

ФОРМИРОВАНИЕ КОНТРОЛЬНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ В УЧЕТНОЙ СИСТЕМЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

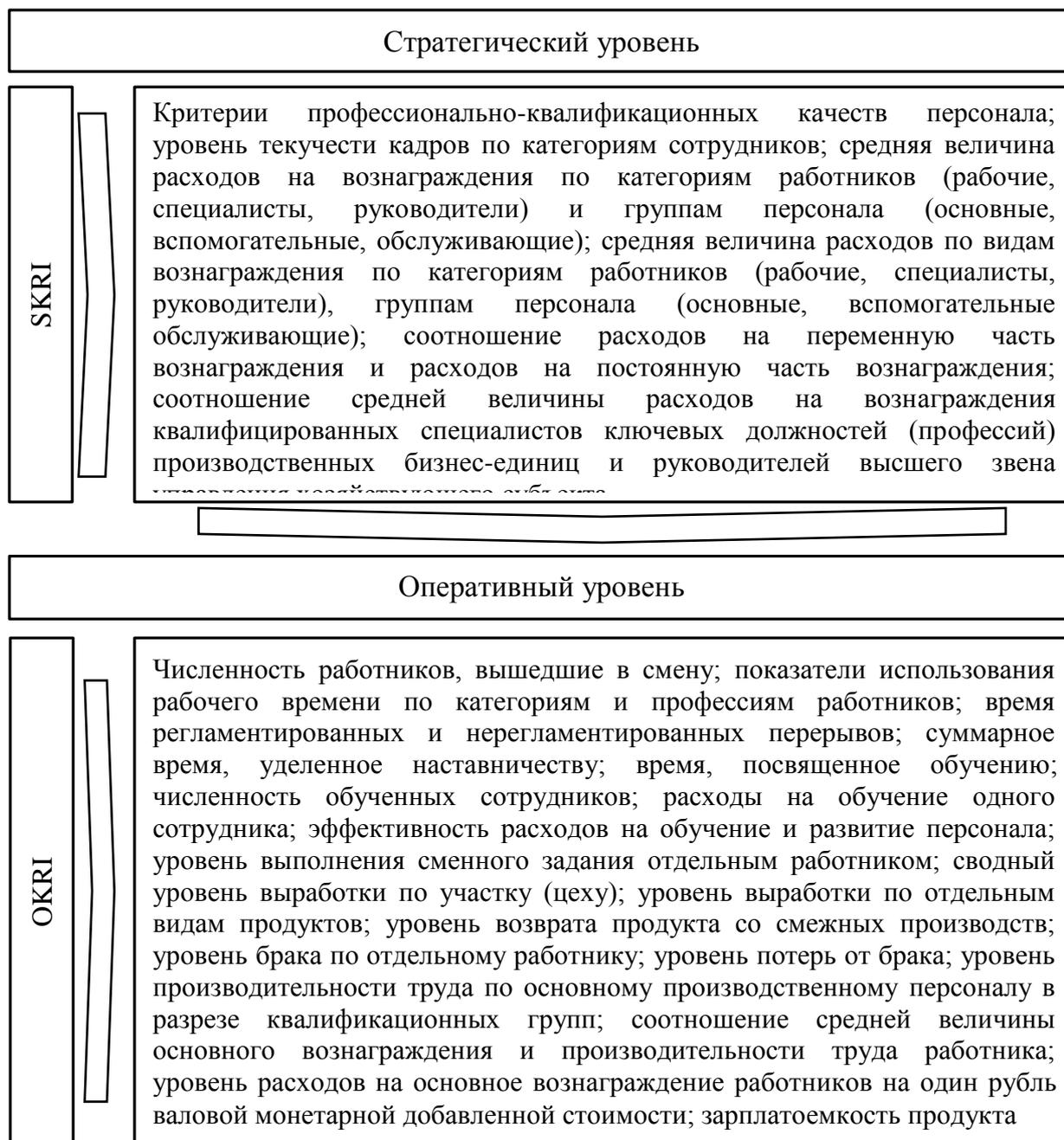
Л.Б. Сунгатуллина

Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань

Ключевые слова: вознаграждения, персонал, контроль, учет, оперативные показатели, стратегические показатели.

