

ВПЛИВ КОНТРОЛЬНО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ НА РЕЗУЛЬТАТИ РОБОТИ КАДРОВОЇ ПІДСИСТЕМИ ПІДПРИЄМСТВА

© Онікієнко О.В., 2012

Визначено показники істотного впливу контрольно-аналітичного забезпечення адміністративного управління на результати роботи кадрової підсистеми підприємства, запропоновано підходи до моделювання визначеного впливу.

Certainly indexes of substantial influence control-analytical providing of administrative management on personal subsystem of enterprise performances, offered approach to the design of certain influence.

Постановка проблеми. Практика роботи сучасних вітчизняних підприємств свідчить про те, що параметри контрольно-аналітичного забезпечення адміністративного управління на середньому рівні навіть на найкращих з аналізованих підприємств. Це визначає завдання управління параметрами і характеристиками, які впливають на контрольно-аналітичне забезпечення, з тим, щоб, впливаючи на них або змінюючи їх, вийти на достатній рівень виконання цього виду робіт – як окремих функціональних завдань, так і системи кадрового менеджменту загалом. Достатнього рівня адміністративного управління кадровою підсистемою підприємства можна досягти не за абсолютних значень параметрів контрольно-аналітичного забезпечення адміністративного управління, а за визначеного достатнього рівня. Тому необхідний інструментарій управління зміною і розвитком характеристик контрольно-аналітичного забезпечення, який дозволяв би визначати раціональні межі потрібних змін. Такими інструментами можуть бути спеціально розроблені моделі, які описують взаємозв'язок зміни характеристик контрольно-аналітичного забезпечення і зміни результатів роботи кадрової підсистеми підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Під контрольно-аналітичним забезпеченням адміністративного управління розуміють взаємозв'язаний комплекс виконуваних робіт із виявлення, обліку й обробки інформації з метою підготовки її для вироблення і здійснення адміністративної дії [6]. На основі цього визначення контрольно-аналітичного забезпечення адміністративного управління можна виділити два блоки робіт. Перший блок містить операції і виконувані роботи щодо виявлення необхідної інформації, її накопичення на основі спеціальних організованих спостережень у вигляді моніторингу з використанням різних технічних і інших засобів [1–5, 8–11]. Другий блок робіт включає операції, пов'язані з оцінкою отриманої інформації, аналізом інформації для різних цілей, виробленням можливих альтернатив дій адміністратора, наданням йому варіантів ухвалення рішення для здійснення адміністративної дії [1, 2, 4, 5, 7–9]. Питання контролю і аналізу управлінської діяльності розглядають багато авторів.

Контрольно-аналітичне забезпечення є особливо актуальним для адміністрування робіт з управління кадрами на підприємстві. Об'єктом адміністрування є ключовий ресурс підприємства, представлений безліччю окремих виконавців. Результати роботи цих виконавців виявляються у всіх сферах діяльності підприємства – виробничій, комерційній, фінансовій, соціальній тощо. Тому стан контрольно-аналітичного забезпечення адміністративного управління кадровою підсистемою підприємства прямо впливає на результати роботи підприємства загалом. У цьому полягає одна з основних відмінностей організації контрольно-аналітичного забезпечення адміністративного управління кадровою підсистемою від виконання аналогічних робіт в інших функціональних підсистемах підприємства. Саме це потребує подальших розробок з виявлення показників та характеру впливу стану контрольно-аналітичного забезпечення адміністративного управління кадровою підсистемою підприємства.

Метою статті є виявлення кінцевих показників результатів роботи кадрової підсистеми підприємства, на які впливає рівень контрольно-аналітичного забезпечення адміністративного управління, та визначення принципів підходів до моделювання такого впливу.

