Министерство образования и молодежной политики

Свердловской области

ГАПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

**Практическая работа № 23 Оценка эффективности работы подразделения**

*Практическая по* «*МДК.05.01*»

**Составитель:** Балашов Я. А., Тебенькова Н.А.,

Студент 44 группы,

специальность 09.02.05 «Прикладная информатика (по отраслям)»

**Преподаватель:** Анашкина Т.С., преподаватель математики и информатики

г. Красноуфимск

2023

СОДЕРЖАНИЕ

[ЗАДАНИЕ №2.1.1 3](#_Toc151305877)

[ЗАДАНИЕ №2.1.2 5](#_Toc151305878)

[ЗАДАНИЕ №2.1.3 7](#_Toc151305879)

[ЗАДАНИЕ №2.1.4 8](#_Toc151305880)

[ЗАДАНИЕ №2.2.1 9](#_Toc151305881)

[ЗАДАНИЕ №2.3 11](#_Toc151305882)

[ЗАДАНИЕ №2.4 13](#_Toc151305883)

[ЗАДАНИЕ №2.5 16](#_Toc151305884)

[ЗАДАНИЕ №2.6 19](#_Toc151305885)

[ЗАДАНИЕ №2.7 20](#_Toc151305886)

# ЗАДАНИЕ №2.1.1

Для того чтобы рассчитать, насколько производительность труда возрастет после осуществления предполагаемых мероприятий, нужно рассмотреть каждое мероприятие по отдельности.

1. Внедрение нового технологического процесса, снизив трудоемкость на 5%, повысит производительность труда на 5%.
2. Замена устаревших станков, на которых работает 15% основных рабочих, с повышением производительности на 50%, также повысит производительность труда у этой части рабочих на 50% \* 15% = 7.5%.
3. Централизация организации ремонтных работ позволит сократить численность рабочих, занятых ремонтом, с 120 до 85 человек, что также приведет к повышению производительности труда.
4. Сокращение внутрисменных потерь рабочего времени с 10 до 5% также повысит производительность труда.

Нужно подсчитать общее изменение производительности труда на основе этих мероприятий.

Имеется 1400 рабочих, из которых 60% (т.е. 840 рабочих) – основные рабочие. После реализации мероприятий производительность труда увеличится:

1. За счет внедрения нового технологического процесса: 5%.
2. За счёт замены станков: 7.5%.
3. За счёт централизации ремонтных работ и уменьшения внутрисменных потерь времени - данные о количестве рабочих, задействованных в этих процессах, отсутствуют, поэтому нельзя точно определить изменение производительности труда от этих мероприятий.

Так как данные о точном увеличении производительности труда от третьего и четвертого мероприятий отсутствуют, мы можем рассчитать общее предполагаемое увеличение производительности труда как сумму процентов увеличения от первых двух мероприятий: общее предполагаемое увеличение производительности труда = 5% (от внедрения нового технологического процесса) + 7.5% (от замены устаревших станков) = 12.5%. Поэтому, общее предполагаемое увеличение производительности труда составит **12.5%.**

# ЗАДАНИЕ №2.1.2

Для расчета увеличения производительности труда после внесения изменений, нужно сначала определить производительность труда до и после внедрения изменений.

1. До внедрения изменений:

* Общее количество рабочих на предприятии: 2400 человек
* Из них основные: 60% от 2400 = 1440 человек
* И вспомогательные: 40% от 2400 = 960 человек

2. После внедрения изменений:

* Численность рабочих, занятых на транспортных работах: сократится с 80 до 60 человек
* Внутрисменные потери рабочего времени: сократятся с 10 до 5%

Теперь рассчитаем производительность труда до и после внедрения изменений.

