

УДК 658:331-024.84

ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ І СТРУКТУРИЗАЦІЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

ЛИЗАНЕЦЬ А.Г., КАДАЧІГОВ О.С.
Мукачівський державний університет

Кадрова підсистема є ключовою складовою системи управління підприємством, яка багато в чому визначає ефективність його функціонування. Необхідність постійного пошуку резервів нарощування продуктивності господарської діяльності актуалізує потребу розробки цілісної концепції побудови системи управління персоналом, яка б виконувала своє функціональне призначення на належному рівні.

У статті здійснено аналіз, систематизацію та узагальнення теоретичного досвіду щодо визначення поняття «системи управління персоналом», досліджено варіанти її структуризації. Виділено інституційний, змістовний, організаційний та процесний підходи до розуміння кадрової системи. Обґрунтовано пріоритетність формування системи управління персоналом за функціональною ознакою.

Наголошено на тому факті, що успішність системи управління персоналом є результатом співвідношення суб'єктивно сформульованої мети управління кадрами та реально здійснюваних функцій. Кадрові функції виступають системоутворюючими складовими кадрової підсистеми. З цієї точки зору правильне визначення складу кадрових функцій, порядку їх реалізації, запобігання перетворення у дисфункції та закріплення за конкретними суб'єктами виступає передумовою досягнення мети управління персоналом.

Підкреслено важливість розмежування принципів формування і принципи функціонування системи управління персоналом підприємства. Окреслено зовнішні та внутрішні чинники впливу на параметри даної системи. Подальші дослідження спрямовані на функціональну структуризацію системи управління персоналом з огляду на внутрішні характеристики підприємства і зовнішні чинники впливу.

***Ключові слова:** персонал, управління персоналом, система управління персоналом підприємства, керуюча та керована підсистеми.*

Вирішальним фактором формування, функціонування і розвитку підприємства як складної соціально-економічної системи в сучасних умовах виступає персонал. Обрані підходи та методи управління кадровою підсистемою багато в чому визначають результативність господарської діяльності підприємства в цілому. Саме цей факт актуалізує потребу створення дієвої системи управління персоналом, яка б відповідала вимогам часу і забезпечувала необхідний економічний і соціальний ефект.

Об'єкти та методи дослідження. Проблеми теорії, методології та практики формування, структуризації і функціонування системи управління персоналом підприємства висвітлювались у працях В.В. Апопія [1], А.П.Єгоршина [2], П.В.Журавльова, С.А.Карташова, Н.К.Маусова, Ю.Г.Одегова [3], Л.Б. Пошеложної [6], Ф.І.Хміль та Л.М.Хміль [12], С.В. Шекшні [13], а також багатьох інших вітчизняних та зарубіжних науковців.

Оцінюючи наукові праці з досліджуваної проблеми, варто відзначити відсутність цілісної концепції розуміння змісту і складу системи управління персоналом. Відсутнє комплексне дослідження, яке б стало практичною опорою для сучасних вітчизняних підприємств у формуванні власної моделі управління персоналом.

Постановка задачі. Метою статті є аналіз, систематизація та узагальнення теоретичного досвіду щодо визначення поняття «системи управління персоналом», дослідження підходів до структуризації системи управління персоналом підприємства незалежно від здійснюваного виду діяльності, визначення принципів її формування та функціонування.

Результати та їх обговорення. В умовах інтенсифікації економічних процесів та з огляду на важливість пристосування до динамічних змін у ринковому середовищі доцільним є сприйняття підприємства як цілісної, складної багатовекторної системи, що зумовлює необхідність застосування системного підходу до його управління та використання

системних методів для аналізу процесів, що відбуваються в його межах. Такий підхід викликає, насамперед потребу в чіткому окресленні поняття і структури системи, розробці нової парадигми дослідження підсистем, чинників і закономірностей їх формування та розвитку.

Системний підхід в управлінні персоналом відбиває взаємозв'язки між окремими аспектами даного виду діяльності і виражається в розробці кінцевої мети, визначенні шляхів її досягнення, створення відповідного механізму управління, який забезпечує комплексне планування, організацію та стимулювання роботи з персоналом на підприємстві [10, с.17]. Актуальним і винятково важливим завданням його реалізації є забезпечення цілісності системи управління персоналом, сукупної дії всіх її елементів, що дасть можливість отримати бажаний економічний та соціальний ефект.

Підприємство незалежно від здійснюваного виду діяльності є складною динамічною соціально-економічною системою відкритого типу, призначеною для задоволення потреб і запитів потенційних споживачів за допомогою виготовлення товарів або надання послуг. Обґрунтуванням її економічності виступає створення матеріальних благ та суспільного продукту, а соціальності - розгляд людини як основного елемента системи, суб'єкта та об'єкта управління [8, с.27].

