



Universitatea Tehnică a Moldovei

**EVALUAREA PERFORMANȚEI PERSONALULUI DIN
ORGANIZAȚIE (în baza datelor GȚ Beiu Filip, r-ul Orhei)**

Masterand:

Munteanu Irinel-Nicolae

Coordonator:

conf. univ., dr., Negritu Ghenadie

Chișinău, 2023

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII AL REPUBLICII MOLDOVA

Universitatea Tehnică a Moldovei

Programul de master „Administrarea afacerilor în sectorul agroalimentar” 120cr

Admis la susținere

Șef DEM: conf.univ.,dr. Țurcan Rina

_____” _____ **2023**

**EVALUAREA PERFORMANȚEI PERSONALULUI
DIN ORGANIZAȚIE (în baza datelor GȚ Beiu Filip,
r-ul Orhei)**

Teză de master

Masterand: _____ (_____)

Coordonator: _____ (_____)

Chișinău - 2023

ADNOTARE (în limba română)

Munteanu Irinel. „Evaluarea performanței personalului din organizație”.

Teză de master la specializarea – 041.MP. Administrarea afacerilor în sectorul agroalimentar

Structura lucrării. Teza este structurată în trei capitole, incluzând, cu titlul obligatoriu, și alte elemente structural, concluzii, anexe, 63 pagini text și 25 surse bibliografice.

Cuvinte cheie: evaluarea personalului, performanță, eficiență, întreprindere, resurse umane, management.

Scopul și obiectivele proiectului (problematika studiului) este de a stabili și îmbunătăți sistemul de evaluare a personalului din întreprindere.

În cadrul acestei lucrări au fost stabilite următoarele obiective:

1. Identificarea problemelor existente în sistemul de evaluare a performanțelor angajaților din întreprindere.

2. Identificarea și definirea criteriilor de evaluare a performanțelor angajaților din întreprindere.

3. Dezvoltarea și implementarea unor noi metode și instrumente de evaluare a performanțelor angajaților.

4. Identificarea și implementarea unor strategii de feedback și dezvoltare personalizată pentru angajați, pe baza rezultatelor evaluării performanțelor.

5. Monitorizarea și evaluarea sistemului de evaluare a performanțelor după implementarea schimbărilor.

Suportul teoretico-metodologic și științific al lucrării. Urmărind scopul cercetării cât mai complexe a obiectului investigat în dorința atingerii graduale a obiectivelor enunțate, în calitate de bază metodologică a cercetărilor au servit metoda economică, metoda sociologică, metoda sistematică, metoda statistică, metoda de analiză și sinteză, metoda comparativă, metoda cantitativă și alte metode general-științifice.

Importanța teoretică și valoarea aplicativă a proiectului (rezultatele concrete obținute) Recrutarea și selecția personalului sunt procese esențiale în cadrul unei organizații și au o importanță teoretică și o valoare aplicativă semnificative. Aceste procese pot ajuta la identificarea și aducerea celor mai buni candidați în organizație, ceea ce poate duce la o productivitate și o performanță mai mare și la dezvoltarea unei culturi organizaționale puternice.

Rezultatele cercetării pot fi utile antreprenorilor din RM privind elaborarea unor regulamente de evaluare a performanței angajaților și aplicarea unor metode moderne de evaluare a personalului în Republica Moldova.

ANNOTATION (in english)

Munteanu Irinel. "Evaluation of personal performance in the organization".

Master's thesis in specialization – 041.MP. Business administration in the agri-food sector

The structure of the paper . The thesis is structured in three chapters, including, with the mandatory title, other structural elements, conclusions, appendices, 63 pages of text and 25 bibliographic sources.

Key words : personnel evaluation, performance, efficiency, enterprise, human resources , management.

The purpose and objectives of the project (problem of the study) is to establish and improve the personnel evaluation system in the enterprise.

