

ления повышения эффективности цепей поставок: улучшение наглядности в цепи поставок; повышение квалификации; вложения в интеллектуальные технологии; разработка плана проекта.

Ключевые слова: цепь поставок, SCOR-модель, SCM, интегральный показатель, эффективность, управление.

УДК 656.073

DOI:10.30977/ЕТК.2225-2304.2019.34.0.142

КОМПЛЕКСНА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ КОНТРОЛЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

АЧКАСОВА Л.М., кандидат економічних наук, доцент, кафедра управління та адміністрування, Харківський національний автомобільно-дорожній університет, вул. Я. Мудрого, 25, м. Харків, Україна, 61002.

E-mail: lachkas@ukr.net, ORCID 0000-0002-4519-7789

Анотація. Функція контролю дозволяє забезпечувати досягнення поставлених цілей організацією. Це витратна функція, тому питання оцінки ефективності контролю є актуальними. Категорія ефективності є комплексною і багатогранною, цим пояснюється вплив на ефективність контролю багатьох факторів. Незважаючи на активність дискусії щодо ефективності контролю, досі мало уваги приділяється методиці її оцінки. Метою статті є розробка методики оцінки ефективності контролю персоналу підприємства.

Для розробки вищезначеної методики оцінки були використані методи шкалювання для надання кількісної оцінки якісним показникам і переводу показників до порівняльного вигляду; аналізу ієрархій для визначення значущості критеріїв оцінки ефективності контролю персоналу підприємства; методи порівняння і експертного опитування для порівняння значущості різних критеріїв між собою; метод радара для визначення комплексної оцінки і побудови цільової і фактичної моделі ефективності контролю персоналу підприємства.

У статті отримала подальший розвиток методика оцінки ефективності контролю, яка на відміну від існуючих має комплексний характер і враховує специфіку роботи різних груп персоналу автотранспортного підприємства: персоналу апарату управління, водіїв і ремонтних робочих.

Отримана методика дозволяє підприємствам підвищити рівень ефективності своєї діяльності, прибуток і конкурентоздатність за рахунок оптимізації функції контролю і підвищення її дієвості, виявити найбільш слабкі місця в існуючій системі контролю і розробити заходи для їх удосконалення.

Отримані результати, що полягають в розробці методики оцінки ефективності контролю персоналу підприємства дозволяють здійснювати подальші дослідження питань оцінки ефективності контролю робіт, що виконуються на підприємстві і визначення тих з них, які негативно впливають на ефективність контролю.

Ключові слова: ефективність контролю, модель ефективності контролю, метод аналізу ієрархій, метод радара, критерії ефективності контролю.

Постановка проблеми. Контроль є однією із загальних функцій менеджменту і забезпечує досягнення цілей організацією. Організація, в свою чергу, є соціально-економічною системою, тому об'єктом управління виступає персонал організації: окремі працівники та їх групи. Контролем охоплюються всі напрямки і аспекти діяльності підприємства, тому ця функція має складний і багатогранний характер. Якщо система контролю занадто складна і люди, які з нею взаємодіють, не розуміють і не підтримують її, вона не може бути ефективною Система контролю, що існує в організації, завжди є витратною і необхідність визначення доцільності таких витрат стає актуальним питанням.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання контролю розглядаються в роботах багатьох зарубіжних та вітчизняних вчених. Ці питання стосуються в основному критеріїв, етапів, вимог та інших аспектів контролю. У роботах використовується поняття ефективності системи контролю, але відсутні методики її оцінки.

У роботі [1] було зроблено спробу обґрунтувати систему критеріїв оцінки ефективності контролю роботи працівників підприємства. Ця система побудована на принципах ефективного контролю і враховує особливості контролю персоналу підприємства.

Серед методів, які можна застосовувати в оцінці ефективності контролю, є метод аналізу ієрархій (МАІ) [2], який є систематичною процедурою ієрархічного подання складових, що визначають суть проблеми. За допомогою цього методу можливо визначити значущості критеріїв оцінки ефективності контролю. Безумовною перевагою методу є можливість оцінки суперечливості даних та її мінімізація, проведення синтезу проблеми.

