KPI - система оценки, которая помогает организации определить достижение стратегических и тактических (операционных) целей.

Использование ключевых показателей эффективности даёт организации возможность оценить своё состояние и помочь в оценке реализации [стратегии](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%8F).

Можно определить как показатель результативности, то есть

**Результативность** — это степень достижения запланированных результатов (способность компании ориентироваться на результат)

Сейчас наступил этап определения решающих KPI (КПЭ) для

Организации

Подразделений - кафедр

Индивидуальных сотрудников кафедры, которые не только заведующие (руководители модулей), профессора, доценты или ассистенты, но и завучи, отвественные за методическую работу, НИР, клиническую работу, воспитательную работу и т.д.

1. КПЭ – показатель индивидуальный, обсуждается с непосредственнм руководителем, разрабатывается самим сотрудником или совместно с непосредственным руководителем и утверждается (подписывается) обеими сторонами.
2. КПЭ руководителя зависит от КПЭ подчиненных
3. Количество показателей не может быть большим (4-5, максимум 7), поскольку вес каждого показателя не может быть менее 10%. Показатели не могут быть одинакового веса, наиболее важный – не менее 20%. Большое количество КПЭ нивелирует (делает незначимыми) значимые КПЭ, отражающие главные результаты деятельности.
4. Рекомендуемое число КПЭ для подразделения (Панов, 2012) – 10-15, в противном случае руководители будут перегружены планированием, а администрация - "разбором полётов" по исполнению незначимых KPI, которые не сильно влияют на результативность, как подразделения, так и организации.

У нас только у профессора – 23 КПЭ! Понятно, что это связано

1. КПЭ должно быть привязаны к критическим (стратегические) факторами успеха (СФУ) кафедры/подразделения. Другими словами KPI заведующего и сотрудников отражают результат в достижении целей и решение задач кафедры, сформулированных в оперплане.

Сегодня мы утверждаем план основных мероприятий по реализации стратегии развития КазНМУ на текущий уч.год. В соответствии с этим планом должны быть разработаны оперпланы кафедр с задачами, направленными на реализацию целей. Какие-то из задач для каждой кафедры являются приоритетными именно в этом году. Каждый сотрудник будет задействован в решении всех задач, но какие-то будут для каждого из них наиболее важными в текущем году. В следующем – приоритетными будут другие задачи. Какие-то показатели будут наиважнейшими и в этом, и в будущем году и через год.

*Например:*

В опреплане кафедры, спущенном как образец, в разделе «**Учебно-методическая работа», цель** сформулирована как**:**

 Создание конкурентно-способного медицинского университета инновационного типа, представляющего на рынке медицинских услуг высококачественное медицинское образование.

Для достижения цели поставлена задача:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | СФУ | В примере КПЭ профессора кафедры терапии  | Редакция |
| **Задача 1. Расширение образовательных программ** | 1. Количество вновь разработанных элективов
2. Доля активных элективов
 | Разработка и внедрение УМК (единоличная разработка)  | Разработка и внедрение новых элективовИЛИДоля активных элективов из разработанных профессором |

**Предложение**

КПЭ преподавателя может включать как обязательный минимум 2 показателя:

1. Степень выполнения индивидуального плана по всем видам деятельности (%)
2. Степень удовлетворенности обучаемых (корректное анкетирование)

И еще 3-4 варибельных показателя в зависимости от кафедры, ее задач и должностных обязанностей сотрудника

КПЭ зав. кафедрой:

1. Степень выполнения планов кафедры по всем видам деятельности (%)
2. Качественный показатель успеваемости обучающихся (удельный вес обучаемых, имеющих итоговые оценки А, А-, В+, В, В- по результатам НЕЗАВИСИМОЙ оценки знаний)
3. Доля занятий на кафедре с интерактивными методами обучения с высоким уровнем удовлетворенности обучаемых

И еще 2-3 вариабельных показателя в зависимости от задач кафедры