Разработка системы ключевых показателей

Топ-менеджмент и владельцы практически любой компании пытаются разрабатывать **с тратегию развития**
своей компании на годы вперед. Но разработка стратегии еще не гарантирует ее исполнение. Для того чтобы намеченные планы успешно реализовывались, необходима ежедневная
согласованная деятельность
всех подразделений компании.

Для согласованности необходимо, чтобы стратегия компании находила свое отражение в четких целях и задачах подразделений и даже отдельных сотрудников компании. Только в этом случае сотрудники, успешно решая поставленные задачи, будут обеспечивать достижение стратегических целей компании.

Сотрудники компании, начиная с самого нижнего уровня управления, в свою очередь должны понимать, а также изметь возможность подсчитать как результаты их деятельности влияют на достижение стратегических планов компании.
Если же руководители подразделений и персонал будут заниматься текущей деятельностью, никак не скоординированной со стратегией предприятия, достижение долгосрочных целей окажется под вопросом.
Таким образом, компаниям необходим механизм увязывающий стратегии компании с текущими задачами, как подразделений, так и сотрудников компании. Такой механизм должен на основании объективных и легко измеримых показателей давать возможность руководству планировать и контролировать деятельность подразделений в соответствии с утвержденной стратегией развития компании. **Что мы предлагаем**
Решением описанных проблем является разработка и внедрение в компании **системы ключевых показателей**
, характеризующих по наиболее важным параметрам деятельность как компании в целом, так и отдельных ее подразделений.

Если в компании сформирована стратегия и миссия, то
система ключевых показателей
позволит руководству компании устанавливать, исходя из стратегических целей

компании, значения показателей, как для подразделений, так и сотрудников. В свою очередь в соответствии с утвержденными значениями показателей руководители подразделений и сотрудники компании будут нести ответственность за их исполнение.
Для качественного функционирования **система ключевых показателей** должна быть не только разработанная стратегия развития, но и четкая взаимосвязь **системы ключевых показателей** с системами бюджетирования, управления качеством и мотивации сотрудников.

Если руководители, а также сотрудники подразделений знают значения ключевых показателей, уверены в их достижимости и материально заинтересованы в их достижении, то весть коллектив будет действовать в соответствии со стратегией компании.

Эффективно работающая Система ключевых показателей позволяет решать следующие задачи :

- Четкое взаимодействие подразделений компании и построение понятной схемы управления
- Увязка целей отдельных подразделений и сотрудников с целями компании
- Установление взаимосвязи между долгосрочными стратегическими целями Компании и краткосрочными задачами отдельных подразделений и сотрудников
- Объективная оценка эффективности деятельности и вклада в достижение целей отдельных подразделений и сотрудников
- Разработка системы мотивации на основе объективного инструмента оценки, позволяющего отталкиваться только от тех факторов, на достижение которых может влиять отдельное подразделение или сотрудник