Метод порівнянь, який найчастіше використовується в системі контролю, базується на визначенні стандартів і нормативів та подальшому їх порівнянні з досягнутими результатами [3]. Цей метод є одним з інструментів функції контролю і може бути застосований в оцінці ефективності контролю.

Метод шкалювання [4] дозволяє надати кількісну оцінку якісним показникам і привести ці показники до порівнянного вигляду. Критерії оцінки ефективності мають якісний характер, саме тому цей метод можливий до використання в такій оцінці.

Метод ранжування [5] дає можливість проводити порівняння показників один з одним, а не тільки з установленим стандартом або нормативом. Цей метод є більш простим у порівнянні з МАІ.

Функціонально-вартісний аналіз [6] є методом комплексного системного дослідження функцій об'єктів, спрямований на забезпечення суспільно необхідних споживчих властивостей об'єктів і мінімальних витрат на їх виявлення на всіх етапах життєвого циклу цих об'єктів. На наш погляд, цей метод найбільше підходить для оцінки ефективності контролю роботи персоналу. Це пояснюється самою природою ефективності, яка визначається як відношення результату на витрати для його отримання. Цей метод спрямований на пошук резервів зниження витрат на управління і шляхів вдосконалення на основі вибору ефективних способів здійснення функцій управління для підвищення ефективності виробництва і якості продукції.

Метод радара [7, 8] є графічним методом, який дозволяє отримати комплексну оцінку об'єкта дослідження. В основі методу лежить створення багатокутника, який будується на осях, що відповідають критеріям оцінки ефективності контролю. При цьому коло поділяється на однакові сектори, кількість яких відповідає кількості критеріїв. Узагальнюючий показник ефективності контролю визначається як відношення площі фактичної ефективності до площі максимальної ефективності.

Невирішені складові загальної проблеми. Для підвищення ефективності контролю персоналу має бути розроблений підхід до оцінки ефективності контролю.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є розробка методики оцінки ефективності контролю персоналу підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для оцінки ефективності контролю персоналу підприємства були застосовані декілька методів на підставі даних про роботу ПрАТ АТП 16361.

На ефективність контролю персоналу підприємства впливає багато факторів, але ці фактори нерівнозначні і по-різному впливають на ефективність.

За допомогою методу аналізу ієрархій були визначені значимості критеріїв оцінки ефективності контролю, що були запропоновані автором в роботі [1]: відповідність характеру контролюючого

процесу; економічність; орієнтація на результат; наявність чіткої стратегічної направленості; своєчасність та гнучкість; ступінь залучення до проведення контролю співробітників; ступінь неперервності та регулярності проведення; винагорода за досягнення стандартів; ступінь прозорості. У розрахунках використовувалась програма MPRIORITY 1.0.

Значимості критеріїв оцінювались з точки зору різних категорій працівників. Результати значимостей критеріїв наведені на рис. 1 і в подальшому були використані для розрахунків зважених оцінок.

Работа эксперта

Производим попарные сравнения относительно объекта
УПРАВЛ.

		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	Приоритет
1.	K1	1	1/3	1/3	1/5	3	5	3	1/3	1/3	0,0751
2.	K2	3	1	1/5	1/7	5	5	7	1/7	1/3	0,0923
3.	K3	3	5	1	1	5	3	3	1/5	1/3	0,1463
4.	K4	5	7	1	1	3	3	1/3	1/5	3	0,1519
5.	K5	1/3	1/5	1/5	1/3	1	3	1/3	1/3	3	0,0525
6.	K6	1/5	1/5	1/3	1/3	1/3	1	1/3	1/3	5	0,0435
7.	K7	1/3	1/7	1/3	3	3	3	1	3	3	0,1113
8.	K8	3	7	5	5	3	3	1/3	1	5	0,2597
9.	K9	3	3	3	1/3	1/3	1/5	1/3	1/5	1	0,067

СЗ: 14,5315 Применить
 ИС: 0,6914 Закреть
 ОС: 0,4768 Отмена

Исследовать

Рис. 1. Визначення пріоритетів критеріїв ефективності контролю для групи «працівники апарату управління»

Аналогічні результати були отримані за іншими групами працівників. В основному пріоритети за групами відрізняються між собою, що пояснюється різною специфікою роботи.

