



Нагуслеаев Николай Траисович
студент кафедры математических методов и
цифровых технологий,
Байкальский государственный университет,
г. Иркутск, Россия
e-mail: kolian02021@gmail.com

ПОСТРОЕНИЕ СИСТЕМЫ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ КРІ НА ПРИМЕРЕ РАБОТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

Аннотация. Целью исследования является анализ и построение современной системы оплаты труда. Для достижения указанной цели были использованы статистические данные, а также научные статьи и монографии по теме исследования. В результате проведенного исследования обоснован выбор системы ключевых показателей. Приведен пример построения системы КРІ для работы преподавателя образовательного центра.

Ключевые слова: ключевые показатели, система сбалансированных показателей, образовательный центр, оплата труда, система мотивации.

Naguslaev T. Nikolay
Student, Chair of Mathematical Methods and Digital Technologies,
Baikal State University
Irkutsk, Russia
e-mail: kolian02021@gmail.com

CONSTRUCTION OF A KPI SYSTEM ON THE EXAMPLE OF TEACHER'S WORK

Abstract. Object of study is to analyze and build a modern wage system. To achieve this goal, statistical data were used, as well as scientific articles. As a result of the study, a system of key indicator system was selected. An example of building a KPI system for the work of a teacher of an educational center.

Keywords: key indicators balanced scorecard, educational center, salary system, motivation system.

Задача повышения уровня эффективности предприятия, в частности персонала всегда остается актуальной для многих предприятий. И для того чтобы бизнес работал и приносил результат, необходимо переходить на эффективные методы управления, которые ориентированы на постановку целей и персональной ответственности сотрудников за свой вклад в работу предприятия. В настоящее время существует большое множество технологий эффективного управления как отдельными отделами, так и целой организацией.

Сбалансированная система показателей (ССП), является одной из таких технологий. Данная система уже успела получить признание во всем мире и активно внедряется в работу предприятий. Основной идеей сбалансированной системы показателей является то что все аспекты работы должны быть измеримы, чтобы их можно было оценить.

Создание и внедрение ССП для отдельной компании должна включать несколько обязательных пунктов:

- стратегическую карту (Mind-map);
- карту ССП и КРІ (построение карты сбалансированных показателей результативности, определение показателей работы количественно измеряющих эффективность);
- список действий, мероприятий и проектов, обеспечивающих внедрение необходимых изменений;
- набор критериев для контроля и оценки работы.

Рассмотрим подробнее построение системы ключевых показателей на примере работы преподавателя образовательного центра.

Ключевые показатели эффективности (англ. Key Performance Indicators, КРІ) — показатели деятельности предприятия, которые помогают организации в достижении стратегических и тактических целей. Система КРІ позволяет отслеживать деятельность сотрудников, отдельных подразделений компании, а также всей компании в целом.

Прежде чем определяться с показателями, необходимо решить какие стратегические цели преследует предприятие.

- Максимальная заполняемость групп
- Минимальный отток детей
- Высокий уровень обучения детей
- Удержать высококвалифицированных преподавателей

Исходя из данных целей получаем следующий набор ключевых показателей.

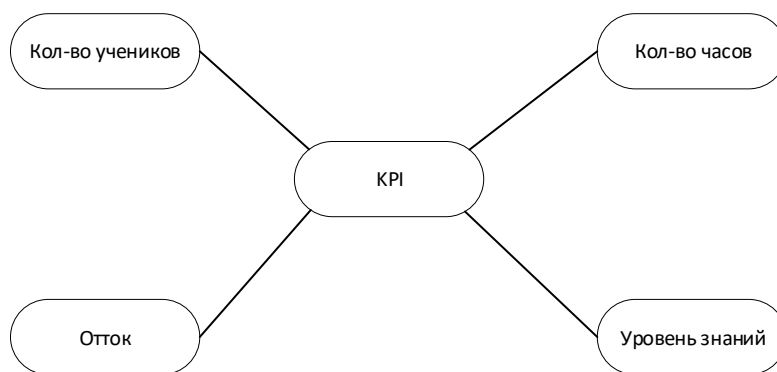


Рис. 1. Структура системы сбыта страховщика

Показатели КРІ для преподавателей образовательного центра:

- Количество учеников
- Количество часов

- Доля ушедших слушателей
- Уровень знаний детей

Как организация определилась с ключевыми показателями, учитывая все стратегические цели бизнеса, необходимо правильно оценить каждый показатель по степени важности. При распределении первым шагом необходимо определиться со шкалой (5-ти бальной, 10-ти бальной и т.д.). На следующем шаге важно правильно оценить каждый критерия учитывая все особенности бизнеса и направления деятельности.

Таблица 3

Определение баллов

Показатель	Баллы
Количество часов	10
Количество учеников	8
Отток учеников	6
Уровень знаний	5

Дальше нужно определить для каждого показателя критерии для выполнения показателя на оценку “удовлетворительно”, “хорошо” и “отлично”. Во многих показателях оценка “хорошо” оценивается как 100% выполнения плана, оценка отлично ставится уже за перевыполнение плана, но есть и исключения. Например, для выполнения показателя “Отток” на “отлично” необходимо, чтобы за месяц ни один ученик не прекратил обучение, если 1-2 ребенка ушли из группы, то оценка “хорошо”, если больше 2, то оценка “удовлетворительно”.

Таблица 4

Распределение баллов

Показатель	Баллы	Оценка	Распределение баллов
Кол-во часов	10	5	10
		4	8
		3	6
Кол-во учеников	8	5	8
		4	6
		3	3
Отток	6	5	6
		4	3
		3	1
Уровень знаний	8	5	8
		4	5
		3	1

Далее нужно определить стоимость одного балла по формуле:

$$x = \frac{k}{\sum a_4}$$

где x-стоимость одного балла, a_4 — балл показателя за оценку “хорошо”, k-оклад преподавателя.