Виклад основного матеріалу. Першим завданням під час побудови моделей є визначення показників, що характеризують результати роботи системи кадрового менеджменту і найтісніше пов'язані із загальними результатами роботи підприємства. Показники, які характеризують роботу кадрового менеджменту, можуть формуватися за різними принципами і методами. Для управління цим об'єктом необхідне вузьке коло найбільш значущих показників. Для виявлення таких показників виконана експертиза з відбору найбільш істотних і значущих показників результатів роботи кадрової підсистеми підприємства. Експертизу здійснено на основі ранжирування пропонованої кількості показників. Множина показників формувалася на основі аналізу спеціальної літератури з кадрового менеджменту.

В результаті експертизи експерти виділили найбільш значущі показники:

- індивідуальна продуктивність праці (підсумковий ранг – 1);
- втрати робочого часу унаслідок кадрових проблем (підсумковий ранг – 2);
- рівень кваліфікаційної відповідності (підсумковий ранг – 3).

У другу групу менш значущих показників віднесено якість праці, плинність кадрів і коефіцієнт виконання норм вироблення (4–6 рангів відповідно). Перша група показників має істотну відмінність в рангових оцінках.

Методика оцінки цих показників повинна бути достатньо чутлива до змін і відображати їх динаміку. Показник індивідуальної продуктивності праці визначається відношенням об'єму виробленої продукції до чисельності працівників. Але для того, щоб дослідити характер впливу параметрів контрольно-аналітичного забезпечення адміністративного управління кадрової підсистеми, що вивчаються, на індивідуальну продуктивність праці, необхідно оцінювати зміни, що відбуваються в показнику при зміні параметра. У зв'язку з цим для кореляційного аналізу цей показник оцінюватиметься відношенням індивідуальної продуктивності праці в кожному цьому випадку до середнього міжзаводського базового значення. Базове значення розраховують за показниками року, який передуює періоду досліджень, на основі показників кожного з підприємств. Це забезпечує порівнянність показників, що розраховуються для різних об'єктів. Можливі і позитивні, і негативні зміни ситуації. Показник може бути меншим від одиниці, що свідчить про зниження рівня продуктивності праці, або більшим від одиниці – продуктивність праці підвищилася. Безумовно, в основному продуктивність праці визначається чинниками фондоозброєності та організації виробництва, але достатньо істотний вплив чинників, пов'язаних з якістю і рівнем управління роботою персоналу. Тому для вдосконалення управління кадровою підсистемою підприємства залишається зона впливу на цей показник.

Другий показник – втрати робочого часу – визначається відношенням зміни втрат робочого часу до базового рівня втрат. Базовий рівень втрат робочого часу розраховується як середня величина для всіх аналізованих підприємств. Якщо зміни зафіксовано із знаком «мінус», то втрати часу знижуються, якщо зі знаком «плюс» – втрати зростають.

Третій показник – рівень кваліфікаційної відповідності відображає питому вагу ситуації, коли кваліфікація виконавців відповідає складності виконуваних робіт. Тобто ситуацію, коли кваліфікація виконавця істотно вища за допустимий рівень, відхиляється як в позитивну, так і в негативну сторону від складності виконуваних робіт, не беруть до уваги, і вона негативно характеризує рівень відповідності кваліфікації персоналу.

Для побудови моделі впливу змін характеристик контрольно-аналітичного забезпечення адміністративного управління на результати роботи системи кадрового менеджменту використаний метод кореляційного аналізу. Кореляційний аналіз дає змогу оцінити взаємозв'язок цих параметрів і ступінь впливу параметрів на досліджувану функцію, які виділені як аргументи. Кореляційний аналіз ґрунтується на встановленні стійких зв'язків і тенденцій в зміні досліджуваних показників. За допомогою інструментів кореляційного аналізу ми можемо виявити залежність, як парну, так і множинну. Парна залежність характеризує наявність і силу зв'язку між одним з аргументів і досліджуваним параметром. Множинна кореляційна залежність характеризує сукупність взаємодії групи аргументів з досліджуваним параметром. Як правило, множинна кореляція є узагальненою

характеристикою досліджуваної безлічі параметрів і характеристик. Однією з умов проведення кореляційного аналізу є наявність достатньої вибірки даних, які роблять дослідження достовірними. Достатність статистичної вибірки оцінюють спеціальними статистичними параметрами після проведення розрахунків.