Крім того, був отриманий підсумковий результат, який показав, що найважливішим критерієм в цілому по АТП для всіх категорій робітників є винагорода за досягнення стандартів (0,2819), найменш важливим є ступінь залучення до здійснення контролю співробітників (0,0452).

Далі, за допомогою методу шкалювання були визначені шкали відповідності за кожним критерієм (шкали наведені в табл.1–9).

Таблиця 1

Шкала відповідності характеру контролюючого процесу (К1)

Характеристика критерію	Оцінка
Чітко відповідає характеру контролюючого процесу	5
В основному відповідає, але мають місце незначні невідповідності	4
Рівні відповідності і невідповідності збігаються	3
Невідповідностей значно більше ніж відповідностей характеру контролюючого процесу.	2
Зовсім не відповідає характеру контролюючого процесу	1

Таблиця 2

Шкала відповідності критерію «економічність» (К2)

Значення показника рентабельності, %	Оцінка
81–100	5
61–80	4
46–60	3
21–45	2
0–20	1

Таблиця 3

Шкала відповідності критерію «орієнтація на результат» (К3)

Значення показника доходів, тис.грн./рік	Оцінка
Більше 10000 тис.грн.	5
Від 3000 до 10000 тис.грн.	4
Від 1000 до 3000 тис.грн.	3
Від 500 до 1000 тис.грн.	2
До 500 тис.грн.	1

Таблиця 4

Шкала відповідності критерію «наявність чіткої стратегічної направленості» (К4)

Характеристика критерію	Оцінка
Є чітка стратегічна направленість	5
Стратегічна направленість не зовсім чітка	4
Стратегічна направленість погано та нечітко визначена	3
Стратегічна направленість майже відсутня	2
Стратегічна направленість зовсім відсутня	1

Таблиця 5

Шкала відповідності критерію «своєчасність та гнучкість» (К5)

Характеристика критерію	Оцінка
Контроль простий, а процес оцінок адекватно відповідає явищу, що контролюється	5
Контроль простий, але проведення оцінок не зовсім вчасне	4
Контроль середньої складності, проведення оцінок не зовсім вчасне	3
Контроль середньої складності, проведення оцінок нерегульоване	2
Контроль дуже складний, проведення оцінок нерегульоване	1

Таблиця 6

Шкала відповідності критерію «ступінь залучення до проведення контролю співробітників» (К6)

Характеристика критерію	Оцінка
Ступінь залучення дуже високий	5
Ступінь залучення вище середнього	4
Ступінь залучення середній	3
Ступінь залучення нижче середнього	2
Ступінь залучення дуже низький	1

Таблиця 7

Шкала відповідності критерію «ступінь неперервності та регулярності проведення» (К7)

Характеристика критерію	Оцінка
Контролюючі заходи проводяться неперервно і регулярно без видимих порушень	5
Контролюючі заходи проводяться регулярно, але не неперервно	4
Рідко відбуваються порушення регулярності контролюючих заходів	3
Часто відбуваються порушення регулярності контролюючих заходів	2
Контролюючі заходи проводяться нерегулярно і безсистемно	1

Критерій «винагорода за досягнення стандартів» пропонується розраховувати як відношення кількості виданих премій до кількості працівників, результати роботи яких підлягають преміюванню у відсотках.

Із дев'яти критеріїв значення трьох можна отримати за допомогою розрахунків і, використовуючи відповідну шкалу, визначити оцінку. Це критерії економічності, орієнтації на результат та вина-

города за досягнення. Решта критеріїв потребує оцінки з боку експертів (керівників та інших досвідчених робітників підприємства). Така оцінка була проведена і визначений середній бал по кожному критерію.

Таблиця 8

Шкала відповідності критерію «винагорода за досягнення стандарту» (К8)

Значення критерію, %	Оцінка
81–100	5
61–80	4
46–60	3
21–45	2
0–20	1

Таблиця 9

Шкала відповідності критерію «ступінь прозорості» (К9)

Характеристика критерію	Оцінка
Інформація про всі результати контролюючих заходів повністю доступна	5
Інформація про результати роботи частково засекречена	4
Інформація про результати роботи доступна приблизно 50 %	3
Інформація про результати контролюючих заходів відносно окремого працівника (відділу) є частково доступною	2
Інформація про результати контролюючих заходів є закритою	1

Наступним кроком є визначення зваженої оцінки, яка враховує значимості критеріїв по кожній групі працівників. Результат розрахунку наведений в табл.10.

