

## ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ КРІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Леснікова В.С.<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>магістрант кафедри ПТЕТ, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Теоретичні засади впровадження системи ключових показників ефективності (КРІ) на підприємстві базуються на інтеграції сучасних підходів до управління продуктивністю, стратегічного планування та організаційного розвитку. КРІ є інструментом вимірювання ефективності діяльності компанії, що дозволяє оцінити досягнення поставлених цілей і підвищити результативність підприємства в цілому. Важливо зазначити, що успішне впровадження системи КРІ на підприємстві вимагає глибокого розуміння не тільки метрик, але й загальних принципів управління, які пов'язані зі стратегією, цілями та процесами компанії.

Основним аспектом впровадження системи КРІ є визначення ключових показників, які відображатимуть критично важливі аспекти діяльності підприємства. Ці показники мають бути конкретними, вимірюваними, досяжними, релевантними та прив'язаними до часу. Визначення таких метрик залежить від специфіки діяльності підприємства, його стратегії розвитку та зовнішніх умов ринку. КРІ можуть стосуватися фінансових результатів, продуктивності працівників, якості продукції або послуг, задоволеності клієнтів та інших важливих аспектів діяльності компанії.

Ефективне впровадження системи КРІ вимагає інтеграції цього інструменту в загальну систему управління підприємством. Важливо, щоб КРІ були частиною стратегічного планування компанії та забезпечували можливість вимірювання прогресу в досягненні стратегічних цілей. Це означає, що показники мають бути тісно пов'язані з бізнес-цілями підприємства і відображати його місію та бачення. Зокрема, для кожного рівня управління підприємством слід визначити відповідні КРІ, які сприятимуть досягненню загальної стратегії [1].

Однією з ключових проблем впровадження системи КРІ є правильний вибір метрик. Показники повинні бути релевантними для специфіки бізнесу та точно відображати критично важливі процеси підприємства. Наприклад, для виробничих компаній важливими можуть бути такі показники, як продуктивність праці, ефективність використання ресурсів, якість продукції, час виконання замовлень та рівень дефектності. Для сервісних компаній ключовими показниками можуть бути рівень задоволеності клієнтів, швидкість обслуговування, кількість нових клієнтів або коефіцієнт утримання клієнтів.

Після визначення КРІ необхідно впровадити систему вимірювання та збору даних. Це може включати впровадження спеціалізованого програмного забезпечення або автоматизованих систем контролю, які дозволять отримувати точні та своєчасні дані для аналізу ефективності. Важливим етапом є навчання персоналу та підвищення їхньої обізнаності щодо КРІ, щоб усі працівники розуміли, як їхня діяльність впливає на загальні результати підприємства. Для цього можна впроваджувати тренінги, семінари та внутрішні комунікаційні кампанії [2].

Інтеграція КРІ у систему мотивації працівників є важливим елементом успішного впровадження. Працівники повинні бачити чіткий зв'язок між своїми результатами та винагородою за роботу. Впровадження системи мотивації на основі КРІ допомагає підвищити продуктивність праці, сприяє розвитку ініціативності та відповідальності.

Ключовим моментом є визначення об'єктивних критеріїв оцінки роботи працівників та забезпечення прозорості у визначенні винагород. Це дозволяє уникнути конфліктів і стимулює працівників до досягнення кращих результатів.

Система KPI також повинна бути динамічною, що передбачає її постійне оновлення та адаптацію до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємства. Показники мають переглядатися та коригуватися в залежності від зміни стратегії підприємства, умов ринку або змін у технологіях. Такий підхід забезпечує гнучкість системи та її відповідність реальним умовам, що допомагає уникнути застарілих показників, які більше не відображають актуальних потреб підприємства.

Одним із важливих аспектів впровадження KPI є аналіз та інтерпретація результатів. Після збору даних необхідно провести глибокий аналіз отриманої інформації, щоб визначити, які процеси працюють ефективно, а які потребують покращення. Це дозволяє виявити проблемні зони, на які варто звернути увагу, а також визначити потенційні можливості для розвитку. Аналіз результатів KPI також допомагає керівництву приймати обґрунтовані управлінські рішення та коригувати стратегію підприємства у разі потреби.

Впровадження системи KPI сприяє підвищенню прозорості управлінських процесів. Всі учасники процесу бачать чіткі та об'єктивні показники ефективності, що дозволяє уникнути суб'єктивних оцінок та забезпечити справедливую систему управління. Це створює додаткову мотивацію для працівників і сприяє підвищенню їхньої залученості у діяльність підприємства.

Система KPI також може бути використана для підвищення ефективності взаємодії між різними підрозділами компанії. За допомогою ключових показників можна відстежувати ефективність роботи окремих відділів та оцінювати їхній внесок у загальний результат компанії. Це дозволяє визначити сильні та слабкі сторони у внутрішній кооперації, що сприяє покращенню комунікації та координації діяльності на підприємстві.

Однією з основних переваг системи KPI є її здатність забезпечити безперервне покращення діяльності підприємства. Постійний моніторинг показників дозволяє вчасно виявляти відхилення від плану та оперативно реагувати на них. Це сприяє розвитку культури безперервного вдосконалення на підприємстві, де всі працівники залучені до процесу покращення своїх результатів.

Таким чином, впровадження системи KPI є стратегічно важливим кроком для підвищення ефективності управління підприємством. Цей інструмент дозволяє не тільки вимірювати результати діяльності, але й активно впливати на їх покращення. Ефективне використання KPI сприяє підвищенню конкурентоспроможності компанії, покращенню продуктивності праці та задоволеності клієнтів. Водночас, цей процес потребує ретельного планування, підтримки керівництва та постійного аналізу результатів, що дозволяє досягти високих результатів у довгостроковій перспективі.

### **Список літератури:**

1. Білик О.М., Полошко А.В. Формування ефективної корпоративної системи мотивації праці на підприємстві. Інфраструктура ринку. 2018. Випуск 17. С. 111-118. URL: [http://www.marketinfr.od.ua/journals/2018/17\\_2018\\_ukr/21.pdf](http://www.marketinfr.od.ua/journals/2018/17_2018_ukr/21.pdf) (дата звернення: 25.09.2024).
2. KPI (ключові показники ефективності). Як впровадити систему KPI у компанії. Генеральний директор: електронна версія журналу. 2017. URL: <https://www.gd.ru/articles/3584-kpi> (дата звернення: 25.09.2024).