

Визначивши потреби у фаховому навчанні, отримавши у своє розпорядження бюджет, знаючи критерії оцінки ефективності і будучи знайомим із різноманітними методами навчання, відділ кадрів зможе приступити до підготовки самих програм. Розробка програми припускає визначення її змісту і вибір методів фахового навчання. Зміст програми визначається, у першу чергу, цілями, які відображують потреби у фаховому навчанні організації.

Основними методами навчання на робочому місці підприємства можуть бути: інструктаж, ротація, учнівство і наставництво.

Таким чином, вибір конкретних методів навчання визначається цілями, характеристиками тих, хто навчається і ресурсами, що знаходяться у розпорядженні і ми маємо надію, що розроблені напрями вдосконалення професійного розвитку персоналу можуть бути враховані керівництвом підприємства і тим самим допоможуть підвищити його конкурентний потенціал.

УДК 06.047: 331.107.08

Р.І. Біловол, к.е.н., доцент
К.Ю. Малютіна, магістр

*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

ЛЮДИНА ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІНСЬКОГО СЛУЖБОВОГО КОНТРОЛЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Контроль для менеджера – це те, що дозволяє утримувати працівників у певних рамках. Але це не зовсім так.

Контроль – це процес забезпечення досягнення підприємством своєї мети.

Процес контролю складається із встановлення стандартів, вимірювання фактично досягнутих результатів і коригування у тому випадку, коли досягнуті результати суттєво відрізняються від встановлених стандартів.

Функція контролю – здатність управління виявити проблеми і відповідно скоригувати діяльність організації до того, як ці проблеми переростуть у кризу. Будь-яка організація, безумовно, здатна вчасно фіксувати свої помилки і виправляти їх до того, як вони зашкодять досягненню мети організації.

Контроль – одне з найважливіших управлінських завдань. Саме контроль дає можливість підвищити мотивацію праці особистості чи колективу і дає поштовх для нової постановки проблем на підприємстві (табл. 1).

Таблиця 1

Основні види службового контролю на підприємстві

Назва	Зміст процесу
Попередній	Реалізація через розробку правил та процедур, що відповідають результатам роботи підприємства
Поточний	Ґрунтується на оцінці результатів, їх відповідності плановим орієнтирам і дає змогу оцінювати можливі відхилення від поставлених цілей
Заключний	Основа для вдосконалення загального процесу контролю, обумовленого ситуаційними факторами

Попередній контроль у галузі людських ресурсів досягається на підприємстві за рахунок аналізу ділових і професійних знань та навичок, які необхідні для виконання тих чи інших посадових обов'язків, і відбору найбільш підготовлених та кваліфікованих людей.

Поточний контроль здійснюється безпосередньо в ході виконання робіт. Найчастіше його об'єктом є підлеглі співробітники, а сам він традиційно є прерогативою їхнього безпосереднього керівника. Регулярна перевірка роботи підлеглих, обговорення проблем, які виникають і пропозицій щодо удосконалення роботи дадуть можливість запобігти відхиленням від намічених планів та інструкцій. Поточний контроль не проводиться одночасно з виконанням самої роботи, і базується на вимірюванні фактичних результатів, одержаних після проведення роботи.

Хоча заключний контроль здійснюється надто пізно, щоб відреагувати на проблеми в момент їх виникнення, однак він має дві важливі функції: дає керівництву організації інформацію, необхідну для планування у випадку, якщо

аналогічні роботи мають проводитися в майбутньому; сприяє мотивації, якщо керівництво організації пов'язує мотиваційні винагороди з досягненням певного рівня результативності, то, вочевидь, фактично досягнуту результативність потрібно вимірювати точно і об'єктивно.

Послідовність основних процедур проведення контролю на підприємстві полягає в наступному: визначення того, що підлягає контролю (витрати, терміни, якість, кількість і тощо); визначення тих, хто здійснює контроль і несе відповідальність (посадова особа, конкретна людина); визначення термінів і місця здійснення контролюючих заходів (підприємства, підрозділ, напрямок, етап, завдання); визначення методів та мети контролю.

Список використаних джерел:

1. Балашов А. И. Управление человеческими ресурсами : для бакалавров и специалистов: учеб. пособие / А. И. Балашов, И. Д. Котляров, А. Г. Санина. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2012. – 318 с.
2. Дорофеев В. Д. Менеджмент : учеб. пособие / В. Д. Дорофеев, А. Н. Шмелева, Н. Ю. Шестопап. – Москва : ИНФРА-М, 2010. – 439 с.

УДК 331.108

Р.І. Біловол, к.е.н., доцент
А. Панюсько, С. Пушко, магістри
*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Будучи складовою частиною загальної концепції розвитку організації, кадрова політика ставить при цьому власні цілі, що включають: цілі, обумовлені відносинами організації з навколишнім світом (ринок праці, охорона навколишнього середовища, взаємини з державною й місцевою владою, профспілками); цілі, реалізація яких спрямована на поліпшення відносин організації зі своїми співробітниками (їхня участь в управлінні організації, поглиблення професійних знань, рішення соціальних питань).