Кореляційні дослідження припускають спочатку аналіз наявності можливих взаємозв'язків між досліджуваними параметрами за допомогою побудови полів кореляції. Якщо існує видимий тісний взаємозв'язок, то висувається гіпотеза про наявність певного рівня взаємозв'язку, який перевіряють за допомогою розрахунків.

Першим з досліджуваних параметрів, що виступає функцією, є показник індивідуальної продуктивності праці персоналу – Y_1 . Індивідуальна продуктивність є показником, який відображає підсумок роботи кадрової підсистеми. Висунута гіпотеза, що стан і рівень якості управлінських процесів, що реалізуються у межах системи кадрового менеджменту, істотно впливає на продуктивність праці персоналу, оскільки вони в комплексі повинні вирішувати питання організації, мотивації і комплектності виробничого і невиробничого персоналу, кваліфікаційного забезпечення виробничого процесу, що, безумовно, визначає ставлення працівника до своєї справи і визначає бажання працювати з максимальною продуктивністю. Для перевірки висунутої гіпотези розглянемо поля кореляції парних залежностей продуктивності праці та досліджуваних параметрів контрольно-аналітичного забезпечення (рис. 1).

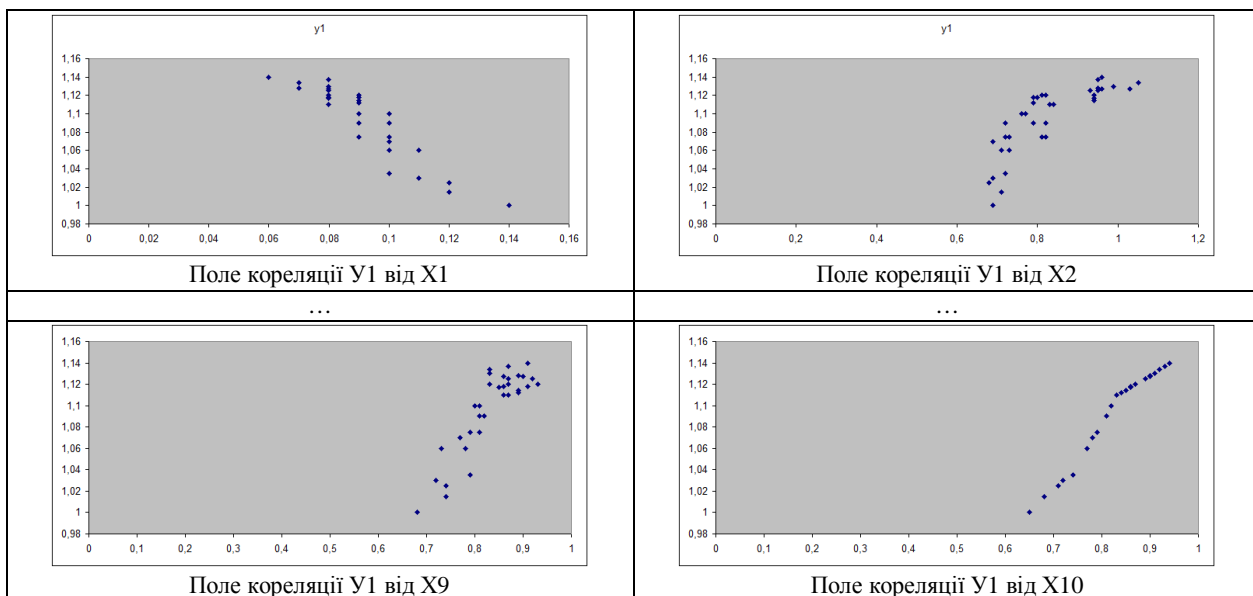


Рис. 1. Аналіз полів кореляційної залежності показника індивідуальної продуктивності праці від параметрів контрольно-аналітичного забезпечення адміністративного управління кадровою підсистемою (фрагмент)

