

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/222741>

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Государственные и муниципальные финансы

-

Система KPI – Key Performance Indicators (в России ее называют системой ключевых показателей эффективности, КПЭ) – является одним из инструментов мотивации, с помощью которого можно проанализировать, насколько эффективно работает персонал для достижения стратегических и тактических целей организации. Анализ зарубежного опыта использования системы KPI в государственном секторе ряда стран (Франции, Германии, Португалии) показал, что основная причина ее внедрения связана с кризисом 1970-х гг., когда в условиях ограниченности финансовых ресурсов возникла необходимость повышать денежное содержание государственных служащих, заработная плата которых была значительно ниже, чем в коммерческом секторе, и зависела от стажа работы и занимаемой должности.

Повышение оплаты труда за счет налогоплательщиков было уже невозможно, так как увеличило бы нагрузку на частный сектор и, как следствие, затормозило развитие экономики. Необходимость повышения конкурентоспособности госсектора и сохранения высококвалифицированных кадров требовала изыскать ресурсы для повышения денежного содержания госслужащих.

Выход из положения нашли в применении опыта частных компаний, которые достаточно успешно использовали систему поощрения работников на основе системы ключевых показателей. Так возникло новое направление государственного управления, ориентированное на содержание госслужащего по результативности выполняемой работы.

Несомненным преимуществом использования KPI является универсальность, которая, с одной стороны, призвана повысить заинтересованность каждого сотрудника в итогах деятельности экономического агента, с другой – позволяет выявить взаимосвязь между поставленными сотруднику задачами, степенью их выполнения и полученными результатами.

KPI должны быть прописаны в локальных нормативных актах государственного органа, при этом показатели должны учитывать результаты индивидуальной деятельности сотрудников, а также их вклад в достижение стратегических и оперативных целей организации.

Таким образом, качество работы каждого сотрудника следует рассматривать в двух аспектах и в разрезе каждой укрупненной задачи структурного подразделения (организации): вклад в решение задачи; результативность реализации полномочий по решению задачи. Методика определения результативности сотрудников с использованием KPI предусматривает наличие обязательных и специальных показателей результативности.

К обязательным относятся показатели, которые являются общими для всех структурных подразделений:

- полнота, достоверность и своевременность исполнения организационно-распорядительных документов, правительственных и ведомственных документов и писем, поручений руководства;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- полнота, достоверность и своевременность представляемой информации и отчетности.

Специальные показатели результативности устанавливаются в увязке с системой сбалансированных показателей, что обеспечивает комплексный подход к оценке результативности.

-

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/222741>