

УДК 658.5

Пецькович М. Д.

Національний університет «Львівська політехніка»

## СИСТЕМА ПОТОЧНОГО КОНТРОЛЮВАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВА

Досліджено сутність понять «персонал підприємства» та «кадрове забезпечення». Вивчено особливості поділу персоналу підприємства на категорії, охарактеризовано кадрове забезпечення підприємства. Сформовано систему поточного контролювання кадрового забезпечення підприємства.

**Ключові слова:** персонал, класифікація персоналу, кадрове забезпечення, контроль, система поточного контролювання.

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими практичними завданнями.** Рушійною силою та основою розвитку економіки є люди, тобто трудові ресурси. Як відомо, трудові ресурси – це частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає певній сфері діяльності. На рівні суб'єкта господарської діяльності трудові ресурси визначаються персоналом або кадрами [1].

Від кваліфікації працівників підприємства залежить ефективність та результативність діяльності підприємства. Чим вища кваліфікація працівників та чим краще організовано їх діяльність, тим кращим є результат функціонування підприємства. Для найму та оцінки роботи персоналу підприємства створюються відділи кадрового забезпечення, що здійснюють формування кадрів. Однією із функцій таких відділів є контролювання як процесу найму працівників, так і безпосередньо їх роботи. В умовах динамічного розвитку економіки в цілому та кожного підприємства зокрема, все більшого значення набуває здійснення поточного контролювання, з огляду на оперативність виявлення недоліків та відхилень при його реалізації, що також дає можливість оперативного усунення таких недоліків.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми.** Як свідчать дослідження щодо кадрового забезпечення та формування персоналу підприємства, існує низка проблем пов'язаних як з кваліфікацією працівників, якістю виконуваної ними роботи, відповідності посадам, так і з безпосередньо з наймом, контролем роботи працівників тощо. Дослідженням питань розкриття сутності поняття «персонал» та кадрового забезпечення займаються такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як Б. Блинюк, Г. Бекера, Д. Богина, О. Бородіна, В. Воронкова, В. Герасимчук, В. Гончаров, О. Сторшин, Н. Єсінова, О. Кендюхов, О. Крушельницька, Н. Ніколенко, І. Семенча, Г. Слезінгер, В. Шаповал та ін. Проте, все ж таки низка питань пов'язаних із кадровим забезпеченням залишається не розкритими. Зокрема, питань контролювання кадрового забезпечення підприємства.

**Цілі статті.** На основі дослідження праць вітчизняних та зарубіжних вчених та вивчення практичного досвіду щодо трактування поняття персонал та кадрового забезпечення на підприємстві сформовано систему поточного контролювання кадрового забезпечення підприємства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Як зазначають Макаровська Т.П. та Бондар Н.М.: «персонал – це сукупність постійних або тимчасових працівників, що отримали необхідну професійну підготовку або мають досвід практичної роботи» [2].

Розглянемо загально прийняту класифікацію персоналу за низкою ознак:

### 1. За принципом участі у виробничій діяльності:

- промислово-виробничий (ПВП), який займається виробництвом та його обслуговуванням;

- непромисловий (працівники житлово-комунального господарства, лікувально-санітарних, дитячих закладів тощо).

- За характером виконуваних функцій: керівники; спеціалісти; службовці; робітники.

Керівники – це працівники, що обіймають керівні посади на підприємстві та в його структурних підрозділах: директор, головний інженер, головний бухгалтер, начальники цехів, завідувачі, виконроби та ін.

Спеціалісти – це працівники, які виконують інженерно-технічні, економічні та деякі інші роботи: економісти, бухгалтери, адміністратори, юристи, соціологи та ін.

Службовці – це працівники, які готують і оформлюють документацію, здійснюють господарське обслуговування: працівники архівів, секретарі, діловоди, стенографісти та ін.

Робітники – це працівники, які безпосередньо зайняті у процесі створення матеріальних цінностей. Залежно від того, в якому цеху вони працюють, працівники поділяються на основних, допоміжних та обслуговуючих. До цієї категорії зараховують також двірників, прибиральниць, охоронців, кур'єрів, гардеробників.

За специфікою і складністю виконуваних робіт персонал підприємства групується за професіями і спеціальностями і кваліфікацією. Професія – це вид трудової діяльності, здійснення якої потребує відповідного комплексу спеціальних знань і практичних навичок. Спеціальність – це комплекс знань у межах професії. Кваліфікація – ступінь і рівень підготовки працівника, що характеризує його здатність до виконання роботи певного рівня складності.

Щодо кадрового забезпечення підприємства, то це сукупність дій, направлених на пошук, найм, просування по кар'єрній драбині, а також щодо звільнення працівників.

