

# АНАЛІЗ СИСТЕМИ КЛЮЧОВИХ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ КРІ

*студентка групи М-01 Жук М.С.*

На сьогоднішній момент дуже важливими постають питання щодо вміння керівників правильно оцінювати в режимі реального часу ефективність функціонування підприємства.

Мета роботи полягає у вивченні системи КРІ як інструменту підвищення ефективності роботи організації.

Ключові показники ефективності (КРІ) – це показники, які піддаються кількісному вимірюванню та вважаються найбільш важливими для оцінки ефективності діяльності фірми, відділу чи окремого працівника.

КРІ – це показники, досягнення яких необхідне для того, щоб наблизитися до поставлених цілей.

Застосування системи КРІ в організації дає змогу оцінювати її стан та формувати стратегію розвитку; довести цілі всієї організації до структурних підрозділів й окремого співробітника; контролювати ділову активність в режимі реального часу; створити ефективну систему винагороди працівників; оптимізувати фонд винагороди персоналу в організації.

Основні етапи побудови системи КРІ:

1. Уточнення цілей організації.
2. Підтримка та заохочення керівництва організації.
3. Формування робочої групи.
4. Формування цілісної стратегії впровадження і розвитку КРІ.
5. Розробка цілей і задач підрозділів та показників їх ефективності.
6. Роз'яснення працюючим переваг застосування системи КРІ.
7. Опис процесу збору даних для розрахунку преміальних виплат.
8. Узгодження показників ефективності роботи та їх важливість (вага – розподіляється у відсотках між показниками групи)
9. Планування та розрахунок преміального фонду організації та її підрозділів.
10. Формування єдиної бази даних та внесення в неї виробничих показників.
11. Відбір ключових показників ефективності для організації в цілому.
12. Розробка відповідних документів.
13. Презентація розробленої системи керівникам та іншому персоналу.
14. Впровадження КРІ.
15. Контроль за результатами впровадження системи КРІ.
16. Уточнення показників ефективності для підтримки їх актуальності.

Переваги системи KPI:

- прозорість;
- визначеність;
- перспективність;
- матеріальне та нематеріальне стимулювання співробітників;
- постійна підтримка зворотного зв'язку між керівниками організації та їх підлеглими.

Недоліки даної системи:

- відсутність універсальності;
- ризик неправильного визначення показників;
- залежність винагороди окремого працівника від роботи його колег.

Вимоги до ключових показників ефективності:

1. Обмежена кількість показників.
2. Єдність для організації в цілому.
3. Вимірюваність.
4. Наявність прямого взаємозв'язку з факторами успіху.
5. Наявність стимулу для працівників.

Впровадження системи KPI базується на основних принципах:

- 1) правило 10/80/10;
- 2) принцип партнерства;
- 3) принцип перенесення зусиль на головний напрямок діяльності підприємства;
- 4) принцип узгодженості зі стратегією виробничих показників.

Існує два види ключових показників ефективності: випереджаючі та запізнюючі

До ключових характеристик системи KPI можна віднести:

- зростання грошових потоків та чистого прибутку;
- наявність взаємозв'язку між діяльністю організації в цілому та окремих її підрозділів;
- інтеграція із системою винагороди керівництва компанії;
- формування оцінки ефективності управління організацією за напрямками, які характеризують фінансово-економічний стан підприємства, його ринково-конкурентний статус, внутрішню діяльність організації, процеси управління персоналом.

Головною задачею при впровадженні даної системи є інформаційна робота з персоналом організації. Правильне формування KPI набагато покращить професійну діяльність окремих працівників та організації в цілому.

*Науковий керівник: Познанська А. О.*

Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О. Ф. (м. Суми, 24–26 квітня 2013 р.): у 4 т. / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми : Сумський державний університет, 2013. – Т. 3. – С. 134-135.