

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

ПЗ №24. Оценка эффективности труда в подразделении.
МДК05.01

Составители: Игнатьева С.И.,
студентка 44 группы, специальность
09.02.05 Прикладная информатика
(по отраслям)

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

г. Красноуфимск
2024

Оглавление

Эффективность труда.....	3
Оценка эффективности.....	7
Методы оценки эффективности персонала	7

Эффективность труда

Оценка эффективности персонала

Аттестация

Необходимость в проведении аттестации и ее периодичность в отдельных случаях регулируются законодательно. В соответствии со ст. 332 и 336.1 ТК РФ, аттестационную проверку должны обязательно проходить:

- педагогические сотрудники – 1 раз в 5 лет;
- штатные научные кадры – минимум 1 раз в 5 лет, но не чаще чем 1 раз в 2 года.

Помимо этого, необходимость в регулярной проверке знаний и навыков существует у работников предприятий, где эта процедура признана необходимой отраслевыми стандартами:

- сотрудники, обеспечивающие транспортную безопасность – согласно ст. 12.1 закона № 16-ФЗ «О транспортной безопасности» от 9 февраля 2007 г.; работники железнодорожной отрасли, чей труд связан с перемещением и закреплением грузов, маневрированием и движением подвижных железнодорожных составов – п. 4 ст. 25 закона № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» от 10 января 2003 г.;
- работники отрасли промышленной безопасности - ч. 2 ст. 9 закона № 116-ФЗ от 21 июля 1997 г.; гражданские лица, занятые на гос. службе - ст. 48 закона № 79-ФЗ от 27 июля 2004 г.;
- руководящий состав федеральных унитарных организаций – постановление Правительства № 234 от 16 марта 2000 г.;
- работники иных отраслей, на которые есть указание в соответствующих нормативных актах - в частности, сотрудники спасательных служб, пожарные, авиаторы.

Интервью

В ходе интервью у компании появляется возможность выявить способности и потенциал сотрудника, «познакомиться» с ним (оценить характер и особенности поведения), определить, насколько сотрудник вписывается в сложившуюся в компании корпоративную культуру, а также узнать о факторах мотивации человека — его целях и ценностях.

Области применения интервью в оценке персонала:

- Подбор персонала
- Анализ работы действующих сотрудников
- Развитие и обучение персонала

Кейс-Метод

Кейс-метод (другое название — метод конкретных ситуаций) используется для того, чтобы понять, насколько хорошо сотрудник может решать конкретные задачи. В ходе проведения такого метода оценки, сотруднику предоставляется своего рода задание, кейс, смоделированный под конкретную должность или направление деятельности.

Области применения кейс-метода в оценке персонала:

- Подбор персонала
- Анализ работы действующих сотрудников
- Развитие и обучение персонала

Оценка персонала по компетенциям

Оценка персонала по компетенциям — это методика, в основе которой лежит предварительное составление перечня компетенций, необходимых для той или иной должности, или функции, и последующее тестирование сотрудников для сопоставления сформированным критериям.

Области применения оценки по компетенциям в оценке персонала:

- Подбор персонала
- Анализ работы действующих сотрудников
- Планирование и ротация кадровых ресурсов
- Развитие и обучение персонала

В файле с [примерных показатели и критерии оценки эффективности для заместителей руководителя, административно-управленческого и основного персонала образовательных организаций](#) в разделе 3.2 приведены таблицы критериев деятельности работников по отдельным должностям.

Тестирование

Тестирование, как метод оценки персонала, подразумевает использование различных тестов для оценки тех или иных качеств сотрудника или соискателя. Это могут быть как квалификационные/профессиональные тесты навыков и знаний, так и психологические тесты, выявляющие личностные качества человека.

Области применения тестирования в оценке персонала:

- Подбор персонала
- Анализ работы действующих сотрудников
- Планирование и ротация кадровых ресурсов
- Развитие и обучение персонала

KPI-метод

Пример использования: выполнение плана на 100 % принесёт маркетологу доход в 50 тыс. рублей. Его план на месяц включает:

Критерий	Плановый	Фактический	Вес критерия	Процент выполнения
Уникальные посетители веб-сайта	1 000	1 000	25 %	25 %
Пост в соцсети с охватом 500 пользователей	15	10	30 %	20 %
Заявки с сайта	30	20	45 %	30 %

Оценка 360 градусов

Оценка 360 градусов — процесс оценки, в котором принимают участие все те сотрудники компании, которые взаимодействуют с конкретным респондентом.

