

ОРГАНІЗАЦІЙНІ РЕГУЛЯТОРИ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА УТРИМАННЯ І РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Досліджено необхідність оперування організаційними регуляторами управління витратами на утримання і розвиток персоналу в умовах модернізації машинобудівних підприємств. Розроблено концептуальну схему механізму, що регламентує роботу з персоналом, передбачає дотримання сукупності правил формування, розподілу та використання коштів на утримання і розвиток персоналу.

Ключові слова: управління витратами на персонал, машинобудівні підприємства.

S. S. NISFOYAN

Kirovograd National Technical University

REGULATORS OF ORGANIZATIONAL COST OF MAINTENANCE AND STAFF DEVELOPMENT IN THE MODERNIZATION OF ENGINEERING ENTERPRISES

Abstract. Investigated the necessity of institutional controls operation of government expenditure on maintenance and development of personnel in the modernization of machine-building enterprises. The conceptual scheme of the mechanism that regulates the work of the staff, suggests that the set of rules of formation, distribution and use of funds for the maintenance and development of staff.

Keywords: staff costs, machine-building enterprises.

Постановка проблеми. Вітчизняні підприємства повинні відповідати вимогам світового середовища щодо дієвого господарювання особливого значення набуває ефективне управління персоналом, саме тому важливим завданням для керівництва підприємства стає усвідомлення провідної ролі персоналу та формування новітнього бачення проблеми визначення витрат на персонал, які займають найважливіше місце у структурі витрат підприємства. Виходячи з цього, одним із необхідних та актуальних інструментів забезпечення ефективності діяльності підприємства стає система управління витратами на персонал.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні доробки вітчизняних вчених – Антонюк В. П. [1], Гавкалової Н. Л. [2], Гришко Н. В. [3], Захарової О. В. [4], Турило А. М. [5] – довели про високий рівень значущості питань, що стосуються управління витратами на утримання і розвиток персоналу підприємств. Проведення комплексної оцінки рівня зазначеного характеру витрат на персонал машинобудівного комплексу, що здійснений на прикладі функціонування Кіровоградського регіону, свідчить про існування прогалин в системі управління та вимагає застосування комплексу інструментів, визначення чинників впливу зовнішньої та внутрішньої спрямованості, напрямів використання витрат, суб'єктів впливу, що включатиметься у формування дієвого механізму.

З огляду на зазначене *метою дослідження є* обґрунтування необхідності оперування організаційними регуляторами управління витратами на утримання і розвиток персоналу в умовах модернізації машинобудівних підприємств.

Виклад основного матеріалу. Уявляється безумовно корисним для сучасної теорії та господарської практики України поглибити існуючі наукові уявлення про функціонування механізму управління витратами на утримання і розвиток персоналу підприємства. Апелюючи до словника слів іноземного походження категорія «механізм» розглядається як, по-перше, сукупність станів та процесів, з яких складається будь-яке фізичне, хімічне, фізіологічне явище; по-друге, внутрішній пристрій, система чогось; по-третє, пристрій для передачі та перетворення руху, що передбачає собою систему ланок, в якій рух одного або декількох ведучих викликає достатньо визначений рух інших ланок системи [6].

У тлумачному словнику за редакцією Ожегова С. І. та Шведової Н. Ю. механізм представлений як «система, пристрій, що визначає порядок будь-якого виду діяльності; послідовність станів процесів, що визначають собою будь-яку дію, явище» [7, с. 354].

Ряд провідних вчених України, серед яких Попов О. Є. [8], Отенко І. П. та Москаленко Н. О. [9], Шульга В. І. [10], Ю. Лисенком і П. Єгоровим [11], Булеєв І. П. [12], Кендюхов О. В. [13] акцентують увагу на розробці та доцільності впровадження організаційно-економічного механізму управління щодо різних сфер діяльності підприємства. Аналіз літературних джерел переконливо свідчить про те, що організаційно-економічний механізм – це система формування цілей і стимулів, які дозволяють перетворити в процесі трудової діяльності рух (динаміку) матеріальних і духовних потреб членів суспільства на рух засобів виробництва і його кінцевих результатів, спрямованих на задоволення платоспроможного попиту споживачів.

Ґрунтуючись на дослідженні [14, с. 135–136] відокремимо якісні риси сучасного механізму управління, зміст яких зводиться до наступного:

- ефективна система господарювання, що описує управління як відокремлену функцію виробничих відносин;
- оптимальне співвідношення різних форм і методів господарювання, які застосовуються

суб'єктом для цілеспрямованого впливу на виробничі відносини;

- раціональна єдність економічних, соціальних, організаційних, правових, фінансових, культурних форм і методів, правил, норм, об'єднаних в економічний механізм, що дозволяє використовувати ці правила задля заохочення персоналу до праці.

