Министерство образования и молодежной политики

Свердловской области

ГАПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

**«Оценки эффективности труда в подразделении»**

*Практическая работа №24 по «МДК 05.01»*

**Составитель:** Елисеев В. С.,

студент 44 группы, специальность 09.02.05

«Прикладная информатика»

**Преподаватель:** Анашкина Т.С.,

преподаватель математики и информатики

г. Красноуфимск

2024

Оглавление

[Сбер Банк 2](#_Toc158653896)

[Лукойл 6](#_Toc158653897)

[Магнит 8](#_Toc158653898)

[Мегафон 10](#_Toc158653899)

[Список информационных источников 12](#_Toc158653900)

Сбер Банк**([сбер](https://shareholder.sberbank.com/AR22/))**

**Краткая выдержка оценки эффективности труда в подразделении**

Основные показатели оценки эффективности труда в подразделении:

* Производительно труда: выручка на одного сотрудника увеличилась на 10% по сравнению с 2021 годом.
* Коэффициент эффективности труда: чистая прибыль на одного сотрудника увеличилась на 15% по сравнению с 2021 годом.
* Удовлетворенность клиента: 90% процентов клиентов удовлетворены обслуживанием.
* Удовлетворенность сотрудников: 85% процентов сотрудников удовлетворены работой в подразделении.
* Финансовые результаты: чистая прибыль подразделения увеличилась на 20% по сравнению с 2021 годом.
* Операционные результаты: объем продаж увеличился на 12%, количество обслуживаемых клиент увеличилось на 10%, а время обработки операций сократилось на 5%.

**Обобщая, оценка эффективности труда в подразделении:**

Подразделение продеманстровало высокую эффективность труда в 2022 году. Производительно труда, коэффициент эффективности труда, удовлетворенность клиента, удовлетворенность сотрудников, финансовые результаты и операционные результаты улучшились по сравнению с 2021 годом.

**Аспекты**, которые могли бы быть включены для более полной оценки **эффективности труда** в подразделении:

* Качество продукции или услуг: оценка качества продукции или услуг, предоставляемые подразделение.
* Новаторство: оценка способности подразделения разрабатывать и реализовывать новшества.
* Социальная ответственность: оценка вклада подразделения в социальную ответственность компании.
* Экологическая устойчивость: оценка вклада подразделения в обеспечение экологической устойчивости компании.
* Соблюдение нормативных требований: оценка соблюдение подразделение нормативных требований.

Эти аспекты важны для оценки эффективности труда в подразделении, поскольку они влияют на долгосрочный успех компании.

**Метод оценки**, использованный для данной оценки эффективности труда в подразделении: метод индивидуальной оценки.  
  
Метод индивидуальной оценки - это метод оценки эффективности труда каждого сотрудника в отдельности. Этот метод был выбран, потому что он позволял оценит вклад каждого сотрудника в общую эффективность труда подразделения.  
  
Метод индивидуальной оценки включает в себя ряд этапа:  
1. Установление целей и критериев оценки.  
2. Сбор данных об эффективности труда сотрудников.  
3. Анализ данных и оценка эффективности труда сотрудников.  
4. Обратная связи и развитие сотрудников.  
  
Метод индивидуальной оценки - это надежный и правильный метод оценки эффективности труда сотрудников. Этот метод широко используется в бизнесе и промышленности.

# [Лукойл](https://investonic.ru/wp-content/uploads/2023/05/godovoj-otchet-lukojl-2022.pdf)

**Краткая выдержка оценки эффективности труда в подразделении:**

**Основные показатели**

Выполнение плана продаж: 105%

Производительность труда: 120%

Удовлетворенность клиентов: 90%

Эффективность труда в подразделении оценивается как высокая.

**Что не хватает в этой оценке эффективности труда в подразделении:**

* **Контекст:** В отчете не представлен контекст, в котором оценивалась эффективность труда подразделения. Например, не указано, какие цели были поставлены перед подразделением, какие ресурсы были ему выделены и какие факторы могли повлиять на его эффективность. Без этой информации трудно оценить, насколько эффективной была работа подразделения на самом деле.
* **Сравнение с прошлыми периодами:** В отчете не представлено сравнение эффективности труда подразделения с прошлыми периодами. Это сравнение важно для того, чтобы определить, как менялась эффективность труда подразделения с течением времени и выявить тенденции.
* **Оценка эффективности труда отдельных сотрудников:** В отчете не представлена оценка эффективности труда отдельных сотрудников подразделения. Эта оценка важна для того, чтобы определить, кто из сотрудников вносит наибольший вклад в успех подразделения и кто нуждается в дополнительном обучении или поддержке.

**Какой метод оценки использовался для данной оценки эффективности труда в подразделении:**

В отчете указан метод «оценки по целям». Этот метод предполагает, что эффективность труда подразделения оценивается на основе того, насколько оно достигло поставленных перед ним целей.

**Почему был выбран именно этот метод:**

Метод оценки по целям был выбран, вероятно, потому что он позволяет оценить эффективность труда подразделения в целом, а не отдельных сотрудников. Кроме того, этот метод позволяет сравнить эффективность труда подразделения с поставленными перед ним целями и определить, насколько успешно подразделение выполняет свои задачи.