Синтезированная и обобщенная информация, формируемая в учетной системе вознаграждения персонала, зависит, прежде всего, от уровней управления объекта координации, поэтому состав и правила выстраивания контрольных показателей должны быть разработаны таким образом, чтобы объем информации и ее содержание соответствовали запросам руководства различного уровня. Систематизация совокупности контрольных показателей, раскрывающие величину средств, направляемых на вознаграждения персонала, и определяющие эффективность их использования, позволяет определить взаимосвязь данных величин со стратегическими критериями функционирования субъекта хозяйствования в рамках учетной системы.

В соответствии с предлагаемой нами схемой (рис. 1) взаимного соотношения контрольных показателей на различных стадиях управления совокупными вознаграждениями персонала целесообразно выделить оперативных ключевых показателей результативности (Operational Key Result Indicators, OKRI), позволяющих определять направления деятельности рационального расходования средств на вознаграждения. Данные критерии характеризуют использование факторов производства, в частности рабочей силы, соблюдение ими технологических и организационных процессов, повышение квалификации работников и их способностей к адаптации производства. OKRI раскрывают сложившуюся ситуацию и служат основой для принятия решений в изменившихся условиях с целью повышения результативности деятельности персонала и сопряжены со стратегическими ключевыми показателями результативности (Strategical Key Result Indicators, SKRI). SKRI формулируют характерные задачи и намерения для достижения стратегических корпоративных целей в части вознаграждения персонала, что проявляется в виде факторов, обеспечивающих успешные перспективы развития организации в условиях конкурентной среды [1, с. 51].



*Рис. 1. Контрольные показатели в учетной системе вознаграждения персонала
[разработано автором]*

Эти группы показателей (рис. 1) взаимосвязаны между собой и ориентированы на достижение результата по отношению к распределению и использованию средств организации на вознаграждения работников. Вместе с тем, они различаются целями и, следовательно, содержанием, что следует учитывать при их наблюдении и проверки. SKRI выражают общее состояние использования средств на вознаграждения в перспективе, OKRI обнаруживают курс и установки действий для оптимизации средств, направляемых на вознаграждения персонала в текущем периоде, и указывают на события, влияющие на уровень финансирования вознаграждения, происходящие в короткие временные интервалы (смена, сутки, декада) для принятия решений

по их незамедлительной корректировке. Несмотря на различие намерений, рассмотренные группы показателей взаимообусловлены и составляют систему контрольных показателей, соединяющие и согласовывающие цели рационального использования финансовых ресурсов на вознаграждения персонала через цепь причинно-следственных связей. Из чего следует, что данные типы контрольных показателей с позиции ориентации на внутренних пользователей отражаются в единой учетной системе вознаграждения персонала [2, с. 176].

В этой связи вопросам формирования контрольных показателей в рамках учетной системы вознаграждения работников следует уделять особое внимание. Образование учетно-контрольной информации подразумевает под собой выработку регламента ее выстраивания, содержащую сроки и адреса представления пользователям, а также формат и набор показателей. Комбинационная система финансовых и нефинансовых измерителей способствует тому, что учетная информация используется в процессе реализации функции управленческого контроля. В связи с этим построение хорошо отлаженной учетной системы способствует удовлетворению информационных потребностей менеджмента организации и вместе с этим отражает результаты проведенных контрольных процедур. Таким образом, при реализации контрольной функции в контуре учетной системы совокупного вознаграждения персонала, субъект управления генерирует необходимые предпосылки для адекватного функционирования организации и целедостижений, как в стратегической перспективе, так и при решении задач оперативного характера.

Список литературы

1. *Сунгатуллина Л.Б.* Концептуальные основы управленческого контроля расходов на вознаграждения работников // Экономические и гуманитарные науки. 2013. № 10. С. 41–52.

2. *Сунгатуллина Л.Б.* Исторические аспекты и современные тенденции развития системы бухгалтерского учета и контроля вознаграждения персонала // Междунар. бухгалтерский учет. 2017. Т. 20. № 3 (417). С. 170–182.