За ознакою функціонального змісту елементів на підприємстві вирізняють технічну, технологічну, організаційну, економічну та соціальну (кадрову) підсистеми [8]. При цьому соціальна підсистема є рушійною силою організації – живою працею, що забезпечує взаємодію факторів виробництва.

Існують й інші варіанти структурування соціально-економічної системи, однак звертає на себе увагу та обставина, що в якості невід'ємної частини завжди виступає кадрова складова.

Управління кадровою складовою організаційної системи, тобто персоналом, слід розглядати з двох точок зору.

З одного боку, — це процес функціонування і взаємодії менеджерів підприємства, а також між ними та їхніми підлеглими. Він характеризується системністю, безперервністю, динамічністю, достатньою складністю, комплексністю, багатфункціональністю. З іншого боку, управління персоналом є системою відносин між різними економічними суб'єктами на організаційному рівні і в цьому сенсі воно представляє собою сукупність об'єктів і суб'єктів управління, що діє на основі певних принципів і методів та забезпечує реалізацію управлінських впливів. Дана система відносин може мати вигляд, представлений на рис. 1.

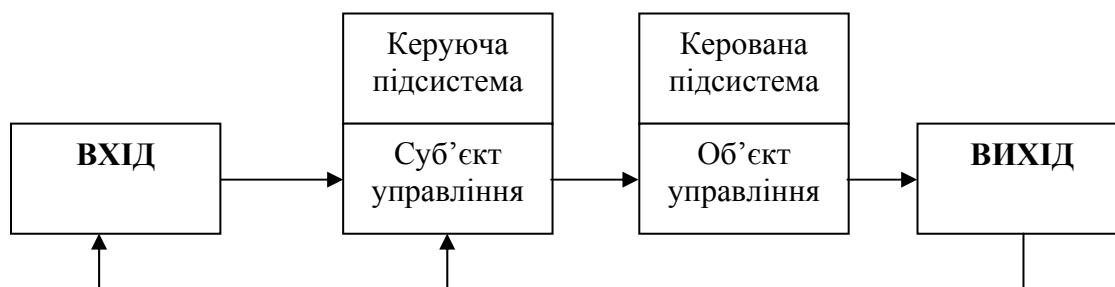


Рис. 1 Загальна схема функціонування системи управління персоналом підприємства

Згідно з рис. 1 управління персоналом забезпечується взаємодією керуючої та керованої підсистем. Керуюча підсистема (суб'єкт) – це сукупність органів управління й управлінських працівників за певними масштабами своєї діяльності, компетенцією та специфікою виконуючих функцій. Вона може змінюватись під впливом організуючих і дезорганізуючих чинників. Керуюча підсистема представлена лінійними керівниками, які розробляють комплекс економічних й організаційних заходів щодо відтворення і використання персоналу, а також кадровою службою. Керована підсистема (об'єкт) – це

система соціально-економічних відносин з приводу процесу відтворення й використання персоналу. У процесі управління колективом людина (персонал) одночасно може бути суб'єктом управління (коли приймає рішення) і об'єктом управління (коли виконує рішення вищого керівництва).

Система управління персоналом розглядається як одна з підсистем менеджменту будь-якого підприємства. Вона створюється з метою забезпечення ефективної роботи підприємства, раціонального використання його ресурсів. Тому на вході даної системи генеральним менеджментом підприємства визначаються основні вимоги до управління персоналом та очікуваний результат. На виході виходить реальний результат. У разі явної невідповідності планованого і реального результатів виникає необхідність в коректуванні діяльності суб'єкта управління, уточнення функціональних обов'язків відповідних посадових осіб, повторної оцінки їх роботи і т.п.

Сутність системи управління персоналом та її структура трактуються різними науковцями по-різному. Журавльов П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. розглядають систему управління персоналом як інструмент забезпечення максимального використання потенціалу співробітників для досягнення організаційних цілей [3, с.89]. Продіус І.П., Владімірова Т.А., Запорожак Д.В., Продіус Ю.І. представляють кадрову складову як центральну і найбільш складно організовану підсистему всієї організації, яка включає її трудовий потенціал, взаємодію кадрів, цілі, норми та механізм їх функціонування і розвитку [7, с.17]. Г.В.Щокін ототожнює управління кадрами з комплексною системою, елементами якої є основні напрямки, етапи принципи, види і форми кадрової роботи [9, с.92].

На думку Лапіна А., методологічною основою побудови системи управління персоналом повинен виступати системний підхід до використання людського фактора, а механізмом запуску – програмна реалізація окремих складових (профпідготовки, атестації персоналу і робочих місць, оплати праці та ін.) [4, с.83-87].

