

3. Санжаревский И.И. История, методология и техника исследования проблем общества и личности в социологии. Изд. 4-е, испр. и доп. Тамбов: 2012. С.432. С. http://www.politlogia.narod.ru/s/SANZ_SOC/g-083.htm#_ftnref1

Каменська О.О.

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ БЮДЖЕТУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У СТРАТЕГІЧНОМУ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Проблема більшості підприємств, які використовують систему бюджетного управління, полягає в тому, що вони прагнуть зібрати й аналізувати досить велику кількість даних, з яких тільки невелика частина впливає на успішну діяльність підприємства. Для ефективного бюджетного управління підприємством у рамках стратегії необхідна така звітність, на основі якої можна було б оперативно робити висновки щодо росту вартості підприємства й втілення інвестиційних перспектив розвитку.

Використання стратегічних бюджетів людського капіталу в рамках системи механізму управління промисловим підприємством висвітлено у роботах наступних вчених: С.К. Мордовін [1], Нівен Пол Р.[3], Нільс-Горан Ольве [4], Фридаг Хервіг Р. [5].

Однак використання закордонних концепцій без адаптації до вітчизняних умов господарювання є недоцільним у зв'язку з наявністю ряду істотних національних особливостей менеджменту, системи обліку й звітності, рівня інформаційного забезпечення.

Ціль статті. Обґрунтувати необхідність використання стратегічних бюджетів людського капіталу як головного інструменту реалізації стратегії промислового підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аспект людського капіталу підприємства характеризує здатність підприємства до довгочасного розвитку і є передумовою успішного виживання в довгостроковій перспективі.

Відстеження виконання планових стратегічних показників людського капіталу в процесі стратегічного бюджетування відбувається за допомогою наступних форм стратегічної звітності:

- Звіт про стратегічну готовність людського капіталу;
- Звіт про виконання стратегічного бюджету людського капіталу;
- Звіт про ефективність процесу управління людським капіталом.

Одним з найважливіших питань є формування переліку кінцевих користувачів, які за допомогою звітності визначають напрямку розвитку підприємства, ідентифікують проблеми й можливості їх подолання, ухвалюють відповідні управлінські рішення. Як правило, управлінські рішення ухвалюються на трьох рівнях:

- 1) керівництвом підприємства;

- 2) центрами фінансової відповідальності;
- 3) на місцях.

Згідно з ієрархічною структурою управління підприємством на всіх рівнях вирішуються певні завдання на підставі наданої інформації, яка міститься у звітності. Формат і зміст кожного Звіту визначаються підприємством, виходячи з його форми. Дата (час) надання встановлюється за кожним Звітом окремо залежно від значення й необхідності інформації для ухвалення управлінського рішення. Усі звіти в обов'язковому порядку проходять систематизацію – присвоєння власного коду форми, який повинен відображати наступні позиції: ступінь таємності інформації; користувач Звіту; особа, відповідальна за складання Звіту; період, за який надається Звіт.

Відправною крапкою представлених видів звітності служить Звіт про стратегічну готовність людського капіталу. Звіт про стратегічну готовність людського капіталу виступає як інструмента для її виміру, керування їй і демонстрації привабливості підприємства для інвестицій. Звіт про стратегічну готовність людського капіталу необхідно становити на підприємстві у двох варіантах: деталізований та скорочений.

Деталізований Звіт готується для внутрішніх потреб, насамперед для потреб менеджменту підприємства й для консолідації зусиль колективу працівників. Скорочений Звіт, у якому відсутня інформація, яка може нашкодити розвитку й конкурентному положенню підприємства, призначений для опублікування з метою залучення потенційних інвесторів.

Для оцінки Звіту про стратегічну готовність людського капіталу й установлення причин виникнення відхилень автор пропонує використовувати баланс компетенцій і можливостей людського капіталу.

Таким чином, стратегія підприємства визначає ті сфери діяльності, у які підприємство буде інвестувати бюджетні кошти й формувати компетенцію власними силами, а також ті сфери діяльності, у яких компетенція людського капіталу буде формуватися за рахунок співробітництва з партнерами й залучення сторонніх організацій.

Не менш значимою формою стратегічної нефінансової звітності є Звіт про виконання стратегічного бюджету людського капіталу, який загальному виді має наступний зміст:

- 1) бюджетне значення показника у звіті проставляє особу, відповідальну за прийняття розв'язків, із затвердженого керівником підприємства бюджету;
- 2) бухгалтер заповнює факт і значення відхилення, потім надає звіт особі, відповідальній за прийняття розв'язків;
- 3) особа, відповідальна за прийняття розв'язків, вивчає відхилення (заповнює тенденцію, істотність і причини відхилення).

Звіт про виконання стратегічного бюджету окремого підрозділу використовує керівник самого центру планування, контролю й прийняття управлінських розв'язків.

Вище керівництво на підставі даних такого звіту, оцінює діяльність кожного підрозділу і його керівника.

