

Будущие специалисты по работе с персоналом еще в процессе обучения в вузе должны быть обучены составлению определенных тренинговых программ, направленных на саморазвитие, самосовершенствование персонала, будущие профессионалы должны сами пройти тренинговые курсы по развитию и совершенствованию собственной личности.

Список литературы

1. Ахмедов А.Э. Основные направления совершенствования стимулирования труда в странах с рыночной экономикой// ФЭС: Финансы. Экономика. Стратегия. 2007. № 5. С. 33а-36.
2. Петухов И.В., Стешина Л.А., Петухов А.В. Психологические методы при решении задач профотбора и управления персоналом // Территория науки. 2007. № 1. С. 32-36.

Капленко А.А.

КОНТРОЛЛИНГ КАК ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Воронежский экономико-правовой институт

Ключевые слова: интегрированные системы, управление, планирование, координация, контроллинг.

Аннотация: в статье рассматриваются проблемы и перспективы внедрения контроллинга, как информационной системы управления предприятием.

Keywords: integrated systems management, planning, coordinating, controlling.

Abstract: This article deals with the problems and prospects of controlling introduction as enterprise management information system.

В современном постоянно меняющемся мире организации любого размера и любой формы собственности вынуждены адаптироваться к неизбежным переменам и справляться с теми проблемами, которые возникают вследствие перемен на любых организационных уровнях.

В связи с тем, что успех внедрения перемен будет зависеть от скорости применения новой информации к текущим задачам, проблемам и возможностям. Организации, которые активно управляют процессом обучения своих сотрудников, вводят в систему управления контроллинг как одну из важнейших интегрированных систем, объединяющую функции управления, планирования, координации, ведения бухгалтерии, что дает им возможность добиться успеха и выжить в современных условиях.

Поскольку в поле внимания организации постоянно попадает новая информация, обучение и контроллинг также должны быть постоянными. Изменения создаются через коллективные усилия сотен тысяч, иногда

десятков тысяч сотрудников, отвечающих за разработку, исполнение и осуществление деятельности в изменившихся условиях. Компании получают настоящие результаты только тогда, когда перемены придут на уровень отдельного сотрудника. При этом управление меняет свои функции с постановки планов и контроля на создание у подчиненных видения развития организации, обучение новым методам работы и мотивирование на воплощение изменений в жизнь.

В настоящее время условия деятельности предприятий существенно усложнились: глобализация экономики, развитие транспортных средств и информационных технологий привели к многократному усилению конкуренции. Расширение рынков сбыта и возможностей ведения бизнеса способствовало укрупнению многих предприятий. Одновременно усилились нестабильность внешней среды. В этих условиях контрольно-информационные системы не позволяют в полной мере обеспечить качественную информационную поддержку принимаемых управленческих решений. Одной из важнейших интегрированных систем, объединяющих функции управления, планирования, координации, ведения бухгалтерского учета является контроллинг [1].

Эволюция взглядов на контроллинг прошла через следующие этапы.

1. До 1950-х г.г. Контроллинг ассоциировался с учетом себестоимости, носил характер технической счетной деятельности.

2. В 1950-1960-е г.г. контроллинг стали ориентировать на предоставление информации по центрам ответственности для целей управленческого планирования и контроля.

3. В период с середины 1960-х г.г. до середины 1980-х г.г. в контроллинге разрабатывались технологии управления затратами и методики анализа бизнес-процессов в целях обеспечения сокращения потерь и отходов производства в рамках программ по управлению качеством и защите окружающей среды.

4. В период с 1985 г. до 1995 г. в контроллинге развивались способы контроля за формированием стоимости продукции в ходе использования ограниченных ресурсов при выполнении бизнес-процессов, была разработана методика учета затрат по бизнес-процессам (система ABC или Activity Based Costing).

5. После 1995 г. происходит смещение фокуса контроллинга на информационное обеспечение стоимостно-ориентированного управления развитием предприятия [2].

По внешнему виду контроллинг представляет собой информационную систему поддержки принимаемых управленческих решений.

Контроллинг - это контрольно-информационная система обеспечения управления развитием предприятия на основе изменения ресурсов, затрат и результатов внутрихозяйственной деятельности бизнес-процессов и всей деятельности предприятия.

Целью контроллинга является предоставление руководству комплексной информации необходимой для управления развитием предприятия. Реализация данной цели обеспечивается в ходе решения следующих задач контроллинга:

- построение системы стратегических и оперативных (тактических) целевых показателей деятельности предприятия;
- использование механизмов контроля в целях обеспечения согласованной работы коллектива предприятия в направлении поставленных целей, обоснование выбора оптимального варианта;
- исследование альтернативных вариантов достижения поставленных целей, обоснование выбора оптимального варианта;
- группировка и обобщение затрат и результатов в различных аналитических разрезах;
- координация деятельности структурных подразделений, отделов и сотрудников предприятия;
- оценка эффективности и целесообразности инвестиционных проектов и тактических управленческих решений.

Наиболее распространенный подход к структурированию контроллинга предусматривает выделение оперативного и стратегического контроллинга.

Стратегический контроллинг представляет собой интегрированную контрольно-информационную систему управления предприятием, нацеленную на обеспечение эффективного функционирования и выживания предприятия на длительную перспективу.

