

дан. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/itm/crm-review.shtml>.

2. Голубков Е.П. Основы маркетинга : Учебник. 2-е изд. — М. : Финпресс, 2003.

3. Голубков Е. П. Современные тенденции развития маркетинга / Е. П. Голубков // Маркетинг в России и за рубежом. – 2004. – №3.

4. Климович Л. А. Аутсорсинг как перспективный путь развития белорусского рынка программного обеспечения / Л. А. Климович // Беларусь в современном мире: материалы VIII междунар. науч. конф., Минск, 30 октября, 2008 г. / Белорус. гос. ун-т. — Минск, 2008. — С. 159—161.

Ясинська Вікторія Сергіївна,

аспірантка спеціальності 08.00.09 – бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності)

Національного наукового центру «Інститут аграрної економіки», м. Київ

Науковий керівник: к.е.н., старший науковий співробітник Жук Н.Л.

ОРГАНІЗАЦІЯ ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКОГО КОНТРОЛЮ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Уже давно контроль відіграє чи не найважливішу роль у системі управління підприємством.

У широкому розумінні внутрішньогосподарський контроль – це перевірка відповідності фактичних характеристик установленим вимогам.

Фахівці з менеджменту [1, 2, 3] визначають контроль як одну з основних функцій управління, дії якої спрямовані на забезпечення досягнення цілей підприємства за допомогою оцінки результатів діяльності, оперативного втручання у виробничий процес і прийняття коригуючих дій, та без якої не можуть бути повністю реалізовані інші функції: планування, організація, координація, регулювання і мотивація.

Контроль є обов'язковою функцією управління будь-якою складною системою. На підприємстві контролю підлягають усі матеріальні та грошові потоки, виробничі процеси, діяльність людей, витрати ресурсів і результати. Такий глобальний контроль дає змогу з'ясувати, наскільки діяльність підрозділів усіх ієрархічних рівнів відповідає чинному регламенту, установленим завданням і наскільки вона ефективна [5].

Сам процес контролю досить громіздкий, який охоплює собою збір та аналіз необхідної інформації, виявлення відхилень фактичних показників від установлених (планових, стандартних) та їх причини.

Від належної організації виробництва і праці прямо залежить ефективність використання трудових ресурсів. Важливою передумовою економії трудових затрат та підвищення продуктивності праці є постійне вдосконалення форми організації виробництва.

Для характеристики всієї сукупності трудових ресурсів підприємства перевагу слід віддати терміну «персонал».

Персонал підприємства – це сукупність його постійних працівників, які пройшли необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної роботи по своїй спеціальності [4].

Постійні працівники здійснюють свою трудову діяльність на підставі безстрокової трудової угоди (яка не обмежена конкретним терміном дії), укладеної з роботодавцем

(власником або адміністрацією підприємства). На підприємстві можуть бути й тимчасові працівники, які здійснюють трудову діяльність на підставі тимчасової трудової угоди (контракту).

Контролери ретельно вивчають стан організації праці з метою визначення резервів поліпшення використання трудових ресурсів.

Перевірку починають з фактичного обстеження виробничих підрозділів, служб апарату управління вивчаючи вимоги формування колективів, можливості впровадження на підприємстві прогресивних форм організації праці й управління, досліджують можливі напрями наукової організації праці, удосконалення нормування праці, поліпшення умов праці, впровадження передових методів праці, дотримання правил внутрішнього розпорядку, підготовку і підвищення кваліфікації кадрів, організацію робочих місць, оснащеність їх обладнанням, інструментами тощо.

Перевіряють обґрунтованість планування використання трудових ресурсів: правильність планування обсягів робіт, агрегування техніки, розстановку робочої сили, впровадження прогресивної технології виробництва продукції, виконання робіт та прогресивних форм праці. Це дає змогу виявити резерви повнішого використання трудових ресурсів та розробити пропозиції щодо їх реалізації [6].

Важливою умовою ефективного використання трудових ресурсів є обґрунтоване нормування праці та тарифікація працівників і робіт.

При перевірці нормування встановлюють наявність календарного плану перегляду норм праці, виходячи із зональних норм виробітку на окремі види робіт з урахуванням впровадження нових технологій, механізації і автоматизації виробничих процесів.

Обґрунтованість тарифікації працівників і окремих видів робіт перевіряють на основі протоколів засідань кваліфікаційних (атестаційних) комісій, тарифно-кваліфікаційних довідників, особових карток, розрахунково-платіжних відомостей, первинних документів по обліку праці та її оплати, наказів, розпоряджень адміністрації. При наявності сигналів, заяв про неправомірні дії по присвоєнню вищих розрядів можна організувати контрольні атестації.

Основними показниками ефективності використання трудових ресурсів є продуктивність праці. Тому в процесі перевірок визначають рівень виконання плану за продуктивністю праці, аналізують цей показник у динаміці, з'ясовують причини зниження його рівня.

Виходячи з викладеного можна дійти висновку, що контроль за станом організації праці, нормування, використання трудових ресурсів проводиться з метою визначення резервів їх поліпшення, а це значною мірою впливає на виконання виробничих завдань.

Список використаних джерел

1. Герчикова И.Н. Менеджмент: учеб. / И.Н. Герчикова. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. – 501 с.
2. Завадський Й.С. Менеджмент: підруч. / Й.С. Завадський. – К.: УФІМБ, 1997. – Т. 1. – 543 с.
3. Тарнавська Н.П. Менеджмент: теорія та практика: підруч./ Н.П. Тарнавська, Р.М. Пушкар. – Тернопіль: Карт-бланш, 1997. – 456 с.
4. Контроль і ревізія використання трудових ресурсів та фонду оплати праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mamaevacontrol.wordpress.com/2013/>
5. Трудові ресурси підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/1056041264704/ekonomika/trudovi_resursi_pidpriyemstva

6. Контроль діяльності підрозділів [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<http://readbookz.com/book/111/2667.html>