Within this work, the following objectives were established:

1. Identifying existing problems in the company's employee performance evaluation system.
2. Identifying and defining the criteria for evaluating the performance of employees in the company.
3. Development and implementation of new methods and tools for evaluating employee performance.
4. Identifying and implementing personalized feedback and development strategies for employees, based on performance evaluation results.
5. Monitoring and evaluation of the performance evaluation system after the implementation of the changes.

The theoretical -methodological and scientific support of the work. Pursuing the purpose of the most complex research of the investigated object in the desire to gradually achieve the stated objectives, the economic method, the sociological method, the systematic method, the method statistics, analysis and synthesis method, comparative method, quantitative method and other methods general-scientific.

The theoretical importance and applied value of the project (concrete results obtained) Recruitment and personnel selection are essential processes within an organization and have significant theoretical importance and practical value. These processes can help identify and bring the best candidates into the organization, which can lead to increased productivity and performance, as well as the development of a strong organizational culture..

The results of the research may be useful to entrepreneurs in the Republic of Moldova regarding the development of regulations for employee performance evaluation and the application of modern personnel evaluation methods in the Republic of Moldova.

CUPRINS

Declarația pe propria răspundere	3
Lista abrevierilor	8
Lista figurilor	8
Lista tabelelor	8
Introducere	10
I. Fundamente teoretice privind evaluarea activităților personalului în întreprindere	12
1.1. Obiectivele și principiile evaluării performanței	12
1.2. Metode de evaluare a performanței angajaților	20
1.3. Rolul evaluării performanței în sistemul de management al personalului	25
II. Caracteristica condițiilor de dezvoltare economico - financiară a G.Ț.,Beiu Filip”	29
2.1. Condițiile naturale și organizatorice de dezvoltare a întreprinderii	29
2.2. Caracteristica dezvoltării economico-financiară a G.Ț. “Beiu Filip”	33
III. Analiza și perfecționarea sistemului de evaluare a activităților salariaților întreprinderii G.Ț.,Beiu Filip”	40
3.1. Analiza evaluării activităților personalului din G.Ț. Beiu Filip	40
3.2. Dezavantajele activităților de management pentru evaluarea personalului din întreprindere	51
3.3. Recomandări pentru perfecționare eficienței metodelor de evaluare a performanței personalului	54
Concluzii	62
Referințe bibliografice	64
Anexe	

INTRODUCERE

Actualitatea temei. Succesul unei întreprinderi depinde de angajații săi. Dezvoltarea unui sistem de evaluare, până în prezent, a performanței personalului devine una dintre componentele esențiale ale sistemului de management.

Este problematic să spunem unele lucruri despre eficacitatea muncii sau despre performarea activității organizației, dacă nu se ia în calcul faptul că ar trebui să acordăm destulă atenție evaluării activității personalului. Evaluarea performanței personalului este metoda de colectare, analiză, sinteză, evaluare a informațiilor despre felul în care angajații realizează munca exercitată, demonstrează conduita bună în activitate, performanța, ținând cont de particularitățile individuale care ajută la îndeplinirea cerințelor întreprinderii și a managementului. Evaluarea performanței poate fi definită ca un instrument care poate să-i vină în ajutor managerului ca să atingă obiectivele întreprinderii.

Importanța studierii problemelor ce țin de evaluarea performanței personalului întreprinderii se datorează interesului sporit pentru soluționarea problemei îmbunătățirii calității managementului personalului, care devine tot mai frecvent un factor important în competitivitatea oricărei întreprinderi.

Utilizarea rezultatelor evaluării performanței angajaților pentru a lua decizii manageriale și administrative ce țin de promovare, concediere, stimulente și pedepse este unul dintre cele mai frecvente domenii de aplicare a acestuia. Rezultatele dobândite de un angajat sunt, în cele mai dese cazuri, cea mai semnificativă bază pentru a hotărî cu privire la promovarea lui. Și, deși activitatea de succes a personalului într-un anumit loc de muncă ar părea că garantează mai multă calitate, asta nu înseamnă că acesta e adevărul. Informațiile obținute în rezultatul evaluării sunt totuși importante pentru predicție, mai ales pentru a stimula succesul unui angajat ,angajat într-un nou post.