Іншими словами, відділ кадрового забезпечення здійснює пошук та прийом працівників, перевіряє їх відповідність бажаним чи обраним посадам, контролює якість виконання ними своїх функцій, крім того, здійснює також й процедуру звільнення працівників, відкриття або закриття вакансій та посад тощо.

Як вже згадувалося, обов'язковою умовою є контролювання кадрового забезпечення. Для забезпечення ефективності контролю, доцільним є формування системи поточного контролювання кадрового забезпечення підприємства. Важливість поточного контролювання зумовлена динамічним розвитком середовища. Саме тому вчасність виявлення недоліків та їх оперативне усунення забез-

печує досягнення підприємством високих результатів.

Система поточного контролювання кадрового забезпечення – це сукупність суб'єкта, об'єкта та засобів (методів, засобів, методик, критеріїв), цілей, принципів, що взаємодіючи, доповнюють одне одного та діють як єдине ціле для забезпечення досягнення запланованого результату.

Об'єктом поточного контролювання є діяльність підприємства щодо кадрового забезпечення, тобто пошук та найм працівників, підвищення кваліфікації, стажування тощо, а також звільнення з посад, які вони займають.

Щодо суб'єктів, які здійснюють поточне контролювання кадрового забезпечення, то такими контролерами виступають на підприємстві безпосередньо керівник підприємства, заступник по роботі з персоналом та начальник відділу кадрів. Крім того, роботу працівників контролюють керівники відповідних підрозділів. На великих підприємствах окрім відділу кадрів функціонують відділи кадрового забезпечення і, таким чином, їх функції дещо розділені.

Ціллю поточного контролювання кадрового забезпечення є оцінка досягнутих результатів запланованим. Тобто оцінюється виконання плану щодо найму працівників, підвищення їх кваліфікації, проходження стажування, повнота забезпечення висококваліфікованими кадрами діяльності підприємства.

Щодо методів, з допомогою яких здійснюють поточне контролювання, то такі методи умовно можна розділити на три групи: документальні, розрахунково-аналітичні та фактологічні. Доку-

ментальні методи забезпечують оцінку правильності оформлення трудових відносин, кадрового забезпечення підприємства. Розрахунково-аналітичні методи передбачають перевірку виконання норм щодо кількості працівників, служб, відділів, необхідних для забезпечення функціонування підприємства. Фактологічні ж методи дають змогу оцінити якість виконуваної роботи працівниками, а також їх ставлення до обов'язків, кваліфікацію, відповідність займаним посадам тощо.

На кожному підприємстві відділом кадрів розробляються індивідуальні методики поточного контролювання кадрового забезпечення в залежності від специфіки діяльності підприємства, його розмірів, організаційної структури, системи менеджменту тощо. Методики контролювання включають низку критеріїв, за якими оцінюється кадрове забезпечення.

Таким чином система поточного контролювання кадрового забезпечення забезпечує оцінку діяльності щодо зв'язків з персоналом підприємства, його трудовими ресурсами.

**Висновки.** Кадрове забезпечення це діяльність щодо зв'язків з персоналом підприємства, а саме: пошуку, найму нових працівників, підвищення кваліфікації та оцінка відповідності займаним посадам працівників підприємства, а також звільнення працівників. Система поточного контролювання забезпечує оцінку діяльності відділу кадрів та відділу кадрового забезпечення, ефективність діяльності яких є запорукою успішного функціонування підприємства. Оскільки, як вже зазначалося, основою розвитку підприємства є його працівники.

#### Список літератури:

1. Учебник / Под общ. ред. С. Ф. Покропивного. – Пер. с укр. 2-го перераб. и доп. изд. – К. : КНЭУ, 2002.
2. Макаровська Т. П. Економіка підприємства : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Т. П. Макаровська, Н. М. Бондар – К. : МАУП, 2003. – 304 с.: іл. – Бібліогр.: с. 293-297.
3. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці : навч. посібник. – К. : Знання-Прес, 2000. – 312 с.
4. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 48-53.

**Пецкович М. Д.**

Национальный университет «Львовская политехника»

### СИСТЕМА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

#### Резюме

Исследована суть понятий «персонал предприятия» и «кадровое обеспечение». Изучены особенности раздела персонала предприятия на категории, охарактеризовано кадровое обеспечение предприятия. Сформирована система текущего контроля кадрового обеспечения предприятия.

**Ключевые слова:** персонал, классификация персонала, кадровое обеспечение, контроль, система текущего контроля.

**Petkovich M. D.**

Lviv Polytechnic National University

### CURRENT CONTROL SYSTEM OF STAFFING OF ENTERPRISE

#### Summary

The essence of the notion personnel and staffing were investigated. The features of personnel division into categories were examined, staffing of companies was described. Current control system of staffing of company was formed.

**Key words:** personnel, personnel division, staffing, control, current control system.