

- охороно здоров'я;
- культура;
- спорт.

Це зовсім не виключає розвиток соціального підприємництва в інших сферах. Більш того, саме розширення сфер соціального підприємництва вже є сьогоднішнім країн з розвиненою економікою та головними трендами в українському бізнес-середовищі.

Література.

1. Сотула О.В. Соціальне підприємництво як інноваційна модель розвитку економіки. *Ефективна економіка*. 2013. №4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1988>
2. Гулевська-Черниш А. Соціальне підприємництво: європейський зліт vs український реалізм. 2018. URL: http://dt.ua/SOCIUM/socialne-pidpriyemnictvo-yevropeyskiy-zlit-vs-ukrayinskiy-realizm-272250_.html
3. Юрченко К. Соціальне підприємство – для кого і для чого. 2019. URL: https://blog.liga.net/user/kyurchenko/article/32142#_ftn3

ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОГО КОНТРОЛЮ

*Новохатська В. В., Неледва М. Є., студентки
Науковий керівник: Ачкасова Л. М., к. е. н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

У сучасних компаніях з тисячами найманих працівників часто виникає проблема ефективної і повноцінної роботи персоналу. Причина такої проблеми в тому, що працівники не відчують повноцінного контролю за своєю діяльністю з боку керівників. Контроль є категорією багатогранною і повинен охоплювати всі аспекти діяльності персоналу, тому важливо визначити ті критерії контролю, які б впливали на його ефективність.

Проблемами контролю займалися багато вчених, такі як О.М. Козирін, І.О. Белобжецкий, Е.А. Кочерин, Н.Т. Білуха, Р.Г. Сомоев, В.В. Бурцев, В.І. Шлейніков, Е.О. Вознесенський, В.М. Родіонова, В.З. Шевлоков та інші.

Одна з найважливіших причин необхідності здійснення контролю полягає в тому, що будь-яка організація безумовно зобов'язана

володіти здібністю вчасно фіксувати свої помилки і виправляти їх до того, як вони зашкодять досягненню цілей організації. Зіставляючи реально досягнуті результати із запланованими, керівництво організації отримує можливість визначити, де організація домоглася успіхів, а де потерпіла невдачу. Іншими словами, один з важливих аспектів контролю полягає в тому, щоб визначити, які саме напрямки діяльності організації найбільш ефективно сприяли досягненню її загальних цілей.

Ефективний контроль здійснюється відповідно до визначених принципів, до яких дослідники відносять: охоплення основних сфер діяльності організації і процесів, що протікають в ній; безперервність, обумовлена відповідним характером виробничої і господарської діяльності; залучення до здійснення контролю всього персоналу організації або його значної частини; наявність чіткої стратегічної спрямованості, що задається основними пріоритетами розвитку організації; ув'язка з процесом планування і перетворень в організації, її структурі, системі управління; пристосування до змін, що відбуваються; своєчасність; орієнтація на конкретні результати; економічність; націленість на конкретні процеси, результати; максимальна прозорість; відповідність характеру контрольованого процесу; регулярне підведення підсумків контролю; винагорода за досягнуті стандарти. [1, с. 132].

Для того щоб контроль міг виконувати своє завдання, бути ефективним, він повинен відповідати певним критеріям, які в свою чергу повинні повністю відповідати принципам ефективного контролю.

Для того щоб контроль міг використовувати своє справжнє завдання, бути ефективним, він повинен мати певні критерії. Властивості контролю з точки зору різних авторів представлені у таблиці 1.

З таблиці 1 видно які властивості ефективного контролю в літературі зустрічаються найчастіше. Такими властивостями є: стратегічна направленість, орієнтація на результат, відповідність справі, своєчасність контролю, гнучкість, простота і економічність. Якщо порівняти ці критерії з принципами, то можна помітити, що не всі принципи контролю охоплені критеріями його ефективності. Такі принципи, як регулярність контролю, винагорода за досягнення стандартів та ступінь залучення до контролю співробітників в якості критеріїв ефективного контролю дослідниками не розглядаються.

