

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА УТРИМАННЯ І РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

УДК 621

Нісфоян С. С.,
аспірант кафедри економіки та
організації виробництва
Кіровоградського національного
технічного університету

Динамічно мінливі процеси в сучасному середовищі, що характеризуються необхідністю прискорення інноваційно-інвестиційного розвитку економіки країни, наполегливо вимагають якісних перетворень та новітніх підходів в управлінні підприємствами. Серед важливих економічних властивостей, що впливають на реалізацію управлінських рішень, особливе місце починає займати індивідуальність людини, характеристики її поведінки, сумлінність, ініціатива, свобода прийняття рішень та інше [1]. Це тільки підтверджує необхідність посилення уваги щодо розвитку персоналу, яке неможливо забезпечити без витрат на професійне навчання персоналу, його адаптацію та оцінювання, формування дієвої організаційної культури підприємства тощо. Враховуючи те, що результативне управління витратами є конкурентною перевагою будь-якого підприємства, а персонал – невід'ємним його ресурсом, визначення особливостей управління витратами на утримання і розвиток персоналу становить неабиякий інтерес з боку вчених-практиків.

Витрати на утримання і розвиток персоналу не тільки займають важливе місце у процесі розробки системи соціальних та виробничих показників, але й впливають на реалізацію стратегії сучасного машинобудівного підприємства. Постійна модернізація виробництва за рахунок впровадження нових технологій та техніки, що потребує від персоналу підприємства вдосконалення своїх знань, вмінь та навичок, призводить до збільшення витрат на розвиток персоналу. Це, у свою чергу, обумовлює поступове зростання питомої ваги витрат підприємства на утримання і розвиток персоналу у собівартості продукції та послуг.

Слід зазначити, що витрати як об'єкт управління мають певні особливості, а саме [2 с. 64; 3; 4 с. 21]:

динамізм – витрати мають циклічний характер, вони постійно знаходяться в русі;

складність аналізу та оцінювання – відсутність конкретних методів вимірювання витрат;

суперечливість впливу на результат – максимізації можливого результату можна досягти як за умови збільшення витрат на персонал, так і їх скорочення.

Необхідно зазначити, що практична складова процесу управління витратами на утримання і розвиток персоналу здійснюється завдяки реалізації певних правил та закономірностей щодо управління витратами. Тому, враховуючи перераховані вище особливості, визначимо основні принципи управління витратами на утримання і розвиток персоналу підприємства в сучасних умовах.

Проаналізувавши загальні принципи, необхідно зазначити, що більшість специфічних принципів управління витратами дублюється авторами. Важливими принципами управління витратами на думку дисертанта є також економічність та комплексність.

Узагальнення принципів управління витратами, сформульованих різними вченими [2; 3; 5] дозволило визначити основні принципи управління витратами на утримання і розвиток персоналу в сучасних умовах:

принцип науковості – відповідність системи управління витратами на утримання і розвиток персоналу основним напрямам теорії менеджменту;

принцип комплексності – взаємозв'язок управління витратами на утримання і розвиток персоналу із завданнями системи загалом;

принцип економічності – здійснення найбільш ефективної та економічної організації системи управління витратами на утримання і розвиток персоналу, оптимізація витрат на утримання і розвиток персоналу;

принцип оперативності – своєчасне прийняття рішень щодо удосконалення управління витратами на утримання і розвиток персоналу;

принцип контрольованості – комплексна оцінка та оперативний контроль результатів управління витратами на утримання і розвиток персоналу;

принцип мотивованості – стимулювання і мотивація персоналу до раціонального використання коштів.

Слід акцентувати увагу на тому, що виконання функцій управління у повному обсязі по всіх елементах складає цикл взаємодії керуючої підсистеми (суб'єкт управління, який здійснює операції над об'єктом управління) на керовану підсистему (об'єкт управління – витрати на утримання і розвиток персоналу, процес їх формування та оптимізації).

Процес управління витратами на утримання і розвиток персоналу починається з визначення мети, яка полягає в оптимізації витрат, тобто в забезпеченні випереджаючого зростання економічних результатів діяльності підприємства над ростом витрат на утримання і розвиток персоналу.

Змістовна складова планування як функції управління реалізується через обґрунтоване визначення головних напрямків та пропорцій розвитку виробництва з урахуванням матеріальних джерел його забезпечення і попиту ринку [6]. На думку Р. Акофф [7], планування – це процес практичного втілення стратегії, який полягає у прийнятті конкретних рішень, що дозволяють забезпечити ефективне функціонування і розвиток організації в майбутньому, зменшити їх невизначеність. Дійсно, у процесі планування здійснюється: розрахунок вартості ресурсів, необхідних для кожного виду діяльності за переліком об'єктів і підприємництва в цілому; обчислення планової виробничої собівартості кожного виду продукції за структурними підрозділами і підприємства в цілому; визначення загальної величини витрат на плановий обсяг господарської діяльності підприємства [8]. Отже, метою планування витрат є економічно обґрунтоване визначення величини витрат, що необхідні у плановому періоді для діяльності підприємства, яка відповідає вимогам якості.

Сутність планування витрат на утримання і розвиток персоналу полягає в уточненні цілей розвитку персоналу підприємства на певний період, визначенні пріоритетних завдань та інструментів їх досягнення, виявленні трудових і фінансових ресурсів, необхідних для вирішення поставлених завдань.

Слід акцентувати увагу на тому, що функція планування включає такі складові, як прогнозування та нормування, що дозволяє найбільш коректно спланувати майбутні витрати підприємства, враховуючи зовнішні та внутрішні фактори впливу. Саме формування системи управління витратами на утримання і розвиток персоналу під впливом чинників внутрішнього (включають ті, на які підприємство може впливати з метою оптимізації витрат на персонал) та зовнішнього середовища (відносять такі фактори, на які підприємство практично не може оказувати вплив) є її характерною особливістю.

Література

1. Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва : Постанова Кабінету міністрів України від 28 червня 1997 р. № 695 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=695-97-%EF>.
2. Гриньов А. В. Управління інноваційним розвитком промислових підприємств у глобальному середовищі : монографія / А. В. Гриньов, Т. В. Деділова. – Харків : ХНАДУ, 2009. – 148 с
3. Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород: НИМБ, 1999. – 720 с.
4. Костирко Р. О. Організація внутрішнього контролю в управлінні витратами машинобудівного підприємства : монографія. / Костирко Р. О., Щеголькова С. В. – Луганськ : Вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2010. – 296 с.
5. Кендюхов О. В. Інтелектуальний капітал підприємства: методологія формування механізмів управління: монографія / НАН України. Інститут економіки промисловості; ДонУЕП / Кендюхов О. В. – Донецьк : ДонУЕП, 2007. – 307 с.
6. Административная (классическая) школа менеджмента (А. Файоль, Л. Урвик, Д. Муни) // История менеджмента / под. ред.. Д. В. Валового. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 256 с.
7. Акофф, Р. Акофф о менеджменте / Р. Акофф; пер. с англ. Ю. Канского; под ред. Л. А. Волковой – СПб. : Питер, 2002. – 447 с.
8. Шершнева З. Е. Стратегическое управление / З. Е. Шершнева, С. В. Оборська. – К. : КНЭУ, 1999. – 384 с.

Науковий керівник: д.е.н., професор Гавкалова Н.Л.