

### **Слайд 1**

**Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!**

Тема моей выпускной квалификационной работы - «**тема**».

**Актуальность темы** обусловлена тем, что система аттестации и оценки персонала — важный элемент управления человеческими ресурсами. Аттестация персонала проводится для того, чтобы выявить результаты деятельности, деловые и личностные качества сотрудника, стимулировать их творческий рост и активность, повысить квалификацию, обеспечить возможность продвижения по служебной лестнице.

### **Слайд 2**

Целью выпускной квалификационной работы является разработка мероприятий по совершенствованию организации процедуры аттестации в ООО «Оптима».

### **Слайд 3**

Для достижения поставленной в начале работы цели, во второй главе работы производится АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ОЦЕНКИ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «ОПТИМА».

Общество с ограниченной ответственностью «Оптима» осуществляет следующие виды деятельности:

производство строительных изделий и материалов;

реализация вентиляционного оборудования и материалов оптом и в розницу;

Анализ технико-экономических показателей деятельности ООО «Оптима» позволил сделать ряд выводов.

Размер выручки предприятия за 3 года возрос на 414895 тыс. рублей, что является положительным моментом характеризующим деятельность предприятия.

Прирост выручки и прибыли обеспечивает рост объема рентабельности с 4,02 до 6,16%, что отражает повышение эффективности основной деятельности предприятия по реализации своей продукции, однако стоит заметить, что все-таки показатель находится на достаточно низком уровне, это свидетельствует о высокой доле затрат предприятия.

В целом по итогам анализа технико-экономических показателей можно сделать вывод, что ООО «Оптима» - предприятие с большими потенциальными возможностями, имеет четкие цели и позиции на рынке строительных товаров. Ассортимент товарной продукции постоянно расширяется, в перспективе при соблюдении качества товара есть возможность выйти на внешние рынки.

### **Слайд 4**

Далее в работе производится оценка квалификационного состава и структуры персонала организации.

На слайде номер 4 представлена информация о среднегодовой численности и структуре работающих в ООО «Оптима».

Из таблицы видно, что в 2014 году в ООО «Оптима» штат специалистов увеличился на два человека, но в процентном соотношении к итогу уменьшился по сравнению с 2011 г. на 1%.

В количестве руководящего состава особых изменений не произошло. Штат рабочих основного производства в 2014 году увеличилось на 6 человек по сравнению с 2012 г., но в процентном соотношении к итоговому числу, уменьшилось на 1,3%. Больше всего и номинально, и в процентном соотношении выросло количество торгового персонала. Это связано с открытием еще одного специализированного магазина.

На предприятии работают высококвалифицированные работники. Это объясняется тем, что 74% работников предприятия имеют высшее и среднее специальное образование.

Чуть меньше половины (47,9%) работников самого продуктивного возраста 35-50 лет, но в то же время растет процент предпенсионного и пенсионного возраста.

### **Слайд 5**

Далее была проанализирована текучесть кадров в организации.

Коэффициент текучести имеет отрицательную динамику, что требует глубокого анализа причин и внесения соответствующих корректировок в кадровую политику.

Часть работников увольняют из-за нарушения трудовой дисциплины, так как приходят на работу в состоянии алкогольного опьянения, опаздывают или рано уходят с работы, нарушают пропускной режим, уносят товарно-материальные ценности. Из-за несвоевременной выплаты заработной платы увольняются незначительное число работников. В основном на предприятии не задерживают зарплату, если случается, то не более 15 дней.

### **Слайд 6**

Анализ существующего процесса организации оценки и аттестации персонала в организации показал, что при всех положительных моментах процедуры оценки и аттестации в ООО «Оптима» имеется ряд недостатков, а именно:

- оценка осуществляется не периодически;
- нет четкого алгоритма проведения процедуры аттестации,
- слабо используются возможности современных технологий при оценке и аттестации персонала предприятия.

Отсюда можно сделать вывод, что организация процедуры оценки и аттестации в ООО «Оптима» требует совершенствования.

### **Слайд 7**

Третья глава работы посвящена разработке **НАПРАВЛЕНИЙ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ОЦЕНКЕ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «ОПТИМА»**.

Для эффективной работы предприятия важно, чтобы работа была не просто выполнена, а выполнена в срок, с нужным количеством и качеством и при использовании отпущенного количества ресурсов. Для этого процесс и результат работы сотрудника сверяются с плановым заданием по определенным критериям, т. е. осуществляется оценка качества его работы. На основании изученных материалов были разработаны следующие рекомендации по оценке персонала:

1. Сотрудники должны четко знать и понимать стандарты работы и критерии, по которым их оценивают.
2. Сотрудники должны знать, по какому принципу проводится оценка и как ее результаты найдут отражения на заработной плате.
3. Система оценки должна быть прозрачной, понятной, универсальной для всех сотрудников, чтобы исключить возможность предвзятого отношения. Особенно важно, чтобы критерии оценки были одинаково понятны и оценщику и оцениваемому.
4. По результатам оценки сотруднику должна быть предоставлена обратная связь, причем не только отрицательного характера. Важно отметить не только плохие, но и хорошие качества сотрудника.
5. По результатам оценки сотруднику должна быть предоставлена возможность исправить то, что он делает неверно.