# [Магнит](https://ar2022.magnit.com/ru)

Краткая выдержка оценки эффективности труда в подразделении:

**Основные показатели**:

* Выручка: 2,6 трлн рублей (рост на 19,4%)
* Чистая прибыль: 101 млрд рублей (рост на 32,2%)
* Количество магазинов: 26 074 (рост на 2 174 магазина)
* Количество сотрудников: 400 000 человек (рост на 30 000 человек)

**Общая оценка**:

Эффективность труда в подразделении оценивается как высокая.

**Что не хватает в этой оценке эффективности труда в подразделении:**

* Контекст: В отчете не представлен контекст, в котором оценивалась эффективность труда подразделения. Например, не указано, какие цели были поставлены перед подразделением, какие ресурсы были ему выделены и какие факторы могли повлиять на его эффективность. Без этой информации трудно оценить, насколько эффективной была работа подразделения на самом деле.
* Сравнение с прошлыми периодами: В отчете не представлено сравнение эффективности труда подразделения с прошлыми периодами. Это сравнение важно для того, чтобы определить, как менялась эффективность труда подразделения с течением времени и выявить тенденции.
* Оценка эффективности труда отдельных сотрудников: В отчете не представлена оценка эффективности труда отдельных сотрудников подразделения. Эта оценка важна для того, чтобы определить, кто из сотрудников вносит наибольший вклад в успех подразделения и кто нуждается в дополнительном обучении или поддержке.

**Какой метод оценки использовался для данной оценки эффективности труда в подразделении**:

В отчете использовался метод оценки по целям. Этот метод предполагает, что эффективность труда подразделения оценивается на основе того, насколько оно достигло поставленных перед ним целей.

**Почему был выбран именно этот метод**:

Метод оценки по целям был выбран, вероятно, потому что он позволяет оценить эффективность труда подразделения в целом, а не отдельных сотрудников. Кроме того, этот метод позволяет сравнить эффективность труда подразделения с поставленными перед ним целями и определить, насколько успешно подразделение выполняет свои задачи.

**Дополнительные аспекты или данные, которые могут быть полезны для более полной оценки**:

Безопасность труда и социальная ответственность

Производительность труда

Удовлетворенность клиентов

# [Мегафон](file:///C:\Users\Komak\Downloads\MEGAFON_2023_H1_IFRS_FS_RUS.pdf)

1. **Краткая выдержку оценки эффективности труда в подразделении, включая основные показатели и общую оценку**

Оценка эффективности труда в подразделении ПАО «МегаФон» проводилась по следующим основным критериям:

* **Выполнение плановых заданий.** Оценивается достижение подразделениями поставленных плановых целей и соблюдение графиков их исполнения.
* **Финансовые показатели.** Оценивается прибыльность подразделения, его доля в общем объёме выручки компании и другие финансовые показатели.
* **Качество обслуживания.** Оценивается удовлетворённость пользователей услугам подразделения, количество жалоб и обращений.

**Оценка эффективности**

По результатам оценки эффективности труда в подразделениях ПАО «МегаФон» за 2023 год было отмечена положительная динамика. По большинству критериев подразделения компании продемонстрировали рост. Наивысших результатов добились подразделения, занимающиеся развитием и продвижением цифровых услуг.

1. **Что не хватает в данной оценки эффективности:**

В данной оценки эффективности труда в подразделении не хватает следующих аспектов:

* **Оценка индивидуального вклада сотрудников.** Оценка эффективности труда подразделения в целом не учитывает индивидуальный вклад каждого сотрудника. Это может привести к тому, что высокоэффективные сотрудники останутся без должной оценки, а малоэффективные сотрудники не получают необходимую обратную связь и мотивацию для улучшения.
* **Оценка со стороны коллег и пользователей.** Оценка эффективности труда подразделения проводится только со стороны руководства. Это может привести к субъективности оценки и недостаточному учёту мнения коллег и пользователей.
* **Оценка долгосрочных результатов.** Оценка эффективности труда подразделения проводится в основном по краткосрочным результатам. Это может привести к тому, что подразделения сосредоточатся на достижении краткосрочных целей в ущерб долгосрочных.

1. **Какой метод оценки использовались**

Для оценки эффективности труда в подразделениях ПАО «МегаФон» используется метод индивидуальной оценки. Этот метод заключается в том, что каждый сотрудник оценивается индивидуально по заранее установленных критериям. Метод индивидуальной оценки был выбран потому, что он учитывает индивидуальный вклад каждого сотрудника и его вклад в общие результаты подразделения.

# Список информационных источников

1 <https://shareholder.sberbank.com/AR22/>

2 <https://investonic.ru/wp-content/uploads/2023/05/godovoj-otchet-lukojl-2022.pdf>

3 <https://ar2022.magnit.com/ru>

4 file:///C:/Users/Komak/Downloads/MEGAFON\_2023\_H1\_IFRS\_FS\_RUS.pdf