Области применения Оценки 360-градусов в оценке персонала:

- Анализ работы действующих сотрудников
- Планирование и ротация кадровых ресурсов

- Развитие и обучение персонала

Ассесмент-центр (или Центр Оценки)

Ассесмент-центр (или Центр Оценки) — это комплексный метод оценки персонала, включающий в себя несколько других способов оценки. В рамках ассесмент-центров могут проводиться интервью, кейсовые задания, тестирования, и другие способы оценки персонала.

Области применения Ассесмент-центра в оценке персонала:

- Анализ работы действующих сотрудников
- Планирование и ротация кадровых ресурсов
- Развитие и обучение персонала

Примеры ключевых показателей эффективности для оценки результативности работы структурных подразделений компании	
Наименование структурного подразделения	Ключевые показатели эффективности (KPI)
Бухгалтерия (отдел труда и заработной платы, расчетный отдел)	Соблюдение сроков и качество подготовки, согласования и передачи документов согласно утвержденным регламентам предприятия. Отсутствие ошибок в бухгалтерском и налоговом учете, создающих риски для предприятия. Соблюдение сроков по выплате заработной платы. Отсутствие ошибок в расчетах заработной платы и др.
Отдел документооборота (делопроизводство, канцелярия)	Своевременность отправления корреспонденции. Отсутствие фактов утраты (потери) документов. Своевременное исполнение поручений руководства
IT-отдел	Бесперебойная работа программ, сети, телефонии (за исключением форс-мажорных ситуаций). Обеспечение информационной безопасности. Своевременная закупка комплектующих для оборудования и ПО
Производственный отдел (цех, производственный участок)	Выполнение производственного плана в количественном эквиваленте. Выполнение плана по снижению потерь от брака. Отсутствие несчастных случаев. Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины

Отдел продаж	Выполнение плана по продажам в денежном эквиваленте. Отсутствие жалоб со стороны клиентов
--------------	--

Оценка эффективности

Оценка эффективности руководителя помогает выявить пробелы в навыках, увидеть дальнейшие перспективы и направления развития управленца.

Оценка эффективности руководителя должна включать следующие критерии:

- организацию, исполнение решений, планов;
- последовательность, настойчивость при исполнении поставленных задач;
- налаживание взаимодействия со всеми органами управления;
- осуществление контроля и самоконтроля;
- оценку результатов своей деятельности.

Для малого бизнеса наиболее простой является структура фирмы, находящейся в единоличном владении. Такая фирма обычно управляется собственником, который берет на себя весь риск предпринимательства. При этом, как правило, глава фирмы сам занимается финансами, снабжением, сбытом, ценами, рекламой.

Методы оценки эффективности персонала

1. Оценка будущего персонала.

Здесь руководство определяет набор базовых навыков по каждой должности, которым должен соответствовать потенциальный работник:

- производственные цели и задачи, критерии должностей;
- уровень соответствия соискателя установленным требованиям;
- потенциал кандидатов, дополнительные навыки и возможности.

2. Оценка рабочего персонала.

На данном этапе решаются совершенно другие задачи, ведь люди уже наработали опыт, имеют навыки, потенциальные возможности к развитию и совершенствованию. При оценке персонала уже можно принимать

управленческие решения относительно использования трудовых ресурсов предприятия:

- определить уровень соответствия работника занимаемой должности;
- оценить приобретенные знания, навыки, опыт работы и взаимодействия с коллегами;
- составить план по подготовке, переподготовке и повышению квалификации;
- понять перспективы повышения по карьерной лестнице, либо же замены работников в случае несоответствия целям компании.

3. Самостоятельная оценка работниками своего потенциала и навыков.

Работник, как никто другой, способен наилучшим образом оценить свои профессиональные и личностные качества, знает свои стремления и амбиции. Поэтому важно, чтобы сотрудники самостоятельно оценивали себя и соотносили свои цели с целями компании.

Оценка эффективности в образовании

Пример оценки эффективности учителей по критериям показан на примере в [«Показатели и критерии эффективности педагогических работников по категории "Учитель"»](#)

Также у департамента образования орловской области Бюджетное учреждение орловской области дополнительного образования «Институт развития образования» есть [«Методические рекомендации применения показателей эффективности деятельности образовательной организации, реализующей программы дополнительного профессионального образования, его руководителей и отдельных категорий работников.»](#)

В нём приводятся таблицы оценки эффективности персонала, руководителей и т.д. Методические рекомендации разработаны в целях повышения эффективности деятельности учреждений Орловской области дополнительного профессионального образования, руководителей и отдельных категорий работников

Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников и концертмейстеров муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №6» города Челябинка

Оценка эффективности заместителей

«Карта оценки эффективности деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе»

Также в «Положении о показателях эффективности» даны критерии оценки эффективности заместителя директора по воспитательной работе

