

2. ICCA's 2018 Statistics and Country and City Rankings / International Congress and Convention Association (ICCA) // p. 85. 2018. URL: <http://www.iccaworld.org/dcps/doc.cfm?docid=2321> (дата обращения – 10.03.2020).
3. Иванкова, П. В. Конгрессно-выставочная инфраструктура: понятие, классификация, отраслевые особенности // Актуальные вопросы развития конгрессно-выставочной деятельности. – № 2. – 2019. – 69–78 с.
4. Печерица, Е. В. Детерминанты устойчивого развития конгрессно-выставочной индустрии в РФ // Актуальные проблемы развития индустрии гостеприимства. – № 2. – 2018. – 29–32 с.

УДК 333.1

КОНТРОЛЛИНГ РАБОТОСПОСОБНОСТИ И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА

Митина Н.Н., к.э.н., доц.

*Воронежский государственный университет,
г. Воронеж, Российская Федерация*

Реферат. В статье исследуется новая для российской теории и практики концепция контроллинга работоспособности и здоровья персонала. Используя традиционные для контроллинга аналитические инструменты, компания может решать качественно новые задачи, стоящие перед кадровой службой и менеджментом.

Ключевые слова: контроллинг персонала, затраты на персонал, работоспособность и здоровье персонала, производительность, культура безопасного труда.

Возможности контроллинга персонала как системы поддержки управления организацией, направленной на координацию взаимодействия подсистем управления персоналом и контроля их эффективности, весьма широки. В большинстве известных версий классификации контроллинга персонала обособленным элементом 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]. Традиционно к характеристикам трудового потенциала относят здоровье, нравственность, умение работать в коллективе, творческий потенциал, активность, организованность, образование, профессионализм и т. д. [4].

В отечественной практике исследования здоровья персонала как элемента трудового потенциала выделяются следующие объекты анализа и соответствующие им показатели [1]:

- а) работник: трудоспособность, время отсутствия на рабочем месте в связи с болезнью;
- в) организация: совокупные потери рабочего времени по болезням и травмам, затраты на обеспечение здоровья персонала.

В зарубежной теории и практике пошли дальше: здоровье работников является объектом управления, встроенным в систему контроллинга персонала. Аналитика является базисом в решении задачи повысить эффективность труда. Например, 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 факторы (процесс старения, наследственные, психические заболевания) и внешние факторы (стресс, питание, условия окружающей среды и патогенные микроорганизмы) [6].

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 [5].

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.

С точки зрения делового администрирования как подсистемы контроллинга персонала, термин «контроллинг работоспособности и здоровья» является особой областью контроллинга развития, в котором определенные цели компании должны быть достигнуты с помощью показателей управления здоровьем и производительностью путем развития персонала и в целом организации.

Хотя затраты на процесс разработки системы контроллинга работоспособности и здоровья (например, затраты на персонал, консультантов по управлению, IT-решения) можно легко определить, но экономическая оценка ее эффективности (эффекта) очень затруднена или невозможна [3]. Во-первых, возможные альтернативные исходы событий в случае отсутствия системы контроллинга носят вероятностный характер, во-вторых, неопределимо сохранение здоровья, как одной из основных человеческих ценностей. Поэтому в контексте контроллинга работоспособности и здоровья персонала можно прогнозировать социально-экономический эффект. Например, в краткосрочном периоде он будет выражаться в экономии затрат на страховых взносах в ФСС: при отсутствии несчастных случаев или профзаболеваний компании могут рассчитывать на получение скидки по взносам. В стратегической же перспективе контроллинг работоспособности и здоровья станет фундаментом формирования организационной культуры безопасного труда, обеспечивающей усиление HR-бренда компании во внутренней и внешней среде.

Список использованных источников

1. Контроллинг и аудит персонала / под ред. В.С. Половинко. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2007. – 672 с.
2. Митина, Н. Н. Контроллинг персонала: сущность, институционализация, принятие решений: монография / Н. Н. Митина. – Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2016. – 60 с.
3. Митина, Н. Н. Аудит условий труда, безопасности и здоровья / Н. Н. Митина // В сборнике: Кадровый форум Черноземья Сборник статей XII Кадрового форума Черноземья (восьмое международное заседание). Редколлегия: И. Б. Дуракова, С. М. Талтынов, 2019. – С. 121.
4. Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал / под ред. А. Я. Кибанова. – Москва: Проспект, 2013. – 80 с.
5. Siller, H., & Stierle, J. Gesundheitscontrolling. CFO aktuell, 2011. – S.103–106.
6. Stierle, J. et al. (Hrsg.) Praxiswissen Personalcontrolling Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2017. – p. 435.

УДК 331.446.6

МОТИВАЦИОННАЯ ОСНАЩЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА В ПАО «КАМАЗ»

Ольховская В.С., студ.

*МИРЭА – Российский технологический университет,
г. Москва, Российская Федерация*

Реферат. В данной статье рассматриваются вопросы мотивации сотрудников, ее компоненты и основы реализации в системе управления персоналом ПАО «КАМАЗ».

Ключевые слова: мотивация, мотив труда, мотивационная оснащенность персонала.

Вопросы повышения производительности и качества труда сегодня являются государственной задачей, а также задачей государственно-кадровой политики. Чтобы данные задачи смогли реализоваться, нужны эффективные мотивационные подходы к управлению персоналом. Для того чтобы их определить, нужно четко разбираться в