Производительность труда до изменений:

* PT до = Общая производительность / Общее количество рабочих
* PT до = Общая производительность / 2400

Производительность труда после изменений:

* PT после = Общая производительность / (60% от 2400 + 10% от 60% от 2400)
* PT после = Общая производительность / (1440 + 144)
* PT после = Общая производительность / 1584

Теперь рассчитаем прирост производительности труда после внесения изменений:

* Прирост = ((PTпосле - PTдо) / PTдо) \* 100%
* Прирост = ((Общая производительность / 1584 - Общая производительность / 2400) / (Общая производительность / 2400)) \* 100%
* Прирост = ((2400 - 1584) / 2400) \* 100%
* Прирост = (816 / 2400) \* 100%
* Прирост = **34%**

# ЗАДАНИЕ №2.1.3

Для рассчета снижения производительности труда и уменьшения выпуска продукции, нужно вычислить следующие значения:

1. Количество работников, которые должны были быть высвобождены в результате проведения модернизации оборудования19

2. Количество работников, которые должны были быть высвобождены в результате внедрения нового технологического процесса 36

3. Количество потерянных рабочих часов 40000

4. Общее количество рабочих часов на предприятии 14,560,000 часов

5. Разница в рабочих часах между планом и фактическим выполнением:

Разница в часах = Общее количество часов - Количество часов = 14,560,000 - 40000 = 14,520,000 часов

6. Общий выпуск продукции на предприятии:

Общий выпуск = 8000 \* Количество часов = 8000 \* 1820 = 14,560,000 единиц

7. Уменьшение производительности труда в процентах:

Уменьшение производительности труда = (Разница в часах / Общее количество часов) \* 100% = (14,520,000 / 14,560,000) \* 100% = 99.73%

8. Уменьшение выпуска продукции в процентах:

Уменьшение выпуска = (Разница в часах / Общий выпуск) \* 100% = (14,520,000 / 14,560,000) \* 100% = 99.73%

Таким образом, производительность труда снизилась на 0.27%, а выпуск продукции уменьшился на **0.27%.**

# ЗАДАНИЕ №2.1.4

Показатели сменяемости и текучести кадров можно определить следующим образом:

1. Показатель сменяемости - это отношение числа уходов сотрудников к среднему числу работающих за период. Для определения показателя сменяемости нужно сложить все виды уходов и разделить на среднее число работающих в организации за год.

Общее число ушедших сотрудников:

138 (уход на пенсию и учебу) + 214 (увольнение по собственному желанию) + 28 (увольнение за нарушение трудовой дисциплины) = 380

Среднее число работающих за год:

2600 (начало года) + 480 (принятые на работу) = 3080

Показатель сменяемости = (380 / 3080) \* 100 = 12.34%

2. Показатель текучести кадров - это отношение числа ушедших сотрудников к среднему числу работающих за период. Для определения показателя текучести кадров нужно сложить только виды уходов, не связанные с наймом новых сотрудников.

Число ушедших сотрудников без принятых на работу:

138 (уход на пенсию и учебу) + 214 (увольнение по собственному желанию) + 28 (увольнение за нарушение трудовой дисциплины) = 380

Среднее число работающих за год:

2600 (начало года) + 480 (принятые на работу) = 3080

Показатель текучести кадров = (380 / 3080) \* 100 = 12.34%

Таким образом, показатели сменяемости и текучести кадров равны **12.34%.**

# ЗАДАНИЕ №2.2.1

Для составления годового баланса рабочего времени одного работника, сначала определим общее количество рабочих недель в году.

В году обычно 52 недели, но мы учитываем только недели, в которых работник явно указан в плане и отчете.

1. При 36-часовой рабочей неделе:

- В каждой рабочей неделе работник должен отработать 36 часов.

- Общее количество часов в году: 36 часов/неделя \* количество недель.

- Структура фонда рабочего времени и его использование:

- План: Предположим, что в плане указано, что работник должен работать по 36 часов каждую неделю в течение года.

- Отчет: В отчете отмечается, сколько часов работник фактически отработал каждую неделю.

- Балансирование: Если фактическое количество отработанных часов отличается от 36 часов, могут быть предприняты меры по балансированию времени, такие как переработка или компенсированный отдых.

2. При 24-часовой рабочей неделе:

- В каждой рабочей неделе работник должен отработать 24 часа.

- Общее количество часов в году: 24 часа/неделя \* количество недель.

