

## Кривошеева Теона Давидовна



# Управление человеческими ресурсами

30 октября 2015 г.

# ***Производительность труда –***

*количество продукции (работ,услуг), произведенной в единицу рабочего времени или затратами труда на единицу продукции*

## **1. Выработка продукции**

$$V_{\text{П}} = O_{\text{н}} * Ч_{\text{ср}}$$

## **2. Трудоемкость продукции**

$$T_{\text{р}} = T / O_{\text{н}}$$

# ***Производительность труда –***

*показывает объем выручки, приходящейся на одного работника.*

1. В натуральном выражении
2. Нормирование, в условно-натуральном выражении
3. Стоимостной подход: производительность труда - отношение выручки от продаж к среднегодовой численности работников

## «Правила Ферст Трэйнинг Групп»

- Конструкция цели: глагол + существительное.
- KPI – это существительное. KPI не начинается с глагола, наречия или прилагательного. KPI начинается с таких слов, как «процент», «коэффициент», «время», «сумма», «количество» и т. п.

**SMART (умный (англ.)) - 5 свойств «умных» целей.**

- Specific** – конкретная.
- Measurable** – измеряемая.
- Achievable** – напряженная, но достижимая – реалистичная.
- Relevant** — в зоне ответственности сотрудника.
- Time bounded** – ограниченная во времени.

## Практические принципы уравнивания целей и КРІ

- Чем важнее цель, КРІ, тем больше ее вес.
- Веса надо расставлять, начиная с более важных КРІ.
- Плохо измеряемые, нерелевантные, общие цели, КРІ, не должны иметь большой вес (15–20%).
- Цели, КРІ, не должен быть «тяжелее» 50% и «легче» 5%.
- Сумма весов всех задач должна быть не меньше и не больше 100%.

**Число ключевых показателей эффективности на одного пользователя должно рассчитываться по формуле:**

*$N$  (КРІ для одного сотрудника) =  $5 \pm 2$ .*

**Рекомендуемое количество КРІ для системы премирования:**

- 10-12 для генерального директора;
- 5-7 для департамента и его руководителя;
- 3-7 для отдела и его руководителя;
- 3-5 на индивидуальном уровне.

**Ассесмент-центр** – стандартизированная многоаспектная оценка персонала.

**Включает:** интервью, тестирование, деловые игры, оценочные упражнения.

**1. В ходе ассесмент-центра оценивается несколько заранее выбранных и описанных критериев,** которые принято называть компетенциями, или факторами успешности на той или иной позиции.

**2. Одновременно используются несколько инструментов.** Каждая компетенция должна быть оценена с помощью как минимум двух из них – **это** позволяет повысить надежность получаемых результатов.

**3. Одновременно оцениваются несколько человек.** Оказавшись в условиях, требующих взаимодействия, кандидат демонстрирует такие способности, как умение работать в команде, оказывать влияние на других, вести за собой и т. д.

## Требования охраны труда

Государственные нормативные требования охраны труда устанавливают правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности

В соответствии с российским законодательством (ст.212 ТК РФ) обязанности по обеспечению безопасных условий и ОТ возлагаются на работодателя, конкретно — на первое лицо предприятия.

***Каждый работник обязан (ст. 214 ТК РФ):***

Соблюдать требования ОТ;

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;  
Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по ОТ, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований ОТ;

Немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания или отравления;

Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

# Ответственность делится на административную, дисциплинарную, материальную и уголовную.

Административная ответственность заключается в наложении штрафа на должностных лиц, лишение лицензии.

Дисциплинарная ответственность возникает при грубом нарушении работниками нормативных актов по охране труда (включая инструкции) и заключается в наложении взысканий (замечание, выговор, строгий выговор, увольнение).

Материальная ответственность — возмещение ущерба в размере среднего заработка.

Уголовная ответственность возникает, если должностное лицо нарушает правила техники безопасности, что привело к серьезной травме работника или смерти пострадавшего.