Евсюков Д.В.
*Волгоградский государственный университет
Волгоград, Россия*

doi: 10.18411/lj2016-6-1-08

Применение системы KPI в государственном управлении

В течение долгого периода времени правительствами многих стран предпринимались разного рода меры по повышению эффективности государственной службы. Эти меры нашли отражение в использовании новых концепций и технологий менеджмента, которые в значительной степени были связаны с применением ключевых показателей эффективности (KPI).

Впервые система KPI стала применяться в частном секторе экономики. В 1960 – 1970-х гг. в США появилась методика «управление по целям» (УПЦ), она же – «ManagementbyObjectives», ставшая впоследствии очень популярной. С ее помощью оценивались личные достижения каждого сотрудника, причем акцент делался на результатах выполненной работы сотрудника за определенный период времени, обычно за год. В 1970-х гг. УПЦ считалась универсальным способом оценки и мотивации персонала. В 1980-е гг. была создана методика, названная «Performancemanagement»[2, с.12]. Данный термин не получил в русскоязычной литературе единого перевода. Он переводится как «управление результативностью», или система KPI. KPI – это оценка достижения цели, а цель – это результат. Значит, система оценок результатов (KPI) – это и есть оценка и управление результативностью. Методика направлена на оценку не только результата, но и того, какими способами он был достигнут, то есть на оценку личностных качеств сотрудника. В отличие от УПЦ, система KPI подразумевает масштабную обратную связь с работником.

Таким образом, КРІ представляет собой систему индикаторов, отражающих результативность работы каждого сотрудника (государственного служащего). При этом они могут быть выражены как в количественной, так и в качественной форме.

Для того чтобы система КРІ была эффективна в публичном управлении, она должна отвечать следующим основополагающим критериям:

- ключевые показатели эффективности должны быть четко увязаны с целями и задачами органов государственной власти;
- ключевые показатели эффективности должны отражать степень вклада каждого государственного служащего в достижение целей и задач;
- ключевые показатели эффективности должны полностью отражать выполнение основных должностных обязанностей государственного служащего;
- ключевые показатели эффективности должны быть сформулированы таким образом, чтобы в максимальной степени воспроизводить непосредственное влияние государственного служащего на динамику показателей результативности.

Итак, правительствами многих стран стала использоваться система КРІ в целях повышения эффективности государственной службы. Однако первоначально система КРІ нашла свое распространение в частном секторе экономики. Хотя изначально была популярна методика «управления по целям».

Тем не менее, внедрение системы КРІ в государственное управление не означает, что система автоматически заработает эффективно. Для этого она, прежде всего, должна отвечать ряду основополагающих критериев.

Литература:

1. Клочков, А.К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов [Текст] / А.К. Клочков. - М:Эксмо, 2010. – 103 с.
2. Ключев, Ю. Моделирование управления и задача мотивации менеджеров // Проблемы теории и практики управления. 2015. №2. С. 112-121.
3. Шебураков, И. Разработка и внедрение ключевых показателей эффективности на региональном уровне // Государственная служба. 2014. №5. С. 85-91.