- Структура фонда рабочего времени и его использование:

- План: В плане указано, что работник должен работать по 24 часа каждую неделю в течение года.

- Отчет: В отчете отмечается, сколько часов работник фактически отработал каждую неделю.

- Балансирование: Если фактическое количество отработанных часов отличается от 24 часов, могут быть предприняты меры по балансированию времени, такие как переработка или компенсированный отдых.

Анализ структуры фонда рабочего времени и его использования позволяет оценить эффективность использования рабочего времени работником и организацией в целом. Если фактическое время отличается от планируемого, возможно потребуется корректировка в распределении времени работниками или в прогнозе занятости. Также это может служить основой для анализа эффективности использования рабочего времени и возможности оптимизации рабочего процесса.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Месяц:** | **24 ч** | **36 ч** |
| **Январь** | 100,8 | 151,2 |
| **Февраль** | 96 | 144 |
| **Март** | 110,4 | 165,6 |
| **Апрель** | 105,6 | 158,4 |
| **Май** | 100,8 | 151,2 |
| **Июнь** | 105,6 | 158,4 |
| **Июль** | 105,6 | 158,4 |
| **Август** | 105,6 | 158,4 |
| **Сентябрь** | 105,6 | 158,4 |
| **Октябрь** | 100,8 | 151,2 |
| **Ноябрь** | 105,6 | 158,4 |
| **Декабрь** | 110,4 | 165,6 |
| **Общие кол-во часов:** | 1252,8 | 1879,2 |

# ЗАДАНИЕ №2.3

Показатели деловой оценки сотрудника отдела маркетинга:

1. Показатели, характеризующие результаты труда:

1.1. Рост объема продаж по курируемым изделиям за оцениваемый период (в %)

1.2. Количество новых заказчиков, привлеченных сотрудником (шт.)

1.3. Количество отказов от продления договоров с постоянными заказчиками (шт.)

1.4. Объем продаж по каждому заказчику за оцениваемый период (в объеме и в деньгах)

2. Показатели, характеризующие условия достижения результатов труда:

2.1. Количество переговоров проведенных с заказчиками за оцениваемый период (шт.)

2.2. Количество удачных переговоров с заказчиками за оцениваемый период (шт.)

2.3. Продолжительность переговоров (среднее время, затраченное на каждый переговор)

2.4. Уровень участия в выставках и мероприятиях (количество предложений и активное участие)

3. Показатели, характеризующие профессиональное поведение сотрудника:

3.1. Пунктуальность и надежность (процент отсутствия на рабочем месте и опоздание)

3.2. Организационные навыки и самостоятельность (выполнение обязанностей в отсутствие коллеги)

3.3. Скорость и качество поиска информации и документов

3.4. Участие в дополнительных профессиональных мероприятиях (членство в сборной команде, участие в тренингах и семинарах)

# ЗАДАНИЕ №2.4

1. В первой ситуации, цель оценки персонала заключается в получении объективных данных о личностном и деловом потенциале каждого руководителя головного офиса. Во второй ситуации, цель оценки персонала состоит в выявлении самых способных сотрудников для работы в новом подразделении и подготовке предложений по проведению обучения.

2. Наиболее адекватные методы достижения целей оценки персонала могут включать:

- Использование структурированных интервью для оценки навыков и компетенций кандидатов.

- Проведение ассессмент-центров для оценки поведенческих и лидерских качеств сотрудников.

- Применение тестирования и анкетирования для измерения знаний, навыков и личностных особенностей кандидатов.

3. При внедрении новой системы оценки персонала следует учитывать прошлый опыт проведения оценочных процедур в компании. Важно изучить причины негативного влияния предыдущей оценки на социально-психологический климат и учесть их при разработке новой системы. Возможно, необходимо сделать корректировки в методах, чтобы оценка была более объективной, прозрачной и справедливой.

Алгоритм создания регламентированной процедуры оценки персонала следующий:

Шаг 1: Определение целей оценки персонала

- Определить основные цели оценки персонала, например, повышение качества работы, развитие сотрудников, улучшение командной эффективности и т.д.

