

---

## ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СИСТЕМЫ СБАЛАНСИРОВАННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Г.М. Казляк  
МИУ, магистрант

Научный руководитель: Е.И. Васенкова,  
к.ф.-м.н., доцент

Финансовое состояние субъекта хозяйствования определяет конкурентоспособность организации и ее потенциал в деловом сотрудничестве, является гарантом эффективной реализации экономических интересов всех участников финансовых отношений. Действующая в Республике Беларусь нормативная база по анализу финансового состояния организаций в основном предполагает оценку платежеспособности.

В настоящее время большое внимание уделяется оценке эффективности маркетинговой, управленческой деятельности и кадровой политики на основе прямых финансовых показателей, не позволяющих принять качественные решения стратегического характера. Кроме того, каждое из направлений деятельности характеризуется отдельными показателями, а методика сведения данных показателей в общую систему не определена. В этой связи актуальной является адаптация к отечественной практике концепции Balanced Scorecard (BSC) – системы сбалансированных показателей, суть которой заключается в том, что для обоснованной оценки деятельности организации недостаточно рассматривать только ее финансовые показатели. Основная идея этого подхода заключается в формировании системы показателей в виде четырех блоков. Первый блок показателей включает традиционные финансовые показатели (платежеспособность, финансовая устойчивость, прибыль, показатели рентабельности, чистый денежный поток). Вторая группа индикаторов описывает внешнее окружение, отношения с клиентами (величина просроченной дебиторской задолженности, динамика погашения дебиторской задолженности, количество выполненных и просроченных заказов, объем продаж постоянным клиентам). Третий блок показателей характеризует внутренние процессы (запаздывание ввода данных, количество просроченных заданий, количество документов, вводимых работником за период). Четвертая группа величин позволяет описать способность организации к обучению и росту (оперативная информация о вакансиях, количество обученных сотрудников за период времени, список работников, прошедших аттестацию, количество работников, поощренных по результатам работы организации) [1].

Для успешной реализации данного подхода необходимо соблюдать определенные условия:

- предварительная разработка стратегии, которая является определяющим фактором успеха;
- определение целей организации с учетом того, насколько достижение поставленной цели увеличивает стоимость компании;
- наличие информационной системы, являющейся источником данных и базой для определения ключевых показателей эффективности;
- поддержка руководства, изменение стиля корпоративного управления и системы стимулирования персонала. При оценке эффективности работы происходит пересмотр принципов стимулирования (премирования) сотрудников, поскольку система оценки ключевых показателей эффективности замыкается на оценку деятельности конкретного сотрудника;
- постоянное использование системы, введение ее в качестве необходимого инструмента в деятельности руководителя [2].

### Литература

1. Нортон, Д. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Д. Нортон, Р. Каплан. – Олимп-Бизнес, 2010. – 320 с.
2. Клочков, А.К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов / А.К. Клочков. – Эксмо, 2010. – 160 с.