

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬЮ

Аннотация: В данной статье рассмотрены принципы управления результативностью. Представлено основное понятие управления результативностью. Описана главная цель данного понятия и описаны принципы данной системы. Изображен процесс внедрения данной методологии.

Ключевые слова: результативность, управление, принцип, цель, обучение, производство.

Abstract: This article discusses the principles of performance management. The basic concept of performance management is presented. The main purpose of this concept is described and the principles of this system are described. The process of implementing this methodology is depicted.

Keywords: effectiveness, management, principle, purpose, training, production.

Управление результативностью или Performance Management это процесс, подразумевающий эффективное управление некоторыми сотрудниками или командами с целью достижения высокого уровня результата деятельности всей компании.

На сегодняшний день это одна из востребованных тем для современных и развивающихся компаний, обладающими желанием занимать лидирующие позиции на рынке. Каждая из них стремится использовать только самые эффективные подходы, методы и инструменты управления. Благодаря управлению результативностью линейные руководители плодотворно управляют своими подчиненными и грамотно доносят свои ожидания и требуемый результат. Существует множество

способов внедрения данной системы управления, но каждая компания в праве выбирать наиболее оптимальный способ для себя. Но в основе всего стоит одно главное правило: грамотное управление результативностью равно грамотному управлению как таковому. Профессиональные управленцы основывают свою работу на эффективном управлении сотрудниками благодаря построению хороших взаимоотношений и прямому диалогу об их обязанностях и требуемых действиях. Для этого обычно используют необходимые мотивы для работников, благодаря которым поставленная перед ними задача выполняется на самом высоком уровне.

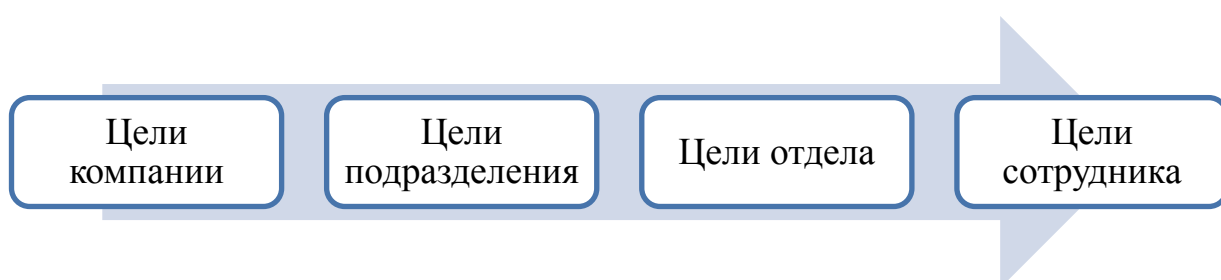
Главная цель управления результативностью – это усовершенствование всех бизнес-показателей, понимание установленных задач, формирование в людях способности реализовывать данные задачи и дать им все необходимое для полной реализации своего потенциала, что приведет к достижению как личных целей, так и целей организации [1]. Эта система позволяет в кратчайшие сроки выявить низкие результаты и на позитивной ноте исправить данную ситуацию. Ведь только благодаря людям, осознающим свой вклад в тот или иной бизнес, можно обрести достойное конкурентное преимущество в нашем мире. Им дается возможность повышать продуктивность собственного труда или научиться лучшему использованию своих способностей. Происходить это должно грамотно, соблюдая все нравственные принципы, это подтверждается высказыванием выдающихся руководителей, обучивших множество сотрудников в области управления результативностью:

«Чтобы процесс управления результативностью был успешным, нужно опираться на четыре нравственных принципа» (Д. Уинстэнли и К. Стюарт Смит).



Основные принципы системы Performance Management

1. В начале каждого отчетного периода (день, месяц, квартал, год) компания вводит цели (задачи) для всех отделов, соответствуя системе SMART. Результат выполнения данных целей напрямую связан с премией.
2. Проводится разделение поставленной цели на многоуровневую иерархию взаимосвязанных задач между всеми сотрудниками компании.
3. Для определения уровня достижения поставленных целей



устанавливаются ключевые показатели деятельности или эффективности (KPI).

4. Формируется культура диалога

Руководитель оценивает эффективность работы сотрудника, проводит мониторинг работы, снабжает всеми нужными ресурсами сотрудника, для

выполнения установленных перед ним задач, проявлять к нему поддержку, если он в ней нуждается.

5. Разделяется вознаграждение.

Определяется взаимосвязь между результативностью и вознаграждением, величина которого определяется ценностью выполненной работы для осуществления поставленной организацией цели.

Всего выделяют 2 основных метода измерения результативности:

- Сбалансированная система показателей, позволяющая связывать каждого сотрудника со стратегией компании в целом;
- Метод оценки 180 и 360 градусов [2], позволяющие оценивать сотрудника во всех областях, с целью определения соответствия уровню занимаемой должности благодаря опросам окружающих.

Процесс разработки и внедрения Performance Management



Таким образом, любая компания, стремящаяся к высоким результатам, должна внедрять управление результативностью, чтобы эффективно применять знания, навыки и возможности своих подчиненных. Сделать это можно только благодаря изучению самого процесса достижения результатов, это позволит узнать необходимые требования для дальнейшего роста компании. Крайне важно донести до сотрудника суть самого управления, и тогда он начнет отвечать за свою работу. Не менее важным аспектом

является всеобщая координация данных усилий, чтобы все следовали одним целям и в одном направлении с задачами компании. Достичь успеха в таком замысле непросто, но благодаря управлению результативностью вполне возможно.

Использованные источники:

1. Управление результативностью / пер. с англ. - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 244 с.
2. Адова, И. Б. Управление результативностью: обзор успешных корпоративных практик : учебное пособие / И. Б. Адова. - Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2018. - 200 с.