

# Ключевые показатели эффективности



работу выполнили

Студентки 2го курса

Экономического факультета

Петрова Маргарита

Куркина Анна

# Ключевые показатели эффективности

- система оценки, которая помогает организации определить достижение стратегических и тактических (операционных) целей. Использование ключевых показателей эффективности даёт организации возможность оценить своё состояние и помочь в оценке реализации стратегии.

# Основная функция

- позволяют производить контроль деловой активности сотрудников, подразделений и компании в целом.



- КПЭ — это инструмент измерения поставленных целей. Если показатель, который вы придумали, не связан с целью, то есть не образуется исходя из её содержания, тогда нельзя использовать данный метод.





• Технологии постановки, пересмотра и контроля целей и задач легли в основу концепции, которая стала основой современного управления и называется «Управление по целям».

# Управление по целям

- метод управленческой деятельности, предусматривающий:
- предвидение возможных результатов деятельности
- планирование путей их достижения





**Peter Drucker**

- Основоположителем «Управления по целям» является Питер Друкер. Именно он превратил управление — непопулярную и неуважаемую в 50-е годы XX века специальность в научную дисциплину. Питер Друкер также является основоположителем системы оценки достижения результатов — целей через ключевые показатели эффективности.

● Согласно Друкеру, начальники должны избегать «ловушек времени», когда они вовлечены в процесс решения текущих ежедневных задач, поскольку это приводит к тому, что они начинают забывать выполнять задачи, направленные на достижение результатов (целей).



**Современным воплощением управления по целям, является «Система КПЭ», которая включает в себя множество управленческих концепций, которые появились за последние 20-30 лет и дополняют классическое «Управление по целям».**

- По мнению Питера Друкера, лишь немногие области менеджмента имеют такое большое влияние на организацию, как оценка деятельности подразделений и компании в целом.

Однако оценка, подчёркивает Друкер, сегодня одна из самых слабо проработанных областей управления.



- Так в результате опроса, проведённого в США, стало ясно, что 60 % руководителей высшего уровня недовольны своими системами оценки результатов деятельности. По отечественным оценкам количество российских менеджеров, ещё больше, более 80 %. Это недовольство выражается в отсутствии связи между планами, исполнением, результатом и мотивацией



- **КПЭ и мотивация персонала стали неразрывными понятиями, так как с помощью данных показателей (КПЭ) можно создать совершенную и эффективную систему мотивации и стимулирования сотрудников компании.**



Ключевые показатели эффективности можно разделить на:

- **Запаздывающие** — отражают результаты деятельности по истечении периода
- **Опережающие** — дают возможность управлять ситуацией в пределах отчётного периода с целью достижения заданных результатов по его истечении

- К запаздывающим, относятся финансовые показатели. Финансовые показатели демонстрируют связь с желаниями собственника и возможностями компании генерировать денежные потоки, однако в силу своего запаздывающего характера не могут описывать текущую эффективность подразделений и компании в целом



- **Оперативные (опережающие) показатели, рассказывают о текущей деятельности подразделений и компании в целом, параллельно и косвенно отвечая на вопросы о том, какие денежные потоки могут быть в будущем, а также каковы качество процессов и продукции, степень удовлетворённости заказчиков**



- 
- **Ключевые показатели эффективности являются частью системы сбалансированных показателей в которой устанавливаются причинно-следственные связи между целями и показателями для того, чтобы видеть закономерности и взаимные факторы влияния в бизнесе — зависимости одних показателей (результатов деятельности) от других.**



**Спасибо за**

**внимание**