

**Самсонова Лилия Гаврильевна**

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

## **ОРГАНИЗАЦИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ И ВНЕДРЕНИЕ ПРИНЦИПОВ КРІ ДЛЯ КАЧЕСТВЕННОЙ РАБОТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

***Аннотация:** по мнению автора, в последнее время планированию карьеры своих сотрудников большинство организаций уделяет особое внимание, т.к. правильное использование внутреннего кадрового потенциала становится более выгодным, чем привлечение персонала извне. А также применение ключевых показателей эффективности давно стало привычной реальностью. КРІ – это показатели, по которым оцениваются результативность и эффективность действий персонала, процессов и функций управления компанией, эффективность конкретной производственной, технологической и другой деятельности.*

***Ключевые слова:** индивидуальный план работника, КРІ, организация, управление персоналом.*

Важным инструментом управления деловой карьерой персонала является индивидуальный план развития работника (ИПР), или индивидуальный план карьеры (ИПК) – документ, содержащий описание целей работника относительно своего служебно-профессионального продвижения на длительный срок (до 5 лет), а также те меры, которые он должен предпринять для достижения этих целей. ИПР позволяет систематизировать информацию о развитии сотрудника, он необходим для контроля и учета мероприятий по работе с кадровым резервом и развитию каждого конкретного сотрудника. Выполнение ИПР является показателем эффективной деятельности не только самого работника, но и его

руководителей и свидетельством уровня развития системы управления деловой карьерой во всей организации [2, с. 28].

Индивидуальный план развития работника – это перечень мероприятий, с целью повышения эффективности работы сотрудника и его профессиональный рост.

Это план составляется с учетом потребностей как компании, так и работника и демонстрирует предполагаемые этапы карьерного роста

Стоит отметить, что индивидуальный план развития является еще и элементом нематериальной мотивации; повышает лояльность и качество выполняемой работы.

Стоит отметить, что план индивидуального развития можно составлять не только вручную, но и используя специальное программное обеспечение, которое может автоматизировать весь процесс обучения персонала, кадрового резерва, расчет затрат на обучение и т. д.

Работа по KPI позволяет специалистам лучше понимать, что им нужно делать, чтобы быть эффективными. Под «эффективностью» понимается не только объем работ, сделанный за единицу времени, но и польза, полученная компанией от деятельности сотрудника [1, с. 102].

Что касается практического применения KPI, этот показатель вводится на предприятиях для того, чтобы было удобно измерять результаты работы фирмы в целом, отдельных подразделений и непосредственно сотрудников, а также мотивировать персонал на достижение требуемых результатов. С помощью данных индикаторов можно создать если не совершенную, то эффективную систему мотивации и стимулирования сотрудников компании.

Структура системы KPI определяется в зависимости от стратегии компании. А также в зависимости от цели внедрения системы KPI на предприятии. Для каждой выработанной стратегической цели разрабатываются ключевые показатели деятельности. С помощью подбора KPI, которые являются, по сути, индикаторами соответствия уровня текущих показателей деятельности стратегическим целям компании, измерителями достижимости этих целей, компания получает

хорошо сбалансированную картину кратко- и среднесрочных целей, финансовых и нефинансовых показателей деятельности.

Система KPI необходима в компаниях для понимания того, насколько ключевые показатели деятельности в настоящем соотносятся с целями и стратегическими инициативами в долгосрочном периоде. Таким образом, KPI неразрывно связаны со стратегией компании. Это инструмент измерения и управления эффективностью компании [3, с. 79].

Таким образом, польза системы KPI для руководства очевидна: она позволяет устанавливать приоритетные задачи, транслируя их по всей вертикали управления – от топ-менеджеров до рядовых сотрудников; дает возможность мотивации сотрудников на решение поставленных задач; помогает своевременно диагностировать «узкие места» в работе банка.

А так же индивидуальный план работы работника должен быть тесно связан с комплексным планом данного конкретного участка (объекта) управления, отражающим цели, которые должны быть достигнуты, а также средства их достижения.

### ***Список литературы***

1. Капилевич О.Л. Информационная система управления эффективностью бизнеса на основе KPI / О.Л. Капилевич, Н.Г. Марков // Известия Томского политехнического университета. – 2014. – №11.
2. Корнев М.М. Оценка эффективности банковского менеджмента посредством системы KPI // Terra Economicus. – 2015. – №9.
3. Лучкина В.В. Индивидуальное планирование развития персонала предприятия // Лидерство и менеджмент. – 2016. – №2.