(cc) BY

Мерзлякова Александра Вадимовна
магистрант
ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет им. Г.В. Плеханова»
г. Москва

ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА С ПОМОЩЬЮ СИСТЕМЫ KPI КАК СТРАТЕГИЧЕСКОГО ИНСТРУМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация*: в статье проявлены современные тенденции развития и оценки персонала. Рассмотрены и проанализированы цели внедрения KPI и основные проблемы при внедрении системы. Предложен ряд мер общего характера по устранению проблем при вводе показателей KPI в эксплуатацию.*

Ключевые слова*: персонал, оценка персонала, развитие персонала, KPI, конкурентное преимущество.*

В современном мире невозможно представить ту или иную успешную организацию, осуществляющую свою деятельность в каком-либо секторе, не основываясь на стратегии. Именно подробная и лаконичная стратегия, учитывающая факторы постоянно изменяющейся внешней среды, а также свои внутренние отличительные особенности и особенности сектора, в котором осуществляется та или иная деятельность, является гарантией успешной работы организации [2, с. 1].

Персонал является ключевым звеном в развитии любой компании. При этом, как и любым ресурсом, персоналом необходимо правильно управлять для достижения целей и нормального функционирования организации. Именно человеческий капитал играет ведущую роль в формировании устойчивого конкурентного преимущества организации и обладает огромным стратегическим потенциалом [6, с. 2]. Поэтому следует использовать комплексный подход, с целью обеспечения соответствия персонала высоким требованиям современной экономики и максимизации потенциала каждого сотрудника для достижения стратегических целей компании с помощью системы показателей KPI.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Система KPI помогает сотрудникам правильно расставить приоритеты в работе и сделать упор на том, что руководство считает полезным для успешного функционирования организации. Такой подход и способствует повышению эффективности персонала. Работа по ключевым показателям позволяет специалистам лучше понимать, что им нужно делать, чтобы приносить результативность. Под эффективностью здесь понимается не только объем работ в единицу времени, но и конкретная прибыль компании от деятельности сотрудника. Каждый работник вносит вклад в общее дело и в результате получает определенное вознаграждение. Проанализировав труд сотрудников по системе показателей, руководитель сразу видит, необходимо ли сотруднику выплатить премию за достижение результатов, или, возможно, настал момент продвижения по карьерной лестнице. Грамотно выстроенное управление по KPI – инструмент управления бизнесом, и повышение эффективности работы персонала здесь является ключевым звеном. С помощью него можно объективно оценить результаты работы и быстро принять необходимые решения и меры. Однако ключевые показатели должны применяться грамотно и последовательно.

На данный момент большинство ведущих организаций преодолели этап успешного внедрения системы ключевых показателей KPI и уже в полной мере используют её. Другая часть компаний постепенно внедряет данную систему, опираясь на опыт конкурентов и зарубежных партнёров.

На рисунке 1 представлен перечень целей, наиболее часто преследуемых организациями при внедрении системы показателей KPI.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

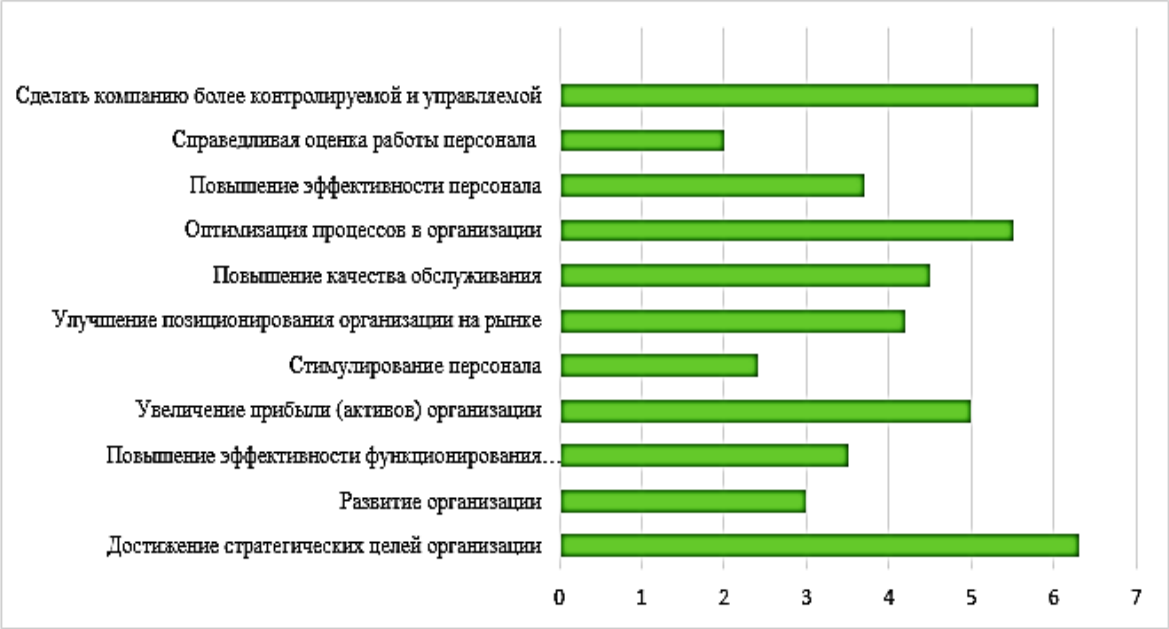

Рис. 1. Цели внедрения KPI

Источник: собственная разработка на основании комплексного анализа

KPI является системой оценки эффективности достижения стратегических целей организации и, что наиболее важно, незаменимым инструментом контроля правильности процесса реализации стратегии. Но при неправильном внедрении системы можно столкнуться с некоторыми проблемами, представленными на рисунке 2.