Stimularea unui angajat pentru ca acesta să obțină rezultate semnificative în muncă și să arate cele mai bune exemple de comportament în procesul de muncă este posibilă numai dacă sistemul de evaluare este capabil să determine acele diferențe în comportamentul de muncă al angajaților care sun, în mod clar, corelate cu diferențele de nivel profesional.

Scopul lucrării - Evaluarea performanței activităților personalului din întreprindere.

Obiectul studiului este personalul întreprinderii *GT "Beiu Filip" r-ul Orhei.*

La baza teoretică a lucrării stau cercetările autorilor străini privind analiza sistemului de evaluare, teoria managementului, designul organizațional, managementul personalului următorilor autori: Armstrong Michel, Boddy D., Payton R., Meskon M. Kh., Albert M., Hedouri

F.A., A. Speransky, N. V. Dragunkina, Travin V. V., Dyatlov V. A., A. Manolescu, V. Lefter, M. Dodu și alții.

Scopul lucrării este de a îmbunătăți sistemul de evaluare a personalului din întreprindere.

În cadrul acestei lucrări au fost stabilite următoarele obiective:

1. Identificarea problemelor existente în sistemul de evaluare a performanțelor angajaților din întreprindere.
2. Identificarea și definirea criteriilor de evaluare a performanțelor angajaților din întreprindere.
3. Dezvoltarea și implementarea unor noi metode și instrumente de evaluare a performanțelor angajaților.
4. Identificarea și implementarea unor strategii de feedback și dezvoltare personalizată pentru angajați, pe baza rezultatelor evaluării performanțelor.
5. Monitorizarea și evaluarea sistemului de evaluare a performanțelor după implementarea schimbărilor.

Din punct de vedere structural, lucrarea constă din: introducere, trei capitole principale, concluzii, propuneri, o listă de referințe și anexe.

În introducere se profilează relevanța temei, se precizează scopul și obiectivele, se determină obiectul și subiectul cercetării și se relevă baza metodologică și informațională.

Primul capitol al lucrării specifică principalele scopuri și principii de evaluare a performanței. Sunt prezentate metode de evaluare a personalului; Este clarificat rolul evaluării performanței în sistemul de management al angajaților.

În cel de-al doilea capitol este prezentată explicit situația economico – financiară a GȚ ”Beiu Filip”. Cuprinde prezentarea generală și complexă a întreprinderii, evoluția și structurarea principalilor parametri economico-financiari.

