
Применяемые ключевые показатели эффективности в деятельности высших учебных заведений Российской Федерации

Федорченко Юлия Евгеньевна

Современная система высшего образования характеризуется изменениями экономических и нормативно-правовых условий функционирования: существенным сокращением бюджетного финансирования, переходом на государственный заказ подготовки кадров, введением двухуровневого высшего профессионального образования, внедрением системы зачетных единиц.

Ужесточение нормативных требований к образовательной и иной деятельности вузов, переход на рыночные рельсы функционирования, сложная демографическая ситуация, связанная с ежегодным сокращением количества студентов, приводят к усилению конкуренции на рынке образовательных услуг.

Для здоровой конкуренции на рынке образовательных услуг, необходимо проработать некоторые ключевые показатели эффективности (KPI).

Система KPI (KeyPerformanceIndicators – ключевые показатели производительности (эффективности)) основана на концепции управления по целям, является элементом стратегического планирования развития организации и охватывает основные направления работы с персоналом: планирование, привлечение, мотивацию, стимулирование, оценку.

Анализируя практику применения KPI в различных компаниях, можно выделить принципы использования данной системы в деятельности образовательных организаций РФ:

- принцип ориентации на стратегию: все критерии должны быть связаны с факторами, необходимыми для формирования долгосрочного успеха, ключевыми движущими факторами развития деятельности университета, происходит концентрация на изменение нескольких ключевых показателей;
- принцип объективности: все показатели и критерии определяются исходя из объективной реальности, на основе анализа развития образовательной организации, с учетом интересов ключевых участников образовательного процесса и партнеров; целевые значения формируются на основе исследования;
- принцип гибкости: критерии являются мобильными и могут быть изменены в зависимости от обстоятельств внешней среды и стратегии образовательной организации;
- принцип системности: критерии и показатели должны охватывать различные аспекты деятельности организации, формируя адекватную для дальнейшего прогнозирования картину и обеспечивая сбалансированность и взаимосвязанность показателей;
- принцип достижимости: утвержденные показатели и нормативы должны быть достижимы, хотя и связаны с приложением значительных усилий. Реализация данного принципа является важным элементом мотивации персонала.

Исследуя практику деятельности некоторых высших учебных заведений РФ, видно, что введение системы KPI позволило установить причинно-следственные связи между целями и

показателями деятельности в сознании педагогических работников, удалось осуществить перенос акцентов с системного осмысления факторов конкурентоспособности на инструменты личной эффективности научно-педагогических работников административно-управленческого персонала.

Можно сформулировать ряд требований к реализации данной методики в вузах, обеспечивающих ее эффективную реализацию:

- показатели должны легко рассчитываться на основании данных, представленных структурными подразделениями и полностью исключать вероятность субъективной оценки;
- каждый из показателей должен быть реально достижим с вероятностью не менее 80 %;
- при определении требований необходимо учитывать зону ответственности и полномочий каждого сотрудника;
- ключевые значения должны быть определены в соответствии с целевыми критериями эффективности образовательных учреждений, количество показателей не должно превышать 5–10 позиций;
- система показателей требует регулярного пересмотра и актуализации с регулярной периодичностью (раз в семестр).

Внедрение системы ключевых показателей эффективности призвано определить взаимосвязь между стратегическим и операционным уровнем управления, а также между зонами коллективной и индивидуальной ответственности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мялкина Е.В., Седых Е.П., Житкова В.А. Моделирование системы управления развитием персонала на основе показателей КРІ в педагогическом вузе // *Современные проблемы науки и образования*. – 2015. – № 3.;
2. Переверзев Н. «Управление предприятием с помощью системы Balanced Scorecard», журнал «Финансовый директор», No 3 (март) 2003 (<http://www.fd.ru/article/1401.html>)
3. Арзякова О.Н., Платонов А.М. Механизм управления внебюджетной деятельностью государственного вуза как делового предприятия // *Университетское управление: практика и анализ*. — 2000. — №3(14). — С.50-53.