

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ПРОВЕДЕНИЮ АУДИТА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ВЫСШИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Чеботкова С.Ю., канд. экон. наук, доц.

Волгоградский государственный педагогический университет, г. Волгоград

Головчанская Е.Э., канд. экон. наук, доц.

Минский институт управления, г. Минск, Беларусь

Современное мировое сообщество пережило ряд научных реформ, касающихся экономической, политической, правовой и как следствие социально-культурной сферы. Каждая научная реформа сопровождалась неизбежным ростом значимости знания о тех процессах и явлениях, которые имели место в данный период времени. Знания необходимо было передавать с целью перспективного развития общества, и, следовательно, каждое последующее поколение должно было получить образование в определенной области наук.

Содержание образования, его уровень определяются требованиями общественного производства, обуславливаются общественными отношениями, состоянием науки, техники, культуры, а также уровнем развития высших образовательных учреждений.

Образование как одна из быстро развивающихся отраслей народного хозяйства является перспективной сферой для развития научных основ формирования и совершенствования системы управления персоналом.

В рамках данной статьи, система управления персоналом будет рассмотрена с точки зрения совокупности функций управления, определяющие специфику мероприятий по

управлению персоналом высшего образовательного учреждения, т.е. целеполагание, анализ, прогнозирование и планирование, организация, координация, мотивация, контроль.

В условиях реформирования системы образования, возникает необходимость в пересмотре или совершенствовании управленческих решений, принимаемых руководством вуза в области управления персоналом. Однако принятие новых решений *должно предваряться* анализом результатов контроля, проведенного на предыдущем этапе.

Так, в последнее время в ряде российских вузов было осуществлено внедрение системы менеджмента качества (*Total*

Quality Management, TQM), основным принципом которой является вовлечение большинства сотрудников организации в совершенствование процесса управления. Можно отметить, что на практике реализация данного принципа TQM ограничивается расширением организационных, методических, административных рамок управления и отсутствием разработки направлений развития персонала вуза.

В качестве инструмента решения данных проблем мы предлагаем рассмотреть аудит системы управления персоналом, который носит комплексный характер, основной целью которого является оценка уровня компетентности сотрудников (трудового коллектива) и их готовности к эффективному взаимодействию, как во внутренней, так и во внешней среде предприятия.

Кроме этого, аудит персонала может применяться в качестве метода, определяющего эффективность системы принятия управленческих решений и контроля эффективности системы управления персоналом [3, с. 153], и в этом случае мы предлагаем использовать такой инструмент аудита персонала как контроллинг.

В целом, контроллинг - это ориентированная на достижение целей интегрированная система информационно- аналитической и методической поддержки руководителей в процессе планирования, контроля, анализа и принятия управленческих решений по всем функциональным сферам деятельности предприятия [4, с. 5]. Ю.Г. Одегов и Т.В. Ни- конова определяют контроллинг персонала как современную концепцию управления персоналом, которая стремится соответствовать новой роли человеческих ресурсов на предприятиях и ориентируется на анализ количественных и качественных показателей эффективности деятельности [3, с. 462].

При этом целью контроллинга в системе управления персоналом является ориентация управленческого процесса на повышение эффективности управленческой деятельности путем ее координации, информационной и консультационной поддержки управленческих решений, рационализации управленческого процесса; поддержка планирования, управления, контроля и информационного обеспечения всех мероприятий кадровой работы [1, с. 36, 38].

Решая вопросы внедрения контроллинга персонала в вузах, по мнению О.А. Дедова, следует обратить внимание на следующие проблемы: развитость комплекса контроллинга (степень охвата функциональных сфер деятельности предприятия); поддержка

управления в рамках цикла «принятие решения - планирование - исполнение - учет затрат - анализ результатов»; комплексность решения задач управления, обеспечивающих эффективность всего комплекса [2, с. 135].

С целью решения указанных проблем, О.А. Дедов предлагает комплексную трехмерную модель построения организационно-методического комплекса контроллинга, которая позволит обеспечить высокую степень формализации необходимых работ и при внедрении контроллинга персонала в рамках высшего образовательного учреждения (**рис. 1**).

