

Indicatori de performanta. Scurt istoric.

Performanța organizațională se reflecta în rezultatele pe care le obține organizația, aceste rezultate fiind măsurate față de obiectivele organizaționale; managementul performanței este ceea ce fac companiile pentru a avea mai mult succes și pentru a se poziționa în față concurenților.

În ultimii ani, lumea afacerilor a asistat la o adevărată explozie a conceptului de performanță. Majoritatea organizațiilor, angajate într-o competiție acerbă, afirmă că vor să își îmbunătățească performanța și să experimenteze metode de măsurare a nivelului de performanță obținut.

Procesele și termenii asociați managementului performanței includ: planificarea strategică, planificarea și bugetarea financiară, măsurarea și monitorizarea performanțelor, managementul resurselor umane, managementul proiectelor și programelor, optimizarea proceselor de afaceri, managementul cunoașterii, raportare, managementul riscului, tablouri de bord, metrici, indicatori cheie de performanță. Abordările moderne ale managementului performanței combină toate aspectele menționate într-un cadru integrat, spre deosebire de abordările din trecut, care limitau managementul performanței la stadiul de management al personalului sau la colectarea și raportarea indicatorilor de performanță organizațională.

După unii specialiști există trei generații de măsurare a performanței:

a. Prima generație: sisteme de tip BSC (Balanced Scorecard)

Anii 1980 și începutul anilor 1990 au cunoscut o adevărată explozie de lucrări de specialitate care criticau sistemele utilizate de companii pentru măsurarea performanței. Se susținea că metodele contabile tradiționale de evaluare a performanței organizaționale erau depășite, deoarece fuseseră create într-o perioadă în care companiile creau valoare prin forța de muncă, nu prin cunoștințe sau aplicații tehnologice. Companiile au început să acuze o necesitate acută pentru metodologii noi și mai bune de măsurare a performanței organizaționale. Ca răspuns la criticile apărute și la apelul organizațiilor, academicienii și consultanții au început să depună eforturi de elaborare a unor noi metode de evaluare a performanței organizaționale. Astfel, unii autori au încercat să perfecționeze metodele de măsurare a performanței

financiare prin dezvoltarea și implementarea unor concepte ca managementul bazat pe activități, profit economic, analiza fluxurilor de numerar sau analiza părților interesate. Alți autori au optat pentru suplimentarea măsurilor financiare tradiționale cu măsuri nonfinanciare, conducând la dezvoltarea unor cadre comprehensive de măsurare a performanței organizaționale, cel mai cunoscut dintre acestea fiind tabloul de bord echilibrat.

b. A doua generație: sisteme bazate pe corelarea fluxurilor și a transformărilor

Sistemele de măsurare din a doua generație au făcut un pas important înainte, prin abordarea dinamică a creării de valoare, punând accentul pe transformarea resurselor. Printre sistemele de măsurare a performanței din această generație se numără hărțile strategice, hărțile de succes și risc, sau modelul IC- Navigator. Hărțile strategice au fost elaborate de creatorii BSC, și, deși respectă logica tabloului de bord, oferă o vizualizare diferită a celor patru perspective incluse în tabloul de bord, reflectând relația dintre obiectivele organizaționale și perspectivele tabloului de bord. În timp, majoritatea organizațiilor au devenit mai complexe, trebuind să ia în considerare un număr mult mai mare de perspective decât cele patru incluse în tabloul BSC și în hărțile strategice; în plus, companiile trebuie să satisfacă nevoile și așteptările unui număr mult mai ridicat de părți interesate.

c. A treia generație: sisteme bazate pe corelarea aspectelor financiare cu cele nonfinanciare

Sistemele de măsurare din această generație solicită organizațiilor să definească limpede legăturile care există între dimensiunile intangibile (nonfinanciare) ale performanței organizaționale și consecințele lor asupra fluxurilor de numerar. Noile modele trebuie să satisfacă trei condiții esențiale: să reflecte realitatea, să furnizeze informația potrivită, și să ofere recomandări practice pe care firma să le poată aplica.

Surse de informare:

<http://www.academia.edu/7348383/52501600-INDICATORI-DE-PERFORMANTA>

<http://www.ensight.ro/newsletter/alerta/no15/Studiu-KPI.pdf>

http://www.utgjiu.ro/revista/ec/pdf/2011-03/20_LAURA_VASILESCU.pdf