Таблиця 10

Результати оцінки критеріїв для кожної групи працівників

Критерій	Оцінка в балах			Значимість			Підсумкова оцінка		
	У	В	Р	У	В	Р	У	В	Р
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Відповідність характеру контролюючого процесу (К1)	4,7	5	3,7	0,075	0,069	0,133	0,353	0,345	0,492
Економічність (К2)	4	4	4	0,092	0,134	0,096	0,368	0,536	0,384
Орієнтація на результат (К3)	5	5	5	0,146	0,212	0,085	0,73	1,06	0,425

Закінчення табл. 10

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Наявність чіткої стратегічної направленості (К4)	4	4,3	3,7	0,152	0,12	0,079	0,608	0,516	0,292
Своєчасність та гнучкість (К5)	4	4,3	4	0,053	0,042	0,1	0,212	0,181	0,4
Ступінь залучення до проведення контролю співробітників (К6)	3,7	4,3	3,7	0,044	0,017	0,062	0,163	0,073	0,299
Ступінь неперервності та регулярності проведення (К7)	4,3	4	4	0,111	0,045	0,051	0,477	0,18	0,204
Винагорода за досягнення стандартів (К8)	3	3	3	0,259	0,276	0,331	0,777	0,828	0,993
Ступінь прозорості (К9)	3	3	3,7	0,067	0,086	0,062	0,201	0,258	0,229
Підсумок	-	-	-	-	-	-	3,889	3,977	3,718

Примітка: У – працівники апарату управління підприємства; В – водії; Р – ремонтні робітники.

За допомогою методу радара були побудовані моделі ефективності контролю за кожною групою працівників (рис. 2 – 4).

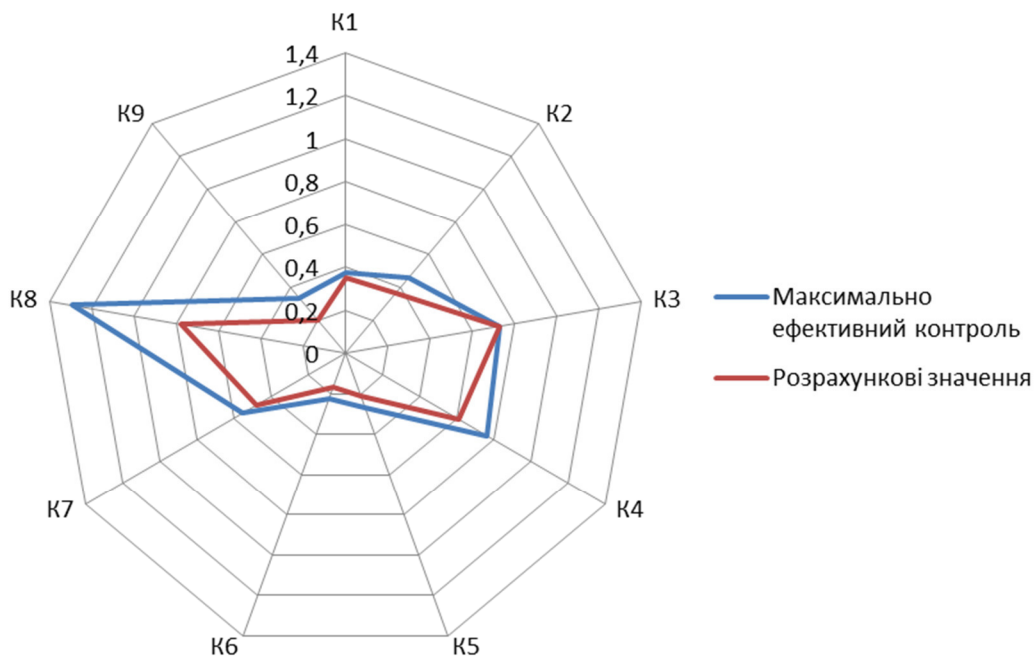


Рис. 2. Модель ефективності контролю за групою «працівники апарату управління»

На рис. 2 видно, що значення критеріїв К1 і К3 відповідають максимальному значенню ефективності контролю, критерії К2, К5 і К6 дуже близькі до максимального значення. Решта критеріїв потребує відповідного удосконалення системи контролю для працівників апарату управління. Особливу увагу необхідно приділити критерію К8 – винагорода за досягнення стандартів.