### **Слайд 8**

Для аттестации сотрудников ООО «ОПТИМА» была рекомендована методика оценки «360 градусов» — круговая субъективная оценка персонала, когда сотрудник оценивается своим руководителем, коллегами, подчиненными и клиентами.

Для оценки персонала ООО «ОПТИМА» методом «360 градусов» разработана анкета оценки личности и деловых качеств сотрудника. Предполагается, что каждый сотрудник будет оцениваться тремя экспертами (инспектор отдела кадров,

непосредственный руководитель, коллега по работе) по пяти группам качеств (социально-психологическая направленность, квалификация и уровень знаний, деловые качества, организаторские способности, личные качества). В каждой группе содержится пять качеств, оценить которые предлагается экспертам. По каждой группе качеств рассчитывается средний балл для испытуемого. В конце исследования также рассчитывается средний балл по каждому качеству среди сотрудников принявших участие в исследовании.

#### **Слайд 9**

В рамках дипломного проектирования была проведена пробная оценка персонала ООО «ОПТИМА» Список изучаемых сотрудников представлен в таблице.

По результатам анкетирования на каждого изучаемого сотрудника были заполнены таблицы, в которых проставлены коды качеств и оценки, выставленные экспертами. По каждой группе качеств и по исследованию в целом рассчитан средний балл.

#### **Слайд 10**

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. Возможно данный сотрудник слабо видит свое место в компании. Из второй группы оценок видно, что у Васиной Ю.А. имеются хорошие профессиональные знания и очень небольшой опыт применения этих знаний на практике.

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. Руководителю подразделения стоит обратить внимание на развитие организаторских способностей Ивановой М.А.

#### **Слайд 11**

Для Митиной А.Н. и Сидоровой А.Ю. также были составлены характеристики.

#### **Слайд 12**

Рассматривая данные усредненной «диаграммы качеств» изучаемых сотрудников можно судить о положении дел с обучением и развитием потенциала сотрудников в организации в целом. По её результатам проведем корректировку в обучении сотрудников организации.

Анализируя усредненную «диаграмму качеств» изучаемых сотрудников можно сделать выводы, что для данной группы характерны:

- высокий уровень профессиональных знаний;
- высокая способность к социальной адаптации и сосуществования в коллективе;
- слабые навыки в управлении;
- низкая способность принятия управленческих решений;
- отсутствие навыков в организации эффективной работы персонала;
- неумение организовать работу команды;
- отсутствие творческого подхода в работе.

В связи с вышесказанным целесообразно расширить тематику семинаров для подготовки сотрудников компании, дополнив их лекциями:

1. Основы трудовой мотивации.
2. Принятие и реализация управленческих решений.
3. Основы формирования команд.
4. Развитие управленческого потенциала (самоменеджмент).
5. Стратегическое планирование.
6. Психология управления.
7. Эффективное лидерство.

#### **Слайд 13**

Анализ оценок деловых и личностных качеств работников, правильное и своевременное использование его результатов создают условия для повышения уровня организационной работы с кадрами. При этом анализ результатов исследования должен проводиться с учетом требований к должностям, на которые претендуют либо которые занимают изучаемые сотрудники.

Анализ экспертных оценок дает возможность работнику увидеть положительные и отрицательные стороны своей деятельности через призму общественного мнения; позволяет грамотно организовать индивидуальную работу с изучаемыми специалистами; ознакомить аттестируемых с оценками, характеризующими их деятельность и дать соответствующие рекомендации по устранению выявленных в ней недостатков.

#### **Слайд 14**

Еще одним направлением СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ОЦЕНКЕ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «ОПТИМА» является Использование современных электронных систем дистанционного обучения.

В качестве альтернативного инструмента не только сбора информации, но и ее частичной интерпретации, сочетающего в себе относительно невысокую стоимость и достаточную функциональность, можно использовать современные электронные системы дистанционного обучения (СДО). Преимущества таких систем представлены на слайде.

#### **Слайд 15**

**Таким образом, Цель работы** - разработка мероприятий по совершенствованию организации процедуры аттестации в ООО «Оптима» – **достигнута.**

Спасибо за внимание! Доклад окончен.