Поділяючи такий напрямок думок дисертантом представлено власне бачення механізму управління витратами на утримання і розвиток персоналу як системи формування цілей з урахуванням впливу чинників внутрішнього та зовнішнього середовища, що обумовлюють напрями використання витрат та дозволяють визначити пріоритети впливу управління витратами на утримання і розвиток персоналу за допомогою сукупності інструментарного забезпечення, що визначаються та застосовуються суб'єктами управління.

З огляду на це розроблено концептуальну схему механізму управління витратами на утримання і розвиток персоналу машинобудівних підприємств, що представлена на рис. 1.

Пояснення щодо структурних елементів схеми наступні:

- обґрунтування вибору чинників внутрішнього та зовнішнього середовища передбачає використання матричного аналізу складання профілю середовища Дж. Вільсона, який базується на оцінці відносної значущості для підприємства окремих чинників;

- напрями використання витрат на утримання і розвиток персоналу;

- пріоритет дії механізму полягає в проведенні моніторингу ефективності управління витратами на утримання і розвиток персоналу, комплексної оцінки складу витрат та моделюванні їх прогнозних значень у стратегічному періоді діяльності машинобудівних підприємств;

- інструментальне забезпечення процесу управління витратами на утримання і розвиток персоналу дозволить в практичній площині використовувати ті з них, що в найбільшому ступені відповідатимуть критерію оптимальності розподілу суми витрат між визначеними видами, а саме: на утримання – витрати на спецодяг, взуття та інші засоби захисту працівників; оплату житла працівників; надання соціальних пільг працівникам підприємства; оплату праці, соціальні виплати та збори на обов'язкове державне пенсійне та соціальне страхування; невідпрацьований час; на розвиток – витрати на професійне навчання, адаптацію, оцінювання, рух персоналу, формування дієвої організаційної культури підприємства.

Регуляторний аспект дії механізму передбачає визначення складу інструментів управління витратами на утримання і розвиток персоналу. Більш докладно розглянемо цей елемент механізму.

Політика відображає загальне керівництво для конкретних дій та прийняття рішень, що деталізує процес досягнення цілей. В означеному механізмі політика описує специфіку формування й розподілу витрат на утримання і розвиток персоналу, базуючись на нормативно-правових документах.

Так, розмір, структура та порядок формування витрат на утримання персоналу регулюється Конституцією України, КЗпП, Законами України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», «Про охорону праці», «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Порядок формування й розподілу витрат на розвиток персоналу здійснюється на основі наступних нормативно-правових актів: Закону України «Про вищу освіту», Наказ Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства освіти і науки України «Про впровадження відкритого професійно-технічного навчання на основі модульної технології», Постанова Кабінету міністрів України «Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва», Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві», Постанова Кабінету міністрів України «Про затвердження Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики», Розпорядження Кабінету міністрів України «Про заходи щодо сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві».

Процедури описують дії, що необхідно прийняти менеджеру в конкретній ситуації; в концептуальній схемі механізму передбачають здійснення розрахунку ефективності використання витрат на утримання і розвиток персоналу (УРП).

Правила приписують порядок дій менеджера в конкретній ситуації, які неможна порушувати. В контексті дослідження наведені правила взаємодії суб'єктів процесу управління витратами на УРП, серед яких відокремлюють власників бізнесу та/або акціонерів, керівництво (всі рівні управління) та HR-менеджерів. Правила мають розпорядчий характер дії, зміст чого наведений на рис.2.

Розпорядче регулювання може бути представлено усно або письмово. Активні розпорядчі впливи спонукають до виконання приписань щодо взаємодії суб'єктів управлінського процесу, потребують аналізу ситуації, тягнуть за собою відповідальність та дисциплінарні виконання за недотримання положень правил.

Пасивні форми не мають силу обов'язкового, негайного, своєчасного та точного виконання, адже їх призначення – підвищення ефективності комунікацій в процесі виконання активного регулюючого впливу. Вони доповнюють активну форму регулювання, чим підвищують їх результативність.

