

*М.Д. Корінько,
д.е.н., професор,
завідувач кафедри аудиту,
Національна академія статистики,
обліку та аудиту
В.В. Пабат,
к.п.н., доцент,
Національний університет
ім. Тараса Григоровича Шевченка.*

ПРИНЦИПИ ПІДБОРУ КАДРІВ УПРАВЛІНСЬКОГО КОНТРОЛЮ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Актуальність теми. Результат підприємницької діяльності напряму залежить від ефективності функціонування системи управління, зокрема, складової її частини - управлінського контролю. Головним чинником, який має безпосередній вплив на якість функціонування управлінського контролю є склад його суб'єктів. Саме складність підбору кадрів для виконання функцій управлінського контролю обґрунтовують актуальність дослідження за даною тематикою.

Постановка проблеми. Питанням підбору кадрів для виконання різних функцій управлінської діяльності, зокрема, контролю присвячено праці таких вчених: Бурцева В.В., Бутинець Т.А., Бутинець Ф.Ф., Дрозд І.К., Калюги Є.В., Максимової В.Ф., Нападівської Л.В., Шевчука В.О. Зміна середовища підприємницької діяльності зумовлює потребу у пошуку подальшого удосконалення теоретичного та методичного забезпечення функціонування управлінського контролю.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання розвитку контролю як у теоретичному та методологічному спрямуванні досліджуються вченими та висвітлюються у наукових джерелах.

Бурцев В.В. розглядає організацію системи внутрішнього контролю комерційної організації [1].

Монографія Бутинець Т.А. присвячена висвітленню питань розвитку науки господарського контролю.

Дрозд І.К. дослідила проблеми контролю економічних систем [2].

Калюга Є.В. розглянула питання фінансово-господарського контролю у системі управління [5].

Максімова В.Ф. присвятила свої дослідження вирішенню проблем внутрішнього контролю економічної діяльності промислового підприємства та обліку у системі управління підприємством [6;8].

Нападовська Л.В. розглянула питання внутрішньогосподарського контролю у ринковій економіці [7].

Шевчук В. О. здійснив дослідження проблем контролю господарських систем у суспільстві з перехідною економікою [9].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.

Вчені присвячують свої дослідження саме висвітленню основних положень теорії, методики та організації контролю. Питання вирішення завдань, які виникають у процесі організації системи контролю, зокрема вирішенню питань кадрового забезпечення функціонування управлінського контролю, зокрема, формування принципів підбору кадрів для його здійснення потребують узагальнення теоретичних підходів.

Мета дослідження. Метою висвітленого у даній статті дослідження є узагальнення теоретичних підходів до формування принципів підбору кадрів – суб'єктів управлінського контролю підприємницької діяльності для забезпечення ефективності його функціонування.

Виклад основного матеріалу.

У загальному значенні управлінський контроль підприємницької діяльності – це організована уповноваженими особами система нагляду і перевірки ефективності використання майна у процесі підприємницької діяльності, законності і доцільності здійснення господарських операцій, збереженні активів, виявлення резервів їх використання, запобігання втратам ресурсів.

Здійснення підприємницької діяльності потребує управлінського контролю за наступними чинниками:

- точність виконання прийнятих управлінських рішень;
- дотримання термінів виконання прийнятих управлінських рішень;

- збереження та підзвітне використання ресурсів у процесі підприємницької діяльності.

Для організації ефективного управлінського контролю вирішальне значення має середовище. Середовище організації управлінського контролю підприємницької діяльності – це сукупність взаємовідношень між структурними підрозділами та посадовими особами у процесі здійснення підприємницької діяльності суб'єкта господарювання.

Середовище управлінського контролю охоплює загальне ставлення, обізнаність та дії управлінського персоналу у процесі управління підприємницькою діяльністю суб'єкта господарювання.

Найважливішим фактором створення сприятливого середовища з точки зору організації управлінського контролю підприємницької діяльності є стиль роботи керівництва підприємства.

Керівництво підприємства зобов'язане створити атмосферу всеосяжного контролю.

Атмосфера всеосяжного контролю — це умови і правила праці, обумовлені організацією підприємницької діяльності для персоналу. Одним з найбільш важливих елементів створення відповідної атмосфери є стиль роботи керівників. Є численні приклади того, як неналежна поведінка керівництва ставала для підлеглих свого роду зразком для наслідування з негативним впливом на результати підприємницької діяльності суб'єкта господарювання.

Управлінський контроль підприємницької діяльності здійснюють окремі посадові особи та працівники структурних та функціональних підрозділів суб'єкта господарювання. Суб'єктами управлінського контролю підприємницької діяльності є працівники або учасник (власник) підприємства, які здійснюють контрольні дії при виконанні покладених на них обов'язків або тільки на підставі наділених їм прав.

Ефективна підприємницька діяльність можлива лише за умови наявності компетентних та у відповідною до напрямку діяльності фахово-підготовлених працівників, які повинні відповідати визначеним засновниками та управлінським персоналом принципам.

Порушення принципів у підборів кадрів для здійснення підприємницької діяльності і особливо здійснення функцій управління ставить під загрозу як ефективність діяльності так і у гіршому її прояві призводить до банкрутства суб'єкта господарювання. Прийняття на роботу працівника з особистими моральними якостями, які не відповідають принципам підбору персоналу, навіть при самій найкращій організації управлінського контролю підприємницької діяльності, не зможе у повному ступені забезпечити попередження можливих втрат ресурсів або неефективного його використання.

