

СУЩНОСТЬ СИСТЕМЫ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ И ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ЕЕ РАЗРАБОТКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Торсян А.А. (Университет ИТМО)

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор, Цуканова О.А.
(Университет ИТМО)

Введение. В настоящее время предприятия используют множество инструментов для организации эффективной работы, а также достижения поставленных целей. Одним из наиболее популярных инструментов являются ключевые показатели эффективности (КПЭ). Данный инструмент применяется в различных сферах деятельности предприятий. В работе рассмотрен вопрос о сущности системы КПЭ, роли данной системы на предприятии и необходимости ее разработки. Данный вопрос является актуальным, так как в условиях сильнейшей конкуренции предприятиям необходимо применять инновационные средства и методы управления, которые должны быть ориентированы на постановку целей и определение персональной ответственности персонала [1].

Основная часть. В научной литературе описаны множество определений ключевых показателей эффективности, используемых на предприятии. Проанализировав множество их них Руденко Л. Г. и Дегтярь Н. П. сформулировали определение, которое включает основные аспекты рассматриваемого понятия, а именно: “ключевые показатели эффективности - это система финансовых и нефинансовых показателей, которые являются индикаторами результативности выполнения стратегических целей организации, позволяющая осуществлять тактическое управления на основе разработанных промежуточных операционных показателей” [2]. Стоит отметить, что ключевые показатели эффективности представляют собой систему, когда предприятие связывает определенный набор показателей со стратегическими целями, а также транслируют их от руководства предприятия до ключевых сотрудников. В этом и заключается сущность системы ключевых показателей эффективности предприятия. Существуют следующие группы ключевых показателей эффективности: КПЭ функционирования – показатели выполнения бизнес-процессов; КПЭ результата – показатели количества и качества результата; КПЭ затрат – показатели затраченных ресурсов; КПЭ производительности – производные показатели, характеризующие соотношение полученного результата и времени, затраченного на его получение; КПЭ эффективности – производные показатели, которые характеризуют соотношение полученного результата к затратам ресурсов [3]. Разработка и использование системы ключевых показателей эффективности на предприятии позволяют решить множество задач, основными из которых являются следующие:

- измерение достижения стратегических целей предприятия;
- мониторинг деятельности персонала;
- анализ результатов деятельности сотрудников и подразделения;
- мотивация персонала в достижении поставленных целей предприятия.

Перечисленные выше задачи являются основополагающими для эффективной работы предприятия, которые позволяют повысить конкурентное преимущество предприятия.

При этом стоит отметить, что система КПЭ позволяет увеличить прибыль предприятия на 10%-30% [4].

Вывод. В данной работе рассмотрены ключевые аспекты инструмента КПЭ в деятельности предприятия, а также представлена сущность системы КПЭ. Она является одним из инструментов в деятельности предприятия, позволяющим транслировать поставленные цели на сотрудников разных уровней должностей. Необходимость разработки и использования данного инструмента позволяет отслеживать и анализировать деятельность сотрудников и мотивировать их на достижение поставленных целей предприятия.

Список использованных источников:

1. Корнеева И. В., Полевая М. В., Камнева Е. В. Оценка эффективности работы сотрудников организаций на основе системы ключевых показателей эффективности (KPI) // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2019. – №. 1. – С. 88-98.

2. Руденко Л. Г., Дегтярь Н. П. Сущность KPI и его роль в управлении предприятием // Вестник Московского университета имени СЮ Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2017. – №. 2 (21). – С. 50-54.

3. Ставицкая О. С. KPI-ключевые показатели эффективности, их виды и применение // Проблемы современной науки и образования. – 2018. – №. 7 (127). – С. 45-51.

4. Коптева К. В. Возможности применения системы KPI для мотивации персонала // Основы экономики, управления и права. – 2014. – №. 4 (16). – С. 128-131.