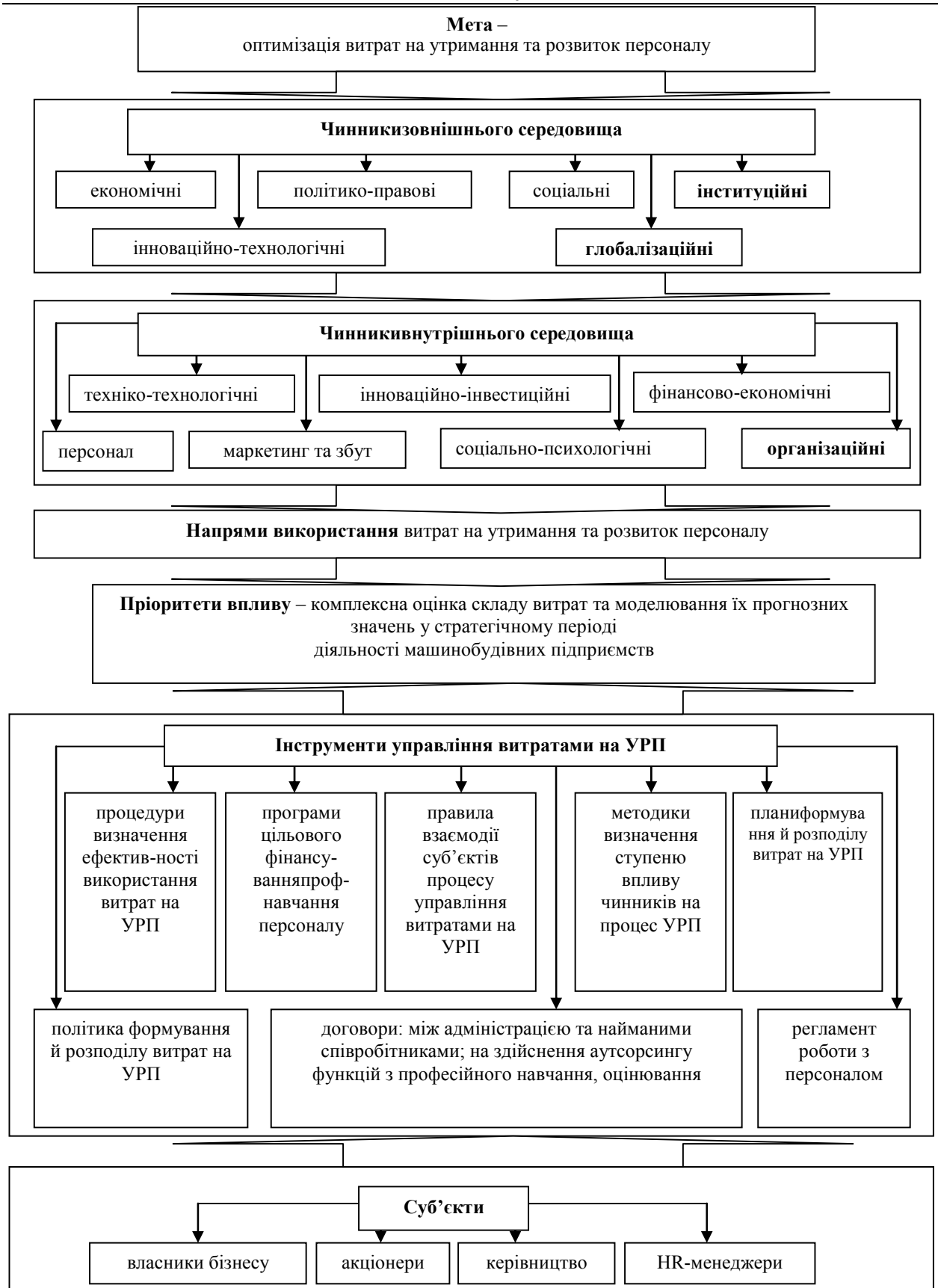


Рис. 1. Концептуальна схема механізму управління витратами на утримання і розвиток персоналу машинобудівних підприємств