Модель ефективності контролю для групи працівників «водії» наведена на рис. 3.

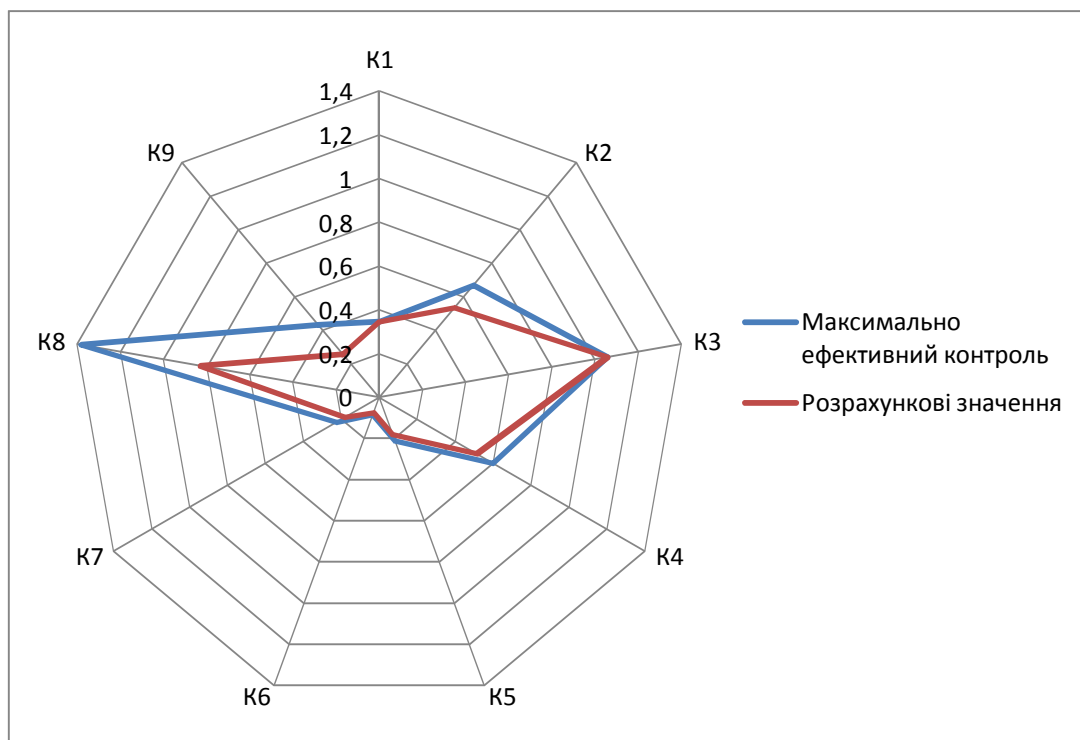


Рис. 3. Модель ефективності контролю за групою «водії»

З рис. 3 видно, що критерії К1, К3, К5, К6 і К7 відповідають максимальному значенню ефективності контролю, критерій К4 розташований найближче до максимального значення, а критерії К2, К8 і К9 потребують удосконалення в існуючій системі контролю працівників групи «водії». Особливу увагу слід звернути на критерій К8.

Модель ефективності контролю для групи працівників «ремонтні робітники» наведена на рис.4.

У цій моделі максимальному значенню відповідають критерії К3, К6 і К7. Модель потребує удосконалення за рахунок решти критеріїв.