Під час дослідження виявлено стійкі взаємозв'язки між індивідуальною продуктивністю праці та параметрами контрольно-аналітичного забезпечення адміністративного управління кадровою підсистемою. Чітко простежуються видимі певні тенденції, що полягають в наявності достатньо високої купчастості розподілу даних і певної спрямованості полів кореляції, які вишиковуються або в залежність, що прямо пропорційно зростає, або ж в зворотно пропорційну, яка убиває. Характер полів кореляції дає змогу припустити, що запропонована вибірка даних може бути апроксимована не тільки лінійною залежністю. Ряд полів кореляції має характер статичної залежності типу зворотної параболи. Це означає, що у міру зростання значень параметрів контрольно-аналітичного забезпечення темпи приросту індивідуальної продуктивності праці можуть сповільнюватися і спостерігається критичність збільшення значень таких параметрів. Можна припустити, що для значень досліджуваних параметрів є оптимальна точка, що відображає певний локальний оптимум. А загалом ж характер полів кореляції дає підстави припустити достатньо високий ступінь апроксимації лінійними залежностями.

Кореляційний аналіз підтвердив наявність достатньо стійкого взаємозв'язку між досліджуваними параметрами контрольно-аналітичного забезпечення та індивідуальною продуктивністю

праці. Можна зробити висновок про те, що стан і рівень контрольно-аналітичного забезпечення адміністративного управління кадровою підсистемою є достатньо значущим чинником в роботі з персоналом і, покращуючи його характеристики, можна досягти позитивних змін продуктивності праці персоналу без істотних інвестиційних витрат, а тільки за рахунок організаційно-управлінських рішень.

Другим за значущістю показником, що характеризує результати роботи кадрової підсистеми на підприємстві відповідно до результатів досліджень, є показник втрат робочого часу – U_2 . Для встановлення рівня взаємозв'язку проведемо парну оцінку наявності кореляції між ними. На рис. 2 подано фрагмент дослідження. X – показники оцінки стану контрольно-аналітичного забезпечення адміністративного управління кадровою підсистемою.

