Министерство образования и молодежной политики

Свердловской области

ГАПОУ СО «Красноуфимский педагогический колледж»

**Практическое занятие №25.**

**Методики оценки персонала в системе управления эффективности работы**

МДК.05.01

**Составитель:** Елисеев В.С.

студент 44 группы,

специальность 09.02.05 «Прикладная информатика (по отраслям)»

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

г. Красноуфимск

2024

Оглавление

1. [**Метод оценки персонала в системе управления эффективности работы в компании Toyota** 3](#_Toc158923027)
2. [**Метод оценки персонала в системе управления эффективности работы в компании АвтоВАЗ** 6](#_Toc158923028)
3. [**Список используемых ресурсов.** 9](#_Toc158923029)

# [**Метод оценки персонала в системе управления эффективности работы в компании Toyota**](https://www.allaboutlean.com/toyota-employee-evaluation/)

В системе эффективности работы компании Toyota оценка персонала играет решающую роль в обеспечении непрерывного совершенствования. Метод оценки Toyota основан на принципах бережливого производства, ориентированных на постоянное улучшение и уважение к людям.

Процесс оценки Toyota включает в себя три основных этапа:

* Самооценка: Сотрудники проводят самооценку своей работы, выделяя области, в которых они преуспевают, и те, которые требуют улучшения.
* Оценка руководителем: Руководители оценивают работу своих подчиненных, предоставляя обратную связь по сильным и слабым сторонам.
* Совместное обсуждение: Сотрудники и их руководители встречаются, чтобы обсудить результаты самооценки и оценки руководителем. В ходе этого обсуждения они устанавливают цели развития и составляют план действий для улучшения.

Toyota использует различные инструменты оценки, в том числе:

* Оценка 360 градусов: Получение обратной связи от коллег, подчиненных и руководителей.
* Оценка компетенций: Оценка сотрудников по конкретным навыкам и качествам, необходимым для их роли.
* Оценка по целям: Оценка сотрудников на основе их достижения конкретных целей.

Метод оценки Toyota основан на следующих ключевых принципах:

* Ориентация на развитие: Оценка сосредоточена не только на оценке текущей работы, но и на выявлении областей для роста и развития.
* Уважение к людям: Оценка проводится с уважением к достоинству и способностям каждого сотрудника.
* Непрерывное улучшение: Оценка рассматривается как постоянный процесс, способствующий непрерывному совершенствованию как отдельных сотрудников, так и всей организации.
* Командная работа: Оценка поощряет командную работу и сотрудничество между сотрудниками и их руководителями.

Преимущества

Метод оценки Toyota имеет ряд преимуществ, в том числе:

* Улучшение производительности: Оценка помогает сотрудникам выявлять области, в которых они могут улучшить свою работу.
* Повышение мотивации: Обратная связь и признание, получаемые в процессе оценки, мотивируют сотрудников на более высокие достижения.
* Развитие лидерства: Оценка развивает навыки лидерства у руководителей, поскольку они учатся предоставлять конструктивную обратную связь и поддерживать рост своих подчиненных.
* Улучшение организационной культуры: Метод оценки создает культуру непрерывного совершенствования и уважения, что приводит к более положительной и продуктивной рабочей среде.

В заключение, метод оценки персонала Toyota основан на принципах бережливого производства и ориентирован на непрерывное совершенствование и уважение к людям. Этот метод помогает сотрудникам выявлять области для улучшения, развивать свои навыки и вносить вклад в общую эффективность организации.

# [**Метод оценки персонала в системе управления эффективности работы в компании АвтоВАЗ**](https://scienceforum.ru/2021/article/2018028283)

В современном мире конкурентоспособности предприятий во многом определяет эффективность их сотрудников. АвтоВАЗ, один из крупнейших автопроизводителей России, не стал исключением. Для достижения высоких результатов компания внедрила комплексную систему оценки персонала, которая позволяет объективно оценивать вклад каждого сотрудника в общее дело.

**Методы оценки персонала**

Система оценки персонала АвтоВАЗа основана на использовании различных методов, каждый из которых имеет свои особенности и преимущества.

* Оценка по ключевым показателям эффективности (KPI). Данный метод позволяет определить степень достижения сотрудником поставленных перед ним целей и задач. KPI устанавливаются индивидуально для каждого специалиста в зависимости от его должности и функциональных обязанностей.
* Оценка по компетенциям. Этот метод оценивает уровень владения сотрудником определенными знаниями, навыками и способностями, которые необходимы для эффективного выполнения работы. Компетенции определяются на основе требований к должности и корпоративных стандартов.
* Оценка по результатам работы. Метод оценки по результатам работы позволяет оценить вклад сотрудника в достижение общих целей компании или подразделения. Оценка проводится на основе анализа выполненных задач, проектов и инициатив.
* 360-градусная оценка. Данный метод предполагает сбор обратной связи от коллег, подчиненных и руководителей сотрудника. 360-градусная оценка позволяет получить многостороннее представление о его профессиональных и личностных качествах.
* Ассессмент-центр. Ассессмент-центр представляет собой комплекс упражнений и заданий, которые позволяют оценить потенциал сотрудников и их готовность к продвижению по карьерной лестнице. Ассессмент-центр проводится для кандидатов на руководящие должности и сотрудников с высоким потенциалом.

Преимущества системы оценки персонала

Внедрение системы оценки персонала на АвтоВАЗе позволило компании добиться ряда преимуществ:

* Объективность оценки. Система оценки основана на четких критериях и показателях, что исключает субъективизм и предвзятость.
* Индивидуальный подход. Оценка проводится индивидуально для каждого сотрудника с учетом его должности, функциональных обязанностей и потенциала.
* Мотивация и развитие. Система оценки позволяет мотивировать сотрудников на достижение высоких результатов и предоставляет возможности для их профессионального развития.
* Оптимизация кадровых решений. Результаты оценки используются для принятия обоснованных кадровых решений, таких как продвижение по службе, обучение и развитие, ротация и увольнение.

Система оценки персонала на АвтоВАЗе является неотъемлемой частью системы управления эффективностью работы. Она позволяет объективно оценивать вклад каждого сотрудника, мотивировать их на достижение высоких результатов и принимать обоснованные кадровые решения. Внедрение системы оценки персонала позволило АвтоВАЗу повысить эффективность работы, улучшить качество продукции и укрепить свои позиции на рынке.

# **Список используемых ресурсов.**

1 Тойота <https://www.allaboutlean.com/toyota-employee-evaluation/>

2. Лада <https://scienceforum.ru/2021/article/2018028283>