Однако, простого рассмотрения комплексной модели недостаточно, поскольку для успешной реализации целей контроллинга персонала в высших образовательных учреждениях, необходимо процедуру проведения контроллинга осуществлять на трех уровнях: контроллинг затрат, контроллинг результатов, контроллинг эффективности.

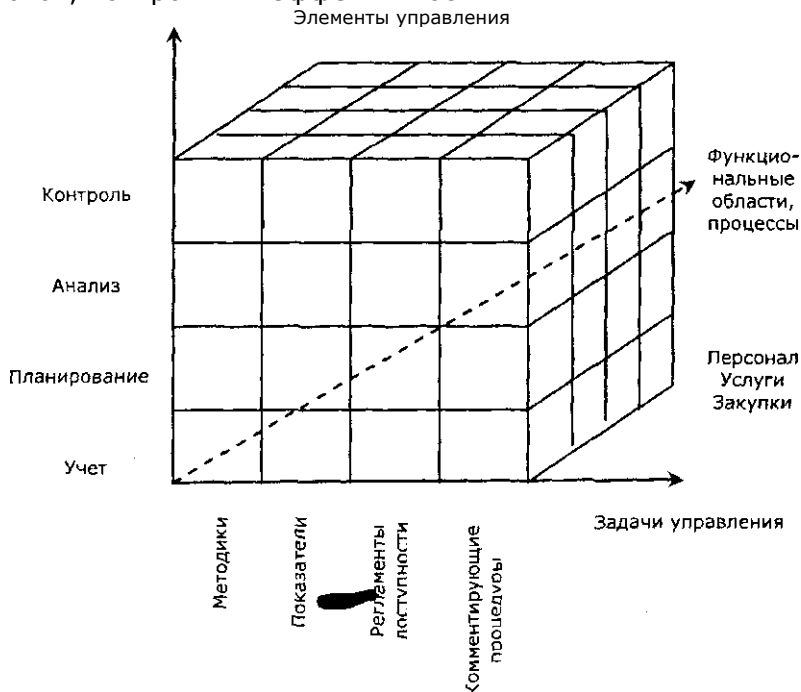


Рис. 1[2]. Трехмерная модель комплекса контроллинга высшего образовательного учреждения

При этом, первый уровень - контроллинг затрат - следует осуществлять поэтапно: затраты на профорIENTATION; затраты на

поиск и наем персонала; затраты на персонал в период адаптации; затраты на персонал в период накопления потенциала роста; затраты на персонал в период достижения профессионализма; затраты на персонал в период обучения, повышения квалификации; затраты на персонал в период капитализации знаний вследствие повышения квалификации; затраты на персонал в период снижения и «морального старения» профессионализма [3, с. 456].

На втором и третьем уровне контроллинга персонала основными показателями результативности и эффективности, для высших образовательных учреждений, будут являться [5, с. 301]: фондовооруженность преподавателей вузов; конкурентоспособность специалистов, выпускников вузов; прогрессивность научного оборудования и Технологий, их возраст; социальная обеспеченность работников вузов; средняя заработная плата работников вузов; текучесть рабочей силы и т.д.

Таким образом, применение контроллинга персонала позволит повысить эффективность принятия управленческих решений при реализации комплексного подхода к проведению аудита системы управления персоналом в высших образовательных учреждениях, и будет зависеть не только от подготовленности административных кадров вуза, но и от того, насколько качественно проведен анализ затрат на персонал.

Библиографический список

1. Аудит и контроллинг персонала организации: учеб. пособие. 2-ое изд., перераб. и доп. / под ред. проф. П.Э. Шлендера. М.: Вузовский учебник, 2010.
2. Дедов О.А. Методология контроллинга и практика управления крупным промышленным предприятием: учеб. пособие / О.А. Дедов. М.: Апельна Бизнес Букс, 2008.
3. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: учебник. 2-ое изд., перераб. и доп. М.: изд-во «Альфа-Пресс», 2010.
4. Фалько С.Г., Рассел К.А., Левин Л.Ф. Контроллинг: национальные особенности - российский и американский опыт// Контроллинг. 2002. №1.
5. Фатхутдинов Р.А. Управленческие решения: учебник. 6-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2010.