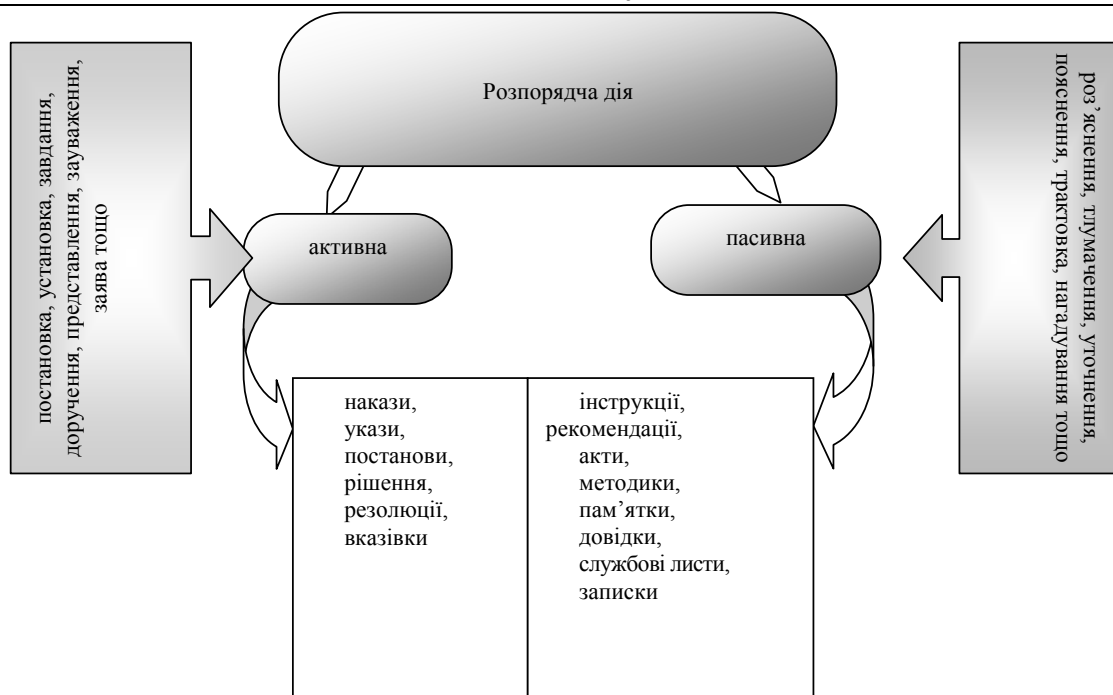


Рис. 2. Зміст розпорядчого регулювання

Висновки. Таким чином, одним із визначень регламенту є сукупність правил, постанов, що регулюють роботу підприємства. З позиції дії механізму, концептуальна схема якого наведена на рис. 1, регламент роботи з персоналом передбачає дотримання сукупності правил формування, розподілу та використання коштів на утримання і розвиток персоналу.

Означені інструменти управління розробляються спільними зусиллями HR-менеджерів та керівників структурних підрозділів, що відображає бачення керівництва відносно кадрової та економічної політики на підприємстві.

Література

1. Антонюк В. П. Проблеми капіталізації людського капіталу підприємств / В. П. Антонюк // Вісник Донецького університету економіки і права. – 2011. – № 1. – С. 3–6.
2. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування : наукове видання / Н. Л. Гавкалова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2007. – 400 с.
3. Гришко Н. В. Методологія управління витратами промислових підприємств (вугледобувна промисловість) : [монографія] / Н. В. Гришко. – Донецьк : ІЕП НАН України, 2009. – 403 с.
4. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал : методологія, оцінка, планування : [монографія] / О. В. Захарова. – Донецьк : «ДВНЗ Дон НТУ», 2010. – 378 с.
5. Турило А. М. Управління витратами підприємства / А. М. Турило, Ю. В. Кравчук, А. А. Турило. – К. : ЦНЛ, 2006. – 120 с.
6. Словарь иностранных слов. – [18-е изд., стер.]. – М., 1989. – 624 с.
7. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведов / Российская академия наук. Институт русского языка им. В. В. Виноградова. – [4-е изд., доп.]. – М. : Азбуковник, 1999. – 944 с.
8. Попов О. Є. Організаційно-економічний механізм корпоративного управління в акціонерному товаристві / О. Є. Попов // Управління розвитком. – 2009. – № 8. – С. 46.
9. Отенко И. П. организационно-экономический механизм реструктуризации предприятия. Научное издание / И. П. Отенко, Н. А. Москаленко. – Харьков : Изд. ХНЕУ, 2005. – 216 с.
10. Шульга В. І. Організаційно-економічний механізм формування трудових відносин на сільськогосподарських підприємствах / В. І. Шульга // Економіка, фінанси, право. – 2008. – № 6. – С. 6–11.
11. Лисенко Ю. Організаційно-економічний механізм управління підприємством / Ю. Лисенко, П. Сторов // Економіка України. – 1997. – № 1 – С. 86–87.
12. Булеев И. П. Формирование организационно-экономического механизма управления предприятием по обработке цветных металлов : [монография] / И. П. Булеев. – Донецьк : ІЕП НАН України, 1993. – 262 с.
13. Кендюхов О. В. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук / О. В. Кендюхов. – Донецьк : Ротапринт ІЕП НАН України, 2007. – 30 с.

