

СЕКЦИЯ 9

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТОРГОВЛИ

Е.В. Андрос

БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — кандидат экономических наук А.В. Владыко

ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ПРИМЕНЕНИЯ СИСТЕМЫ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ТОРГОВЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Известно, что управлять можно только тем, что измеряется. Даже если стратегия организации представляется совершенно ясной ее руководителю, этого недостаточно для того, чтобы она успешно выполнялась. Стратегия должна быть понятна всем членам управленческой команды и сотрудникам, поэтому необходимы средства управления реализацией стратегии, позволяющие направлять и отслеживать траекторию движения организации к ее стратегическим целям. В связи с этим часто актуальными являются анализ и совершенствование системы измерения результатов деятельности различных подразделений организации.

Инструментом, позволяющим измерить результат деятельности, в том числе степень достижения и затраты на получение результата, является система ключевых показателей эффективности — Key Performance Indicator (KPI) — это система стоимостных и нестоимостных индикаторов, характеризующих состояние и перспективы развития организации и ее элементов, которая позволяет ориентировать подразделения и сотрудников на достижение тактических и стратегических целей организации и реализацию стратегических задач.

Как и любая система, система ключевых показателей имеет как недостатки и ограничения в использовании, так и свои преимущества. По мнению автора, целесообразно выделить преимущества применения ключевых показателей для каждого уровня, так как в деятельности торговой организации принимают участие как торгово-оперативный персонал, так и руководство (см. таблицу).

Основные недостатки и преимущества применения KPI

Недостатки и ограничения использования KPI	Не во всех видах деятельности целесообразно применять измеримые показатели
	Неподходящий момент для внедрения системы KPI
	Необходимость адаптации системы в бизнес-процессы конкретной организации
	KPI разработана без учета общей стратегии и противоречит ей
	KPI является показателем процесса, а не результата

Преимущества для руководителя	КРІ нацелена на повышение заинтересованности персонала в результатах деятельности организации
	Процесс принятия решений сводится к анализу данных, представленных в утвержденной форме
	Рост производительности труда
	Рост удовлетворенности и квалификации персонала, снижение текучести кадров, улучшение внутрифирменного взаимодействия
Преимущества для торгово-оперативного персонала	Прозрачность начисления бонусов
	Система премирования КРІ не диктуется предвзятым отношением к сотруднику
	Сотрудник самостоятельно видит пути влияния на увеличение своего заработка
	Изменением КРІ легко достигается переориентация всех работников на новые цели организации

Источник: собственная разработка.

Литература

Бондаренко, Т. В. Работа над ошибками, или как разработать эффективную систему КРІ / Т. В. Бондаренко // Менеджмент сегодня. — 2010. — № 4 (58). — С. 236–241.

Панов, М. М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе КРІ / М. М. Панов. — М. : ИНФРА-М, 2016. — 253 с.

Д.Ю. Багрицевич

Д.И. Шкуц

БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — кандидат экономических наук С.О. Белова

ВЛИЯНИЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ И ИННОВАЦИЙ НА ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПОТРЕБЛЕНИЯ

Сфера общественного питания играет на современном этапе все возрастающую роль в жизни современного общества и каждого человека и является одной из важнейших социально-экономических составляющих уровня его развития. В Республике Беларусь ресторанный бизнес развивается в соответствии с мировыми тенденциями: меняется структура сети, развиваются новые форматы, концепции и др. Вместе с тем в своем развитии отечественный ресторанный бизнес сталкивается с рядом трудностей, связанных с менталитетом населения (отсутствием привычки питания вне дома); снижением реальных денежных доходов населения (и как следствие, снижением расходов