

РЕАЛІЗАЦІЯ КОНТРОЛІНГУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Процес управління персоналом потребує максимального рівня узгодженості управлінських дій з психологічними особливостями поведінки людей. У разі, якщо керівники компаній нехтують цими закономірностями, можуть виникати психологічні конфлікти, які сприяють зростанню плинності кадрів, порушенню трудової дисципліни та зниженню продуктивності праці [1].

Контролінг персоналу – це система внутрішньоорганізаційного планування та контролю у сфері роботи з людськими ресурсами, що допомагає «перетворювати» поставлені цілі в планові величини та конкретні заходи, а також формувати основні положення з управління персоналом. Контролінг персоналу передбачає розробку і надання інструментів для забезпечення процесу підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Головне завдання контролінгу персоналу – здійснювати постійний зворотний зв'язок між плануванням і аналізом планів, і відхилень від них.

Контроль персоналу являється одним із найважливіших засобів забезпечення стабільності і результативності управління, запобігання кризових явищ у внутрішньому середовищі організації і подолання невизначеності можливої реакції працівників на зміни зовнішнього середовища. Також контроль персоналу надає необхідну інформацію для розробки і, за необхідності, зміни стратегії підприємства [2].

Класифікація контролінгу персоналу наступна:

- на визначення цілей (вартість робочої сили, обсяг робіт);
- спеціальні функції управління персоналом (підвищення кваліфікації, оцінка);
- методичний інструментарій (методи оцінки персоналу, атестації).

Основними принципами контролінгу є довіра, відкритість і чесність, групова робота, зобов'язання щодо якості, гнучкість, а також бажання бути лідером нововведень. Ці принципи відносяться до всіх співробітників на всіх рівнях управління і об'єднують їх для досягнення спільних цілей [2].

Метою контролінгу являється підтримка планування, управління, контролю та інформаційного забезпечення всіх заходів у галузі управління персоналом. Для цього в системі контролінгу необхідно розробити ряд диференційованих показників. Наприклад, в компаніях здійснюється реєстрація неявки персоналу на роботу для вжиття заходів щодо планомирної боротьби з прогулами без поважних причин. Така сама система за інших умов може застосовуватися для поліпшення організації робочого часу, перевірки систем стимулювання, переорієнтації заходів щодо розвитку персоналу, а також в галузі внутрішньоорганізаційних комунікацій.

Контролінг має розвиватися в такому напрямку: починаючи від контролінгу витрат до контролінгу ефективності, коли витратні показники (наприклад, кількість годин на підвищення кваліфікації) зможуть бути співставлені із результатами навчання та підвищення кваліфікації. На жаль, контролінг персоналу нерідко сприймається колективами як раціоналізаторська міра, і співробітники часто відмовляються від участі в опитуваннях і відповідних заходах [1].

Система контролю персоналу складається з підсистем внутрішнього (корпоративного) і зовнішнього контролю. Внутрішній контроль полягає у комплексному дослідженні виконання планів, управлінських рішень, забезпечення стандартів, рекомендацій, вимог. Він спрямований на підвищення ефективності управлінської діяльності, продуктивності персоналу. Також його метою є своєчасна реакція на можливі конфлікти в колективі та подолання зіткнення інтересів різних груп персоналу в процесі здійснення економічних відносин в компанії.

Отже, налагодження якісної системи управлінського контролю є однією з невід'ємних умов підвищення ефективності та розвитку інноваційної діяльності вітчизняних підприємств у конкурентному ринковому середовищі. Спеціально створена система контролю персоналу дасть змогу позбавитися від неблагонадійних осіб вже на першому етапі, а в разі успішного проведення попередньої перевірки виявити і вчасно нейтралізувати загрозу безпеці підприємства.

Література:

1. Ліпич Л., Хілуха О., Кушнір М., Матвійчук І. Контролінг персоналу як інструмент ефективного управління підприємством. Економічний часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки. 2021. №2. С. 108-118.
2. Пушкар М.С. Контролінг – інформаційна підсистема стратегічного менеджменту: Монографія / М.С. Пушкар, Р.М. Пушкар. Тернопіль: Карт-бланш, 2004. 340 с.