

СУЩНОСТЬ КАДРОВОГО КОНТРОЛЛИНГА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

И.И. Еремин

Научный руководитель В.А. Васяйчева

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева

В настоящее время для эффективной деятельности любой организации необходимо наличие собственной и четко отлаженной системы управления, которая отвечает всем современным требованиям и способна решать возникающие проблемы, стоящие перед организацией. Если в организации нет налаженной системы управления, то в ней осложняется выполнение следующих задач [1,2]:

- координация деятельности предприятия;
- возможность вовремя выявлять кадровые риски;
- разработка решений для устранения проблем

В процессе создания системы, отвечающей всем современным требованиям, организация сталкивается с множеством трудностей. Но с применением процесса «контроллинга», данная задача облегчается.

Термин «контроллинг» впервые появился в США. В 70-ых годах этот термин начал применяться в Европе. Ближе к 90-ым годам данный термин нашёл применение в России. По сей день появления термина «контроллинг» остаётся спорным несмотря на то, что использоваться он начал около 60 лет назад [3].

На сегодняшний день многие сравнивают термин с контроллингом с контролем в организации, однако это не верно, поскольку контроллинг это более расширенное определение, включающее в себя планирование, учёт, анализ и регулирование.

Сегодня стало понятно, что успешное выполнение рабочих проектов организации, зависят от кадрового компонента. Если раньше нанимаемые сотрудники воспринимались, как один из факторов производства, сейчас же ситуация полностью поменялась, теперь нанимаемый персонал является главным фактором успеха компании. Из-за этого главным приоритетом компании является управление персоналом исходя из её поставленных целей и оперативных задач.

И. Башкатова предлагает следующее определения данного понятия: «Контроллинг - это комплексная система, объединяющая управленческий учет, планирование, разработку бюджетов, а также анализ и контроль отклонений фактических результатов деятельности от плановых, поддержку принятия оптимальных управленческих решений».

Исходя из определения термина «контроллинг», можно сказать, что его основной задачей является принятие оптимальных управленческих решений, которые будут способствовать выполнению поставленных перед организацией результатов. Поэтому для функционирования такой системы необходима разработка методологии планирования.

В рамках данного мероприятия необходимо предоставить консультацию и выяснить основные задачи в организации и произвести планирование бюджета. В завершении, нужно определить качественные и плановые параметры работы.

Контроллинг охватывает бюджет, ресурсы и персонал организации. Для грамотного контроля за данными аспектами обычной отчётности недостаточно, поскольку в данных об отчётности можно проследить только итоговый результат процесса [4]. Контроллинг, в свою очередь, направлен на будущее выполнение поставленных перед организации задач.

Таким образом, организация контроллинга способствует контролю текущих процессов для оценки последствий управленческих решений, а внедрение контроллинга способствует избеганию принятия неверных решений, которые могут привести к потере ресурсов.

В современных условиях кадрового контроллинга разработана система, нацеленная на положительный результат, охватывающая различные аспекты работы с персоналом [5, 6].

Сейчас ведется активная борьба со случаями неявки сотрудников на работу, что позволяет осуществлять работу, направленную на решение проблемы с прогулами и обеспечению соблюдения трудовой дисциплины.

Важно отметить о качественном выполнении сотрудниками их обязанностей. В организации должна действовать система контроля качества труда, по результатам которой выясняется – соответствует ли сотрудник занимаемой им должности.

После такой оценки выявляется, насколько работа каждого сотрудника соответствует заданному рабочему плану, например, насколько продукция, выпущенная отдельным сотрудником, соответствует установленным стандартам качества. Конкретные результаты такой оценки качества труда фиксируются документально и могут включать, процент качественной продукции или количество брака, произведенного конкретным работником.

В связи с этим концепция кадрового контроллинга должна развиваться с акцентом на контроле затрат и эффективности, что позволит сопоставлять расходы с результатом выпуска. Повышение внимания к стоимости организации приводит к необходимости переоценки сотрудников. В этом направлении необходимо решить методологические и этические задачи оценки труда рабочих предприятия.

Таким образом, контроллинг должен применяться для своевременного выявления и оценки проблемных мест, а также для разработки комплекса мероприятий, направленных на повышение эффективности управления персоналом [7].

Подводя итог, можно сказать, что контроллинг направлен на перспективу и помимо решения текущих проблем организации способствует выявлению проблем, которые могут возникнуть в дальнейшем. Это способствует предварительному реагированию и снижению издержек на решение этих проблем.

Список использованных источников

1. Васяйчева В.А. Управление кадровыми рисками как ключевой императив инновационного роста промышленных предприятий // Менеджмент в России и за рубежом. 2022. № 2. С. 48-53.

2. Васяйчева В.А., Сахабиев В.А., Сахабиева Г.А. Кадровая политика как инструмент совершенствования системы управления предприятиями // Вестник Самарского муниципального института управления. 2010. № 4 (15). С. 37-43.

3. Контроллинг как инструмент управления предприятием / Под ред. Н.Г. Данилочкиной. М.: ЮНИТИ, 2019г. 383 с.

4. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: Учебник. 2-е изд., перераб. Идоп. М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2021. 672 с.

5. Васяйчева В.А. Компетентностный подход в управлении персоналом промышленных предприятий // Управленческий учет. 2019. № 9. С. 3-9.

6. Михайлова А.В. Развитие кадрового контроллинга в системе управления персоналом организации: монография. Магнитогорск: МаГУ, 2020. 196 с.

7. Управленческий учет и отчетность. Постановка и внедрение / И.В. Аверчев. М.: Рид Групп, 2021. 416 с.