

СУЧАСНІ МЕТОДИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА НА ЗАСАДАХ КОНТРОЛІНГУ

***ПЕТРИНА М.Ю., К.Е.Н., ДОЦ.,
ІВАНО-ФРАНКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ НАФТИ І ГАЗУ
ПЕТРИНА А.Г., Д.Б.Н., ПРОФ.,,
ІВАНО-ФРАНКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
САБАДОШ В.В., СТУДЕНТКА,
ІВАНО-ФРАНКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ НАФТИ І ГАЗУ***

В умовах ринкової економіки більшість підприємств для зменшення негативного впливу змін зовнішнього середовища використовують таку сучасну технологію управління, як контролінг [1, 2]. Контролінг дозволяє вчасно виявити загрози та можливості, що виникають у зовнішньому середовищі, та розробляє відповідні рекомендації для прийняття управлінських рішень [3]. Крім того, контролінг спрямований на виявлення та ліквідацію проблемних моментів у процесі діяльності підприємства, а отже може використовуватися у сфері управління персоналом з метою підвищення соціальної та економічної ефективності даного процесу, оскільки саме від ефективності управління персоналом залежить ефективність управління діяльності підприємства в цілому.

Контролінг – сукупність методів оперативного і стратегічного менеджменту, обліку, планування, аналізу та контролю на якісно новому етапі розвитку ринку, єдина система направлення на досягнення стратегічних цілей компанії [4].

Дослідження щодо контролінгу персоналу ми проводили на прикладі мережі піцерій «Primo Pizza». В основі оцінки є трудові, фінансові та матеріальні ресурси [5]. Оцінка проводилася за 10-бальною шкалою, де 10-найвищий показник, 1 – найнижчий.

Оцінку ефективності трудових ресурсів здійснювали за такими показниками: освіченість працівників; постійність; продуктивність праці (вчасність виконання завдань та робота керівництва); використання робочого часу (трудова дисципліна). Найбільше балів було отримано за показниками «вчасність виконання завдань» - 8

балів, та «освіченість» - 6 балів. Найнижча кількість балів спостерігалася за показником «постійність» - 2 бали.

Персонал чудово знає свої завдання і володіє необхідною йому інформацією, але, на жаль, він досить часто змінюється. Постійними залишаються лише 4% зі всіх працівників. Виконання поставлених завдань виконується вчасно в 85%. Атмосфера в колективі хороша, але керівництво ставиться досить лояльно до їх роботи. Трудова дисципліна не завжди на вищому рівні.

Оцінку ефективності матеріальних ресурсів проводили за такими показниками: забезпеченість виробництва матеріалами та обладнанням; використання матеріалів у виробництві; визначення якості продукції. За показником «використання наявного матеріалу» було отримано найвищий бал – 10 балів, трішки менше (9 балів) отримав показник «забезпеченість обладнанням».

Для виготовлення одиниці продукції використовується тільки необхідна кількість матеріалу. Якість не завжди найкраща. Якісна і смачна продукція є лише у 75%.

Оцінку ефективності фінансових ресурсів проводили за такими показниками: оборотні фінансові ресурси; власний капітал; загальна виручка.

Виручка від продажів коливається між 10-15 тисяч. Це не є найкращим результатом. 10 тисяч становлять 65-70% від можливої виручки. Відповідно, ефективність роботи персоналу також становить лише 65-70%. Середній чек у піцерії становить 300 грн, що також свідчить про неефективність роботи персоналу.

З цього можемо зробити висновок, що повною мірою не використовується потенціал працівників, з чого маємо негативний результат.

Щодо засобів для вдосконалення контролінгу можемо запропонувати такі: використання ID-перепусток для контролю присутності на робочому місці; наявність камер спостереження; проведення щотижневої ревізії продукції; обов'язкове детальне ведення бухгалтерського обліку.

Отже, контролінг персоналу доцільно розглядати як технологію управління [6], що спрямована на розробку рекомендацій та підтримку управлінських рішень в сфері управління персоналом, спроможну забезпечити досягнення цілей підприємства на засадах підвищення гнучкості та адаптивності системи управління персоналом та вдосконалення підходів щодо планування, моніторингу,

інформаційно-аналітичного забезпечення та контролю окремих процесів управління персоналом.

Література.

1. Ценклер Н.І. Методичні підходи до формування моделі кадрового контролінгу. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2015. С. 269-272.
2. Митрофанов Е.А., Софьенко А.В. Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал: учеб.-прак. пос. М.: Проспект, 2013. 80 с.
3. Алекперова Л.В. Кадровий контролінг на підприємстві. *Регіональна бізнес-економіка та управління*. 2013. № 1 (37). С.163-167.
4. Полозова А. Н., Евсеева С.В. Формирование системы персоналко-нтроллинга в производственных организациях [Електронний ресурс]. *Проблемы региональной экономики*. URL:<http://www.lerc.ru/?part=bulletin&art=20&page=13>.
5. Bazaliyska N. Ensuring effective personnel management on the principles of labour behavior monitoring. *Norwegian Journal of development of the International Science*. 2017. Vol. 2. Iss. 4. P. 26–31.
6. Кичко І., Горбаченко М. Інновації в управлінні персоналом та сучасний ринок праці: аспекти взаємодії. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2017. № 1. С. 7–14.

ОРГАНІЗАЦІЯ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

**РАГУЛІНА І.І., КАНД. ЕКОН. НАУК, ДОЦЕНТ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМ. В.В. ДОКУЧАЄВА**

Необхідність внутрішнього аудиту в Україні зумовлена значними змінами економічного ладу. Останнім часом з'явилися й інші функціональні способи управління. Аудиторська діяльність в Україні регулюється Законом «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність» від 21.12.2017 р. [1], який визначає правові основи проведення аудиту. Аудиторська діяльність, у тому числі організація внутрішнього аудиту, регулюється також міжнародними нормативними актами. Це «Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг» видання 2016-2017 р.р. [2], «Міжнародні стандарти професійної практики внутрішнього аудиту (стандарти)» редакція 2017 р. (переклад