С.В.Шекшня розглядає систему управління персоналом як сукупність методів, процедур, прийомів впливу організації на співробітників з метою максимального використання їх потенціалу для досягнення організаційних цілей [13, с.48]. Автором виділено 4 підсистеми, які відповідають основним функціям управління персоналом - підбір персоналу, навчання і розвиток, оцінка та винагорода персоналу. Іноді дві останні підсистеми об'єднуються через їх тісну взаємозалежність.

Кібанов А.Я. до складу кадрової підсистеми включає функціональні підсистеми умов праці, трудових відносин, обліку та розвитку кадрів, планування, прогнозування і маркетингу персоналу, аналізу і розвитку засобів стимулювання праці, юридичних послуг, розвитку соціальної інфраструктури, розробки оргструктур управління. Саме проектування даної підсистеми розглядається як невід'ємне від проектування системи управління організацією. Система управління кадрами вважається «кістяком» організаційної структури управління організацією [11, с.64].

Єгоршин А.П. до складу системи роботи з персоналом включає кадрову політику, підбір персоналу, оцінку персоналу, розстановку та навчання персоналу [2, с.20-21]. Особлива увага акцентована автором на взаємозв'язок окремих підсистем кадрової системи з нормативними документами (статутом підприємства, правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, положенням про оплату праці тощо). У складі ефективних систем управління персоналом він виділяє три взаємопов'язані підсистеми — виконавці, види робіт та інформаційне забезпечення управління [2].

Таким чином, аналіз наукових джерел показує, що єдине визначення системи управління персоналом відсутнє. Кожен з дослідників пропонує власне бачення цього поняття, зосереджуючи увагу або на технологічних та методологічних аспектах управління кадрами, або на реалізації окремих функцій його суб'єктами.

Погоджуємось з тим фактом, що аналіз та систематизація існуючих визначень системи управління персоналом дає можливість об'єднати їх у декілька підходів:

— інституційний підхід, який розглядає управління персоналом як різноманітну діяльність різних суб'єктів (спеціалізовані служби управління персоналом, лінійних і вищих керівників, які виконують функцію управління щодо своїх підлеглих), спрямовану на реалізацію цілей стратегічного розвитку організації і виконання тактичних завдань щодо найбільш ефективного використання зайнятих на підприємстві працівників;

— змістовний (функціональний) підхід, який «ґрунтується на виділенні функцій управління персоналом, його цілей і завдань функціонування в межах організації». Він показує «які дії, процеси повинні бути здійсненні для того, щоб досягти цих цілей», на відміну від інституційного підходу, який акцентує увагу на «тому, що повинно дати управління персоналом для організації». Це дає змогу говорити про управління персоналом як про особливий вид діяльності, як про цілісну систему, яка має свій специфічний зміст;

— організаційний підхід, який розглядає управління персоналом як комплекс взаємопов'язаних економічних, організаційних і соціально-психологічних методів, які забезпечують ефективність трудової діяльності. Мова йде про взаємодію об'єкта і суб'єкта, розглядаються механізми, технології, інструменти і процедури реалізації функцій управління персоналом;

— відповідно до процесного підходу, об'єктом системи управління персоналом є процес цілеспрямованої взаємодії і взаємовпливу в спільній продуктивній діяльності управлінців і персоналу. Даний підхід визначає систему управління як єдність суб'єкта і об'єкта управління, яка досягається за рахунок не тільки саморегулювання у складних соціальних системах, але й цілеспрямованого впливу об'єкта управління на суб'єкт. При цьому об'єктом управління є соціальні відносини, процеси, групи, а також соціальні ресурси і сама людина, яка вступає в соціальні відносини, бере участь у соціальних процесах і групах, у реалізації ресурсів[1].

Інтегрування існуючих підходів до розуміння системи управління персоналом дає можливість розглядати її як комплекс цілей, задач і основних напрямків діяльності, а також різних видів, методів і відповідного механізму управління, спрямованих на підвищення продуктивності і якості праці осіб, які знаходяться у трудових відносинах з даним підприємством.

Оскільки в більшості визначень наголос робиться на кадрових функціях, доцільним є моделювання системи управління персоналом саме з використанням функціонального підходу.

Під функцією, як правило, розуміють конкретний спосіб чи напрямок діяльності того або іншого суб'єкту управління, а функціонування ототожнюється з їхньою діяльністю взагалі. Проте діяльність одного і того ж суб'єкту управління персоналом може сприяти досягненню визначеного результату кадровою підсистемою, але може й протидіяти або бути нейтральною. У першому випадку відношення суб'єкту до об'єкту управління (в даному випадку до персоналу) – його функція, а у другому – дисфункція.

