

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЗАБАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГПОУ ВО «ЗАБГУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ПРЕЗЕНТАЦИЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ДОКУМЕНТАЦИЯ И ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО»
НА ТЕМУ: «ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СЛУЖБЫ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВА ПРЕДПРИЯТИЯ»

Выполнил: ст.гр. УПс-16-1
Фалилеева Д. Р.
Проверил: Скворцова Л.А.

ЧИТА
2016

Эффективность - (лат. *Effectus* исполнение, действие) способность выполнять работу и достигать необходимого или желаемого результата с наименьшей затратой времени и усилий.

Эффективность - соотношение между достигнутыми результатами и затраченными ресурсами (способность компании к реализации своих целей и планов с заданным качественным уровнем, выраженным определёнными требованиями – временем, затратами, степенью достижения цели).

Эффект - результат (обычно полезный); произведённое кем-либо впечатление.

Виды эффектов.

1. Производственный эффект – результат по отношению к затратам на производство;
2. Экономический эффект возникает когда есть спрос на производимую продукцию или услугу и производитель получает реальные деньги от этого, имеет более глубокий и многогранный смысл, чем производственный;
3. Социальный эффект – это совокупный и общий положительный результат, который получает общество как в процессе производства того или иного продукта (услуги) или выполнения определенного рода работы, так и при потреблении соответствующих материальных, социальных и духовных ценностей.

Оценка эффективности работы предприятия

Измерение эффективности предприятия

- чистая прибыль и прибыль на акцию;
- денежные потоки;
- рентабельность инвестиций;
- остаточный доход;
- стоимость компании.

Для оценки эффективности деятельности предприятия используют 2 группы показателей:

- 1) Показатели деловой активности. Они характеризуют интенсивность использования ресурсов предприятия
- 2) Показатели рентабельности. Они характеризуют прибыльность работы предприятия, определяются соотношением прибыли и затрат (доходов).

Оценка эффективности работы персонала

Оценка результативности труда персонала преследует следующие цели:

- 1) Повышение эффективности работы персонала;
- 2) назначение адекватного вознаграждения за работу персонала;
- 3) принятие решения, связанного с трудовой карьерой сотрудника.

Система оценки персонала — это набор нескольких инструментальных систем, прочно связанных основными функциями управления персоналом:

- Подбор и расстановка персонала;
- Мотивация, компенсации и льготы;
- Обучение и развитие;
- Работа с кадровым резервом;
- Контроль и принятие кадровых решений.

Оценку персонала в бизнесе принято делить на:

- Оценку компетенций (знаний, умений, навыков, ценностей, личностных особенностей);

- 1) ● Оценку результативности (достижение целей, бизнес-результатов, KPI)

Выделяют следующие методы оценки компетенций

- Комплексный компетентностный анализ;
- Ассесмент-центр;
- Тестирование;
- Интервьюирование;
- Деловые игры.

Оценка эффективности деятельности руководителей

Оценка эффективности деятельности руководителей – это один из путей диагностики успешности функционирования процессов на предприятии и начало их корректировки в случае выявления отклонений от заданных параметров.

Метод оценки эффективности деятельности используют для:

- Стимулирования руководителей к достижению целей;
- определения целей и задач для руководителей на следующий период;
- определения кандидатов на перемещения внутри предприятия -- принятия решений о материальном вознаграждении руководителей;
- Конкурса среди руководителей на финансирование предприятием обучения.

Деятельность руководителей также оценивают по достижению поставленных СМАРТ - задач

S (specific) - конкретность;

M (measurable) - измеримость;

A (achievable) - достижимость;

R (relevant) – уместность;

T (time bound) – временные границы.

Процедура проведения оценки эффективности деятельности руководителя.

Шаг 1. Принятие решения о проведении процедуры оценки эффективности деятельности.

Шаг 2. Информирование руководителей о предстоящей оценке.

Шаг 3. Подготовка к предстоящей оценке.

Шаг 4. Проведение интервью по оценке эффективности деятельности.

Шаг 5. Составление плана профессионального развития руководителя.

Источники:

- 1). <https://ru.wikipedia.org/>
- 2). <http://ru.wiktionary.org/>
- 3). <http://www.pravo.vuzlib.su/>
- 4). <http://kpfu.ru/>
- 5). <http://www.iteam.ru/>
- 6). <http://www.finekon.ru/>
- 7). <http://de.ifmo.ru/>
- 8). <http://www.km.ru/>

Спасибо за внимание

Decorative white lines consisting of several parallel diagonal strokes on the right side of the slide.