

УДК 005.95

Е. В. Мещерякова (БГТУ, г. Минск);

А. К. Тулекбаева

(ЮКГУ им Ауезова, г. Чимкент, Казахстан)

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВАНИИ ВНЕДРЕНИЯ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КРІ)

Сегодня условия выживания все более ужесточаются. Рост конкуренции диктует необходимость повышения эффективности управления. Метод сбалансированной системы показателей (ССП) позволяет улучшить качество управления через измерение и получение данных не только по финансовым показателям, но и по другим значимым аспектам деятельности предприятия.

На практике одной из наиболее показательных систем оценки является система управления с помощью ключевых показателей эффективности. Система управления эффективностью, Performance Management, позволяет компании построить свою деятельность в соответствии с выбранной стратегией, привести цели и задачи отдельных сотрудников и подразделений в соответствие с глобальными целями и задачами топ-менеджмента и компании в целом. Система КРІ позволяет сделать акцент на направлениях и областях, критичных для реализации планов компании, выбрав из них наиболее важные и значимые. Это требует формирования совокупности целевых ориентиров работы предприятий отрасли и их увязки с системой стимулирования кадров компаний.

Критерии оценки эффективности могут быть разработаны для любых видов профессиональной деятельности. Основная трудность состоит в том, чтобы определить весовые коэффициенты предлагаемых измерителей.

В системе мероприятий по внедрению КПЭ в ОАО «Керамин» были сформулированы 4 направления оценки деятельности предприятия. Одним из этих направлений стал «Персонал». Предложены показатели, по которым будут оцениваться работники предприятия, также значения оценки и периоды. Однако важным в рамках данной системы является четкая разработка системы бонусов работникам за исполнение показателей. Работник будет получать от 20% до 100% оклада за исполнение показателей. Целесообразно закрепить за работником 5 показателей, а также четко довести норму и план контроля.

Внедрением системы КРІ будет заниматься Учебный центр, который так же будет вносить корректировки в должностные инструкции работников. Чтобы система хорошо работала, она должна быть просто, доступно и понятно формализована.