

УДК 658.5.012.7

Зелена М.І.¹, Сохацький Ю.А.²¹ доц. Хмельницького національного університету² студ. гр. БІНЕМ-24-1 Хмельницького національного університету

ФОРМУВАННЯ ДІЄВОЇ СИСТЕМИ HR-КОНТРОЛІНГУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах динамічного бізнесу та посилення конкуренції ефективне управління персоналом є ключовим фактором успіху підприємства. HR-контролінг забезпечує моніторинг, оцінку та оптимізацію витрат на персонал, підвищує продуктивність працівників і сприяє досягненню стратегічних цілей. Як сучасна система збору та аналізу інформації, він поєднує стратегічні й операційні аспекти менеджменту, узгоджує кадрову політику з цілями компанії, вдосконалює HR-процеси, оптимізує витрати та розвиває компетенції персоналу, забезпечуючи високі результати управлінських рішень. Контролінг персоналу забезпечує інформаційну підтримку процесу прийняття управлінських рішень і ґрунтується на тісній взаємодії основних складових: знань, бізнес-процесів та системи управління персоналом. Крім того, він спрямований на розвиток організаційної культури, налагодження ефективних комунікацій і раціональний розподіл організаційних ролей. На відміну від традиційного кадрового управління, HR-контролінг зосереджується не лише на веденні обліку та документації, а й на глибокому аналізі показників діяльності персоналу, визначенні потенційних можливостей, прогнозуванні кадрових потреб і вдосконаленні HR-процесів. Такий підхід сприяє формуванню системи управління персоналом, заснованої на аналітичних даних [1, с. 110].

HR-контролінг є стратегічним інструментом управління персоналом, що забезпечує прозорість і обґрунтованість рішень, підвищує мотивацію, знижує кадрові ризики та зміцнює HR-бренд підприємства. Він охоплює ключові функції – оптимізацію працевлаштування, організацію праці, розвиток компетентностей, оцінку ефективності, формування робочого середовища, мотивацію та демократизацію управління – і дозволяє моделювати розвиток персоналу відповідно до стратегічних завдань організації. Ієрархічна система HR-контролінгу забезпечує планування, збір і аналіз даних, чітке визначення ролей працівників та об'єктивну інформаційну підтримку керівництва, ґрунтуючись на засадах ефективності, об'єктивності та стратегічної значущості, що підвищує гнучкість і конкурентоспроможність підприємства. Дотримання принципів HR-контролінгу забезпечує ефективне управління персоналом і підвищує загальну результативність підприємства, сприяючи досягненню стратегічних і оперативних цілей через раціональне використання людського капіталу.

Ефективна система контролінгу передбачає застосування сучасних методів аналізу, оцінки та цифрових технологій, що дозволяють приймати обґрунтовані рішення на основі даних. Комплексне поєднання інструментів і підходів оптимізує ресурси, підвищує продуктивність і забезпечує стабільний розвиток організації [2].

Використання інформаційних систем у HR-контролінгу є важливим інструментом ефективного управління персоналом, оскільки дозволяє автоматизувати та оптимізувати процеси збору, обробки та аналізу даних про працівників і їхню діяльність, забезпечуючи точність, своєчасність і прозорість інформації. Такі системи сприяють детальному аналізу продуктивності, оцінці ефективності та задоволеності співробітників, автоматизації кадрових процесів – від прийому та звільнення до планування розвитку і навчання, контролю дотримання нормативних вимог і стандартів безпеки. Вони також дають змогу прогнозувати потреби в персоналі, планувати розвиток працівників і оцінювати кадрові ризики, покращують комунікацію між HR-відділом та іншими підрозділами, забезпечують прозоре звітування та оперативну підтримку управлінських рішень. Завдяки інформаційним системам HR-контролінг підвищує ефективність управління людськими ресурсами, зменшує витрати на обробку даних, знижує ризик помилок і сприяє підвищенню загальної продуктивності компанії [2].