14. Корінько М. Д. Організаційно-економічний механізм диверсифікації діяльності суб'єктів господарювання / М. Д. Корінько // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 6 (84). – С. 134–142.

References

1. Antonyuk V. P. Problemi kapitalizatsiyi lyudskogo kapitalu pldpriEmstv / V. P. Antonyuk // Visnik Donetskogo unversitetu ekonomiki i prava. – 2011. – # 1. – S. 3–6.
2. Gavkalova N. L. Sotsialno-ekonomichniy mehanizm efektivnosti menedzhmentu personalu: metodologiya ta kontseptsiya formuvannya. Naukove vidannya / N. L. Gavkalova. – Harkiv: Vid. HNEU, 2007. – 400 s. (Ukr. mov).
3. Grishko N. V. Metodologiya upravlinnya vitratami promislovih pldpriEmstv (vugledobuvna promislivost) : Monografiya / N. V. Grishko. – Donetsk : IEP NAN UkraYini, 2009. – 403 s. : tabl. 82, il. 62, bibllogr. 456 nazvi.
4. Zaharova O. V. Upravlinnya Investuvannyam u lyudskiy kapital : metodologiya, otsinka, planuvannya : monografiya / O. V. Zaharova. – Donetsk : «DVNZ Don NTU», 2010. – 378 s.
5. Turilo A. M. Upravlinnya vitratami pldpriEmstva / A. M. Turilo, Yu. V. Kravchuk, A. A. Turilo. – K. : TsNL, 2006. – 120 s.
6. Slovarinostranyih slov. – 18-e izd., ster. – M. – 1989. – 624 s.
7. Ozhegov S. I., Shvedov N. Yu. Tolkoviy slovar russkogo yazyka: 80 000 slov i frazeologicheskikh vyrazheniy / Rossiyskaya akademiya nauk. Institut russkogo yazyka im. V. V. Vinogradova. – 4-e izd., dopolnennoe. – M.: Azbukovnik, 1999. – 944 s., s. 354.
8. Popov O. E. Organizatsiynno-ekonomichniy mehanizm korporativnogo upravlinnya v aktsionernomu tovaristvi / O. E. Popov // Upravlinnya rozvitkom. – 2009. – # 8. – S. 46.
9. Otenko I. P. organizatsiynno-ekonomicheskii mehanizm restrukturizatsii predpriyatiya. Nauchnoe izdanie / I. P. Otenko, N. A. Moskalenko. – Harkov: Izd. HNEU, 2005. – 216 s. (Russk. yaz.).
10. Shulga V. I. Organizatsiynno-ekonomichniy mehanizm formuvannya trudovih vidnosin na silskogospodarskikh pldpriEmstvah / V. I. Shulga // Ekonomika, finans, pravo. – 2008. – # 6. – S. 6–11.
11. Lisenko Yu. Organizatsiynno-ekonomichniy mehanizm upravlinnya pldpriEmstvom / Yu. Lisenko, P. Egorov // Ekonomika UkraYini. – 1997. – # 1 – S. 86–87.
12. Buleev I. P. Formirovanie organizatsiynno-ekonomicheskogo mehanizma upravleniya predpriyatiem po obrabotke tsvetnykh metallor: monografiya / I. P. Buleev. – Donetsk: IEP NAN UkraYini, 1993. – 262 s.
13. Kendyuhov O. V. Organizatsiynno-ekonomichniy mehanizm upravlinnya intelektualnim kapitalom pldpriEmstva: avtoref. dis. na zdobuttya nauk. stupenya dokt. ekon. nauk / O. V. Kendyuhov. – Donetsk: Rotaprint IEP NAN UkraYini, 2007. – 30 s.
14. Korinko M. D. Organizatsiynno-ekonomichniy mehanizm diversifikatsiyi dyalnosti sub'ektiv gospodaruvannya / M. D. Korinko // Aktualni problemi ekonomiki. – 2008. – #. 6 (84). – S. 134–142.

Рецензія/Peer review : 17.7.2013 р.

Надрукована/Printed : 13.8.2013 р.

Рецензент: Гавкалова Н.Л., д.е.н., проф., зав.каф., кафедра публічного адміністрування та регіональної економіки, Харківський національний економічний університет