

ВПЛИВ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА СИСТЕМУ УПРАВЛІНСЬКОГО КОНТРОЛЮ

Н.М. Савченко к.е.н., доцент

В умовах розвитку постіндустріальної економіки, яка характеризується виникненням нових явищ в сфері технологій, комунікацій змінюються підходи до функціонування підприємства та відносин до людини. Людина стає ключовим ресурсом сучасних підприємств і розглядається як носій капіталу. За цих умов особливого значення набувають питання вивчення особливостей людського капіталу, який уособлює в собі сукупність продуктивних здібностей, знань та вплив його на функціонування системи управлінського контролю.

Дослідження окремих аспектів впливу людського капіталу на систему контролю здійснювались такими зарубіжними та вітчизняними вченими як: О. Бородіною, Н.

Єсіновою, Р. Капелюшниковим, Л. Тарасевич, Г. Беккер, В. Боуен, Є. Дженісон, Т. Шульц, М. Добією, Е. Брукінг, Т. Давидюк, Л. Едвінсоном, Р. Германссоном, М. Козирєвим, О. Корицьким, С. Легенчуком, Л. Нападовською, І. Яремко. Проте більшість питань впливу людського капіталу на систему контролю залишаються досі не вирішеними та потребують подальших досліджень.

Одним із завдань управлінського контролю є удосконалення системи управління та підвищення ефективності, результативності її діяльності в підприємстві. Отже, в якості об'єкта управлінського контролю може бути виділена в загальному управлінська діяльність. Так як управлінська діяльність здійснюється за допомогою людських ресурсів, відповідно вони мають безпосередній вплив на систему управлінського контролю. Вплив людських ресурсів на систему контролю, можна розглядати з двох позицій: діяльності людських ресурсів та якості людських ресурсів.

З точки зору управління персоналом, конотація сучасного менеджменту людських ресурсів є процесом, придбання, інтегрування, підтримки, мотивування, коригування управління та розвитку людських ресурсів [1]. Під час цього процесу, управлінський контроль можна розглядати як з позиції власне події, так і з позиції власне людини. Розгляд управлінського контролю з позиції події стосується працівників підприємства, як об'єктів витрат, який розглядає їх як інструмент, що дозволяє зосередитись на вхідних ресурсах, їх використанні в процесі виробництва та власне одержанні готової продукції. При цьому управлінський контроль в більшій мірі набуває ознак статичного контролю. Ця позиція притаманна в більшості випадків для підприємств бюджетної сфери та комунальної власності, а також підприємствам, що мають багато регулярних формальних засобів контролю.

Розгляд управлінського контролю з позиції власне людини, вивчає працівника як цінний ресурс. При цьому звертається увагу на задоволення потреб, особистісного розвитку кожного співробітника, підкреслюється важливість мотиваційних важелів та індивідуального професійного розвитку. Управлінський контроль більше зорієнтовується на організаційну культуру та на процедури неформального контролю. Ця позиція притаманна в більшості випадків приватним підприємствам, фермерським господарствам тощо.

З точки зору впливу якості людських ресурсів на систему управлінського контролю до уваги необхідно приймати як професійні, так і моральні якості - основні аспекти вимірювання людського ресурсу. При цьому потрібно враховувати, що моральні якості можуть спонукати працівників «робити правильні речі», а це в свою чергу буде визначати рівень узгодженості в очікуваннях працівників і керівництва, а професійна якість може гарантувати, що співробітники «виконують роботу правильно», а це визначає рівень узгодженості в очікуваннях працівників і керівництва на виході. За таких умов підприємству, в свою чергу, буде легше адаптуватись до умов функціонування системи управлінського контролю та замінити жорсткі обмеження на методи неформального контролю.

Ефективність у сфері управління та контролю турбує сьогодні безліч людей по всій планеті. Так, одні прагнуть підвищити свій професіоналізм, інші бажають досягти найвищих результатів тощо. Як би там не було, проблема лідерства стосується абсолютно будь-якої сфери життя і діяльності. Що ж стосується безпосередньо моделей лідерства, то їх на сьогоднішній день існує чимало. Однією з найбільш інтересних та ефективних є модель ефективного керівництва Фреда Фідлера. Дана модель, яка також відома як ситуаційна модель, ґрунтується на тому, що результативність діяльності колективу залежить здебільшого від того, наскільки кожна окремо взята ситуація дає можливість керівнику здійснювати контроль над своїми співробітниками і впливати на їх роботу.

Основною ідеєю даної моделі є те, що найбільшу ефективність в різних умовах будуть мати різні стилі керівництва. У зв'язку з цим, було визначено кілька стилів керівництва і різні ситуації, а також складені найоптимальніші комбінації цих двох

складових. Таким чином, при побудові системи управлінського контролю та її подальшому функціонуванні необхідно також враховувати і стиль керівництва.

Побудова та функціонування системи управлінського контролю в підприємстві не відокремлені від системи внутрішнього середовища. Зміна умов середовища призводить до змін і системи управлінського контролю. При побудові системи управлінського контролю необхідним є врахування особливостей людського капіталу суб'єкта господарювання. Така необхідність викликана тим, що на кожному підприємстві акценти функціонування системи управлінського контролю може відрізнятися.

Список використаних джерел

1. Королук Н.М. Сучасні концепції обліку людського капіталу / Н.М. Королук // Вісник Хмельницького національного університету, серія: економічні науки - 2010. - № 1. т. 2. – С. 15-20.
2. Савченко Р.О. Конотація управлінського контролю / Р.О. Савченко // "Інвестиції: практика та досвід". - 2015 № 18, С 33-36.
3. Тонюк М. О. Удосконалення процесу управління персоналом підприємства [Електронний ресурс] / М. О. Тонюк // Економіка і управління. - 2011. - № 4. - С. 61-65. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econupr_2011_4_13