Організаційна успішність системи управління персоналом є результатом співвідношення суб'єктивно сформульованої мети управління кадрами та реально здійснюваних функцій. Кадрові функції виступають системоутворюючими складовими кадрової підсистеми. З цієї точки зору правильне визначення складу кадрових функцій, порядку їх реалізації, запобігання перетворення у дисфункції та закріплення за конкретними суб'єктами виступає передумовою досягнення мети системи управління персоналом.

Мету системи управління персоналом формують сукупність завдань, які вона виконує у складі системи управління підприємством: забезпечення необхідним персоналом, досягнення високого рівня ефективності його праці, реалізація та розвиток трудового потенціалу

працівників підприємства підвищення ефективності діяльності підприємства, забезпечення високої соціальної ефективності функціонування трудового колективу; формування позитивного іміджу підприємства на ринку праці і ринку товарів та послуг тощо.

Таким чином, функціональний підхід до формування системи управління персоналом передбачає:

— трактування даної підсистеми як складного утворення, яке об'єднує декілька виділених за функціональною ознакою підсистем з досить високим ступенем автономності та взаємовпливів, має розгалужену структуру і базується на визначених методах і принципах формування і управління;

— залежно від рівня сформованості та потреб розвитку домінуючими у складі системи управління персоналом в той чи інший період часу стають різні функціональні підсистеми, які зумовлюють специфіку її загальної спрямованості, умови функціонування, динамізм розвитку;

— сприйняття кадрових функцій як системоутворюючих складових;

— наявність системообмежуючих та системозабезпечуючих складових в системі управління персоналом.

Безпосередньо функції управління персоналом можуть бути згруповані у дві групи: основні і забезпечуючі.

Основні функції спрямовані на реалізацію конкретних завдань щодо найбільш ефективного відтворення людських ресурсів в організації, а щоб забезпечити функції спрямовані на забезпечення умов для функціонування системи (реалізації кадрових задач).

Забезпечуючі функції управління персоналом включають функції кадрового, науково-методичного, правового, фінансового та інформаційного забезпечення.

У свою чергу, основні функції можуть бути розділені на загальні (тобто характерні для будь-якого виду управлінської діяльності) і спеціальні (тобто відображають особливості конкретного виду управління).

Загальні функції управління персоналом – це планування, організування, мотивування, контролювання, регулювання, а також кадровий облік.

При всьому різноманітті організацій, які існують в сучасному суспільстві, і видів діяльності, якими вони зайняті, в управлінні персоналом реалізуються одні і ті ж спеціальні функції незалежно від специфіки діяльності.

До спеціальних функцій управління персоналом належать:

— найм та відбір персоналу. Кожна організація залучає необхідних для досягнення її цілей співробітників. Способи підбору можуть бути різними в залежності від характеру і умов діяльності організації (наприклад, призов до армії, конкурсні іспити у вузі, вербування членів політичних організацій);

— оцінка виконання, атестація. Організація здійснює оцінку участі кожного із співробітників у досягненні поставлених перед організацією цілей. Форми також різноманітні як типи організацій; присвоєння чергового розряду, підвищення на посаді, пониження в посаді, підвищення і пониження зарплати і т.п.;

— винагорода. Кожна організація в тій чи іншій формі винагороджує своїх співробітників, тобто якимось чином компенсує витрати часу, енергії, інтелекту, які вони несуть, працюючи над досягненням організаційних цілей;

— розвиток персоналу. Всі без винятку організації проводять розвиток своїх співробітників, щоб пояснити що стоять перед ними завдання і привести навички та вміння у відповідність з цими завданнями.

Функції управління персоналом дуже тісно пов'язані між собою і утворюють в сукупності певну систему роботи з персоналом, де зміни, що відбуваються в складі кожної з

функцій, викликають необхідність коригування всіх інших пов'язаних функціональних завдань і обов'язків.

Конкретні форми прояву та реалізації найму і відбору персоналу, організація роботи, виконання, техніка безпеки, оцінка виконання, атестація, а також винагорода і розвиток персоналу в кожній організації мають свою специфіку в залежності від прийнятих управлінських традицій і культури організації.

На процес формування та функціонування системи управління персоналом впливають ряд зовнішніх та внутрішніх чинників, які відображені на рис. 2.