Обережність, яку проявляють вищий управлінський персонал у період прийняття на роботу „людей з вулиці” зумовили досить розповсюджену практику пристроювання в очолювані ними підприємницькі структури своїх родичів і друзів. Часті випадки, коли за таким підходом призначаються особи на ключові посади, пов'язані з прийняттям відповідальних управлінських рішень, що потребує відповідної професійної підготовки та досвіду, і як показує практика, володіє цим такий персонал не завжди. Розрахунок на безумовну лояльність „своїх” також іноді не спрацьовує. Відомі випадки, коли саме „рідна кров” у силу проявів патологічних недоліків або непрофесіоналізму наносила досить значний, а іноді — непоправний збиток своїм „благодійникам”. Особлива увага повинна приділятися саме питанням підбору і розстановки кадрів для організації управлінського контролю підприємницької діяльності. Оскільки від ефективності такого підбору залежить як сам процес підприємницької діяльності так і її результати. Своєчасне виявлення суб'єктами управлінського контролю відхилень у процесі підприємницької діяльності від запланованого надає можливість розробці варіантів та прийняття ефективних коригуючих управлінських рішень.

Ключовим напрямом в управлінні є принцип підбору кадрів по їх особистим і діловим якостям. Він передбачає:

- спадковість кадрів на базі систематичного підбору і підготовці нових кадрів;
- забезпечення умов для постійного підвищення ділової кваліфікації кадрів;
- чіткий визначення прав, обов'язків і відповідальності кожного робітника;

- поєднання досвідчених працівників з молодими кадрами;
- забезпечення умов для професійного і посадового просування кадрів на базі обґрунтованих критеріїв оцінки їх діяльності і особистих якостей;

- поєднання довіри до кадрів з перевіркою виконання;

Опрацювання теоретичних підходів та практики вирішення питань підбору кадрів надало можливість узагальнити вихідні дані для підбору суб'єктів управлінського контролю:

- моделі робочих місць;
- філософія підприємства;
- правила внутрішнього розпорядку;
- організаційна структура виробництва;
- штатний розпис підприємства;
- положення про підрозділи;
- контракт співробітника;
- посадові інструкції;
- положення про оплату праці;
- положення про службову і комерційну таємницю.

Важливим для забезпечення функціонування підприємства є дотримання конфіденційності інформації. Вітчизняна практика показує, що використання співробітників як джерела внутрішньофірмової інформації розглядається несумлінними конкурентами і криміналом як найбільш надійний, швидкий і ефективний засіб одержання конфіденційних даних про поточну підприємницьку діяльність суб'єкта господарювання і перспективних планів його розвитку. Багато різних за масштабами та наслідками правопорушень і злочинів, зроблених у відношенні комерційних структур, так чи інакше були пов'язані з нелояльністю відношення персоналу до керівництва.

Виходячи із практики підприємницької діяльності виділено основні критерії при укомплектуванні організаційної структури управлінського контролю:

- працездатність;
- врівноваженість;
- здатність враховувати обставини;
- вміння діяти у нестандартних ситуаціях;
- відповідальність;
- точність і дисциплінованість при виконанні завдань;

- самоконтроль;
- вміння виправляти власні помилки;
- ініціативність;
- здатність до абстрактного мислення;
- наявність відчуття новизни;
- раціональне використання ресурсів;
- здатність до застосування професійних знань;
- вміння використовувати досвід роботи і своєчасно перебудовуватися;
- бажання набувати знання;
- вміння налагоджувати відношення з колективом та керівництвом.

Ефективна кадрова політика у підборі суб'єктів управлінського контролю підприємницької діяльності визначається рядом елементів:

1. Джерела нових кадрів.
2. Кооперування традиційних методів підбору кадрів з методами наукової психології
3. Організація системи управління персоналом.
4. Організація звільнення співробітників.

Висновки. Використання у практичній діяльності узагальнених принципів підбору суб'єктів управлінського контролю надасть можливість підвищити ефективність функціонування системи управління підприємницькою діяльністю, а відповідно і її результатів.

Список використаних джерел:

1. Бурцев В.В. Организация системы внутреннего контроля коммерческой организации. – М.: «Экзамен», 2000. – 320 с.
2. Бутинець Тетяна Анатоліївна. Розвиток науки господарського контролю: проблеми теорії, методології, практики: монографія / Тетяна Анатоліївна Бутинець – Житомир : ЖДГУ, 2011.– 771 с.
3. Бухгалтерський облік і контроль: тести: В 2-х. частинах. Ч.2.: спеціальності 7.050106 «Облік та аудит» / Ф.Ф. Бутинець, І.І. Пилипенко, Л.В. Чижевська; 2-е вид; доп і перероб. – Житомир: ПП «Рута», ПП «Бутинець», 2002. – 384 с.

4. Дрозд І.К. Контроль економічних систем: Монографія. – К.: Імекс-ЛТД, 2004. – 312 с.
5. Калюга Є.В. Фінансово-господарський контроль у системі управління: Монографія. - К.: Ельга, Ніка-Центр, 2002 - 360 с.
6. Максимова В.Ф. «Внутрішній контроль економічної діяльності промислового підприємства - системний підхід до розвитку» : [монографія] / В. Ф. Максимова. – К. : АВРІО, 2005. – 264 с.
7. Нападівська Л.В. Внутрішньогосподарський контроль в ринковій економіці. Монографія. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2000. – 224 с.
8. Облік у механізмі реалізації ефективного управління: Монографія/ за наук.ред.проф. Максимової В.Ф.: Одеса: ОНЕУ, 2012, - 318с.
9. Шевчук В. О. Контроль господарських систем у суспільстві з перехідною економікою: Монографія. — К.: КДТЕУ, 1998.