Задачи стратегического контроллинга:

- определение миссии предприятия и установления целей деятельности;
- разработка стратегии развития предприятия на основе определенных допущений о текущем состоянии и будущих изменений внешней и внутренней среды, планирование и контроль всех мероприятий направленных на долгосрочное развитие предприятия;
- разработка системы подконтрольных показателей, позволяющий анализировать ход выполнения стратегии развития предприятия;
- определение отклонений от стратегических планов, пересмотр заложенных в основу стратегии допущений;
- анализ экономической эффективности инвестиционных проектов;
- развитие новых потенциалов успеха.

Оперативный контроллинг представляет собой контрольно-информационную систему управления, направленную на обеспечение достижения текущих целей предприятия на основе принятия своевременных решений.

Основной его целью является обеспечение текущей реализации стратегических планов развития предприятия.

Задачи оперативного контроллинга:

- обеспечение достижения текущих целей деятельности предприятия, установленных в соответствии со стратегией развития, в том числе обеспечение заданного уровня прибыльности и ликвидации предприятия;
- определение совокупности подконтрольных показателей для текущего управления;
- планирование и бюджетирование текущей деятельности, путей и сроков достижения текущих целей деятельности предприятия;
- мониторинг текущего финансового состояния предприятия, управление денежными потоками;
- анализ текущих изменений спроса, тенденций в поведении потребителей и соответствующие корректировки маркетинговой и производственной программ [3].

Многообразие и многочисленность задач, решаемых в контроллинге, обуславливает необходимость создания службы (отдела) контроллинга на предприятии, должности контроллера или, по крайней мере, наделение работников финансово-экономической сферы полномочиями и ответственностью за реализацию функций контроллинга.

На практике встречаются разные подходы в отношении организации службы контроллинга и должностных обязанностей контроллеров.

Контроллеры выполняют следующие функции:

- обеспечение прозрачности в таких областях, как стратегия измерения результатов деятельности, финансы, бизнес-процессы, что способствует повышению эффективности и производительности;
- координация целей и планов и организация системы, ориентированной на перспективу внутренней отчетности для всего предприятия;
- выполнение роли модераторов и разработка процессов контроллинга по определению целей, планированию и управленческому контролю для обеспечения целенаправленности в работе менеджеров;
- предоставление ключевых данных и информации, необходимой для принятия управленческих решений;
- разработка и поддержка функционирования систем контроллинга [4].

Таким образом, контроллер работает в качестве консультанта менеджеров и не имеет полномочий по непосредственному принятию управленческих решений. В то же время он обладает большим влиянием, поскольку департамент контроллинга является первичным источником информации, необходимой для принятия решений по управлению предприятием.

Для того чтобы успешно управлять переменами в своей организации, важно отчетливо представлять, какого рода кризисы или «подводные камни» могут встретиться в процессе организационного развития, и уметь с ними справляться [5].

Тема управления изменениями при помощи контрольно-информационной системы управления, направленной на обеспечение достижения текущих

целей предприятия на основе принятия своевременных решений, сравнительно нова для практики управления организацией в России, особенно в том, что касается подхода по внедрению инноваций и работы с командами управленцев, занимающихся разработкой и внедрением изменений.

Цель современного вузовского образования – еще в процессе обучения в вузе готовить будущих специалистов к применению на практике знаний и методов управления изменениями. Решить эту задачу можно с помощью тренинговых технологий. По сути, любой тренинг связан с внедрением изменений в деятельность людей и преодолением их сопротивления и инертности..

Будущего специалиста по работе с персоналом, организационного консультанта еще в процессе обучения в вузе необходимо научить составлять тренинговые программы, направленные на формирование самообучающейся организации, которая является быстрым и эффективным проводником изменений в быстро меняющемся мире. Данную задачу можно решить и при написании дипломных выпускных работ, в экспериментальную часть которых можно включать тренинговые программы по организационному развитию.

Список литературы

1. Санталайнен Т., Воутилайнен Э., Поренне П., Ниссинен Й.Х. Управление по результатам / Пер с финск. - М : Прогресс, 2008.
2. Пронников В. А, Ладанов И.Д. Управление персоналом в Японии - М. Наука, 2009.
3. Харрингтон Дж. Управление качеством в американских корпорациях / Пер с англ. - М. Экономика, 2000.
4. Кадзума Татеиси. Вечный дух предпринимательства Практическая философия бизнесмена / Пер. с англ. - М. Прогресс, 2000.
5. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации Учебно-практическое пособие - М. Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2007.

Смолянинова И.В., Ахмедов А.Э.

АНАЛИЗ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ЭМИССИОННЫХ ЦЕННЫХ БУМАГ, КОТИРУЮЩИХСЯ НА ФОНДОВОЙ БИРЖЕ

Воронежский экономико-правовой институт

Ключевые слова: ликвидность, финансовая устойчивость, рентабельность, ценные бумаги, инвестиции.

Аннотация: в статье рассматриваются современные методы анализа инвестиционной привлекательности эмиссионных ценных бумаг.

Keywords: liquidity, financial stability, profitability, securities investment.