



Организация проведения аттестации персонала

Выполнила:

ФИО

Научный руководитель:

ФИО



ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ

Цель – разработка мероприятий по совершенствованию организации процедуры аттестации в ООО «Оптима».

Задачи:

1. Осветить теоретические основы организации оценки и аттестации персонала в организации, в частности, дать основные понятия деловой оценки персонала, ее цели, принципы, этапы, методы, раскрыть организацию процесса аттестации персонала в современных условиях.
2. Дать характеристику предприятия ООО «Оптима» и проанализировать организацию процесса оценки и аттестации персонала на данном предприятии.
3. На основе анализа разработать предложения по совершенствованию организации работы по оценке и аттестации персонала на предприятии ООО «Оптима».

АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ОЦЕНКИ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «ОПТИМА»

Организационно-экономическая характеристика

Технико-экономические показатели деятельности ООО «Оптимa»:

Показатели	Годы			Изменение	
	2012	2013	2014	2014/2013	2014/2012
1. Выручка, тыс.руб.,	1557065	1725868	1971960	414895	246092
2. Себестоимость реализованной продукции, тыс.руб.,	1461828	1425481	1547425	85597	121944
3. Валовая прибыль, тыс. руб.,	95237	300387	424535	329298	124148
4. Чистая прибыль, тыс.руб.,	62532	115750	121476	58944	5726
5. Рентабельность реализованной продукции, %	4,02	6,71	6,16	2,14	-0,55
6. Стоимость основных фондов, тыс.руб.,	8221	15261	16389	8168	1128
7. Производительность труда, тыс.руб.,	1 250,65	1 423,98	1 643,30	392,65	219,32
8. Фондоотдача,	189,40	113,09	120,32	-69,08	7,23
9. Фондовооруженность	6,60	12,59	13,66	7,05	1,07

АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ОЦЕНКИ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «ОПТИМА»

Оценка квалификационного состава и структуры персонала организации:

Среднегодовая численность и структуре работающих в ООО «Оптима»:

Категория работающих	2012		2013		2014	
	Чел .	В процентах к итогу	Чел .	В процентах к итогу	Чел .	В процентах к итогу
Среднесписочная численность работающих, всего	164	100 %	172	100 %	186	100 %
В т.ч. Руководящий состав	13	7,9 %	15	8,7 %	16	8,6 %
Специалисты	28	17,1 %	28	16,3 %	30	16,1 %
Рабочие основного производства	63	38,4 %	61	35,5 %	69	37,1 %
Рабочие вспомогательного производства	39	23,8 %	38	22,1 %	37	19,9 %
Торговый персонал	21	12,8 %	30	17,6 %	34	18,3 %

АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ОЦЕНКИ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «ОПТИМА»

Оценка квалификационного состава и структуры персонала организации:

Анализ причин текучести кадров в ООО «Оптима»:

Причины увольнения	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Низкий уровень заработной платы	63,8 %	75,0 %	62,5 %
Несвоевременная выплата заработной платы	13,5 %	8,97 %	5,9 %
Нарушения трудовой дисциплины	22,7 %	16,03 %	31,6 %
Итого	100,0 %	100,0 %	100,0 %



АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ОЦЕНКИ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «ОПТИМА»

Анализ процесса организации оценки и аттестации персонала в организации:

Недостатки процедур аттестации персонала в организации:

1. Оценка персонала осуществляется не периодически;
2. Нет четкого алгоритма проведения процедуры аттестации,
3. Слабо используются возможности современных технологий при оценке и аттестации персонала предприятия.



НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ОЦЕНКЕ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «ОПТИМА»

Предложения по развитию аттестации и оценке

Рекомендации по оценке персонала:

Сотрудники должны четко знать и понимать стандарты работы и критерии, по которым их оценивают.

Сотрудники должны знать, по какому принципу проводится оценка и как ее результаты найдут отражения на заработной плате.

Система оценки должна быть прозрачной, понятной, универсальной.

По результатам оценки сотруднику должна быть предоставлена обратная связь.

По результатам оценки сотруднику должна быть предоставлена возможность исправить то, что он делает неверно.



НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ОЦЕНКЕ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «ОПТИМА»

Предложения по развитию аттестации и оценке

Оценки персонала ООО «ОПТИМА» методом «360 градусов»:

1. Каждый сотрудник будет оцениваться тремя экспертами.
2. По пяти группам качеств.
3. В каждой группе содержится пять качеств, оценить которые предлагается экспертам. По каждой группе качеств рассчитывается средний балл для испытуемого.
4. Изучаемый работник не должен знать группу оценивающих его экспертов.
5. Основная задача руководителя исследования – не допустить утечки информации о результатах оценки конкретных работников.



НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ОЦЕНКЕ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «ОПТИМА»

Предложения по развитию аттестации и оценке

Список сотрудников кадрового резерва:

№ п/п	Ф.И.О. сотрудника	Возраст, лет	Стаж работы в компании, лет
1.	Васина Ю.А.	35	4
2.	Иванова М.А.	38	1,5
3.	Митина А.Н.	31	5
4.	Сидорова А.Ю.	26	3



НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ОЦЕНКЕ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «ОПТИМА»

Предложения по развитию аттестации и оценке

на основании полученных данных были разработаны характеристики на каждого сотрудника

1. Васина Ю.А. имеет сильно развитое чувство долга и высокий авторитет в коллективе, что можно объяснить ее стажем работы в организации (4 года). Однако общественно-полезная активность у данного сотрудника низкая (3,5 балла), что в свою очередь говорит о недостаточной мотивации.
2. Иванова М.А. работает в компании 1,5 года и, возможно, поэтому имеет низкий авторитет в коллективе и не высокую приверженность организации. Квалификационный уровень данного сотрудника находится на хорошем уровне, её деловые качества высокие.



НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ОЦЕНКЕ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «ОПТИМА»

Предложения по развитию аттестации и оценке

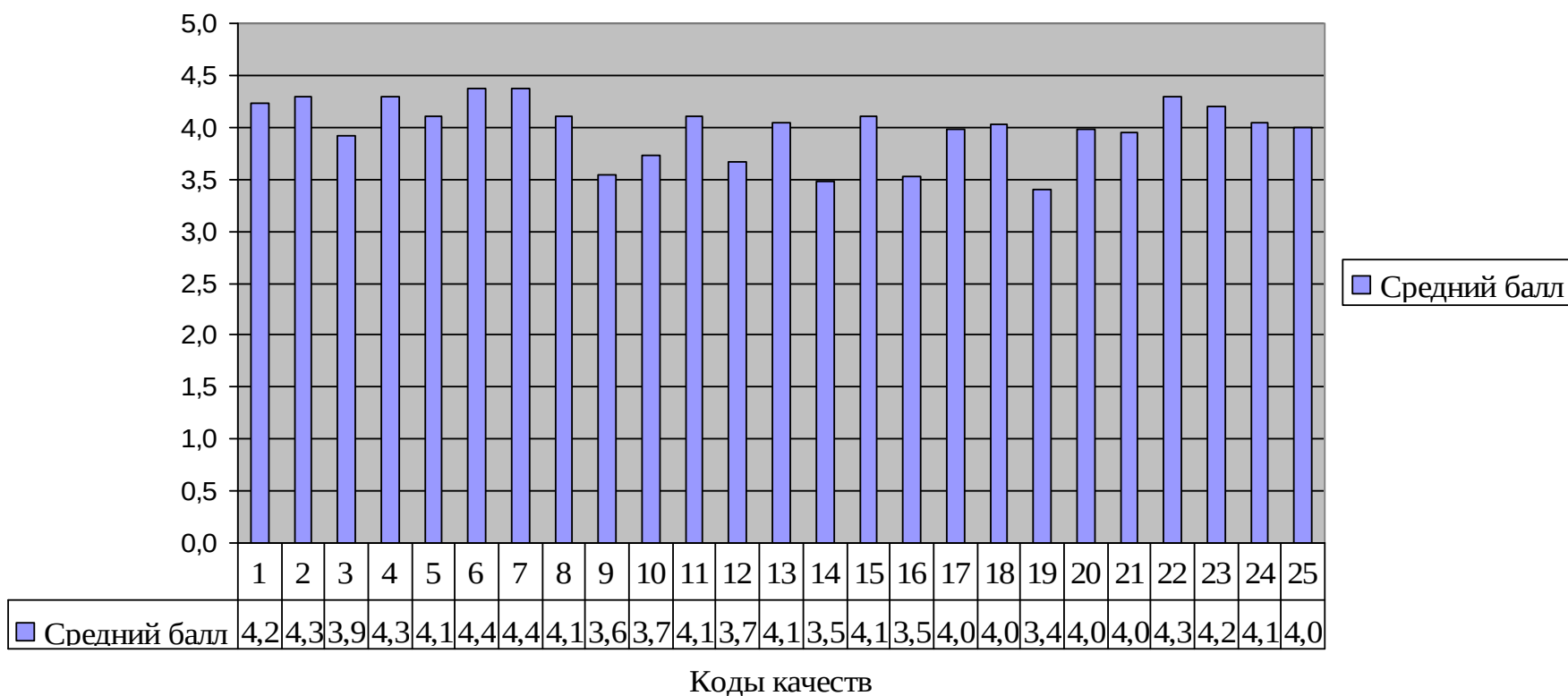
сновании полученных данных были разработаны характеристики на каждого сотрудн

3. Митина А.Н. показала самые высокие оценки в первой группе качеств. Степень мотивации данного сотрудника может служить примером для всех. Также у нее наблюдается самый высокий уровень профессиональных знаний, хорошие деловые качества и способность к руководству.
4. Сидорова А.Ю. работает в компании 3 года, имеет высокий уровень мотивации, является классным специалистом. По организаторским способностям данный сотрудник получил максимальные оценки.

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ОЦЕНКЕ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «ОПТИМА»

Предложения по развитию аттестации и оценке

Усредненная диаграмма качеств





НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ОЦЕНКЕ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «ОПТИМА»

Предложения по развитию аттестации и оценке

1. Анализ оценок деловых и личностных качеств работников, правильное и своевременное использование его результатов создают условия для повышения уровня организационной работы с кадрами.
2. Анализ экспертных оценок дает возможность работнику увидеть положительные и отрицательные стороны своей деятельности через призму общественного мнения.
3. Позволяет грамотно организовать индивидуальную работу с изучаемыми специалистами.
4. Ознакомить аттестируемых с оценками, характеризующими их деятельность и дать соответствующие рекомендации по устранению выявленных в ней недостатков.



НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ОЦЕНКЕ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «ОПТИМА»

Совершенствование инструментов оценки и аттестации персонала с использованием новых технологий:

использование современных электронных систем дистанционного обучения:

1. СДО – это информационная система, далеко не всегда подразумевающая территориальную «дистанционность», - она может использоваться и в рамках одной компактно расположенной компании.
2. Получение, хранение и обработка сведений о компетенциях вполне по силам СДО как стандартной базе данных. При этом архитектура ведущих систем изначально рассчитана на работу именно с такой информацией.
3. Использование компьютерных методов позволяет избежать ряда недостатков традиционным путем оценки персонала (например, субъективности в одних случаях и дороговизны – в других).



Организация проведения аттестации персонала

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!