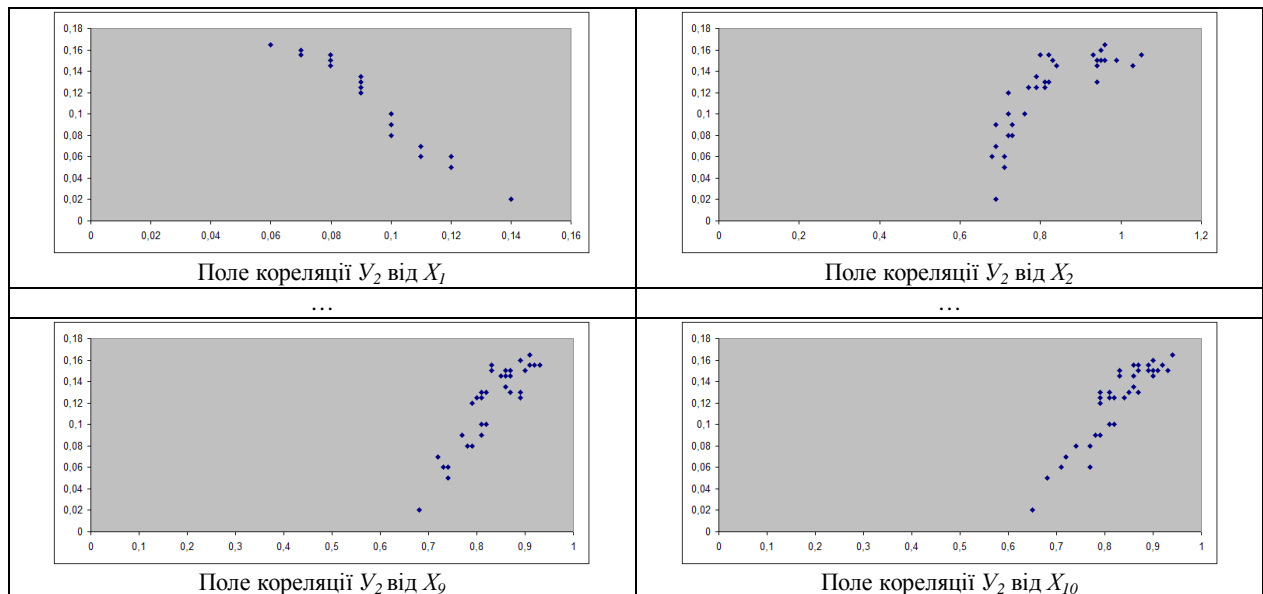


Рис. 2. Аналіз полів кореляційної залежності показника втрат робочого часу від параметрів контрольно-аналітичного забезпечення адміністративного управління кадровою підсистемою (фрагмент)

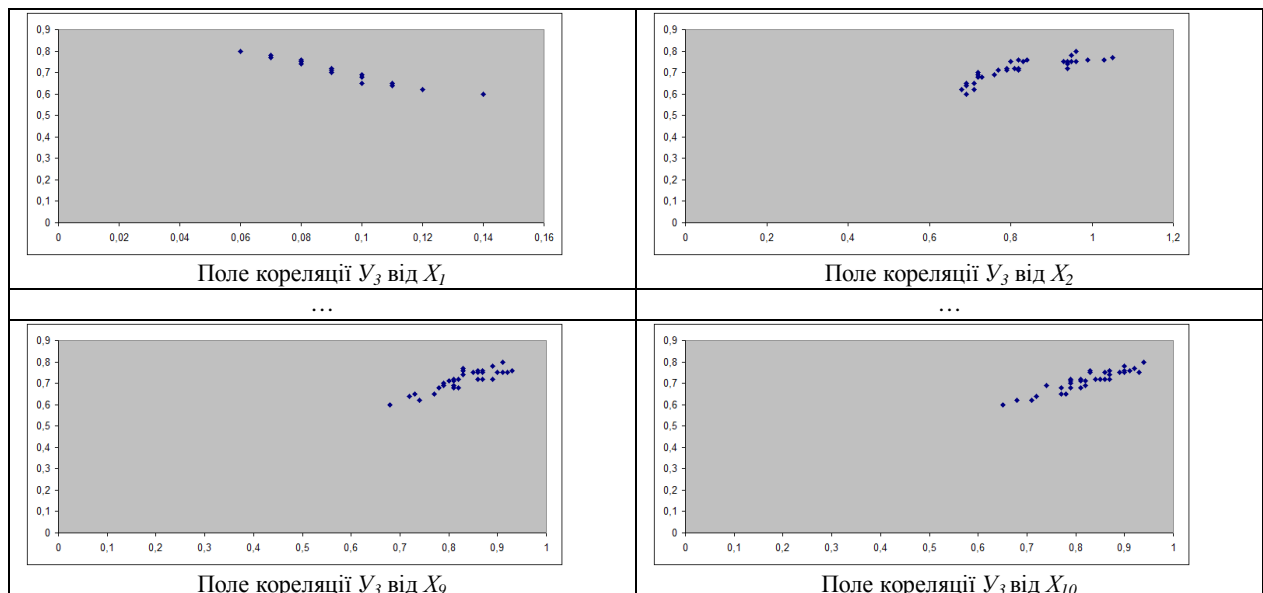


Рис. 3. Аналіз полів кореляційної залежності показника кваліфікаційної відповідності персоналу від параметрів контрольно-аналітичного забезпечення адміністративного управління кадровою підсистемою (фрагмент)

