Знакомой для большинства компаний малого и среднего бизнеса является ситуация, когда дебет не сходится с кредитом, т.е. скорость появления расходов превышает скорость поступления денежных средств.

Многие руководители компаний приходят к выводу, что первопричиной возникновения такой ситуации является **увеличение расходов и снижение доходов** . Однако, это может быть не единственной причиной или не является первопричиной возникновения негативной ситуации в компании.

Как спрогнозировать причины возникновения наступающих негативных событий?

Всем известно, что предупреждение появления и развития негативных ситуаций в компании является оптимальным и эффективным решением профилактики проблем.

Однако, многие компании занимаются решением проблемных вопросов по факту их возникновения и развития. Разбор полетов по факту возникновения проблемных вопросов зачастую не дает оперативного ответа о приведших к ухудшению ситуации причинах. Многие руководители также ошибочно считают, что для эффективного управления организацией, им нужен максимальный объем данных. И только проведя детальный анализ всех структур, они могут составить полную картину работы учреждения. Однако это далеко не так. Необходим не максимальный, а оптимальный объем данных. Зачем анализировать цифры, которые никак не влияют на достижение общей цели учреждения?

Поэтому результатом у большинства компаний является снижение продаж, дохода, прибыли, увеличение расходов, перегруз руководства решением текущих вопросов, неиспользование существующих резервов компании как финансовых, так и трудовых, и информационных, прочее. Затрачивая огромное количество сил и энергии на обработку информации, теряется драгоценное время. Таким образом, к моменту получения необходимых данных, руководитель будет оперировать фактами недельной давности. Затягивание принятия решения, уменьшает эффект от его выполнения.

Какой выход есть из сложившейся ситуации?

Одним из вариантов решения описанных проблем является ежедневная согласованная деятельность всех подразделений компании. Сотрудники компании, начиная с самого нижнего уровня управления должны понимать, как результаты их деятельности влияют на достижение планов компании. **Система ключевых показателей эффективности (KPI)** позволяет не только отследить, каким образом деятельность каждого менеджера влияет на стратегические цели компании, но и сформировать обоснованную систему оплаты труда, привязать вознаграждение менеджеров к результатам. **Система ключевых показателей эффективности** позволяет контролировать выполнение поставленных целей при помощи набора параметров, которые дают комплексное представление о состоянии компании и возможных проблемах.

Это основные инструменты в руках эффективного руководителя, желающего повысить эффективность работы учреждения за короткий промежуток времени, и удержать свой бизнес на лидирующих позициях в условиях жесткой конкуренции.

Для успешного внедрения и функционирования *системы ключевых показателей эффективности* , прежде всего, необходима поддержка руководства, готовность топ менеджеров к изменению стиля корпоративного управления. Без этого проект внедрения системы не появится даже на бумаге. Следующее требование – предварительная разработка стратегии или ее изменение, затем – определение целей организации. Важную роль играет *информационная система* , являющаяся базой для определения ключевых показателей эффективности.

Мониторинг и контроль ключевых показателей помогает руководству организации иметь в виду самые важные аспекты работы, не парализуя ее при этом ненужными отчетами и тотальными проверками.

Отечественные работодатели, чтобы определить цели и задачи своих специалистов, стараются обходиться собственными силами: цели в основном прописывает дирекция по персоналу. Поскольку особенностей работы каждого конкретного сотрудника они детально не знают, поэтому часто показатели формулируются неточно и сотрудник

сталкивается с тем, что его показатели оказываются невыполнимыми. Или, наоборот, такая система позволяют сотруднику найти законные «лазейки», чтобы особенно не напрягаться.

Привлечение сторонних консультантов для разработки системы ключевых показателей позволяет компании задействовать в работе квалифицированных сотрудников, к тому же это позволит сэкономить время и значительные средства. Беспристрастный внешний эксперт, понимающий ваш бизнес, может оказаться поистине бесценным