

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии. Тема моей выпускной квалификационной работы - Разработка системы оценки менеджеров по продажам. (слайд 1).

Достижение организацией поставленных целей возможно только при условии эффективного использования находящихся в ее распоряжении ресурсов, в том числе и человеческих ресурсов.

Аттестация персонала - это процедура систематической формализованной оценки соответствия уровня труда, качеств и потенциала личности сотрудников требованиям выполняемой работы.

Алгоритм действий при проведении как процедуры оценки, так и аттестации представлен на слайде. (слайд 2)

Далее, был проведен анализ системы аттестации менеджеров организации на примере ООО «Сантехника».

Организационная структура предприятия (слайд 3) представляет собой линейно-функциональную структуру.

В компании ООО «Сантехника» на данный момент проводили оценку менеджеров по продажам в 2015 году, была проведена классическая модель оценки персонала. Перечень сотрудников, проходивших оценку, июль 2015 г. и ее результаты в ООО «Сантехника» представлены на слайде. (слайд 4)

Из 7 менеджеров компании двое прошли оценку с некоторыми трудностями, а это почти 30% от общего числа менеджеров по продажам. Соответственно сотрудники ООО «Сантехника», в частности менеджеры по продажам, нуждаются в повышении своей квалификации.

Это приведет к существенным улучшениям показателей их работы в компании и приведет к росту объема продаж и, в целом, к увеличению финансовых показателей ООО «Сантехника».

Далее была проведена разработка системы оценки менеджеров в ООО «Сантехника».

Учитывая анализ существующей оценки менеджеров по продажам в компании ООО «Сантехника» и желание руководства компании улучшить качество работы менеджеров распишем несколько задач по улучшению классической системы оценки менеджеров, проведенной в 2015 году.

Дополнение такими элементами, как мониторинг в существующую технологию системы оценки, совершенствование положения и остальных элементов системы оценки. Организация ставит целью улучшение качества работы своих сотрудников, а именно менеджеров по продажам и результатов финансово-хозяйственной деятельности.

Первый этап – подготовка. Его технология и последовательность приведена на слайде. (**слайд 5**). Второй этап – проведение. Его технология и последовательность приведена на слайде (**слайд 6**). Третий этап – заключительный. Его технология и последовательность действия представлена на слайде (**слайд 7**). Четвертый этап – мониторинг. Последовательность действий на этом этапе представлена на слайде (**слайд 8**).

В соответствии с изложенной методике была проведена оценка менеджеров. Для начала, в ходе подготовительного этапа, был утвержден список работников, которые подлежали оценке ООО «Сантехника». (**слайд 9**)

Далее, были проведены все этапы работы в соответствии с изложенным планом. На базе проведенного анализа результатов «классической» оценки было предложено внедрить в ООО «Сантехника» инновационные элементы в систему оценки менеджеров.

Все это можно осуществить в рамках создания «Центра качества сотрудников» как отдельного подразделения в ООО «Сантехника» для уже работающих менеджеров, так и для вновь нанимаемых сотрудников, а также для проведения последующей оценки работников.

Создание данной системы оценки менеджеров, которая основана на инновационных методах, не только повысит качество работы менеджеров по продажам и рекламе ООО «Сантехника», но и будет крайне эффективной в процессе приема на работу новых менеджеров по продажам.

За основу будет применена методика Ассессмент-центра (AssessmentCenter), которая широко используется в мировой практике с середины XX века и считается одним из наиболее точных и эффективных методом оценки деловых и личностных качеств сотрудников компаний, особенно менеджеров.

Данная методика была адаптирована под специфику деятельности компании ООО «Сантехника» в этом году и начала апробироваться на практике.

Основным источником финансирования инноваций в системе оценки менеджеров по продажам ООО «Сантехника» - располагаемая нераспределенная прибыль компания. Заемных средств использовать не планируется.

Проведенная апробация и растет экономической эффективности позволяет констатировать, что инновационный проект является эффективным, то есть экономически выгодным и целесообразным для внедрения.

Таким образом, поставленная цель в работе достигнута. Доклад окончен.
Спасибо за внимание!