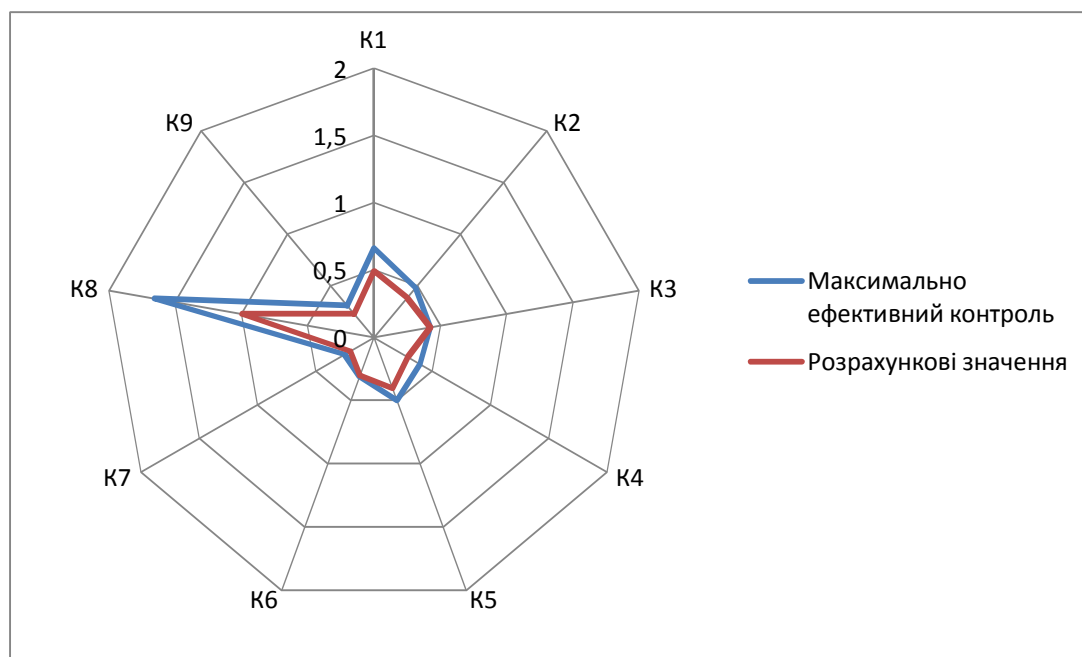


Рис. 4. Модель ефективності контролю за групою «ремонтні робітники»

Щоб зробити остаточний висновок про ефективність систем контролю працівників різних груп підприємства, можна побудувати порівняльну таблицю (табл. 11) і розробити рекомендації.

Таблиця 11

Порівняльна таблиця відповідності критеріїв ефективності контролю максимальному значенню

Критерій	Групи працівників			Результат
	У	В	Р	
Відповідність характеру контролюючого процесу (К1)	+	+	+, -	Дуже добре
Економічність (К2)	+, -	-	+, -	Задовільно
Орієнтація на результат (К3)	+	+	+	Відмінно
Наявність чіткої стратегічної направленості (К4)	-	+, -	+, -	Задовільно
Своєчасність та гнучкість (К5)	+, -	+	+, -	Добре
Ступінь залучення до проведення контролю співробітників (К6)	+, -	+	+	Дуже добре
Ступінь неперервності та регулярності проведення (К7)	-	+	+	Задовільно
Винагорода за досягнення стандартів (К8)	-, -	-, -	-, -	Незадовільно
Ступінь прозорості (К9)	-	-	+, -	Погано

Як показує табл. 11, першочерговим завданням системи контролю підприємства є удосконалення систем матеріального заохочення всіх груп працівників підприємства. Значну увагу слід приділити забезпеченню прозорості результатів контролю за допомогою інформаційної складової. Також потребують удосконалення такі аспекти системи контролю як економічність, наявність чіткої стратегічної направленості та ступінь неперервності та регулярності контролю.

Висновки. Конкурентна боротьба потребує від підприємства налагодженої системи контролю. Контроль персоналу підприємства є найбільш важливим завданням. Він допомагає забезпечити досягнення цілей за рахунок дисципліни, акумуляції зусиль, розкриття потенціалу працівників та своєчасного виявлення відхилень від норм і стандартів. Запропонована методика оцінки ефективності контролю персоналу підприємства допомагає виявити найбільш слабкі місця в існуючій системі контролю. Ця методика враховує особливості контролю для різних груп працівників і значимість критеріїв оцінки. Вона носить комплексний характер і допомагає знаходити напрямки удосконалення системи контролю персоналу підприємства.

