

(1 слайд) Здравствуйте, уважаемые члены комиссии. Вашему вниманию представлена выпускная квалификационная работа по теме «Совершенствование методов аттестации персонала (на примере ПАО «Газпром газораспределение Нижний Новгород»)».

(2 слайд) Актуальность темы заключается в том, что с помощью совершенствования методов аттестации персонала ПАО «Газпром газораспределение Нижний Новгород», можно добиться повышение эффективности работы каждого сотрудника компании.

Объект исследования – система управления персоналом ПАО «Газпром газораспределение Нижний Новгород».

Предмет исследования – аттестация сотрудников ПАО «Газпром газораспределение Нижний Новгород».

(3 слайд) Цель исследования – изучение процесса аттестации в ПАО «Газпром газораспределение Нижний Новгород» и разработка мероприятий по совершенствованию аттестации, которые повысят эффективность работы сотрудников компании.

Для реализации цели, были поставлены цели, отображенные на слайде.

(4 слайд) Процесс набора персонала в ПАО «Газпром газораспределение Нижний Новгород» осуществляется в два этапа:

- первый этап – ознакомление с резюме и рекомендательными письмами принимаемого на работу сотрудника или, при отсутствии резюме, заполнение специальной анкеты;

- второй этап – личное собеседование с сотрудником отдела по работе с персоналом.

В таблице приведена структура работников предприятия ПАО «Газпром газораспределение Нижний Новгород».

За анализируемый период численность работников предприятия сократилась на 101 человека, в основном уменьшилось количество рабочих и руководителей. На предприятии наблюдается тенденция увеличения доли специалистов в общей численности работников, их доля в структуре увеличилась с 19,8% до 23,4%.

(5 слайд) Анализ коэффициентов движения кадров ПАО «Газпром газораспределение Нижний Новгород» проводится на основании данных табельного учета и данных отдела управления персоналом, представлен в таблице.

За анализируемый период на предприятии увеличился коэффициент по приему на 0,02 и коэффициент по выбытию на 0,07, возросла текучесть кадров на 3%. Необходимо обратить внимание, что численность работников, отработавших весь год, снизилась на 111 человек и в 2019 году составила 765

человек. Можно сделать вывод о высокой текучести кадров на предприятии за анализируемый период.

(6 слайд) Основными задачами аттестации в ПАО «Газпром газораспределение Нижний Новгород» являются:

- 1) выявление и оптимальное использование профессиональных возможностей аттестованных работников;
- 2) выявление резервов повышения эффективности работы аттестуемых работников;
- 3) выявление необходимости повышения квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки кадров;
- 4) дифференциация оплаты труда работников в зависимости от квалификации и результатов профессиональной деятельности;
- 5) улучшение работы по назначению кандидатов на вышестоящие должности, обеспечение возможности эффективного продвижения кадров;
- 6) формирование высококвалифицированного кадрового резерва.

Проведение аттестации работников основывается на принципах законности, объективности и коллегиальности.

(7 слайд) Процедура аттестации работников состоит из трех этапов:

- подготовки к проведению аттестации;
- проведения аттестации и оформления ее результатов;
- принятия решений по результатам проведения аттестации.

Положительно можно оценить тот факт, что большинство руководителей подходят к аттестационному процессу с большой ответственностью и пониманием целей и задач аттестации. Процесс аттестации в ПАО «Газпром газораспределение Нижний Новгород», приобретет определенное влияние на продвижение специалистов по службе, поможет выявлению наиболее перспективных работников.

(8 слайд) Для совершенствования процесса аттестации в компании предлагается несколько шагов:

- Для более глубоко понимания процессов развития персонала компании, методов оценки работы персонала, проведения аттестации в компании, двух специалистов отдела кадров планируется отправить на соответствующие курсы, на которых максимально подробно изучают методы и инструменты по аттестации работников на предприятии, и развитию кадрового резерва.

- В существующий процесс аттестации на предприятии, предлагается добавить несколько методов, наличие которых позволит в значительной степени увеличить беспристрастность и объективность в оценке сотрудников компании.

(9 слайд) Создание усовершенствованной системы аттестации персонала ПАО «Газпром газораспределение Нижний Новгород» должна включить в себя следующие этапы, которые приведены в таблице.

Первый этап – ранговый метод оценки персонала. Под ранговым методом понимается, когда группа руководителей, исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемых сотрудников по порядку - от самого лучшего до самого худшего.

Второй этап - это метод тестирования персонала. Политика компании предполагает, что хороший руководитель в компании, должен не только отлично знать свою профессию, но и, в целом, понимать, чем занимается компания, основные виды её деятельности, направления развития.

Третий этап – это оценивание аттестуемых, путем полученных ответов из первого и второго этапа. А также ознакомление с оценками аттестуемых работников, которые им поставили непосредственные руководители.

И четвертый этап – обратная связь. По основанию результатов оценки персонала ПАО «Газпром газораспределение Нижний Новгород» должны быть приняты управленческие решения.

(Слайд 10) Общая калькуляция затрат для внедрения рекомендаций по совершенствованию системы аттестации персонала в ПАО «Газпром газораспределение Нижний Новгород» представлена в таблице.

В случае, если ПАО «Газпром газораспределение Нижний Новгород» обратится по договору внешнего обслуживания для аттестации персонала, то стоимость такой услуги может превышать 250 тыс. руб., что гораздо больше суммы затрат по предложенным мероприятиям.

Исходя из вышеизложенного следует, что благодаря применению мероприятий по совершенствованию аттестации персонала, в компании начнут направлять на обучение сотрудников ПАО «Газпром газораспределение Нижний Новгород» избирательно, исключив из потока обучающихся, сотрудников компании, которые в обучении не нуждаются, с помощью чего удастся снизить ежегодные затраты по обучению на 37%.

(Слайд 11) Спасибо за внимание!