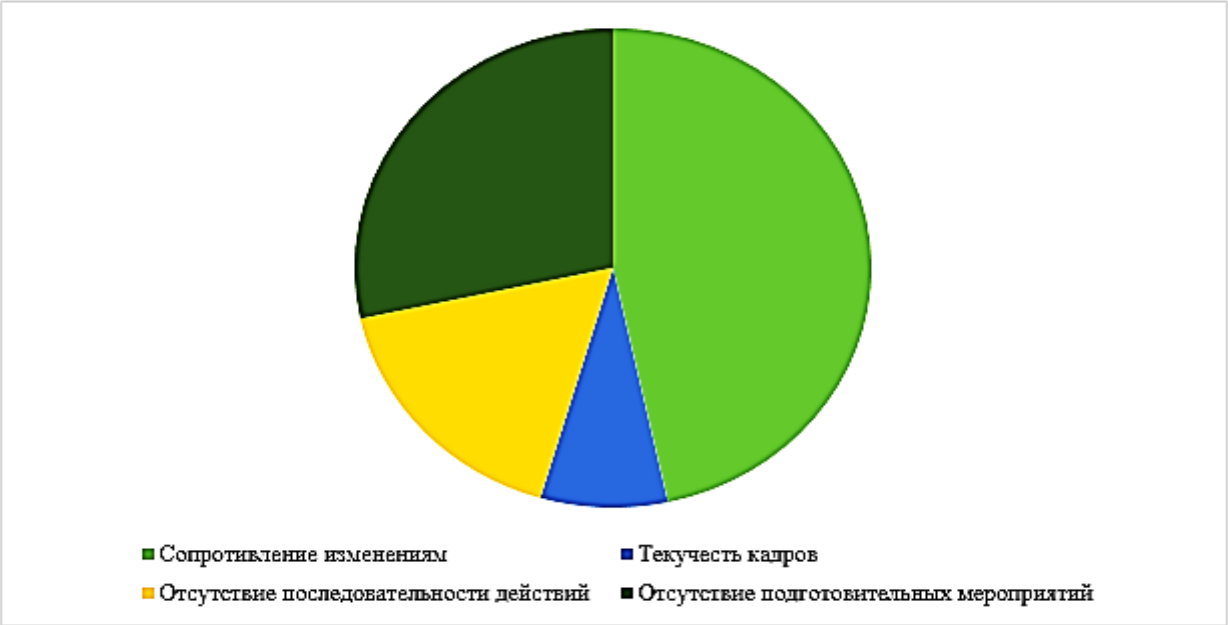

Рис. 2. Основные проблемы при внедрении системы KPI

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Источник: собственная разработка на основании комплексного анализа

Именно поэтому следует учесть несколько правил, которые помогут провести процесс внедрение KPI правильно и эффективно.

Во-первых, конкретизация конечной цели (в качественном или же количественном выражении).

Во-вторых, поставленная цель должна быть измерима с указанием минимального порога выполнения плана для каждого сотрудника.

В-третьих, цель должна быть реальна и достижима, а также должна быть релевантна.

И, наконец, каждая цель должна иметь ограничения по времени, то есть иметь конкретные сроки выполнения.

Таким образом, при четком выполнении представленных выше правил, процесс внедрения системы показателей KPI будет проходить намного проще и планомернее как для сотрудников, так и для руководителей подразделений [6, с. 5].

В заключении можно сделать вывод, что должное внимание каждому этапу внедрения, залог качественного выполнения процесса и эффективности функционирования организации, которое основывается на том, что все процессы работы персонала оказывают влияние на достижение общей цели. Поэтому повышение эффективности зависит от того, что они делают, как выполняют свою работу, с точки зрения поведения и какого результата они достигают.

Список литературы

1. Армстронг М. Управление результативностью. Система оценки результатов в действии / М. Армстронг, А. Бэрон; пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2011.

2. Архипов Н.И. Алгоритм оценки качества персонала на базе показателей эффективности KPI / Н.И. Архипов, И.М. Поморцева, Н.А. Татаринова // Экономический журнал. – 2013. – №3. – С. 102–109.

3. Карпенко Е.З. Современные подходы к оценке человеческого капитала социально-экономической системы // III Социальный форум «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития»: Сборник докладов и

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

выступлений (7–8 ноября 2013г.). – М.: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2013. – С. 143–146.

4. Карпенко Е.З. Проблемы оценки человеческого капитала // Международная торговля и торговая политика. – 2012. – №9. – С. 134–139.

5. Клочков А.К. KPI и мотивация персонала: Полный сборник практических инструментов. – М.: Эксмо, 2010.

6. Попович А.М. Создание эффективной системы показателей оценки персонала на базе KPI как инструмента реализации стратегии / А.М. Попович, И.С. Хвоина // Вестник Омского университета. – 2012. – №2. – С.119–125.

7. Чемеков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом / В.П. Чемеков. – М.: Вершина, 2008. – 208 с.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)