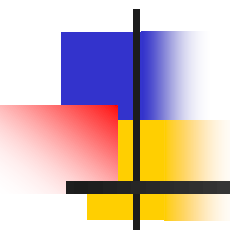


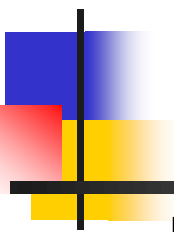
Метод управления по целям



Сизова Ольга Робертовна, к.п.н.,
доцент Карельского филиала
РАНХиГС

Петрозаводск, 2014 г.

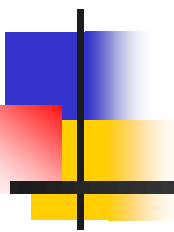
Система управления по целям



Позволяет систематизировать процесс управления за счет определения целей и формирования их общего видения, дает возможность провести оценку эффективности деятельности, ориентирует на результат.

Идея была предложена в 1960-х г.г. Питером Друкером

Метод управления по целям



Данный метод базируется на том, что в начале периода (месяц, квартал, полугодие, год) организации, подразделениям, отделам, сотрудникам устанавливаются цели, от выполнения которых зависит переменная часть заработной платы

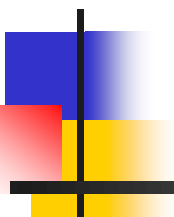
Важные условия в системе управления по целям



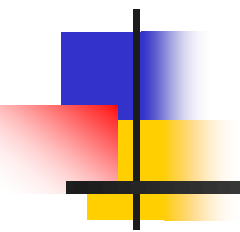
1. Цели определяются в соответствии с принципом **SMART**:

- **Specific** – специфическими для организации/подразделения/сотрудника
- **Measurable** – измеримыми
- **Achievable** – достижимыми, реалистическими
- **Result-oriented** – ориентированными на результат
- **Time-based** – основанными на четких сроках выполнения

Важные условия в системе управления по целям

- 
-
2. Должно быть проведено «каскадирование» целей
 3. Целей не должно быть много. Три-пять ключевых целей
 4. Постановка целей осуществляется в зависимости от стиля управления организацией
 5. Для определения уровня достижения целей устанавливаются КРІ – ключевые показатели деятельности

Формирование таблицы целей



Удельный вес от 100%	Формулировка ключевых показателей деятельности	Отметка о выполнении

Определение результативности сотрудника и размера премии



Для этого используются уровни:

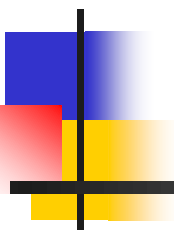
Недопустимый – премия 0%

Низкий – премия 10%

Плановый – 30%

Уровень лидерства 50%

Подведение итогов



Происходит совместное обсуждение итогов
в связке руководитель – подчиненный
Выявление + и – в работе

Совместное определение целей на
последующий период деятельности



Спасибо за внимание!