

### **Слайд 1**

**Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!**

Тема моей дипломной работы - **«ВЫЯВЛЕНИЕ ПУТЕЙ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТЕКУЩЕЙ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА В ООО «Авто Транс»».**

Актуальность выбранной темы определяется стремлением современных организаций максимально эффективно использовать потенциал своих работников, создавая все условия для их полной отдачи на работе и для интенсивного развития их потенциала.

### **Слайд 2**

Целью выпускной квалификационной работы является совершенствование социально - экономически обоснованных методов оценки деятельности персонала в ООО «АВТО ТРАНС».

### **Слайд 3**

Для достижения поставленной в начале работы цели, во второй главе работы производится анализ особенностей методов оценки деятельности персонала в ООО «АВТО ТРАНС».

АВТО ТРАНС – лидер мировой химической отрасли, имеющий более 150 производственных площадок на различных континентах и поставляющий свою продукцию заказчикам из 200 стран мира.

История АВТО ТРАНС в Российской Федерации насчитывает более 130 лет.

Группа АВТО ТРАНС представляет собой крупнейшее в мире объединение компаний, работающих в химической отрасли.

Проведенный анализ персонала (**таблица 1 раздаточного материала**) ООО «АВТО ТРАНС» по основным характеристикам и квалификационным признакам показал, что в 2013 году в ООО «АВТО ТРАНС» 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 2013 году увеличился на 6 человек.

### **Слайд 4**

На предприятии преобладает количество сотрудников мужского пола, но количество сотрудников женского пола растет, так как растет торговый персонал, где в основном работают женщины (**таблица 2 раздаточного материала**).

Также можно отметить, что на предприятии работают высококвалифицированные работники. Это объясняется тем, что 74% работников предприятия имеют высшее и среднее специальное образование(**таблица 3 раздаточного материала**).

### **Слайд 5**

Результаты анализа движения кадров (**таблица 4 раздаточного материала**) говорят о том, что часть работников увольняют из-за нарушения трудовой дисциплины, были зафиксированы случаи прихода на работу в состоянии алкогольного опьянения, также за несоблюдение рабочего графика (опозданий или самовольного ухода до конца рабочего дня), нарушение контрольно - пропускного режима, а так же случаев, когда работники позволяли себе уносить товарно - материальные ценности. По причинам неудовлетворенности персонала условиями труда и несвоевременной выплаты заработной платы увольняется незначительное число работников.

### **Слайд 6**

Далее в работе проводился анализ существующих методов оценки деятельности персонала в ООО «АВТО ТРАНС».

В ООО «АВТО ТРАНС» сотрудники проходят оценочные процедуры на разных этапах работы на предприятии.

Целями проведения оценочных мероприятий в ООО «АВТО ТРАНС» являются:

- отбор кандидатов при приеме на работу;
- выявление потребностей в обучении сотрудников, формирование учебного плана;
- планирование карьеры сотрудников;
- формирование кадрового резерва на ключевые должности;
- диагностика ситуации на предприятии в целом.

### **Слайд 7**

В целях выявления особенностей социологического исследования методов оценки деятельности персонала, мной был проведён опрос работников отдела продаж и HR-отдела. Было опрошено 36 сотрудников.

На слайде представлена диаграмма, отражающая удовлетворенность размером заработной платы.

Как видно из диаграммы, 78% опрошенных отметили среднюю удовлетворенность размером заработной платы. Следует повысить материальное стимулирование работников, а так как поднятие заработной платы для увеличения удовлетворенности приведет к большим затратам то следует наладить систему премий и бонусов для поднятия показателя. (результаты исследования представлены на рисунках 1-6 раздаточного материала).

### **Слайд 8**

Диаграмма Удовлетворенность перспективами профессионального и служебного роста показывает, что более половины сотрудников не видят перспективы роста в данной организации. Руководству стоит проявлять большую заинтересованность в росте и прогрессе сотрудников. Это может выражаться в том, что работнику будет поручена более сложная работа, можно делегировать работнику больше ответственности за выполнение определенной работы.

### **Слайд 9**

Из диаграммы Удовлетворенность ответственностью выполняемой работы следует, что 71% опрошенных работников удовлетворяет этот показатель удовлетворенности. Это также связано с небольшой численностью персонала. Так как промах даже одного работника может оказаться заметен на финансовом положении фирмы.