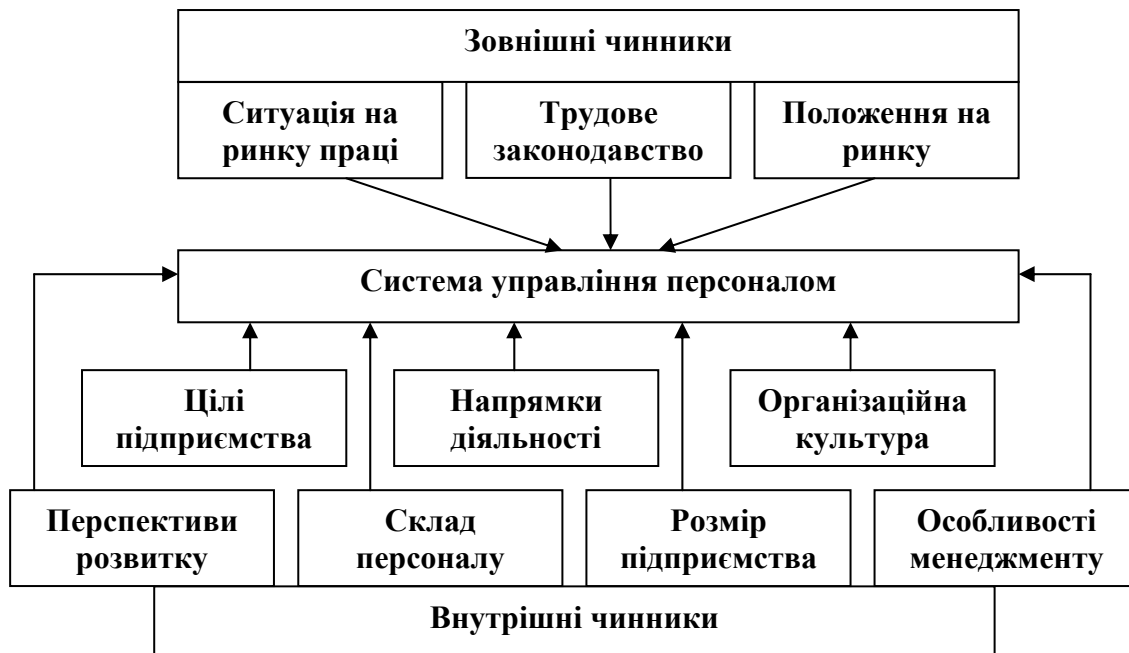


Рис. 2 Чинники, які впливають на формування системи управління персоналом підприємства

Для обґрунтування розміру, складу та технології побудови системи управління персоналом розроблено ряд принципів та методів.

Принципи системи управління персоналом - це сукупність обов'язкових або бажаних передумов та характеристик, які визначають вимоги до формування і напрямки розвитку управлінської системи. Засобами реалізації принципів виступають методи управління.

Принципи, які покладені в основу ефективного управління персоналом, мають багаторівневий характер (загальні, часткові, спеціальні, окремі) [8, с.50-54], і поширюються на різні сфери діяльності (управління працею в рамках регіону, галузі, підприємства, окремого працівника). В числі загальних принципів як інструментів управління персоналом виділяють науковість, плановість, комплексність, неперервність, нормативність, економічність, відповідальність та ін. До часткових принципів відносять індивідуалізацію та демократизацію роботи з кадрами, відповідність кадрових функцій цілям виробництва, інформатизацію кадрової роботи тощо [5, с.52].

Всі принципи системи управління персоналом реалізуються у взаємозв'язку. Їх конкретне поєднання та пріоритетність визначаються специфікою середовища, в якому функціонує підприємство.

Ми вважаємо за необхідне розмежувати принципи побудови та принципи функціонування, проте даний розподіл можна вважати досить умовним, оскільки окремі принципи є актуальними як на стадії формування, так і на стадії функціонування системи управління персоналом. Зважаючи на це, певний набір принципів є спільним для обох груп (див. рис. 3).