Література

1. Ачкасова Л.М. Критерії оцінки ефективності контролю працівників підприємства. *Економіка транспортного комплексу*. 2019. Вип. 33. С. 108-119
2. Хомяков В.І. Менеджмент підприємств. *Підручники*: веб-сайт. URL: https://pidruchniki.com/15660721/menedzhment/metod_analizu_iyerarhiy_instrument_dlya_priynyattya_rishen_pri_strategichnomu_planuvanni (дата звернення: 21.10.2019)
3. Купалова Г.І. Теорія економічного аналізу. *Навчальні матеріали онлайн*: веб-сайт. URL: <https://pidruchniki.com/13331222/ekonomika/porivnyannya> (дата звернення: 21.10.2019)
4. Осипов Г.В. Математические методы в современных социальных науках, 2014. *Студреф*: веб-сайт. URL: https://studref.com/391868/sotsiologiya/metody_shkalirovaniya (дата звернення: 21.10.2019)
5. Мизинцева М.Ф., Сардарян А.Р. Оценка персонала: базовый курс. *Підручники для студентів онлайн*: веб-сайт. URL: https://stud.com.ua/50988/menedzhment/kilkisni_metodi_otsinki (дата звернення: 21.10.2019)

6. Купалова Г.І. Теорія економічного аналізу. *Навчальні матеріали он-лайн*:: веб-сайт. URL: https://pidruchniki.com/16400221/ekonomika/funktsionalno-vartisniy_analiz (дата звернення: 21.10.2019)
7. Літвінова В.О. Графічні методи дослідження у аналізі рівня конкурентоспроможності продукції. *Економіка та управління підприємствами. Сер. Інфраструктура ринку*. 2017. Вип. 4. С. 53-56.
8. Серединська В.М., Загородна О.М. Конкурентоспроможність продукції: значення та сфера застосування. *Бізнес-інформ. Сер. Економіка*. 2012. Вип. 4. С. 93-98.
9. Скібіцька Л.І., Скібіцька О.М. Менеджмент: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2007. 340с.
10. Панталеєв В.П. Внутрішньогосподарський контроль: методологія та організація: монографія. Київ: Інформ. аналіт. агенство, 2008. 491с.

References

1. Achkasova, L.M. (2019). Kryterii otsinky efektyvnosti kontroliu pratsivnykiv pidpriemstva [Criteria for assessing the effectiveness of control of employees of the enterprise]. *Ekonomika transportnoho kompleksu - Economy of the transport complex*, 33,108-119 [in Ukrainian].
2. Khomiakov, V.I. Menedzhment pidpriemstv[Enterprise Management]. *Pidruchnyky – Textbooks*. URL: https://pidruchniki.com/15660721/menedzhment/metod_analizu_iyerarhiy_instrument_dlya_priynyattya_rishen_pri_strategichnomu_planuvanni[in Ukrainian].
3. Kupalova, H.I. Teoriia ekonomichnoho analizu [The theory of economic analysis]. *Navchalni materialy onlain - Study materials online*. URL: <https://pidruchniki.com/13331222/ekonomika/porivnyannya>[in Ukrainian].
4. Osipov, G.V. (2014). Matematicheskie metody v sovremennyh social'nyh naukah [Mathematical methods in modern social sciences]. *Studref – Studreff*. URL: https://studref.com/391868/sotsiologiya/metody_shkalirovaniya[in Russian].
5. Mizinceva, M.F. & Sardarjan, A.R. Ocenka personala: bazovyy kurs [Personnel Assessment: Basic Course]. *Pidruchnyky dlia studentiv onlain - Online tutorials for students*. URL: https://stud.com.ua/50988/menedzhment/kilkisni_metodi_otsinki [in Ukrainian].
6. Kupalova, H.I. Teoriia ekonomichnoho analizu [The theory of economic analysis]. *Navchalni materialy onlain - Study materials online*. URL: https://pidruchniki.com/16400221/ekonomika/funktsionalno-vartisniy_analiz[in Ukrainian].
7. Litvinova, V.O. (2017). Hrafichni metody doslidzhennia u analizi rivnia konkure-ntospromozhnosti produktsii [Graphic research methods in the analysis of the level of product competitiveness]. *Ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy. Ser. Infrastruktura rynku - Business Economics and Management. Series. Market infrastructure*, 4, 53-56 [in Ukrainian].