Al treilea capitol s-a făcut o analiză a evaluării performanței personalului din întreprindere. Avem date caracteristice generale ale angajaților întreprinderii; se descrie metoda de evaluare a activităților angajaților întreprinderii: metode de evaluare a rezultatelor activității specialiștilor din întreprindere; a fost desfășurată o analiză a gradului de satisfacție a angajaților față de sistemul actual de evaluare a personalului și au fost determinate deficiențele sistemului de evaluare. Acest capitol reflectă modalități de îmbunătățire a calității metodelor de evaluare a performanței angajaților; propuneri cu privire la aplicarea noilor metode de evaluare; sunt determinate potențialele avantaje din aplicarea sistemului de evaluare propus.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Yvan TELLIER, ROVENTA - FRUMUȘANI, Daniela. Resurse umane și dezvoltare organizațională. Editura Cavallioti, București, 1999, ISBN: 9789739463034.
2. Georgeta PÂNISOARA. Managementul resurselor umane. Ghid practic, Polirom, Iași, 2016, ISBN: 9789734621125.
3. Armstrong Michel. Armstrong's handbook of strategic human resource management, British Library Cataloguing in Publication Data, London 2011, ISBN 978 0 7494 6394 6, E-ISBN 978 0 7494 6359 3.
4. Bîrcă ALIC. Managementul resurselor umane. Editura ASEM, Chișinău, 2005, ISBN: 9975-75-295-0
5. Aurel MANOLESCU. Managementul resurselor umane. Editura Economica, București, 2003, ISBN 973-590-909-X
6. Aurel MANOLESCU. Managementul resurselor umane. https://www.academia.edu/8035872/Managementul_Resurselor_Umane_A_Manolescu
7. Ștefan STANCIU, Mihaela IONESCU. Managementul resurselor umane. https://www.academia.edu/7263661/Managementul_Resurselor_Umane
8. Viorel LEFTER, Alexandrina DEACONU, Aurel MANOLESCU, Anca BOGDAN, Ramona Ștefania IGREȚ - https://pdf-to-word.emapnet.com/#google_vignette
9. Ciprian TRIPON, Marius DODU. MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE <file:///C:/Users/admin/Downloads/Suport%20Curs%20MRU%20ID%202018-2019.pdf>
10. Marius DODU, Horia RABOCA, Ciprian TRIPON. MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE https://www.academia.edu/10248496/Managementul_resurselor_umane
11. Tiberiu Foris. Managementul resurselor umane. <https://econ.unitbv.ro/images/Masterat/Curs-MRU-Foris.pdf>
12. David BODDI , Robert PAYTON. . Fundamentals of Management. Bazele management: <teorie și practică management> . Editura : Peter , 2009 ISBN: 5-8046-0127-x
13. Michael MESCON, Michael ALBERT, Franklin HEDOWRY. Fundamentals of Management. Bazele management. Editura : Delo , 1997 704 pp . ISBN 0-06-044415-0, 5-7749-0047-9
14. A. A. SPERANSKY, N. V. DRAGUNKINA Optimizarea sistemului de remunerare și stimulente materiale . Ed . : Alfa -Presă , Științific carte , 2022 , ISBN 5457618188, 9785457618183
15. Travin V.V., Dyatlov V.A. Fundamentele managementului personalului. M.: Delo 2005 , ISBN: 5-7749-0169-6 .

16. Trifonova N. V., Maksimtsev I. A., Maizel A. I., Pivovarov I. S.. International Business Afacerii internaționale: manual pentru universități . SPb . : Peter , 2018, ISBN : 978-5-4461-0720-9 .
17. Watling B. Întrebări de control pentru evaluarea performanței personalului. Cum să obțineți rezultatele dorite de dvs. și de echipa dvs. M.: " Balance-Club ", 2002, ISBN: 966-8216-07-5, 0-273-64483-1 .
18. Ivanov, E.V. Kamneva , I.A. Kokhova , V.A. Maslova. Sistemul de evaluare a personalului din organizație. M.: Ed . Prometheus , 2018, ISBN 978-5-907003-87-3
19. A. Ya. Kibanov. Managementul personalului / A. Ya. Kibanov , Ed .: Moscova: PRIOR, 1999, ISBN 5-7990-0254-7.
20. Odegov Yu. G., Abdurakhmanov K. Kh., Kotova L. R. Evaluarea eficacității muncii cu personalul - o abordare metodologică. Moscova: Alfa-Press , 2011. ISBN: 978-5-94280-510-4
21. A. G. Vetoshkin , Asistență tehnică și de reglementare pentru siguranța vieții. Part I. Ed .: Infra-Engineering , M., 2017. ISBN: 978-5-9729-0162-3 .
22. Yu. G. Odegov , V. V. Khaliulina , Herald al Universității din Omsk. Seria „Economie”, nr. 1 (57) „Aspecte organizatorice ale evaluării și certificării personalului”. 2017, p. 119, ISSN 1812–3988.
23. Fletcher K. Evaluarea performanței . Evaluare și feedback.: trans . din engleza _ - M.: HIPPO PUBLISHING LTD, 2006, ISBN: 5-98999-018-9 .
24. T.Yu. Bazarov, B. L. Eremin. Managementul personalului / ed. T.Yu. Bazarov, B. L. Eremin. – M.: UNITI. 2002. __ ISBN 5-238-00290-4.
25. T.Yu. Bazarov, B.L. Eremina Managementul personalului: manual pentru universitati . Ed . a 2-a, adaugă. și reprelucrare. M.: UNI-TI, 2008. ISBN: 5-238-00290-4, 978-5-238-01057-1.