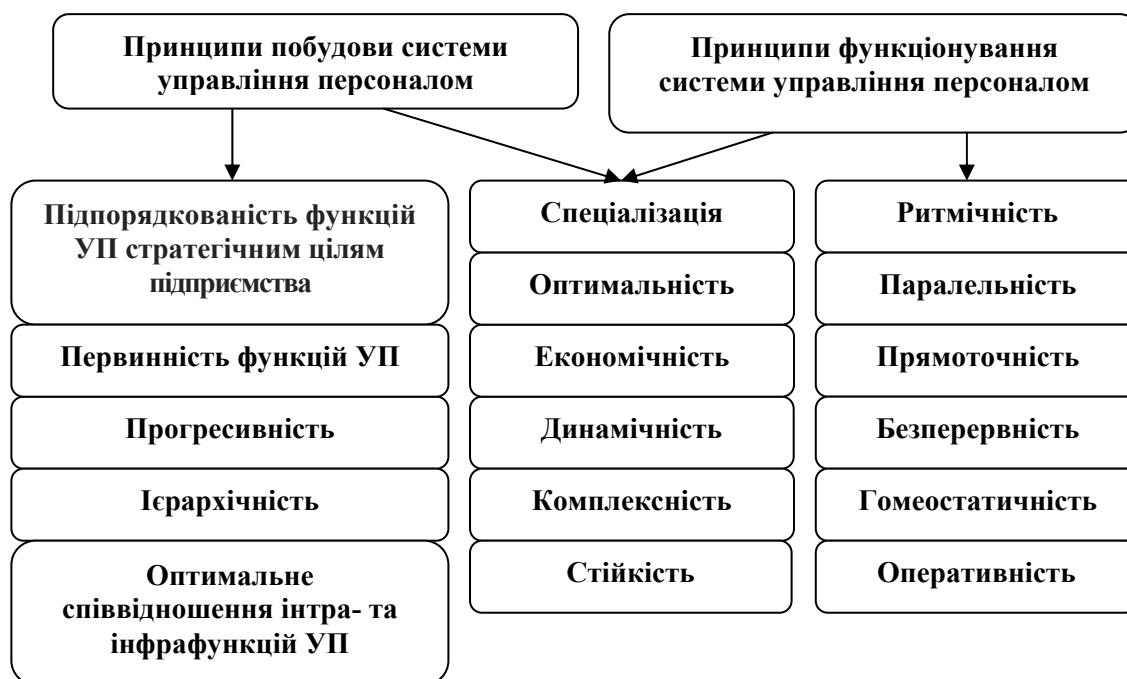


Рис. 3 Принципи побудови та функціонування системи управління персоналом

До основних принципів побудови системи управління персоналом відносять [11]:

- підпорядкованість кадрових функцій стратегічним цілям підприємства;
- первинність функцій управління персоналом (склад системи, її організаційна структура, вимоги до працівників залежать від змісту, кількості та трудомісткості кадрових функцій);
 - оптимальне співвідношення інтра- та інфрафункцій управління персоналом – визначає пропорції між функціями, спрямованими на організацію системи управління персоналом (інтрафункції), та кадровими функціями (інфрафункції);
 - прогресивність (відповідність системи передовим аналогам);
 - ієрархічність, принциповою характеристикою якої є несиметрична передача інформації «вниз» і «вгору» по системі управління.

Принципи функціонування системи управління персоналом тісно переплітаються з принципами раціональної організації виробничих процесів і включають:

- ритмічність: нормування окремих видів або робіт, виконуваних фахівцями кадрової служби;
- паралельність: одночасна розробка та виконання різних управлінських рішень, пов'язаних з кадрами;
- прямоточність: даний принцип в основному стосується інформаційного обміну в рамках системи управління персоналом і передбачає своєчасність та злагодженість отримання інформації, відсутність ланок, дублюючих обробку одних і тих же інформаційних даних по управлінню персоналом;
- безперервність: безперервний процес виконання кадрових функцій;
- автоматизованість: максимальне та економічно доцільне звільнення людини від виконання функцій по управлінню персоналом шляхом використання засобів комп'ютерної, обчислювальної та організаційної техніки;
- оперативність: здатність реагувати на потреби виробництва в робочій силі в найкоротший проміжок часу;
- гомеостатичність: здатність протистояти порушенням у функціонуванні системи управління персоналом, здатність до саморегуляції.

До принципів, які вважають і принципами побудови, і принципами функціонування системи управління персоналом, належать:

- економічність (забезпечення мінімальної питомої ваги затрат на управління кадрами в складі загальних затрат підприємства);
- динамічність (здатність включати додаткові підсистеми чи виключати зайві при виникненні необхідності, зумовленої різними факторами);
- комплексність (забезпечення тісного взаємозв'язку між окремими елементами та підсистемами системи управління персоналом);
- стійкість (можливість залишатись працездатною і саморегулюватись під тиском зовнішніх впливів).
- спеціалізація: по-перше, формування окремих структурних ланок кадрової служби, відповідальних за виконання визначених функцій управління; по-друге, поділ праці в рамках структурних ланок;
- оптимальність: забезпечення виконання необхідних кадрових функцій при мінімумі затрат і застосуванні передових методів та прийомів.

Висновки. Аналіз різних варіантів розуміння поняття системи управління персоналом дозволяє виділити у їх складі інституційний, функціональний, організаційний та процесний підходи, серед яких пріоритетним вважаємо функціональний. Відповідно до даного підходу організаційна успішність кадрової підсистеми є результатом співвідношення суб'єктивно сформульованої мети управління кадрами та реально здійснюваних функцій. З огляду на це правильне визначення складу кадрових функцій, порядку їх реалізації, запобігання перетворення у дисфункції та закріплення за конкретними суб'єктами виступає передумовою досягнення мети системи управління персоналом.

