УДК: 338.24.01

**Акимова В. Е.**

v.akimova2017@mail.ru

Украина, Донецк

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

Гришина И. В., к.э.н., доцент – научный руководитель

**Аннотация**

Исследуется сущность контроллинга, содержание его элементов. Рассматриваются вопросы актуальности и возможностей использования технологии контроллинга в ходе управления изменениями.

**Ключевые слова**

контроллинг, управление изменениями, технология, система.

**КОНТРОЛЛИНГ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ**

UDC: 338.24.01

**Akimova V.E.**

v.akimova2017@mail.ru

Ukraine, Donetsk

"Donetsk National University"

**Gryshyna I.V.,** Candidate of Economic Siences, associate professor - scientific director

**Annotation**

The essence of controlling, the content of its elements are investigated. The issues of relevance and possibilities of using controlling technology in the course of change management are considered.

**Keywords**

controlling, change management, technology, system.

CONTROLLING AS A TECHNOLOGY OF CHANGE MANAGEMENT

В современных условиях хозяйствования, характеризующихся нарастанием скорости изменений и необходимостью адекватного реагирования на них менеджмента компаний, актуализируются вопросы, связанные с отбором и применением технологий, позволяющих повышать эффективность этой деятельности. Одной из таких технологий является контроллинг, представляющий собой комплексную систему поддержки управления организацией, включающую подсистему информационного обеспечения предприятия, подсистему управления рисками, подсистему управления системой ключевых показателей, подсистему менеджмента качества и пр., которая призвана обеспечить координацию взаимодействия систем менеджмента и контроля их эффективности в процессе управления изменениями.

Контроллинг в ходе изменений позволяет все запросы на изменение утвержденного базового плана проекта, программы или портфеля фиксировать, оценивать, а затем утверждать, отклонять или откладывать. Это систематический подход к управлению всеми изменениями, внесенными в проект или систему. Цель состоит в том, чтобы гарантировать, что не вносятся ненужные изменения, а все изменения документируются, службы не прерывают свою работу без надобности, а ресурсы используются эффективно.

Как показывает практика, изменения неизбежны, но достигаются зачастую медленно. Накопленный на сегодняшний день опыт использования различных теорий управления изменениями предоставляет лучшие практики, однако их использование не может гарантировать успеха, поскольку все изменения зависят от ряда ситуационных параметров, набор которых отличается в каждом конкретном случае. И во многом успех определяет человеческий фактор. Нужно помнить, что переход к неизвестному создает естественное сопротивление. И знание того, как каждый сотрудник, скорее всего, отреагирует на изменения, может указать на типы разговоров, которые руководители должны вести с персоналом, чтобы обеспечить поддержку изменений.

Таким образом, менеджеру необходимо обеспечивать гармонизацию интересов работника и организации в процессе управления изменениями в рамках реализации функций мотивации и контроля. Однако, нет уверенности в том, что контроль изменений всегда будет эффективным без использования должной системы поддержки управления организацией в процессе управления изменениями - контроллинга.