8. Seredynska, V.M. & Zahorodna, O.M. (2012). Konkurentospromozhnist produktsii: znachennia ta sfera zastosuvannia [Product competitiveness: value and scope]. *Biznes-inform. Ser. Ekonomika - Business information. Series. Economy*, 4, 93-98 [in Ukrainian].

9. Skibitska, L.I. & Skibitska, O.M. (2007). *Menedzhment: Navchalnyi posibnyk* [Management: textbook]. K.: Tsentr uchbovoi literatury. [in Ukrainian].

10. Pantylieiev, V.P. (2008). *Vnutrishnohospodarskyi kontrol: metodolohiia ta orhanizatsiia: Monohrafiia* [Internal control: methodology and organization]. K.: Informatsiino-analitychne ahentstvo. [in Ukrainian].

COMPREHENSIVE ASSESSMENT OF EFFECTIVE CONTROL OF ENTERPRISE EMPLOYEES

ACHKASOVA L., Candidate of Economic Sciences (PhD), Associate Professor, Department of Management and Administration, Kharkiv National Automobile and Highway University, Ya. Mudrogo str., 25, Kharkiv, Ukraine, 61002.

E-mail: lachkas@ukr.net, ORCID 0000-0002-4519-7789

***Abstract.** The control function allows the organization to achieve its goals. It is a cost function, so the issues of evaluating control effectiveness are relevant. The category of efficiency is complex and multifaceted, which explains the impact on the control effectiveness of many factors. Despite the active debate on the effectiveness of controls, little attention has been paid to the method of its evaluation. The purpose of the article is to develop a methodology for assessing the effectiveness of control of enterprise employees.*

Scaling methods were used to develop the above assessment methodology to quantify the quality indicators and translate the indicators into a comparative view; analysis of hierarchies to determine the significance of the criteria for assessing the effectiveness of control of enterprise employees; comparison and peer review methods to compare the importance of different criteria among themselves; radar method for determining the comprehensive assessment and construction of the target and actual model of the effectiveness of control of the enterprise employees.

The method of evaluation of control efficiency, which, unlike the existing ones, has a complex character and takes into account the specifics of the work of different groups of personnel of the motor transport enterprise: the staff of the management apparatus, drivers and repair workers, has been further developed.

The obtained method makes possible for the enterprises to increase the level of efficiency of their activity, profit and competitiveness by optimizing the control function and increasing its efficiency, to identify the weaknesses in the existing control system and to develop measures for their improvement.

The results obtained in the development of methodology for assessing the effectiveness of control of the enterprise employees enables to carry out further research on the assessment of the effectiveness of control of activities the enterprise and identify those having a negative impact on the effectiveness of control.

Keywords: control efficiency, control efficiency model, method of hierarchy analysis, radar method, control effectiveness criteria.

КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ КОНТРОЛЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

АЧКАСОВА Л.Н., кандидат экономических наук, доцент, кафедра управления и администрирования, Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет, ул. Я. Мудрого, 25, г. Харьков, Украина, 61002.

E-mail: lachkas@ukr.net, ORCID 0000-0002-4519-7789

***Аннотация.** Функция контроля позволяет обеспечивать достижение поставленных целей организацией. Категория эффективности является комплексной и многогранной, этим объясняется влияние на эффективность контроля многих факторов. Целью статьи является разработка методика оценки эффективности контроля работы персонала предприятия.*

Для разработки методика оценки были использованы методы шкалирования; анализа иерархий; методы сравнения и экспертного опроса; метод радара.

В статье получила дальнейшее развитие методика оценки эффективности контроля, в отличие от существующих имеет комплексный характер и учитывает специфику работы различных групп персонала автотранспортного предприятия.

Полученная методика позволяет предприятиям повысить уровень эффективности своей деятельности, прибыль и конкурентоспособность за счет оптимизации функции контроля и повышения ее действенности.

Ключевые слова: эффективность контроля, модель эффективности контроля, метод анализа иерархий, метод радара, критерии эффективности контроля.