Дотримання принципів є важливим аспектом досягнення ефективності контролю, тому можна запропонувати в системи критеріїв ефективного контролю включити його регулярність, ступінь залучення співробітників та винагороду за досягнення стандартів.

Таблиця 1 - Властивості ефективного контролю

Властивість	Веснін В.Р.	Скібіцька Л.І., Скібіцький О.М.	Осовська Г.В., Осовський О.А.	Результат
1.Стратегічна направленість	+	+	-	2
2.Орієнтація на результати	+	+	-	2
3.Відповідність справі	+	+	-	2
4.Своєчасність контролю	+	+	-	2
5.Гнучкість контролю	+	+	+	3
6.Простота контролю	+	+	-	2
7.Економічність контролю	+	+	-	2
8.Систематичність контролю	-	-	+	1
9.Об'єктивність контролю	-	-	+	1
10.Обдуманість стандартів	-	-	+	1
11.Можливість двостороннього спілкування	-	-	+	1
12.Винагорода за досягнення стандартів	-	-	+	1

Безумовно, визначена система критеріїв ефективного контролю є важливим кроком, але не менш важливо знати який критерій має більший пріоритет для кожної з категорій працівників. На наш погляд, характер виконуваних робіт буде по-різному впливати на важливість критеріїв (таблиця 2).

Таблиця 2 – Важливості критеріїв ефективного контролю

Критерії	Управ- лінці	Ремонтні робітники	Водії	В цілому по АТП
1.Стратегічна направленість	+	-	+	2/3
2.Орієнтація на результати	+	+	+	1
3.Відповідність справі	+	+	-	2/3
4.Своєчасність контролю	+	+	+	1
5.Гнучкість контролю	+	+	+	1
6.Простота контролю	+	+	+	1
7.Економічність контролю	+	+	+	1
8.Систематичність контролю	+	+	+	1
9.Ступінь залучення до контролю співробітників	+	+	+	1
10.Винагорода за досягнення стандартів	+	+	+	1

Як показує таблиця 2, критерії стратегічної направленості і відповідність справі, за даними опитування, показав, що для

ремонтних робочих не є значимим. Це можна пояснити тим, що в системі підприємства технічне обслуговування і ремонт не є основним видом діяльності.

Визначити значимість критеріїв ефективності можна за допомогою методу аналізу ієрархій. Для представлення результатів оцінок у кількісному виразі Т. Сааті вводить шкалу парних порівнянь. Відповідно до цієї шкали, відсутність фізичних чи об'єктивних одиниць виміру для критеріїв не становить проблеми. Основною перевагою цього методу є те, що він є безрозмірним і не потребує приведення критеріїв до однакових одиниць виміру.

Правомірність цієї шкали доведена теоретично і практично при порівнянні з багатьма іншими відомими даними. Досвід показав, що при проведенні парних порівнянь, в основному, ставляться запитання: "Який з елементів є важливішим? Який найвірогідніший? Який з них найпривабливіший?".

Пропонується визначати пріоритетність критеріїв як по категоріям робітників, так і по підприємству в цілому.

За допомогою цього методу ми зможемо виявити значимість кожного критерію та визначити наскільки ефективним був наш контроль.

Таким чином, був обґрунтований склад системи критеріїв ефективності контролю та визначена важливість критеріїв для різних категорій працівників.

Література.

1. Веснин В.Р. Менеджмент. Москва: Проспект, 2007. 174 с.
2. Скибицька Л.І., Скибицький О.М. Менеджмент: Навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2007. 340 с.
3. Осовская Г.В., Осовський О.А. Основи менеджменту: Навчальний посібник. Київ: Кондор, 2006. 664 с.

МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Остапенко Л. О., студент

Науковий керівник: Онісіфорова В. Ю., к. е. н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Ефективність діяльності сучасного підприємства значною мірою визначається ефективністю використання його трудового потенціалу.