

Гарифуллин И.И.

магистрант

Казанский (Приволжский) федеральный университет

**ВЛИЯНИЕ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ НА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Аннотация: Одним из действенных инструментов для роста и эффективного ведения бизнеса является применение системы ключевых показателей эффективности. Грамотно выстроенная система KPI позволяет донести поставленные цели организации для каждого сотрудника, которые позволяют мотивировать коллектив на качественное выполнение возложенных обязанностей и в конечном итоге увеличить конкурентоспособность организации. В статье рассматриваются данные о применении показателей эффективности в российских компаниях.

Ключевые слова: система ключевых показателей, KPI, эффективность предприятия.

Garifullin I. I.

Master's student

Kazan (Volga Region) Federal University

**THE IMPACT OF KEY PERFORMANCE INDICATORS ON THE
ACTIVITIES OF COMPANIES IN THE RUSSIAN FEDERATION**

Abstract: One of the most effective tools for growth and effective business management is the use of a system of key performance indicators. A well-built KPI system allows you to convey the goals of the organization for each employee, which allow you to motivate the team to perform the assigned duties efficiently and ultimately increase the competitiveness of the organization. The article discusses data on the use of performance indicators in Russian companies.

Keywords: system of key indicators, KPI, enterprise efficiency.

Основным и важнейшим фактором процветания любой компании является наличие в ней квалифицированного сплоченного коллектива, а также грамотного и эффективного руководства компании. Система управления позволяет эффективно взаимодействовать между руководством и сотрудниками, а также система показателей ответственности для достижения общих целей организации. Для того, чтобы сотрудники организации были включены в процесс и реализацию общей стратегии компании необходимо грамотно структурированные показатели эффективности предприятия, которые включают в себя финансовые показатели (прибыль, рентабельность) и нефинансовые аспекты, такие как качество обслуживания, удовлетворенность клиентов и т.д.

Данные показатели получили название ключевых показателей эффективности бизнеса (Key Performance Indicators - KPI) и были первоначально рассмотрены в методологии Balanced Scorecard (Система сбалансированных (взаимосвязанных) показателей). Главное преимущество экономической системы, построенной с помощью ключевых показателей, является ее универсальность, так как идет взаимосвязь с повышением заинтересованности работников в результатах деятельности предприятия¹.

Ключевая задача системы KPI – это повышение уровня экономической эффективности функционирования бизнес-процессов, более качественная реализация задач, целей, что влияет на общую систему управления качеством организации².

¹ Ставицкая О.С. KPI- ключевые показатели эффективности, их виды и применение // Проблемы современной науки и образования. – 2018. - №7 (127). – С. 45-51.

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

В большинстве крупных компаниях, где все прописано и детализировано в работе деятельности компании до максимума, работа по системе КРІ является одним из оптимальных вариантов для работы сотрудников. Так HR-специалисты в рамках разработки и внедрения ключевых показателей эффективности основываются на бизнес-процессах предприятия основываясь на полной и достоверной информации, выстраивают взаимосвязь ключевых показателей эффективности стратегии предприятия и деятельности ее сотрудников, рассчитывают экономически и обосновывают данные ключевых показателей эффективности.

Все большее количество новых компаний выстраивают свою систему управления на основе повышения качества продукции, первостепенного внимания к клиентам и персоналу, а для оценки эффективности работы применяют методы управленческих решений за счет ключевых показателей эффективности организации. Однако, многие организации на сегодняшний день являются субъектами малого и среднего предпринимательства, которые не могут в свою очередь нанять специалиста в области управления.

По данным статистического исследования за 2015 год, российские компании стали активно вводить в практику оценку эффективности труда своих сотрудников с помощью КРІ (таблица 1).

Таблица 1

Статистика применения системы КРІ в российских компаниях³

Вариант ответа	Все	Количество сотрудников					
		До 50	От 50 до 100	От 100 до 500	От 500 до 1000	От 1000 до 5000	Более 5000
Нет, не используются	46%	61%	62%	50%	31%	24%	22%
Да, используются для некоторых категорий	23%	16%	17%	25%	32%	28%	27%

³ Болдырева Н. В., Тихонова Я. М., Храпцов Б. А. Современные технологии и методы оценки персонала: плюсы и минусы // Вестник института мировых цивилизаций. 2019. № 2. С. 46–57.

сотрудников							
Да, используются для большинства категорий сотрудников	26%	15%	18%	21%	32%	43%	46%
Затрудняюсь ответить	5%	8%	3%	4%	5%	5%	5%

Согласно данным опроса из 1 000 респондентов (менеджеров по персоналу и других представителей кадровых служб) в 46% не используется показатели КРІ, в 23% применяют их для некоторых категорий сотрудников, 26% – для большинства работающих, а 5% затруднились с ответом.

Наибольшее количество компаний, применяющих методики КРІ относятся к крупным компаниям, так большинство компаний малого и среднего предпринимательства с численностью сотрудников редко применяют показатели оценки эффективности. Исходя из данных опроса только около 61% малых предприятий применяют методики КРІ для своих сотрудников и только 15% малых компаний (из общего числа опрошенных) применяют показатели эффективности сотрудников. Также стоит отметить, что каждое предприятие или организация (22%), где трудится от 5 тыс. человек и больше, КРІ не использует.

В российских компаниях можно встретить различные методы и способы мотивации: материальные и нематериальные, взятые из практики зарубежных фирм и компаний, а также разработанные собственные российские методики. Основным отличием системы мотивации в России является то, что организации стараются увеличить влияние на сотрудников материальными способами, при этом отдают малую роль нематериальным.

Таким образом, система КРІ в реалиях настоящего времени внедряется не только на предприятиях, но и в госструктурах. По КРІ оценивается работа губернаторов, работников региональных и городских администраций. Но даже у госструктур отмечено отсутствие единых

методик и стандартов оценки КРІ, и каждый орган устанавливает систему самостоятельно. Отсутствие каких-либо устоявшихся нормативов внедрения КРІ в госслужбах может привести к тому, что этот инструмент будет использоваться не как стимул эффективной работы для рядовых сотрудников, а как механизм обоснования повышения заработных плат руководителям госструктур и их департаментов.

Подавляющее большинство российских компаний либо уже применяют КРІ, либо собираются ввести его в перспективе. Однако практика показывает, что система КРІ в основном используется в качестве механизмов материального стимулирования производственного и сбытового персонала и практически не применяется в оценке эффективности работы других служб, такое происходит вследствие отсутствия единой системы управления в рамках всей бизнес-структуры в компании.

Опыт многих западных стран, внедривших систему КРІ, показывает ее эффективность. Опыт крупнейших компаний российского рынка также демонстрирует эффективность внедрения системы ключевых показателей эффективности. Но для укрепления ключевых показателей эффективности в российском бизнесе нужно время.

Использованные источники:

1. Болдырева Н. В., Тихонова Я. М., Храмцов Б. А. Современные технологии и методы оценки персонала: плюсы и минусы // Вестник института мировых цивилизаций. 2019. № 2. С. 46–57.

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

3. Сорокина А.С. Применение ключевых показателей эффективности (КРІ) в системе вознаграждения сотрудников отдела продаж // Научный аспект. – 2019. – Т. 6. - № 2. – С. 703-714.

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