

Контроль та оцінювання обраної стратегії є завершальним етапом формування стратегії. Відтак базується на вичерпній інформації про середовище функціонування підприємства і полягає у визначенні наслідків, до яких може привести обрана стратегія.

### Література:

1. Манн Р., Майер Э. Контроллинг для начинающих: Пер. с нем. Ю.Г. Жукова / Под ред. и с предс. д-ра экон. наук В.Б. Ивашкевича. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 1995. – 304с.
2. Фольмут Х.Й. Инструменты контроллинга от А до Я: Пер с нем. / Под ред. и с предис. М. Лукашевича и Е.Н. Тихоненковой. – М.: Финансы и статистика, 1998. – 288с.
3. Хан Д. Планирование и контроль: концепция контроллинга: Пер. с нем. / Под ред. и с предисл. А.А. Турчака, Л.Г. Головача, М.Л. Лукашевича. – М.: Финансы и статистика, 1997. – 800с.
4. Шершньова З.Є., Оборська С.В. Стратегічне управління: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 384с.
5. Пушкар М. С., Пушкар Р. М. Контролінг – інформаційна підсистема стратегічного менеджменту: Монографія. – Тернопіль: Карт-бланш, 2004. – 370 с.

*Іньшакова О.О., інженер.*

*Одеський національний політехнічний університет*

## **ВИЗНАЧЕННЯ ВНУТРІШНІХ РЕЗЕРВІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Глобальна фінансово-економічна криза стала найважливішою реальною характеристикою сучасної економічної системи, яка торкається практично всіх сфер громадського життя, включаючи економіку, політику, ідеологію, соціальну сферу, культуру, екологію, безпеку, спосіб життя, а також самі умови існування людства. Заради збереження переваги конкурентоспроможних ринків при наявності чітких правил та політичних і географічних кордонів і спрямованості цих перетворень на задоволення потреб людини, управління має ставати більш ефективним і скоординованим. В першу чергу це стосується управління персоналом, тому що саме людський фактор є одним з визначальних для підприємств в умовах кризи.

Сьогодні роль людини у виробництві суттєво змінилася: людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві,

але й головним його стратегічним ресурсом. В системі виробництва та економічних відносин центральне місце посідає людина. Вона визначає цілі та напрями розвитку виробництва, організовує його, виробляє товари й надає послуги для свого життя та розвитку. Тому ефективність економіки будь-якого суспільства насамперед визначається якістю наявних трудових ресурсів та способом їх використання у виробництві, адже основною продуктивною силою є люди з їхніми здібностями та можливостями.

За ринкових відносин розвиток кадрового потенціалу стає обов'язковою умовою завоювання стійких та лідируючих позицій на ринку. Якість трудових ресурсів безпосередньо впливає на конкурентні можливості фірми і є однією з найважливіших сфер створення конкурентних переваг. Одним із найважливіших питань при проведенні оцінки кадрового потенціалу є комплексне використання методів дослідження: математико-статистичні методи, серед яких виділяються кореляційний аналіз, метод головних компонент, факторний аналіз, а також інші, які можуть найбільш точно і повно розкрити сутність та природу кадрового потенціалу підприємства.

Тому принципами побудови сучасної системи управління трудовими ресурсами є: ефективність відбору і розміщення працівників; справедливість оплати праці і мотивації; професійний ріст працівників відповідно до результатів праці, кваліфікації, здібностей, особистих інтересів, потреб підприємства; швидке й ефективне розв'язання особистих проблем.

Сучасний зміст функцій управління трудовими ресурсами визначається відношенням до трудових ресурсів, як до основного ресурсу підприємства, джерела його конкурентної переваги. Результати діяльності багатьох підприємств і накопичений досвід їхньої роботи з кадрами свідчить, що формування виробничих колективів, забезпечення високої якості кадрового потенціалу є вирішальними факторами забезпечення конкурентоспроможності підприємств.

До головних завдань системи управління людськими ресурсами належать: забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами; створення необхідних умов для ефективного використання знань, навичок і досвіду працівників; удосконалення системи оплати праці і мотивації; підвищення задоволеності працею всіх категорій персоналу; надання працівникам можливостей для розвитку, підвищення кваліфікації і професійного росту; стимулювання творчої активності; формування і збереження сприятливого морально-психологічного клімату; удосконалювання методів оцінки персоналу; управління внутрішніми переміщеннями і кар'єрою працівників; участь у розробці організаційної стратегії.

На сучасному етапі розвитку економіки все більшої актуальності набуває нова антикризова стратегія управління персоналом, яка дозволить

змінити усталені уявлення й стереотипи та створити прогресивну технологію управління зазначеною сферою. Ця технологія дозволила б менеджерам і підприємцям вчасно запобігати кризі, ефективно управляти персоналом в умовах кризового стану організації і забезпечувати вихід організації з кризового стану з мінімальними втратами. Найкращим механізмом для вирішення цього питання може стати аутсорсинг, а саме передача певних функцій на обслуговування іншій компанії, що спеціалізується у відповідній галузі.

Кадровий аутсорсинг в умовах кризи є найбільш сприятливим засобом економії і скорочення статті адміністративних витрат. При цьому якість послуг, що надаються, стоїть на високому професійному рівні за рахунок вузької цілеспрямованої спеціалізації компанії-провайдера.

Підприємства, які вводять використання зовнішніх послуг в свою роботу, в результаті зменшують загальні витрати. Тимчасовий працівник, на відміну від постійного, одержуватиме тільки зарплату залежно від реально відпрацьованого за місяць часу. Термін такого контракту може бути до одного року, після чого його або повернуть в штат, або переведуть на інший тимчасовий проект.

Підприємство отримує багато переваг при застосуванні аутсорсингу, а саме:

- фокусування власних ресурсів на основних цілях бізнесу;
- зниження собівартості функцій, переданих аутсорсеру;
- отримання доступу до ресурсів, яких немає у підприємства, наприклад, при розвитку діяльності в регіонах, або при створенні нового бізнесу;
- доступ до новітніх технологій;
- надійність. Аутсорсинг передбачає виконання компанією-аутсорсером численних однотипних завдань клієнтів, що забезпечує швидке накопичення практичного досвіду;
- передача відповідальності за виконання конкретної функції;
- збільшення інвестицій в інфраструктуру підприємства. Аутсорсинг знижує необхідність інвестування на підтримку другорядних функцій і в розвиток напрямів, що не забезпечують основну частку прибутку підприємства.

Підводячи підсумок, можна стверджувати, що кадровий аутсорсинг сьогодні одним з найдієвіших інструментів, яким може скористатися підприємство для підвищення ефективності використання персоналу та скорочення витрат і стабілізації фінансового положення.