- Учесть стратегические цели компании и привязывать их к оценке персонала.

Шаг 2: Определение методики оценки персонала

- Изучить различные методики оценки персонала, такие как шкалы оценок, анкеты, тесты, наблюдение и т.д.

- Выбор методики, соответствующие размеру компании и масштабу ее деятельности.

- Использовать комбинацию различных методик для более полного и объективного оценивания сотрудников.

Шаг 3: Разработка критериев оценки

- Определить ключевые компетенции и навыки, необходимые для выполнения различных ролей в компании.

- Разработать критерии для оценки каждой компетенции или навыка.

- Учитывать специфику разных отделов и должностей при разработке критериев.

Шаг 4: Обучение и подготовка оценщиков

- Обучите оценщиков правилам и процедурам оценки персонала.

- Разработайте стандарты для оценки и обучите оценщиков их применению.

- Обеспечьте оценщиков необходимыми инструментами и информацией для выполнения задачи оценки.

Шаг 5: Проведение оценки персонала

- Провести оценку персонала в соответствии с разработанной процедурой и методикой.

- Убедиться, что оценщики имеют достаточное время для качественной оценки каждого сотрудника.

- Собрать все оценки и подготовить анализ результатов оценки.

Шаг 6: Обратная связь и планы развития

- Предоставьте каждому сотруднику обратную связь по результатам оценки.

- Совместно с сотрудником разработайте индивидуальный план развития на основе полученных результатов.

- Установите систему регулярных проверок и обновлений оценки персонала.

Шаг 7: Анализ результатов и корректировка процедуры

- Анализируйте результаты оценки персонала и идентифицируйте тенденции и проблемы.

- Проанализируйте эффективность процедуры и внесите необходимые корректировки.

- Постоянно улучшайте процедуру оценки сотрудников на основе полученного опыта и обратной связи.

Важно помнить, что процедуры оценки персонала должны быть справедливыми, прозрачными и основываться на объективных критериях. Также их необходимо регулярно обновлять и адаптировать под изменяющиеся потребности компании

# ЗАДАНИЕ №2.5

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Сотрудник | Профессиональные и личные качества | Уровень квалификации | Сложность выполняемых работ | Результат труда | Комплексная оценка |
| Начальник отдела Иванов Н.М. | П = 0,34 + 0,29 + 0,13 + 0,15 + 0,25 = 1,16 | K = =0,83 | 1 | Р = 0,375 + 0,4 + 0,375 = 1,15 | 2,11 |
| Главный специалист Ларин С.И. | П = 0,425 + 0,22 + 0,15 + 0,125 + 0,1 + 0,17 = 1,19 | K = =0,92 | 0,89 | Р = 0,30 + 0,5 + 0,375 = 1,175 | 2,12 |
| Ведущий специалист Воронина Л.В. | П = 0,42 + 0,21 + 0,12 + 0,10 + 0,12 + 0,17 = 1,14 | K = =0,83 | 0,8 | Р = 0,375 + 0,5 + 0,30 = 1,175 | 1,88 |
| Специалист категории 1 Сушков Л.С | П = 0,42 + 0,17 + 0,15 + 0,12 + 0,1 + 0,21 = 1,17 | K = =0,75 | 0,68 | Р = 0,30 + 0,5 + 0,375 = 1,175 | 1,67 |
| Специалист категории 1 Зимина А.М. | П = 0,42 + 0,21 + 0,12 + 0,12 + 0,1 + 0,17 = 1,14 | K = =0,75 | 0,68 | Р = 0,375 + 0,4 + 0,3 = 1,075 | 1,58 |
| Специалист категории 2 Сахарова З.К. | П = 0,34 + 0,17 + 0,15 + 0,07 + 0,1 + 0,17 = 1 | K = =0,75 | 0,57 | Р = 0,30 + 0,4 + 0,225 = 0,925 | 1,27 |
| Специалист категории 2 Алексеев Н.И. | П = 0,42 + 0,21 + 0,12 + 0,1 + 0,1 + 0,21 = 1,16 | K = =0,75 | 0,57 | Р = 0,375 + 0,30 + 0,30 = 0,975 | 1,42 |
| Специалист категории 2 Зуева С.В. | П = 0,34 + 0,17 + 0,09 + 0,07 + 0,1 + 0,13 = 0,9 | K = =0,42 | 0,57 | Р = 0,30 + 0,3 + 0,3 = 0,9 | 0,89 |

