

Академия устойчивого развития Союза банков Кыргызстана объявляет набор участников на тренинг:

АРХИТЕКТУРА РЕЗУЛЬТАТА

Как связать цели, показатели и команду в систему управления эффективностью банка

Практический тренинг для банковских руководителей.

Как связать стратегические цели, показатели, процессы и работу команды в единую систему управления. Участники научатся оценивать результаты с учётом затрат, качества сервиса и рисков, выбирать подходящие инструменты и переводить анализ в конкретные действия; согласовывать цели подразделения со стратегическими приоритетами банка; выбирать и сочетать MBO, BSC, KPI, OKR и инструменты постоянных улучшений; подбирать сбалансированные метрики и выявлять причины отклонений.

Тренинг будет актуален для Руководителей подразделений и филиалов; руководители и специалисты направлений HR, стратегии, организационного развития, операционной эффективности и клиентского сервиса.

Тренер: **Айгуль Чертанова**

Эксперт в области построения эффективных команд и систем, развития организаций. Профессиональное кредо: «Бизнес делают люди». Опыт проведения тренингов 17 лет.

Соучредитель и вице-президент «Национальной Ассоциации HR экспертов Кыргызстана», входит в APHRM (Asia Pacific Federation of HRM). Член HR Ассоциации Казахстана.

23-24 октября 2026 с 09:00-16:00

г. Бишкек, ул. Ибраимова 103/1а, Block C, 14 этаж

Стоимость: 10 000 сом



w\а 0509 901 058
office@ub.kg

АРХИТЕКТУРА РЕЗУЛЬТАТА

Как связать цели, показатели и команду в систему управления эффективностью банка

День 1

1 Что значит быть эффективным

Результативность - достижение целей; эффективность - соотношение результата и ресурсов; производительность - объём результата на единицу ресурса. Баланс финансового результата, клиентской ценности, качества и риска. Почему выполнения плана недостаточно для полной оценки.

Практика. «Какой филиал эффективнее?» Сравнение трёх филиалов по продажам, затратам, жалобам и качеству портфеля.

2 Метрики которые помогают управлять

Финансовые и нефинансовые, опережающие и запаздывающие показатели. Метрики банка, подразделения и сотрудника. Управляемость показателя, качество данных и периодичность. Ловушки средних значений и выполнения плана любой ценой.

Практика. «Ревизия панели показателей». Выбор 5-7 метрик подразделения, устранение дублирования, добавление показателей качества и риска.

Результат. Проект панели показателей и паспорт одного KPI: определение, формула, источник данных, владелец, периодичность, цель и возможные искажения.

3 От стратегии к целям через MBO и BSC

Продолжительность - 120 минут

MBO - управление по целям: согласование ожидаемых результатов, ответственности и сроков. BSC - сбалансированная система показателей Каплана и Нортон: финансы, клиенты, внутренние процессы, обучение и развитие. Стратегическая карта и согласование целей подразделений.

Практика. «Одна стратегия - разные подразделения». Перевод приоритета банка в согласованные цели бизнеса, операций и HR.

4 KPI и OKR Часть первая

KPI/КПЭ - ключевые показатели деятельности. OKR - цели и ключевые результаты. Текущие результаты и приоритеты изменений. Измеримый результат и перечень мероприятий. Разбор примеров и типичных ошибок.

Практика. Преобразование задач «провести обучение» и «запустить сервис» в формулировки ожидаемых результатов. Продолжение практикума во второй день.



Кыргызстан банктарынын бирикмеси
Союз банков Кыргызстана
Union of Banks of Kyrgyzstan



Академия
устойчивого
развития

АРХИТЕКТУРА РЕЗУЛЬТАТА

*Как связать цели, показатели и команду в систему
управления эффективностью банка*

День 2

Процессы и команда

4 KPI и OKR Часть вторая

Продолжительность - 60 минут

Сочетание KPI и OKR в работе подразделения. Выбор приоритетов, измеримость ключевых результатов и регулярная проверка прогресса. Ограничения автоматической привязки каждой метрики к премированию. Практика. «Из списка задач - в результат». Разработка одной цели OKR с измеримыми ключевыми результатами и связь с текущими KPI.

5 Кайдзен и Lean в банковских процессах

Постоянные улучшения. Потери времени при ожидании, повторной обработке и передаче задач. Цикл PDCA: планирование, выполнение, проверка, корректировка. Метод «5 почему». Узкие места и основы теории ограничений. Различия лишней операции и необходимого контроля.

Практика. «Заявка застряла». Карта обработки заявки, поиск причин задержек и выбор эксперимента по улучшению.

6 Управление эффективностью через команду

Цикл управления результативностью: цели, наблюдение, обсуждение, поддержка и корректировка. Анализ отклонений. Различение проблем навыков, ресурсов, процесса и ответственности. Обратная связь и короткие встречи по результатам.

Практика. «План не выполнен: разговор руководителя». Ролевая практика и разработка плана применения инструментов.

7 Итоговая управленческая лаборатория

Сборка инструментов под конкретную задачу банка. Выбор решения с учётом ресурсов, ограничений и возможных последствий.

Практика. Командная защита решения сквозного кейса: цель, показатели, изменение процесса, работа с людьми и контроль.