### **Слайд 10**

На слайде номер 10 представлены Недостатки, отмеченные руководителями и специалистами при проведении деловой оценки (см. таблицу 5 раздаточного материала).

Проведенное исследование показало, что в процессе оценки и аттестации персонала в ООО «АВТО ТРАНС» не все так гладко, как хотелось бы. Случаются ошибки, которые отражаются на результатах аттестации и формируют негативное отношение к данной процедуре у персонала.

Главная проблема предприятия состоит в отсутствии периодического проведения оценки деятельности сотрудников. Если у аттестации есть официальный статус, её периодичность определена законом, то периодическая оценка персонала, её процедура должна регулироваться внутренними документами предприятия. В локальных документах

ООО «АВТО ТРАНС» на этот счёт ничего не оговорено. Оценка квалификационного уровня служащего осуществляется не комплексно, хотя и основывается на учете специфики труда той или иной категории служащих и достигаемой результативности в работе.

#### **Слайд 11**

Третья глава работы содержит **ВЫРАБОТКУ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА В ООО «АВТО ТРАНС».**

Проблема объективной и единообразной оценки результатов работы сотрудников ООО «АВТО ТРАНС» является актуальной.

Проанализировав процесс «измерение удовлетворенности внутренних потребителей» в ООО «АВТО ТРАНС» методом анализа проблем процесса, были выявлены следующие слабые стороны, проблемы процесса:

1. Нерегулярность проведения оценки.
2. Формальное отношение руководства к функционированию процесса
3. Недостаточное качество управления процессом
4. Низкое качество содержания опросного листа вследствие недостаточной квалификации разработчиков и внимания руководства:
5. Использование только стандартной анкеты для оценки.
6. Несвоевременность обработки анкет.
7. Отсутствие методики расчета показателей процесса оценки:  
- не установлены показатели результативности/эффективности процесса.
8. Отсутствие оценки результативности/эффективности процесса.

#### **Слайд 12**

В интересах совершенствования методов оценки деятельности персонала ООО «БАСФ» предлагается следующий проект мероприятий:

1. Для совершенствования нормативной базы разработать дополнительные локальные акты, регламентирующие периодическую оценку персонала, её процедуру, комплексную оценку квалификационного уровня служащего, сроки обязательной аттестации для каждой должности, рекомендации по качественному и количественному составу аттестационной комиссии, схему оценки персонала ООО «АВТО ТРАНС».
2. Для внедрения прогрессивных методов оценки персонала создать внутренний центр оценки - Ассессмент - центр, ввести использование современных СДО.
3. В целях обеспечения аттестационного процесса в компании на постоянной основе в рамках вновь изданного локального нормативного акта разработать инструкцию по проведению аттестации.
4. В интересах повышения профессиональной подготовленности сотрудников необходимо внедрить в компании проведение регулярных семинаров по системе оценки персонала, порядку её проведения, проведение регулярных тестирований на выявление профессиональных знаний работников.
5. Для повышения качества системы оценки, опросных листов и квалификации их разработчиков создать интранет – сайт, на котором разместить информацию по методам, технологиям и процедуре оценки персонала Компании.
6. Для повышения мотивации сотрудников отдела продаж необходимо выработать меры по повышению заинтересованности и удовлетворённости сотрудников от выполняемой работы, внедрению системы выявления способностей работников в интересах их карьерного роста. Включить в практику планирование развития сотрудника.

#### **Слайд 13**

Результаты анализа социально - экономического обоснования предлагаемого проекта мероприятий по совершенствованию технологий оценки деятельности персонала показывают, что большинство из них не требует дополнительного финансирования, и могут быть реализованы HR- отделом и другими подразделениями компании в рамках текущей деятельности (таблица 6 раздаточного материала).

В результате проведенных мероприятий на 10% прогнозируется увеличение выручки от реализации услуг и производительность труда, прибыли – на 55,9%.

Проведение мероприятий по повышению эффективности оценки персонала приведут в целом к улучшению деятельности ООО «АВТО ТРАНС».

#### **Слайд 14**

**Таким образом, Цель работы** - совершенствование социально - экономически обоснованных методов оценки деятельности персонала в ООО «АВТО ТРАНС» – **достигнута.**

Спасибо за внимание! Доклад окончен.