

Министерство образования и молодежной политики
Свердловской области
ГАПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

Практическое занятие № №24.

Оценка эффективности труда в подразделении

Практическая по «МДК.05.01»

Составитель: Балашов Я. А.,
Студент 44 группы,
специальность 09.02.05
«Прикладная информатика (по
отраслям)»
Преподаватель: Анашкина
Т.С., преподаватель математики
и информатики

г. Красноуфимск

2023

Содержание

Оценка эффективности труда ВТБ Банка	3
Оценка эффективности труда Microsoft.....	5
Оценка эффективности труда РЖД.....	7

Оценка эффективности труда ВТБ Банка

ВТБ (полное наименование — Публичное акционерное общество Банк ВТБ) — российская финансовая группа, один из крупнейших универсальных банков в России, предоставляющий широкий спектр банковских услуг частным и корпоративным клиентам, а также государству.

Краткая выдержка оценки эффективности:

ВТБ Банк использует систему оценки эффективности труда сотрудников, которая основана на следующих критериях:

- Результативность работы (50%)
- Качество работы (25%)
- Инициативность и креативность (15%)
- Командная работа и сотрудничество (10%)

Оценка эффективности труда проводится ежегодно и включает в себя самооценку сотрудника, оценку его непосредственного руководителя и оценку коллег. По результатам оценки сотрудники получают рейтинги, которые влияют на их заработную плату и возможности карьерного роста.

Что не хватает в этой оценке эффективности:

В данной оценке эффективности труда не учитываются такие важные факторы, как:

- Удовлетворенность клиентов
- Соблюдение сроков выполнения задач
- Потенциал сотрудников

Кроме того, оценка эффективности труда проводится только один раз в год, что не позволяет оперативно реагировать на изменения в работе сотрудника.

Какой метод оценки использовался:

ВТБ Банк использует метод индивидуальной оценки эффективности труда. Этот метод предполагает, что каждый сотрудник оценивается индивидуально по заранее определенным критериям.

Метод индивидуальной оценки эффективности труда имеет ряд **преимуществ:**

- Он позволяет оценить вклад каждого сотрудника в общие результаты работы компании.
- Он позволяет выявить сильные и слабые стороны сотрудников и разработать планы их развития.
- Он позволяет принимать обоснованные решения о повышении заработной платы и продвижении по службе.

Однако метод индивидуальной оценки эффективности труда также имеет ряд **недостатков:**

- Он может быть субъективным, так как оценка зависит от мнения руководителя.
- Он может привести к конкуренции между сотрудниками и создать нездоровую атмосферу в коллективе.
- Он может быть трудоемким и затратным, особенно в крупных компаниях.

Оценка эффективности труда Microsoft

Microsoft Corporation — американская транснациональная технологическая компания, которая разрабатывает, производит, лицензирует и продает компьютерное программное обеспечение, потребительскую электронику, персональные компьютеры и услуги.

Краткая выдержка оценки эффективности

- Общая выручка: 211,9 млн долларов США (увеличение на 7% по сравнению с предыдущим годом)
- Чистая прибыль: 72,4 млн долларов США (увеличение на 1% по сравнению с предыдущим годом)
- Операционный доход: 87,4 млн долларов США (увеличение на 20% по сравнению с предыдущим годом)

Что не хватает в этой оценке эффективности:

Оценка эффективности Microsoft является всесторонней и предоставляет подробную информацию о финансовом положении и результатах деятельности компании. Однако в этой оценке эффективности отсутствует информация о следующих аспектах:

- Удовлетворенность клиентов: Отчет не содержит информации об уровне удовлетворенности клиентов продуктами и услугами Microsoft. Это важный показатель, поскольку он может указывать на потенциальные проблемы с качеством или обслуживанием

Какой метод оценки использовался

В отчете Microsoft используется **описательный метод оценки**. Этот метод оценки включает в себя предоставление подробной информации о финансовом положении и результатах деятельности компании, а также анализ тенденций и факторов, которые повлияли на эти результаты. Описательный метод оценки

является наиболее распространенным методом оценки эффективности, поскольку он предоставляет инвесторам и другим заинтересованным сторонам всестороннее представление о деятельности компании.

Преимущества описательного метода оценки:

- Предоставляет подробную информацию о финансовом положении и результатах деятельности компании.
- Позволяет анализировать тенденции и факторы, которые повлияли на эти результаты.
- Является наиболее распространенным методом оценки эффективности, поэтому инвесторы и другие заинтересованные стороны знакомы с ним.
- Относительно прост в использовании и не требует специальных знаний или навыков.

Недостатки описательного метода оценки:

- Не предоставляет количественных показателей эффективности.
- Не позволяет сравнивать эффективность компании с эффективностью других компаний.
- Не позволяет определить причинно-следственные связи между действиями компании и ее результатами.
- Может быть субъективным, поскольку зависит от интерпретации данных оценщиком.

Оценка эффективности труда РЖД

ОАО "Российские железные дороги" (РЖД) — российская государственная компания, владелец и оператор железнодорожной сети общего пользования в России. Компания была создана в 2003 году в результате реструктуризации Министерства путей сообщения Российской Федерации.

Краткая выдержка оценки эффективности

К основным достижениям РЖД, относятся:

- Компания перевезла 1 135,2 млн пассажиров, что на 7,7% больше, чем в прошлом году.
- Запуск 19 новых пригородных маршрутов и шести дальнемагистральных. Дальние маршруты способствовали расширению пассажирских перевозок компании.
- Возобновление международных пассажирских перевозок, включая Казахстан, Кыргызстан, Узбекистан, Монголию и Таджикистан.
- Достижение исторического максимума грузооборота на Восточном полигоне с ростом на 3,5% по сравнению с 2021 годом.
- Значительный прогресс в создании региональных центров инновационного развития на железнодорожной сети и модернизации существующей железнодорожной инфраструктуры.
- Финансовые показатели компании, включая инвестиционную деятельность и экономический эффект, продемонстрировали положительные результаты, способствуя общим достижениям ОАО «РЖД» в 2022 году.

Что не хватает в этой оценке эффективности:

Помимо упомянутых ранее достижений, оценка деятельности РЖД на 2022 год должна включать следующую информацию:

- Показатели безопасности и защищенности: Подробная информация о показателях безопасности и защиты, включая количество аварий, инициативы по обеспечению безопасности
- Воздействие на окружающую среду: данные об экологических инициативах компании, мерах по повышению энергоэффективности
- Удовлетворенность клиентов: отзывы клиентов, рейтинги удовлетворенности пассажиров и показатели качества обслуживания.
- Инновации и внедрение технологий: информация об инвестициях компании в инновационные технологии, инициативах по цифровой трансформации и усилиях по модернизации своей инфраструктуры.
- Корпоративное управление и соблюдение требований: Подробная информация о практике корпоративного управления, соблюдении нормативных требований и соблюдении этических стандартов.

Какой метод оценки использовался

Компания РЖД использует комплексный подход к оценке эффективности труда в своем подразделении. Этот подход, включает в себя комбинацию таких методов, как **индивидуальная оценка, метод классификации, шкала наблюдения за поведением и описательная оценка.**

Выбор такого комплексного подхода, вероятно, обусловлен разнообразным характером деятельности компании и необходимостью оценки различных аспектов эффективности труда, включая производительность, безопасность и соблюдение нормативных требований.

Используя комбинацию методов, компания может получить более целостное представление об эффективности труда и адаптировать оценку к конкретным потребностям различных отделов и должностей внутри организации. Такой подход позволяет более детально и точно оценить эффективность труда, что соответствует сложному и многогранному характеру деятельности компании.