Третьою формою стратегічної звітності є Звіт про ефективність процесу керування людським капіталом. Формат даного звіту є досить простим для сприйняття, тому що має графічне вираження.

За допомогою графіків надається інформація з рівнів і трендам у динаміку. Переваги цього формату полягають у відображенні:

- 1) ефективності по місяцях звітного (поточного) року;
- 2) цільових показників за минулі роки;
- 3) довгострокових цілей на найближчі роки;
- 4) даних порівняльного аналізу (кращі показники підприємства, конкурентів і підприємств – лідерів у галузі).

Усе це допомагає керівництву запобігти проблемам неефективного використання стратегічних показників людського капіталу.

Підставою для складання Звіту є стратегія розвитку підприємства, інформація статистичних збірників, маркетингові служби й ін. Оцінка виконання бюджетних показників у зазначених формах звітності здійснюється за допомогою аналізу відхилень фактично досягнутих результатів від запланованих у бюджеті, значні зміни яких приводять до перегляду бюджету. Аналізуючи відхилення, можна уникнути значних фінансових втрат, підсилюючи сприятливі й зменшуючи несприятливі тенденції.

ВИСНОВКИ

У статті обґрунтовано необхідність забезпечення розвитку зв'язків між системою бюджетування і стратегією господарюючого суб'єкту. На основі цього запропоновано методичний підхід інформаційної підтримки функціонування стратегічних бюджетів людського капіталу промислового підприємства, сутність якого полягає у створенні дієвої системи стратегічної звітності, яка дозволяє відслідковувати виконання планових стратегічних показників людського капіталу у процесі стратегічного бюджетування за допомогою розроблених форм стратегічної звітності.

Література

1. Мордовин С.К. Управление персоналом: Современная российская практика / С.К. Мордовин. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2005. – 304 с.
2. Нечипоренко В. Погляд у майбутнє: Стратегічне планування у страховій компанії / В. Нечипоренко // Управленческий учет и бюджетирование. – К., 2008. – № 2. – С.63-65.
3. Нівен Пол Р. Сбалансированная система показателей - шаг за шагом: Максимальное повышение эффективности и закрепление полученных результатов / Р. Нівен Пол [пер. с англ. - Днепропетровск: Баланс-Клуб], 2003. - 328 с.
4. Нильс-Горан Ольве Сбалансированная система показателей. Практическое руководство по использованию / Ольве Нильс-Горан, Жан Рой, Магнус Веттер [пер. с англ. – М.: Издательский дом "Вильямс"], 2006. – 304 с.

5. Фридаг Хервиг Р. Сбалансированная система показателей / Р. Фридаг Хервиг, Вальтер Шмидт, [пер. с нем. М.В. Лапшинова]. — М.: Издательство "Омега-Л", 2006. - 144с.

Конова Л. А.

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Одним із ключових факторів виробництва будь-якого виду товарів і послуг поряд з інвестиційним капіталом є трудові ресурси. У сучасних умовах саме трудові ресурси розглядають як найбільш коштовний капітал, яким володіє підприємство. Науково-технічний прогрес і пов'язане з ним різке збільшення частки наукомістких технологій обумовлює ріст вимог до професійних, соціально-психологічних якостей і культурного рівня працівника. Ефективне управління трудовими ресурсами як особлива функція діяльності, пов'язана з найманням працівників, їхнім навчанням, оцінкою й оплатою їхньої праці, є важливою передумовою для ефективного функціонування виробництва. Підготовлені і кваліфіковані працівники, що знаходяться в штаті підприємства, називаються його персоналом, чи кадрами.

Мета статті – дослідження особливостей і надання рекомендацій з підвищення ефективності управління персоналом вітчизняних підприємств.

Головна мета управління персоналом полягає в забезпеченні підприємства працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства, їхньої професійної і соціальної адаптації.

Основними задачами, що вирішують структури з управління персоналом, є: планування потреби підприємства в трудових ресурсах, пошук і добір потрібних працівників, навчання і підвищення їхньої кваліфікації, управління трудовою мотивацією, створення умов для підвищення продуктивності праці, контроль за зміною статусу працівників, правові питання трудових відносин.

Вся організаційно-управлінська діяльність, і насамперед мотиваційна, у сукупності спрямована на активізацію усіх внутрішніх ресурсів працівників і їх максимально ефективно використання [2, с. 136].

Робота будь-якої організації неминуче пов'язана з необхідністю комплектування штату. Добір нових працівників не тільки забезпечує режим нормального функціонування організації, але і закладає фундамент майбутнього успіху. Від того, наскільки ефективно поставлені робота з добору персоналу, у значній мірі залежить якість людських ресурсів, їхній внесок у досягнення цілей організації і якість виробленої продукції чи наданих послуг [1, с. 59].

Пошук і добір персоналу є продовженням кадрової політики, реалізованої підприємством, і одним із ключових елементів системи управління персоналом, тісно ув'язаним практично з всіма основними напрямками роботи в цій сфері.

Мотивація трудової діяльності не може бути дійовою без застосування