устно или оформленную в виде письма.

<p>Однако не следует злоупотреблять взысканиями, поскольку это может привести к демотивации персонала, увольнению лучших сотрудников, а также негативному имиджу компании. Поэтому, прежде чем применять взыскания следует внимательно оценить ситуацию и принять справедливое решение.</p>	
	<p>Инновационные методики:</p> <p>Инновационные методики мотивации разрабатываются с целью повышения производительности труда, улучшения качества работы и увеличения удовлетворенности сотрудников.</p> <p>Некоторые из них описаны ниже:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Геймификация: Применение игровых технологий в рабочих сценариях, чтобы сделать работу более увлекательной и приятной. Например, создание системы баллов за выполнение заданий, стоимость которых можно обменять на премии. 2. Оптимизация рабочих процессов: Автоматизация рутинных процессов помогает сотрудникам сосредоточиться на более важных и интересных задачах. Оптимизация рабочих процессов также может повысить эффективность работы и улучшить качество продукта. 3. Обратная связь: Система поощрения и наказания может стать мощным мотивационным фактором. Обратная связь помогает контролировать продуктивность работы и дает сотрудникам большую мотивацию, когда они получают положительную оценку своей работы. 4. Развитие профессиональных навыков: Работникам нужно чувствовать, что они развиваются и растут в профессиональном плане, чтобы чувствовать удовлетворение от своей работы. Программы обучения и развития, тренинги и мастер-классы могут

	<p>помочь сотрудникам расти в своей сфере.</p> <p>5. Эмоциональная мотивация: Эмоциональные факторы, такие как уважение, признание и поддержка, также могут стать сильным мотивационным фактором для сотрудников. Регулярное общение с руководством и коллегами, организация программа построения команды и мероприятий, создание уходящих подарков и т. п. помогут сотрудникам чувствовать себя ценными и важными.</p>
--	---

4. Методы контроля за выполнением задач и анализ результатов.

Для оценки труда работников в салоне красоты можно использовать следующие методы:

1. Метод анализа результатов труда - этот метод заключается в оценке производительности работы сотрудника, его навыков и умения справляться с задачами. Он может основываться на количественных показателях, таких как количество выполненных процедур или обслуженных клиентов, или на качественных характеристиках, таких как оценка клиентов и коллег.

2. Метод экспертной оценки - этот метод включает в себя исследования, проводимые специалистами по оценке труда, которые анализируют задачи, выполняемые работником, и оценивают его результаты. Это может быть полезно для определения зон необходимых улучшений и выявления новых навыков, которые могут быть необходимы для развития карьеры сотрудника.

3. Метод самооценки - этот метод позволяет сотруднику самостоятельно определить свои сильные и слабые стороны в работе, а также понять, какие улучшения и изменения ему необходимы. Это позволит ему развиваться и улучшить свои навыки.

Важно помнить, что любой метод оценки труда должен быть объективным, справедливым и прозрачным. Оценка должна быть проведена на основе учета конкретных результатов работы сотрудника, а не его личных качеств, и должна соответствовать целям оценки труда в салоне красоты.

Методы групповой оценки труда работников

Существует несколько методов групповой оценки труда работников в салоне красоты:

1. Метод рейтинговой оценки. Руководитель салона составляет список всех сотрудников и оценивает каждого из них по нескольким критериям, таким как квалификация, профессионализм, отношение к клиентам, коммуникабельность и т.д. Затем каждый сотрудник получает свой общий рейтинг.

2. Метод сопоставления пар. Этот метод основывается на том, что два сотрудника сравниваются друг с другом по критерию, установленному руководителем. Результаты сравнения записываются и суммируются для каждого сотрудника.

3. Метод распределения экспертных оценок. Этот метод требует участия нескольких экспертов, которые оценивают каждого сотрудника по заданным критериям. Затем экспертные оценки суммируются и вычисляется среднее значение.

4. Метод оценки производительности по задачам. В этом методе каждый сотрудник получает список задач, которые ему необходимо выполнить за определенный период времени. По окончании этого периода сотрудник оценивается по выполнению задач.

Выбор метода групповой оценки зависит от целей и задач оценки труда, а также от специфики салона красоты и требований к сотрудникам.

Процесс аттестации (оценка персонала)

Процесс аттестации (оценки персонала) - это систематическое и целенаправленное изучение производительности и способностей работников,

с целью оценки их выполнения должностных обязанностей и определения их потенциала для роста и развития в организации.

Основная цель процесса аттестации состоит в том, чтобы убедиться, что каждый работник является профессионалом, который соответствует установленным критериям производительности и этических стандартов, и предоставить им обратную связь, чтобы они могли улучшить свою работу и достичь лучших результатов.

Процесс аттестации может включать в себя следующие шаги:

- Определение целей и критериев оценки для каждого сотрудника
- Сбор и анализ информации о производительности сотрудника
- Обсуждение результатов оценки сотрудника с руководителем
- Планирование дополнительной поддержки и обучения для улучшения производительности
- Определение награды или санкции в зависимости от результатов оценки.

Процесс аттестации может проходить ежегодно, полугодовало или чаще, и является важным инструментом для эффективного управления персоналом и достижения целей организации.

Список источников

1. Беляев А.А., Коротков Э.М. Системология организации: Учебник / Под ред. Э.М. Короткова. - М.: ИНФРА-М, 2000. - 182 с.
2. Евенко Л.И. Организация как система. - М.: Экономика, 1992. - 186 с.
3. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2005. - 416 с.
4. Смирнов Э.Я. Основы теории организации. - М.: ЮНИТИ, 2000. - 278 с.
5. Смирнова В.Г., Мильнер Б.З., Латфуллин Г.Р., Антонов В.Г. Организация и ее деловая среда. - М.: ИНФРА-М, 2000. - 154 с.
6. Теория организации: Учебник / Под ред. В.Г. Алиева. - М.: Луч, 1999. - 416 с.