Итоги:

1. Премировать на 30%
   1. Руководителя проекта Иванову Н.М.
   2. Главного специалиста Ларина С.И.
2. Премировать на 20%
   1. Воронину Л.В.
   2. Сушкову Л.С.
   3. Зимину Л.С.
3. Премировать на 10%
   1. Алексееву Н.И.
   2. Сахарову З.К.
4. Повысить сотрудника за наивысшие показатели Алексееву Н.И.
5. Повысить квалификацию сотрудников с наименьшими показателями
   1. Сахарова З.К.
   2. Зуева С.В.

# ЗАДАНИЕ №2.6

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование показателя оценки | Оценка в баллах |
| 1 | Степень сложности труда | 4 |
| 2 | Степень напряженности труда | 3 |
| 3 | Степень качества труда | 4 |
| 4 | Уровень планирования труда | 3 |
| 5 | Уровень организации труда | 4 |
| 6 | Способность к руководству | 2 |
| 7 | Коммуникабельность | 4 |
| 8 | Отношение к работе | 4 |

Коэффициент эффективности труда Кэфф = (3,4 \* 20 + 3,7 \* 30) / (20 + 30) = 3,5 балла

# ЗАДАНИЕ №2.7

Балашов Я.А.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Вопросы | Всегда | Не всегда | Редко | Никогда |
| 1 | Намечаю план работы на день, на неделю |  |  | + |  |
| 2 | Стараюсь сделать неинтересные и  наименее важные дела в то время, когда основные силы уже израсходованы | + |  |  |  |
| 3 | Выполняю прежде  всего главные дела в своей работе | + |  |  |  |
| 4 | Те обещания, которые даю,  стараюсь выполнить | + |  |  |  |
| 5 | Уделяю внимание технике  личной работы |  |  | + |  |
| 6 | Пытаюсь выделить хоть  немного времени для выполнения тех работ, которые хочется сделать |  | + |  |  |
| 7 | Интересуюсь  методами, примерами, которые позволяют выполнять работы более эффективно | + |  |  |  |
| 8 | Если задание требует  много времени для своего выполнения, то не откладываю его на последний день, а стараюсь сделать его по частям, постепенно |  | + |  |  |
| 9 | Контролирую  выполнение данных мной заданий |  | + |  |  |
| 10 | При случае  стараюсь научить работников элементам техники личной работы |  |  |  | + |

Баллы: 29 из 50

Тебенькова Н.А.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Вопросы | Всегда | Не всегда | Редко | Никогда |
| 1 | Намечаю план работы на день, на неделю |  |  | + |  |
| 2 | Стараюсь сделать неинтересные и  наименее важные дела в то время, когда основные силы уже израсходованы |  | + |  |  |
| 3 | Выполняю прежде  всего главные дела в своей работе |  | + |  |  |
| 4 | Те обещания, которые даю,  стараюсь выполнить |  | + |  |  |
| 5 | Уделяю внимание технике  личной работы |  |  | + |  |
| 6 | Пытаюсь выделить хоть  немного времени для выполнения тех работ, которые хочется сделать | + |  |  |  |
| 7 | Интересуюсь  методами, примерами, которые позволяют выполнять работы более эффективно |  | + |  |  |
| 8 | Если задание требует  много времени для своего выполнения, то не откладываю его на последний день, а стараюсь сделать его по частям, постепенно | + |  |  |  |
| 9 | Контролирую  выполнение данных мной заданий |  | + |  |  |
| 10 | При случае  стараюсь научить работников элементам техники личной работы |  | + |  |  |

Баллы: 25 из 50