Процеси впровадження HR-контролінгу на підприємстві зумовлені сучасними економічними умовами та потребою ефективного управління персоналом. Вони включають адаптацію стратегій управління до змін у зовнішньому середовищі, оптимізацію витрат і раціональне використання ресурсів, впровадження аналітики та цифрових технологій для точного контролю показників, оцінку ефективності HR-політики, підвищення гнучкості та адаптивності організації, а також розвиток корпоративної культури й мотивації персоналу. Таким чином, HR-контролінг стає ключовим інструментом забезпечення продуктивності, оперативності управлінських рішень і конкурентоспроможності компанії в умовах постійних змін [3,с.253].

Впровадження HR-контролінгу на підприємстві є складним і багатоступеневим процесом, що охоплює різні аспекти – від стратегічного планування до застосування сучасних інформаційних технологій. Розглянемо ключові етапи цього процесу. На першому етапі впровадження HR-контролінгу визначаються ключові завдання, насамперед узгодження HR-стратегії з загальною стратегією компанії та вирішення проблем, що впливають на досягнення бізнес-цілей. Далі розробляються методи та критерії оцінки роботи співробітників, що формує систему контролю результативності персоналу та забезпечує основу для ефективних управлінських рішень. Створення та впровадження HR-контролінгу є ключовим етапом для ефективного управління персоналом, оскільки

передбачає визначення стратегічних цілей, розробку методів оцінки праці, інтеграцію сучасних інформаційних технологій, постійний моніторинг результатів та коригування процесів. Ця система забезпечує прозорість у кадрових процесах, дозволяє виявляти сильні та слабкі сторони HR-політики, оперативно реагувати на зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі, оптимізувати використання ресурсів і досягати бізнес-цілей. Ефективність HR-контролінгу значною мірою залежить від поетапного та системного підходу з урахуванням специфіки підприємства та забезпечує стратегічне управління людським капіталом як ключовим активом організації [4, с. 9].

Управління персоналом має бути спрямоване на забезпечення максимальної взаємодії між роботодавцем і працівниками та включає ключові завдання: добір і інтеграцію персоналу, контролінг індивідуального розвитку, комунікацій і мотивації. Добір персоналу передбачає ефективний відбір і залучення кандидатів, оскільки від цього залежить подальша результативність компанії. Інтеграція забезпечує введення нових співробітників у діяльність підприємства та планування їх кар'єрного розвитку. Контролінг індивідуального розвитку спрямований на підвищення кваліфікації працівників і оцінку відповідності їхніх навичок вимогам посад. Контролінг комунікацій забезпечує ознайомлення персоналу з цілями та стратегією компанії, використання потенціалу співробітників і оцінку їхньої активності. Контролінг мотивації передбачає оптимізацію системи оплати праці, групування працівників за результативністю та врахування моральних і психологічних факторів для підвищення задоволеності та продуктивності. Таким чином, кадровий контролінг є невід'ємною складовою управління персоналом і критично важливим для досягнення ефективності роботи компанії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ліпич Л., Хілуха О., Кушнір М., Матвійчук І. Контролінг персоналу як інструмент ефективного управління підприємством // Економічний часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки. – 2021. – № 2. – С. 108–118.
2. Мішина С. В., Мішин О. Ю. Науково-практичні засади впровадження контролінгу персоналу на підприємствах // Ефективна економіка. – 2019. – № 10. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7313> . – Дата звернення: 12.10.2025. – DOI: 10.32702/2307-2105-2019.10.42.
3. Даниленко О. А. Використання HR-аналітики в діагностиці системи управління персоналом // Бізнес Інформ. – 2021. – № 7. – С. 252–259.
4. Аванесьян А. Є. Кадровий контролінг як ефективний інструмент управління персоналом судноремонтних підприємств // Трансформаційна економіка. – 2025. – № 2 (11). – С. 7–12. – Режим доступу: <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2025-11-1>