

НЕОБХОДИМОСТЬ ВНЕДРЕНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ КОНТРОЛЛИНГА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Беловущенко А.Г. Email: Belovushchenko17104@scientifictext.ru

*Беловущенко Анастасия Геннадьевна – магистрант,
кафедра бухгалтерского учета, анализа и аудита,
Севастопольский государственный университет,
г. Севастополь*

Аннотация: в статье идет речь о необходимости внедрения элементов контроллинга человеческого капитала на предприятиях для их лучшего функционирования. Описываются основные функции и задачи контроллинга на предприятии. Рассмотрены мероприятия, входящие в систему контроллинга на предприятии. По мнению автора, внедрение контроллинга человеческого капитала и ресурсов на предприятии позволит эффективно управлять персоналом, повысить конкурентоспособность предприятия, что может привести в будущем к увеличению прибыли предприятия.

Ключевые слова: человеческий капитал, контроллинг.

THE NECESSITY OF INTRODUCTION OF ELEMENTS OF CONTROLLING HUMAN CAPITAL IN ORGANIZATIONS Belovushchenko A.G.

*Belovushchenko Anastasiya Gennadevna - Master Student,
DEPARTMENT OF ACCOUNTING ANALYSIS AND AUDIT
SEVASTOPOL STATE UNIVERSITY
SEVASTOPOL*

Abstract: in the article there is a speech about necessity of introduction of elements of controlling human capital for enterprises for their better functioning. Describes the main functions and tasks of controlling in the enterprise. Reviewed the activities included in the system of controlling in the enterprise. According to the author, the introduction of controlling human capital and resources at the enterprise will allow to effectively manage personnel, improve enterprise competitiveness, which may lead in future to increase the profits of the enterprise.

Keywords: human capital, controlling.

УДК 338

Человеческий капитал – это интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития [1].

Человеческий капитал является самым ценным ресурсом в современной экономике. Для повышения эффективности управления человеческим капиталом организации в интересах ее новой разработки целесообразно использовать систему контроллинга, которая обеспечит планирование и мониторинг всех процессов жизненного цикла человеческого капитала, а также взаимодействие Структурных подразделений компании для реализации этих процессов.

Актуальность внедрения контроллинга в систему управления человеческим капиталом заключается в том, что финансовые отчеты позволяют видеть обобщенную картину затрат на рабочую силу, в связи с чем необходимо работать с первичными учетными документами. Поэтому основной целью внедрения контроллинга человеческого капитала является разработка системы управления информационными процессами управления персоналом, адаптация специфических характеристик отчетности к корпоративному контенту, основных внутренних и внешних факторов, влияющих на планирование расходов, выбор методов и процедур планирования и т.д.

Проблемам теории контроллинга посвящены работы известных ученых Дайле, А. Загороднего, А. Карминского, Е. Майера, О. Олифирова, В. Попова, Р. Сайманса, Д. Хана, П. Хорвата, С. Фалько, Ю. Яковлева и др.

Основная задача контроллинга - ориентация процесса управления на достижение всех целей организации путем координации целевых функций планирования, контроля и информационных систем.

Этот подход включает в себя информационную и консультативную поддержку для управления процессом принятия решений на основе постоянного мониторинга и всестороннего анализа внутренней деятельности и ресурсов организации, а также внешних аспектов ее работы.

Растущий интерес менеджеров к установлению и повышению рыночной стоимости организации определяет использование новых методов управления человеческим капиталом. Поскольку сотрудники организации создают добавленную стоимость своей продукции, планирование и контроль за расходами на персонал наряду с продуманной политикой обеспечит максимальную отдачу от управления персоналом и поможет использовать человеческий потенциал каждого сотрудника в интересах предприятия.

Основными задачами, которые необходимо при этом решить, являются:

- оптимизация управления структурой персонала;
- организация эффективной системы учета операций и результатов работы различных категорий персонала;
- внедрение систем планирования, контроля и анализа деятельности персонала как человеческого капитала;
- обеспечение мотивации персонала на повышение эффективности работы предприятия;
- автоматизация системы учета и управления персоналом как человеческим капиталом предприятия [2].

В частности, обязанности и функции контроллинга персонала заключаются в создании кадрового планирования и контроля, кадровой информационной системы, изучении эффективности реализации плана, кадровой ревизии, подготовке отчетов о человеческих ресурсах.

Система контроллинга человеческих ресурсов организации имеет три уровня:

- контроллинг затрат во времени;
- контроллинг результативности;
- контроллинг эффективности.

К функциям контроллинга в управлении человеческим капиталом можно отнести:

- определение потребности в человеческих активах и инвестициях в них на основе исследования внешней и внутренней среды организации;
- разработку стратегии инвестирования в человеческий капитал;
- отбор проектов инвестирования в человеческие активы;
- мониторинг эффективности исполнения данных проектов;
- принятие решения об отказе от существующих нерентабельных проектов в пользу новых.

Элементами контроллинга персонала являются:

- объекты контроллинга, в круг которых включаются непосредственно мероприятия и процедуры, позволяющие получить требуемую для контроллинга информацию
- субъекты контроллинга, включающие отдельных работников организации, отделы и подразделения, а также внешние по отношению к организации органы или учреждения;
- время проведения контроллинга [2].

Система контроллинга должна охватывать:

- мероприятия, направленные на выявление и учет результатов деятельности персонала организации;
- мероприятия, направленные на оценку и сравнение результатов деятельности персонала организации;
- анализ и выводы о деятельности персонала организации;
- мероприятия, направленные на оптимизацию подсистемы контроллинга и повышения ее эффективности.

Для оценки результативности и эффективности управления человеческими активами могут быть использованы следующие показатели.

Сводные коэффициенты выполнения планов по результатам инвестирования:

- сравнительная эффективность инвестиций в человеческий капитал;
- средние индексы роста фактических результатов инвестирования в человеческий капитал и фактических затрат на реализацию соответствующего инвестиционного процесса в отчетном году по сравнению с предыдущим годом;
- общая рентабельность инвестиций в человеческий капитал [3].

Следовательно, ключевыми элементами жизненных процессов человеческого цикла в организации являются индикация организационных процессов, их эффективность, а также удовлетворенность их клиентов.

Клиентами рассматриваемых процессов являются:

- организация в целом;
- подразделения организации, в работе которых будет задействован сформированный в результате инвестирования человеческий капитал;
- отдельные работники, получающие частные выгоды от инвестиций;

- бизнес-партнеры организации;
- внешняя среда в широком ее понимании.

Для осуществления деятельности системы контроллинга организации необходимо выделить центры ответственности человеческого капитала. Это могут быть:

- центр накопления и реализации знаний, опыта и навыков;
- центр инвестиций в человеческий капитал.

Данные центры ответственности для эффективности деятельности предприятия должны вплотную взаимодействовать с другими центрами ответственности организации.

Внедрение технологии контроллинга персонала на предприятии позволит эффективно управлять человеческим капиталом, обеспечивать достижение стратегических целей деятельности предприятия.

Список литературы / References

1. Краковская И.Н. Управление человеческим капиталом в интересах инновационного развития организации на основе концепции контроллинга. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=20284227&/> (дата обращения: 25.05.2017).
2. Горбунов В.Г. Контроллинг инвестиций в формирование человеческого капитала промышленного предприятия. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=20284188> (дата обращения: 25.05.2017).
3. Сущность и структура человеческого капитала. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.jobgrade.ru/modules/Articles/article.php?storyid=810/> (дата обращения: 26.05.2017).