Подальші дослідження повинні бути спрямовані на функціональну структурування системи управління персоналом з урахуванням зовнішніх і внутрішніх чинників впливу на її параметри і функціонування.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Алопій В.В. Інноваційні аспекти управління персоналом торговельних підприємств / В.В. Алопій // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – № 5 (50). – 2011. – с. 247-254.
2. Егоршин А. П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2001. – 702 с.
3. Журавлев П.В. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера / П.В.Журавлев, С.А.Карташов, Н.К.Маусов, Ю.Г.Одегов – М.: «Экзамен», 1999. – 576 с.
4. Лапин А. Формирование системы управления персоналом (региональный и микроэкономический аспекты) / А.Лапин // Проблемы теории и практики управления. - 2000. –№5. - С.83-87.
5. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : [учеб. пособие] ; под ред. П. В. Шеметова / Е. В. Маслов. – М. : ИНФРА-М ; Новосибирск ; НГАЭиУ, 2001. – 312 с.
6. Пошелюжна, Л. Б. Особливості сучасного управління персоналом на вітчизняних підприємствах [Електронний ресурс] / Л. Б. Пошелюжна. – Режим доступу – http://www.nbuv.gov.ua /portal /Soc_Gum /inek /2010_1/163.pdf
7. Продиус И.П. Управление персоналом / И.П. Продиус., Т.А. Владимирова, Д.В. Запорожак, Ю.И. Продиус.– Одесса: Одес. гос. мед. ун-т, 2001. – 251с.
8. Сухарський В.С. Менеджмент: теорія, методологія, практика. Монографія. / В.С.Сухарський – Тернопіль: Астон, 2002. – 416с.
9. Теорія і практика управління персоналом: Навч.-метод. посібник / Авт.-уклад. Г.В.Щокін. – К.: МАУП, 1998. – 256 с.
10. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под научн. ред. проф. д-ра Райнера Марра, д-ра Герберта Шмидта. – М.: Изд-во МГУ, 1997. – 480 с.
11. Управление персоналом организации : [учебник] / под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 638 с.
12. Хміль Ф.І., Хміль Л.М. Управління персоналом комерційного банку: Навч. посібник / Ф.І.Хміль, Л.М.Хміль / Під заг. ред. Ф.І. Хміля. – Рівне: РДГУ, 2001. – 245 с.
13. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации / Учебно-практическое пособие./ С.В.Шекшня. – М.:ЗАО «Бизнес-школа»Интел-Синтез», 1997. – 336 с.

АННОТАЦІЯ

ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И СТРУКТУРИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Кадровая подсистема является ключевой составляющей системы управления предприятием, которая во многом определяет эффективность его функционирования. Необходимость постоянного поиска резервов наращивания производительности хозяйственной деятельности актуализирует необходимость разработки целостной концепции построения системы управления персоналом, которая выполняла бы свое функциональное назначение на должном уровне.

В статье проведен анализ, систематизация и обобщение теоретического опыта по определению понятия «системы управления персоналом», исследованы варианты ее структуризации. Выделены институциональный, содержательный, организационный и процессный подходы к пониманию кадровой системы. Обоснованно приоритетность формирования системы управления персоналом по функциональному признаку. Отмечен тот факт, что успешность системы управления персоналом является результатом соотношения субъективно сформулированной цели управления кадрами и реально осуществляемых функций. Кадровые функции выступают системообразующими составляющими кадровой подсистемы. С этой точки зрения правильное определение состава кадровых функций, порядка их реализации, предотвращения превращения в дисфункции и закрепление за конкретными субъектами выступает предпосылкой достижения цели управления персоналом.

Подчеркнута важность разграничения принципов формирования и принципов функционирования системы управления персоналом предприятия. Определены внешние и внутренние факторы влияния на параметры данной системы. Дальнейшие исследования направлены на функциональную структуризацию системы управления персоналом с учетом внутренних характеристик предприятия и внешних факторов влияния.

***Ключевые слова:** персонал, управление персоналом, система управления персоналом, управляющая и управляемая подсистемы.*

SUMMARY

BACKGROUNDS FOR THE FORMATION AND STRUCTURING OF ENTERPRISE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Human resources subsystem is the key component of the enterprise management system, which largely determines the efficiency of its functioning. The necessity of constant search for reserves to increase economic activities productivity actualizes the demand to develop the concept of personnel management system construction, that would perform its functionality at the appropriate level. The analysis and systematization of theoretical experience concerning the definition of «Human resource management system» have been conducted in the article, as well as the variants of its structuring have been analysed.

Institutional, informative, organizational and process approaches to understanding the human resources system have been pointed out.

The priority human resources management system formation due to its functional characteristics has been substantiated. It has been emphasized on the fact, that the success of the human resources management system is the result of interrelation of subjectively formed human resources management aim and actually implemented functions. Human resources functions are the system-forming components of human resources subsystems.

