Дипломная работа\_ Управление эффективностью компании на основе системы сбалансированных показателей

Стр\_98

[Введение](#_Toc142398881)

[1 Теоретические аспекты системы KPI как средства повышения результатов труда руководителей и персонала компаний](#_Toc142398882)

[1.1 Понятие, классификация и роль ключевых показателей эффективности в системе управления компанией](#_Toc142398883)

[1.2 Методологические подходы к построению системы KPI](#_Toc142398884)

[1.3 Зарубежный опыт разработки системы KPI](#_Toc142398885)

[2 ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КОМПАНИИ НА ОСНОВЕ СИСТЕМЫ СБАЛАНСИРОВАННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ НА ПРИМЕРЕ](#_Toc142398886)

[2.1 Характеристика деятельности компании](#_Toc142398887)

[2.2 Оценка показателей деятельности труда руководителей и персонала компании](#_Toc142398888)

[2.3 Оценка системы стимулирования трудовой деятельности руководителей и персонала компании](#_Toc142398889)

[3 ПОВЫШЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ КОМПАНИИ НА ОСНОВЕ СИСТЕМЫ СБАЛАНСИРОВАННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ](#_Toc142398891)

[3.1 Предложения по построению системы KPI для руководителей и персонала компании](#_Toc142398892)

[3.2 Рекомендации по внедрению системы KPI как инструмента стратегического управления персоналом](#_Toc142398893)

[3.3 Оценка рисков](#_Toc142398894)

[3.4 Оценка экономической эффективности](#_Toc142398900)

[Заключение](#_Toc142398901)

[Список использованной литературы](#_Toc142398902)

#  **Заключение**

Проведенное диссертационное исследование позволило получить следующие выводы и предложения.

Система KPI (синонимы KPI, КПЭ, Scorecard) – это набор ключевых показателей, которые помогают руководителям видеть, куда движется компания в долгосрочной перспективе, позволяющие измерять ее успехи или неудачи через анализ отклонений от целевого развития и направить на создание стоимости для акционеров.

KPI являются ключевыми показателями для измерения влияния реализации стратегии на результативность предприятия. Они используются для создания своеобразного механизма трансформации стратегии предприятия к внутреннему процессу и деятельности, с тем, чтобы постоянно повышать его конкурентоспособность. Система KPI позволяет сделать акцент на направлениях и сферах, критических для реализации планов компании, выбрав из них наиболее важные и значимые.

# **Список использованной литературы**

1. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие / В.И. Герчиков. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 282 c.

2. Ивановская Л.В. Управление персоналом организации: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 695 c.

3. Питер Ф. Друкер. The Practice of Management (1954). Русскоязычное издание: Практика менеджмента. М.: «Манн, Иванов и Фербер», 2015. - 416 с.

4. Парментер Д.Э. Ключевые показатели эффективности : разработка, внедрение и применение решающих показателей / Дэвид Парментер ; [пер. с англ.А. Платонова]. - Москва : Олимп-Бизнес, 2018. - 258 с.

5. Kent Bauer. KPIs - The Metrics that Drive Performance Management. 2014. – 108 р.