Як видно з наведених даних, стійкі тенденції взаємозв'язку спостерігаються, що дозволяє висунути гіпотезу про достатньо тісну залежність втрат робочого часу від дій адміністратора

процесів кадрового менеджменту і стану його інформаційного забезпечення під час ухвалення оперативних рішень щодо управління процесами. Отриманий характер взаємозв'язку досліджуваних параметрів дає змогу використовувати їх для розроблення програми, комплексу заходів щодо вдосконалення кадрового менеджменту, управління роботою кадрової підсистеми і прогнозування можливого розвитку ситуації за різних варіантів дій у сфері кадрового менеджменту.

Третім значущим показником, який треба враховувати в управлінні роботою кадрової підсистеми, є показник відповідності кваліфікаційного рівня персоналу підприємства – УЗ. Для оцінки рівня взаємозв'язку між параметрами контрольно-аналітичного забезпечення адміністративного управління кадровою підсистемою і цим показником також проведений кореляційний аналіз за вже виробленим алгоритмом (рис. 3).

Оцінка множинної кореляції між досліджуваним показником і параметрами контрольно-аналітичного забезпечення адміністративного управління кадровою підсистемою підтверджує гіпотезу про те, що від рівня контрольно-аналітичного забезпечення роботи адміністраторів у системі кадрового менеджменту підприємства залежить стан кваліфікаційного забезпечення виробничого і управлінського процесів на підприємстві. Встановлені взаємозв'язки також є інструментом обґрунтування і ухвалення рішень у сфері управління кадровою роботою на підприємствах.

Висновки та напрями подальших досліджень. Кореляційний аналіз підтверджує тісну залежність досліджуваних функцій від параметрів контрольно-аналітичного забезпечення адміністративного управління. Найвищий рівень кореляції спостерігається між темпами зростання продуктивності праці і значенням параметрів контрольно-аналітичного забезпечення адміністративного управління. Значення парних коефіцієнтів кореляції кожного чинника містяться в групі сильних зв'язків. І більше, вони перевищують значення 0,9, що свідчить про високий рівень впливу досліджуваних чинників і можливість їх використання для прогнозування і аналізу значень функцій.

Деяко менш тісний зв'язок, але також на рівні високого, спостерігається між кваліфікаційними характеристиками персоналу і значенням параметрів контрольно-аналітичного забезпечення адміністративного управління. Парні коефіцієнти кореляції, що відображають значення чинників, для досліджуваної функції перевищують 0,8, що також достатньо для використання їх під час аналізу і прогнозування розвитку функції.

Отже, кореляційний аналіз показав істотний вплив стану контрольно-аналітичного забезпечення адміністративного управління на результати роботи системи кадрового менеджменту. Вдосконалення і поліпшення контрольно-аналітичного забезпечення адміністративного управління – важливий резерв підвищення рівня кадрового менеджменту на підприємстві без істотних інвестиційних і поточних витрат.

