



"1С:Управление по целям и KPI"

Описание функциональных возможностей

© Фирма «1С», 2026

Решение предназначено для управления результативностью организации с использованием ключевых показателей деятельности (KPI) и сбалансированной системы показателей (BSC). В основе продукта лежит метод целевого управления (Management By Objectives - MBO), концепции Balanced Scorecard (BSC).

Основное назначение продукта – **управление результативностью организации с использованием ключевых показателей деятельности (KPI) и сбалансированной системы показателей (BSC)**. Такая система позволяет выбрать оптимальный набор показателей для оценки эффективности работы организации с учетом поставленных целей.

Программный продукт позволяет осуществлять корпоративную процедуру оценки результативности сотрудников (performance review) в соответствии с концепцией Performance Management. В продукте настроены типовые бизнес-процессы согласования целей в рамках каждой команды и подразделения, а также процедура подведения итогов. Использование решения позволяет сократить цикл оценки результативности сотрудников за счет автоматизации рутинных операций, снизить временные затраты руководителей всех уровней, а также обеспечить прозрачное администрирование процесса оценки результативности.

Функциональные возможности продукта:

- **Определение эффективности сотрудников и подразделений.** Управление реализуется путем информирования сотрудников о существующих целях организации, их роли и ответственности в реализации этих целей. Продукт позволяет распределить ответственность между сотрудниками, подразделениями за конкретные бизнес-показатели. Таким образом, обеспечивается общая координация усилий подразделений, обеспечивается регулярная обратная связь и стимулирование персонала. Для каждого подразделения и сотрудника формируется матрица показателей, за которые они несут ответственность, она ложится в основу системы премирования сотрудников за результат.
- **Контроль задач и поручений.** Для управления результативностью компании необходимо отслеживать ход реализации проектов, выполнение задач, поручений и инициатив, сформированных в рамках стратегических целей компании. Программный продукт позволяет управлять всеми оперативными поручениями и задачами, направленными на улучшение конкретных целевых показателей. Планирование и согласование задач может идти как по принципу сверху-вниз, когда задачи спускаются в виде поручений, так и снизу-вверх, когда мероприятия планируются исполнителем, а потом согласовываются руководителем. Продукт позволяет структурировать рабочее время сотрудников, связав их результативность с выполнением поставленных задач, повысить исполнительскую дисциплину посредством контроля соблюдения сроков реализации.
- **Управление премированием.** Премирование, ориентированное на результат, является инструментом, который помогает руководителю, с одной стороны, выделить и отметить успехи сотрудника, а с другой стороны четко обозначить его роль в общем производственном процессе. Нефиксированная (премиальная) часть оплаты труда ставится в зависимость от производственных и других значимых для бизнеса показателей.
- **Оценка персонала методом 360 градусов.** Помимо объективных показателей продукт позволяет собирать и учитывать оценки, основанные на субъективном мнении внутренних экспертов (по аналогии с методом "360 градусов"). Чаще всего это необходимо для оценки соответствия действий сотрудников корпоративным стандартам (например, требованиям системы менеджмента качества), ожиданиям "внутренних клиентов". Такими экспертами могут выступать как руководители, так и "потребители" внутренних продуктов и услуг.
- **Согласование целей, подведение итогов и проведение оценочных сессий.** Для реализации принципов целевого управления, в компании могут проводиться регулярные сессии по согласованию целей, подведению итогов и оценке результатов. При этом руководитель проводит встречи с

подчиненными для обсуждения итогов, выставления оценок и согласования целей на новый период. Программный продукт позволяет обеспечивать координацию всех участников оценочной сессии, уведомлять руководителей и сотрудников о необходимости выполнения каких-либо действий посредством электронной почты. HR-администратор имеет возможность контролировать прохождение процесса «оценки» и «согласования целей» через соответствующие отчеты (администрировать процесс).

- **Проведение анализа бизнес-показателей.** Программный продукт позволяет проводить исследование и анализ данных об эффективности бизнеса в различных измерениях и с различной степенью детализации, выявлять закономерности и причинно-следственные связи между различными факторами, влияющими на эффективность.
- **Мониторинг показателей.** Информационные панели бизнес-показателей (dashboard) – это инструмент для мониторинга и анализа информации об эффективности бизнес-процессов. Внедрение инструмента для регулярного сбора и анализа достоверной информации о результативности является этапом построения корпоративной BPM-системы (business performance management – системы управления эффективностью бизнеса).
- **Сбор, расчет и хранение информации по показателям.** Одной из наиболее важных функций программного продукта является поддержание механизма автоматизированного сбора, расчета и хранения информации по целевым показателям. Данные по каждому показателю могут собираться тремя способами: вноситься вручную, рассчитываться на основе других показателей, "транслироваться" из учетных или управленческих систем.

Подробное описание функциональных возможностей "1С:Управление по целям и КРІ" приведено в книге "1С:Предприятие 8. Конфигурация «Управление по целям и КРІ». Редакция 2.1. Руководство пользователя".