

Митина Н. Н., к.э.н., доцент
каф. «Управление персоналом»
Воронежский государственный университет
г. Воронеж, Российская федерация

Контроллинг персонала все еще является для многих организационно-управленческой инновацией. Хотя его возможности как системы поддержки управления организацией, направленной на координацию взаимодействия систем управления персоналом и контроля их эффективности весьма широки. На сегодняшний день известны различные версии классификации контроллинга персонала, в большинстве из них выделяется контроллинг трудового потенциала [2]. Это «...оптимизация количественных и качественных характеристик персонала организации, а также контроль изменения трудового потенциала и приведение его в соответствие с целями организации» [1]. К характеристикам трудового потенциала относят здоровье; нравственность и умение работать в коллективе; творческий потенциал; активность; организованность; образование; профессионализм и т.д. [3].

Сложившаяся отечественная практика исследования здоровья персонала как элемента трудового потенциала определила объекты анализа и соответствующие им показатели [1]:

- работник: трудоспособность, время отсутствия на рабочем месте в связи с болезнью;

- организация: совокупные потери рабочего времени по болезням и травмам, затраты на обеспечение здоровья персонала.

Вместе с тем зарубежные специалисты пошли дальше: здоровье работников является объектом управления, встроенным в систему контроллинга персонала. Аналитика помогает повышать эффективность труда. Так, согласно опубликованным данным, на предприятиях Германии более трех четвертей (77,0 %) всех дней нетрудоспособности вызваны только шестью группами заболеваний: опорно-двигательный аппарат (23 %), заболевание дыхательных путей (16 %), психические и поведенческие расстройства (17,6 %), травмы и отравления (8 %), новообразования (6,3 %), заболевания пищеварительной системы (6,1 %). Причины потери здоровья делят на внутренние фак-

торы (процесс старения, наследственные, психические заболевания) и внешние факторы (стресс, питание, условия окружающей среды и патогенные микроорганизмы) [5].

В контроллинге работоспособности и здоровья персонала зарубежная практика показывает использование модели агентских отношений (принципал – менеджмент организации, агент – работник), позволяющей дать руководству ответы на следующие вопросы: – как можно снизить затраты на здоровье сотрудников, не теряя в производительности; – как можно повысить производительность труда с помощью контроллинга работоспособности и здоровья?

Оперативный контроллинг работоспособности и здоровья – это плановая и систематическая минимизация рисков / ущерба, связанных со здоровьем персонала, со стороны принципала или органов внешнего / внутреннего надзора и контроля путем внедрения системы раннего предупреждения [4]. Примером может служить реакция немецкой компании Webasto на заражение пятерых сотрудников коронавирусом на тренинге. Сейчас весь персонал Webasto – почти 1000 человек – на карантине, летальных исходов нет.

Контроллинг работоспособности и здоровья означает мониторинг состояния здоровья менеджеров и работников организации. Он выполняет, помимо планирования, регламентации, контроля, функции информационной и методической поддержки и консультирования (кадрового) менеджмента по вопросам охраны здоровья и работоспособности персонала организации.

Список литературы

1. Контроллинг и аудит персонала / [под ред. В. С. Половинко]. – Омск: Изд-во Ом.гос.ун-та, 2007. – 672с.
2. Митина, Н. Н. Контроллинг персонала: сущность, институционализация, принятие решений: монография / Н. Н. Митина. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2016. – 60 с.
3. Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал: учебно-практическое пособие / [под ред. А. Я. Кибанова]. – Москва: Проспект, 2013. – 80с.
4. Siller, H., & Stierle, J. Gesundheitscontrolling. CFO aktuell, 2011. – S.103–106.
5. Stierle, J. et al. (Hrsg.), Praxiswissen Personalcontrolling Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2017. – p. 435.