From this viewpoint, the proper determination of human resources functions content, procedures of their implementation, prevention of their conversion into disfunction and assigning them to peculiar subjects are the pre condition for achieving the human resources management aim.

The differentiation of human resources subsystem formation and functioning principles have been pointed out. The external and internal factors influencing the parameters of the system have been outlined. Further research will be focused on functional structuring of human resource management system due to internal enterprise characteristics and external influencing factors.

***Key words:** human resource, human resource management, human resource management system of the enterprise, managerial and managed subsystems.*

УДК 657.47:67/68

ЛЕГКА ПРОМИСЛОВІСТЬ, МЕТОДИКА ОБЛІКУ ВИТРАТ

Головачко В. М., Шулевка О. Ю.
Мукачівський державний університет

У статті проаналізовано легку промисловість та її облік, вплив легкої промисловості на зайнятість населення, на прикладі швейної промисловості розглянуто теоретичні основи бухгалтерського та управлінського обліку в легкій промисловості, облік витрат на виробництві продукції та визначення її собівартості, висвітлені питання удосконалення обліку і контролю витрат виробництва та реалізації продукції швейної промисловості.

Зміна економічної системи, що призвела до нових умов господарювання, вимагає переосмислення теоретичних і методичних підходів до управління підприємством, зокрема до бухгалтерського обліку і, передусім, обліку витрат. Необхідність адаптації обліку витрат виробництва до сучасних умов господарської діяльності зумовила потребу в уточненні економічної сутності основних категорій.

Із введенням Положень (стандартів) бухгалтерського обліку, Плану рахунків докорінно змінилися підходи до визнання витрат, розрахунку собівартості, які необхідно врахувати при побудові методики обліку в легкій промисловості, оскільки діюча методика бухгалтерського обліку витрат і калькулювання собівартості продукції не в повній мірі відповідає вимогам ринкової економіки. Недостатньо уваги в ній приділяється питанням автоматизації внутрішньогосподарського обліку, вибору оптимальних баз розподілу непрямих витрат, визначення і застосування методів обліку витрат, тощо. Вирішення зазначеного дасть змогу перейти на новий рівень побудови бухгалтерського обліку, підвищити його аналітичність та ефективність в управлінні діяльністю швейних підприємств.

Важливість і недостатнє вивчення вищевикладених проблем, необхідність їх глибокого теоретичного дослідження і практичного обґрунтування для підприємств легкої промисловості України, визначили вибір теми даної роботи.

Ключові слова: легка промисловість, підприємство, облік, методи обліку, витрати, зайнятість.

Постановка проблеми. Економіка країни в ринкових відносинах вимагає ефективного ведення господарства, активного й послідовного впровадження досягнень інформаційних технологій, всього нового і прогресивного. У цих умовах зростає роль бухгалтерського обліку, оскільки потрібно не тільки порівнювати здійснені витрати з отриманими доходами, але і вести активний пошук ефективного використання кожної вкладеної гривні у виробничу комерційну та фінансову діяльність підприємств і організацій. Сучасний бухгалтерський облік займає одне з головних місць в системі управління підприємством, в тому числі й легкою промисловістю. Він повинен відповідати вимогам міжнародних стандартів, задовольняти потреби зовнішніх і внутрішніх користувачів інформації, виявляти резерви підвищення ефективності виробництва.

Сучасний стан економіки нашої країни потребує докорінної зміни господарського механізму та створення якісно нової системи управління. Вирішити проблему ефективного розвитку та економічного росту підприємств України, зокрема у швейній галузі легкої промисловості, неможливо без удосконалення, насамперед, системи управління витратами та собівартістю продукції. В управлінні виробництвом важлива роль належить бухгалтерському обліку, значне місце в якому займає облік витрат та калькулювання собівартості продукції.

Аналіз останніх досліджень. Даною темою досліджень займалися в основному зарубіжні науковці, але й доробок вітчизняних вчених є значущий. Дослідженню теорії та практики обліку присвячені роботивчених-економістів: Бороненковой С.А., Горелік О.М., Івашкевича В.Б., Кондракова Н. П., Маркар'ян Е. А., Полозова А. М., та інші. Проблеми вдосконалення обліку та аналізу витрат постійно знаходяться в центрі уваги вчених і отримали досить повне відображення в спеціальній літературі. Серед зарубіжних відомі такі економісти, як: Алан Апчерч, Чарльз Хорнгрен, Джордж Фостер, ДатарШрикант та інші. Вони в своїх працях акцентують увагу на необхідності провадження управлінського обліку за принципом постійних і змінних витрат з метою отримання точних результатів.