

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**Факультет транспорту, менеджменту і логістики  
Кафедра менеджменту зовнішньоекономічної діяльності  
підприємств**

**Матеріали  
XV міжнародної науково-практичної конференції  
СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ**

**25 жовтня 2019 р.**

**THE PROGRAM OF THE XV INTERNATIONAL  
ACADEMIC PROFESSIONAL CONFERENCE  
“MODERN PROBLEMS OF MANAGEMENT”**

**October 25, 2019**

***Conference Organizer:*  
Management of Foreign Economic Activity of  
Enterprises Department**

**Kyiv, 2019**

Отже, при відборі персоналу у сучасних реаліях керівники мають запозичувати досвід у фахівців як вітчизняних, так і іноземних. Постійно набувати новий досвід, використовувати методи і моделі відбору кадрів з урахуванням безлічі факторів таких як посада кандидата, вимоги як з боку роботодавця, так і працівника тощо.

### Список літератури

1. Біндюженко В. Система набору та відбору персоналу організації та формування кадрової політики. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5602>
2. Величко, Я. І. Оцінка кадрових ризиків у системі управління персоналом / Величко Я. І. // Економіка трансп. комплексу : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ХНАДУ ; редкол.: О. М. Криворучко (відп. ред.) та ін. - Харків, 2018. - Вип. 32. - С. 123-136
3. Кичко І. Інноваційні методи підбору та оцінки персоналу / І. Кичко, О. Горбачова // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2017. – № 2. – С. 7-14.
4. Мальбе В.В., Холодницька А.В. Професійний підбір кадрів як запорука успішної діяльності підприємства [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/view/1174/1281>
5. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

## СУЧАСНИЙ КОНТРОЛЬ ЯКОСТІ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОДНА З ГОЛОВНИХ ФУНКЦІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ

*Онопрієнко О.Д., к.е.н., доцент, Труш І., студентка  
Національний авіаційний університет, м. Київ*

У сучасному розумінні контроль являє собою забезпечення досягнення організацією своїх цілей шляхом постійного моніторингу фактичних показників у всіх сферах її діяльності з метою уникнення критичних відхилень від планових показників. Сьогодні він особливо актуальний, оскільки в умовах жорсткої конкуренції різні обставини можуть змусити організацію відхилитися від запланованих завдань. Якщо керівництво буде нездатне знайти і виправити ці відхилення від початкових планів, перш ніж організації буде завдано серйозної шкоди, можливо, навіть само існування організації, буде поставлено під загрозу [1].

Контроль необхідний для того щоб правильно оцінити ефективність роботи персоналу. Для кожного працівника необхідний індивідуальний підхід. Адже специфіка виконуваних обов'язків може бути абсолютно різною. Наприклад, відвідування соціальних мереж для маркетолога – це невід'ємна частина його роботи, а для бухгалтера - марна трата часу. Так само і для менеджера з продажу і програміста: першому потрібен точний графік, а другий може працювати за гнучким графіком або навіть віддалено.

Необхідність контролю на підприємстві може бути обумовлена й відсутністю інтересу персоналу до роботи, небажанням співробітників працювати ефективно. Щоб цього уникнути, потрібно мати можливість ненав'язливо контролювати роботу кожного підлеглого.

Як відомо, в управлінні використовуються три основних види контролю: попередній, поточний і заключний.

Особливістю попереднього контролю в сучасних умовах є його спрямовання на запобігання появи відхилень від плану шляхом реалізації певних правил, процедур, ліній поведінки, а також комплексу мотиваційних заходів, у першу чергу, в сфері людських відносин.

Поточний контроль передбачає перевірку виконання планів та коригуючі дії під час повсякденної роботи персоналу. Він заснований на постійному моніторингу процесу виробничо-господарської діяльності, ефективності використання усіх видів ресурсів з метою забезпечення досягнення певних кількісних та якісних показників роботи організації в усіх сферах і на всіх рівнях її діяльності. Основним об'єктом контролю є співробітники.

Проведення ефективного заключного контролю:

- по-перше, надає керівництву підприємства інформацію, необхідну для якісного планування його діяльності в майбутніх періодах. Порівнюючи фактичні і заплановані результати, менеджмент підприємства має можливість адекватніше оцінити реалістичність планів. Ця процедура дозволяє також отримувати інформацію про наявні проблеми та розробити нові плани так, щоб уникнути цих проблем у майбутньому;
- по-друге, сприяє мотивації персоналу підприємства, оскільки надає точну і об'єктивну інформацію про результативність виконання планів.

Серед методів, що дозволяють контролювати ефективність роботи кожного працівника, в першу чергу, можна виділити такі:

1. Підготовка звітів керівниками різних рівнів за кожний тиждень. Такий підхід до контролю досить ефективний, оскільки дозволяє виявляти співробітників, які систематично не звертають уваги на дедлайни і зривають всі терміни на своїй ділянці роботи. Такі працівники зазвичай пояснюють це тим, що у них не вистачає часу на виконання тих чи інших завдань, хоча по факту вони просто займаються всім, крім своїх прямих обов'язків.

2. Створення бази даних на основі системи обліку робочого часу, що дозволяє оцінити, наскільки ефективно працівники його використовують. При цьому співробітники самі вносять всі необхідні дані, які відображаються як у загальній базі даних підприємства, так і в локальних базах даних відповідних керівників. Така база даних допоможе контролювати всі результати роботи кожного працівника.

3. Організація змагань серед персоналу. Так, проведення змагань для виробничих співробітників (від яких залежать швидкість і якість виконання замовлень) і продавців (від яких залежить прибуток) стає відмінним засобом мотивації і контролю персоналу. Такі змагання можна організувати щомісяця [3].

4. Виявлення кращих і гірших. Періодичне складання такого списку допоможе визначити сильну і слабку ланку серед персоналу підприємства. Найсильніших співробітників можна заохотити за відмінну роботу, хороших - простимулювати, а до представників слабкої ланки вжити відповідних заходів впливу. Наприклад, таких співробітників можна направити на навчання чи стажування для отримання чи закріплення потрібних навичок.

Це лише мала частина того, що можна впровадити в роботу організації. Може здатися, що придумати принципово нові рішення контролю на підприємстві неможливо, але якщо подивитися на роботу свого персоналу, то можна підібрати цікаві та ефективні пропозиції для організації роботи на кожному підприємстві. Організація, яка хоче працювати ефективно, прибутково, потребує менеджерів, які будуть постійно знаходити нові шляхи розвитку співробітників, а також індивідуальний підхід до кожного.

### Список літератури

1. Підходи до менеджменту: системний, ситуаційний, процесний // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://inform.od.ua/articles/examen/podhody.htm>.
2. Види контролю // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://oodri.narod.ru/man46.html>
3. Контроль персоналу. 6 ефективних методів боротьби з ледарями // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://www.gd.ru/articles/3718-kontrol-personala>