Indicatori de performanta. Scurt istoric.

Performanța organizațională se reflecta in 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 fața concurenților.

În ultimii ani, lumea afacerilor a asistat la o adevărată explozie a conceptului de performanță. Majoritatea organizatiilor, angajate intr-o competitie acerba, afirma că vor să își îmbunătățească perfomanța si sa eperimenteze metode de masurare a nivelului de performanta obținut.

Procesele și termenii asociați managementului performanței includ: planificarea strategică, planificarea și bugetarea financiară, măsurarea și monitorizarea performanțelor, managementul resurselor umane, managementul proiectelor și progamelor, 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 doesebire de abordările din trecut, care limitau managementul performan ței la stadiul de management al personalului sau la colectarea și raportarea indicatorilor de performan ță organizațională.

Dupa unii specialisti există trei generaţii de măsurare a performanţei:

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

Anii 1980 şi începutul anilor 1990 au cunoscut o adevărată explozie de lucrări de specialitate care criticau sistemele utilizate de companii pentru măsurarea performanţei. Se susţinea că metodele contabile tradiţionale de evaluare a performanţei organizaţionale erau depăşite, deoarece fuseseră create într-o perioadă în care companiile creau valoare prin forţa de muncă, nu prin cunoştinţe sau aplicaţii tehnologice. Companiile au început să acuze o necesitate acută pentru metodologii noi şi mai bune de măsurare a performanţei organizaţionale. Ca răspuns la criticile apărute şi la apelul organizaţiilor, academicienii şi consultanţii au început să depună eforturi de elaborare a unor noi metode de evaluare a performanţei organizaţionale. Astfel, unii autori au încercat să perfecţioneze metodele de măsurare a performanţei

financiare prin dezvoltarea şi implementarea unor concepte ca managementul bazat pe activităţi, profit economic, analiza fluxurilor de numerar sau analiza părţilor interesate. Alţi autori au optat pentru suplimentarea măsurilor financiare tradiţionale cu măsuri nonfinanciare, conducând la dezvoltarea unor cadre comprehensive de măsurare a performanţei organizaţionale, cel mai cunoscut dintre acestea fiind tabloul de bord echilibrat.

b. A doua generaţie: sisteme bazate pe corelarea fluxurilor şi a transformărilor

Sistemele de măsurare din a doua generaţie au făcut un pas important înainte, prin abordarea dinamică a creării de valoare, punând accentul pe transformarea resurselor. Printre sistemele de măsurare a performanţei din această generaţie se numără hărţile strategice, hărţile de succes şi risc, sau modelul IC- Navigator. Hărţile strategice au fost elaborate de creatorii BSC, şi, deşi respectă logica tabloului de bord, oferă o vizualizare diferită a celor patru perspective incluse în tabloul de bord, reflectând relaţia dintre obiectivele organizaţionale şi perspectivele tabloului de bord. În timp, majoritatea organizaţiilor au devenit mai complexe, trebuind să ia în considerare un număr mult mai mare de perspective decât cele patru incluse în tabloul BSC şi în hărţile strategice; în plus, companiile trebuie să satisfacă nevoile şi aşteptările unui număr mult mai ridicat de părţi interesate.

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

Sistemele de măsurare din această generaţie solicită organizaţiilor să definească limpede legăturile care există între dimensiunile intangibile (nonfinanciare) ale performanţei organizaţionale şi consecinţele lor asupra fluxurilor de numerar. Noile modele trebuie să satisfacă trei condiţii esenţiale: să reflecte realitatea, să furnizeze informaţia potrivită, şi 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