



# Процедура внедрения Системы Показателей



# Процедура внедрения Системы Показателей

1. Вводное занятие для участников внедрения.
2. Формализация стратегии.
3. Разработка дерева целей.
4. Разработка системы показателей, ТЗ с алгоритмами и исходными данными.
5. Распределение ответственности за показатели.
6. Разработка системы стимулирования по показателям.
7. Разработка планов по показателям.
8. Разработка планов мероприятий.
9. Разработка бизнес-процессов, регламентов, форматов.
10. Заключительный семинар.
11. Сопровождение внедрения.

# Вводное занятие для участников внедрения

- Семинар с целью ознакомления сотрудников с концепцией и процедурой внедрения методики.

Результат – знания сотрудников

- Тренинг по разработке системы показателей (СП) оптово-розничной торговой компании.

В стандартный пакет тренинга входит отчёт с краткими характеристиками участников. Результаты – знания, навыки, отчёт, опционально – оценка знаний и навыков

- Учебная сессия по разработке системы показателей ГК «XXX».

Сессия предваряется интервью с 2-3 ведущими сотрудниками компании.

В стандартный пакет входит отчёт с краткими характеристиками участников. Результаты – знания, навыки, отчёт, «зародыши» документов системы показателей, опционально – оценка знаний и навыков.

Сессия заменяет диагностику системы управления компанией.

Готовность персонала – важнейшее условие успешности внедрения СП

# От стратегии к целям

## 2. Формализация стратегии

- Важность формализации стратегии,
- Пример отсутствия связи стратегии с СП,
- Критерий «доработанности стратегии»,
- Проработка функциональных стратегий. Примеры.

Результат – формализованная стратегия

## 3. Разработка дерева целей

- Соответствие целей стратегии,
- Сбалансированность целей,
- Измеримость целей.

Результат - дерево целей

# От показателей к персоналиям

## 4. Разработка системы показателей, ТЗ на доработки ИС с алгоритмами и исходными данными

- Корректность алгоритмов,
- Возможность получения исходных данных,
- Подключение ИТ-специалистов,
- Возможное возрастание трудоёмкости,
- Последовательное уточнение показателей. Пример.

Информационное обеспечение – второй по важности фактор успеха

## 5. Распределение ответственности за показатели

- Соответствие ответственности правам и обязанностям,
- Назначение ответственности за неуправляемые показатели,
- Проблема 100%-ного управления показателем

# Пп. 1-5 – разработка системы КРІ

# Поддержка управленческого цикла

## 6. Планирование: разработка планов по показателям.

- Сбалансированность планов,
- Невозможность планирования без набора статистики

## 7. Исполнение: разработка планов мероприятий.

- Обеспеченность планов ресурсами

## 8. Контроль: разработка бизнес-процессов, регламентов, форматов отчётов

## 9. Мотивация: разработка системы стимулирования

Пример для МП и МЗ:

<http://piter-consult.ru/home/Articles/Technic-materials/>

## 10. Заключительный семинар.

- Презентация разработанных методических документов
- Презентация процедуры внедрения

## 11. Сопровождение внедрения.

В форме очных совещаний:

- подготовка и рассылка по электронной почте повестки дня совещания,
- контроль выполнения ранее поставленных задач,
- обсуждение путей разрешения возникших проблем,
- постановка новых задач,
- подготовка протокола совещания,
- рассылка протокола участникам совещания.

**Результат – действующая система управления по показателям**



Кручинецкий Сергей  
Михайлович  
[www.Питер-Консалт.рф](http://www.Питер-Консалт.рф)