1. Бусыгин А.В. *Эффективный менеджмент: учебн.* / А.В. Бусыгин. – М.: Финпресс, 2000. – 1056 с. – (Серия «Маркетинг и менеджмент в России и за рубежом»). 2. Зайцев А.К. *Исследование систем управления: учебн. пособ.* / А.К. Зайцев – Н.Новгород: НИМБ. – 2006. – 123 с. 3. Калюга С.В. *Фінансово-господарський контроль у системі управління: моногр.* / С.В. Калюга – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2002. – 360 с. 4. *Модели и методы управления персоналом* / под ред. Е.Б. Моргунова. – М.: Бизнес-школа «Интел-синтез», 2001. – 464 с. (Серия «Библиотека журнала «Управление персоналом»). 5. Мочерний С.В. *Методологія економічного дослідження* / С.В. Мочерний – Л.: Світ, 2001. – 415 с. 6. Онікієнко О.В. *Управління рівнем контрольно-аналітичного забезпечення адміністративного управління кадровою підсистемою підприємства* / О.В. Онікієнко // Вісник СХУ ім. В. Даля № 2. – Ч. 2. – Луганськ: СХУ ім. В. Даля, 2009. – С. 129–134. 7. Пушкар М.С. *Філософія обліку* / М.С. Пушкар – Тернопіль: Карт-блани, 2002. – 157 с. – (Серія «Бухгалтерський облік, звітність, аналіз»). 8. *Управленческое консультирование: в 2 т.* / [под ред. М. Кубра]. – М.: Интерэксперт, 1992. –Т. 1. – 319 с. 9. Устинов Г.М. *Информационные системы менеджмента: Основные аналитические технологии в поддержке принятия решений: учеб. пособ.* / Г.М. Устинов. – СПб.: ДиаСофтЮП, 2000. – 357 с. 10. Шевчук В.О. *Контроль господарських систем в суспільстві з*

перехідною економікою (Проблеми теорії, організації, методології): моногр. / В.О. Шевчук – К.: Київ. держ. торг.-екон.ун-т, 1998. – 371 с. 11. Яковлев Ю.П. Контролінг на базі інформаційних технологій / Ю.П. Яковлев. – К.: Центр навч. літ-ри, 2006. – 318 с.

УДК 657.1 : 378.1

В.А Пігош

Мукачівський державний університет,
кафедра обліку і контролю сфери послуг та соціальної структури

ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК ОСНОВА УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВО-ГОСПОДАРСЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ДЕРЖАВНИХ ВИЩИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

© Пігош В.А., 2012

Розглянуто напрями удосконалення та трансформації обліково-аналітичного забезпечення в управлінні діяльності суб'єктів галузі вищої освіти.

Directions of improvement and transformation of accounting and analytical support in the management activities of higher education.

Постановка проблеми. Болонська декларація, за якою Україна активно долучилася до євроінтеграції в сфері вищої освіти, повинна зробити привабливішою європейську вищу освіту та полегшити виїзд громадян з метою подальшого навчання в інші країни. Для цього, своєю чергою, треба здійснити кардинальні зміни і вирішити структурні освітні проблеми.

Водночас необхідно зазначити, що Болонський процес не вимагає формування абсолютно ідентичних систем освіти у різних країнах. Його завдання полягає в тому, щоб укріпити взаємозв'язки та систематизувати й узгодити різні освітні системи. Проте навіть у цьому випадку застосування принципів Болонського процесу супроводжується проблемами організаційного та інформаційно-забезпечувального характеру.

Аналіз останніх досліджень і публікацій розкриває широкоамплітудний зміст адаптації вітчизняної освіти до цих вимог, враховуючи різні освітні спрямування. Зокрема, як справедливо зауважує Ф.Ф. Бутинець, „серед невирішених питань Болонського процесу значне місце відводиться обліковій справі, на яку, на жаль, поки що ніхто не звертає уваги” [1].

Виклад основного матеріалу. Останніми роками, як свідчить практика, управління збагатилось новітніми інструментами, зокрема завдяки розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, які, охоплюючи усі напрями та важелі управлінської діяльності, спричинили нові проблеми. До них, по-перше, можна віднести необхідність розроблення нових форм обліково-аналітичної документації, по-друге – програмного забезпечення, по-третє – навчання персоналу.

А загалом головну роль відіграє саме обліково-аналітичне забезпечення, котре є запорукою ефективного управління функціонуванням суб'єктів галузі освіти та високої якості послуг, які вони надають. Інакше кажучи, розвиток облікової та аналітичної функції управління в умовах Болонського процесу набуває особливої актуальності. Адже саме відсутність інтегрованої системи обліково-аналітичного забезпечення позначається на якості прийняття рішень в управлінні фінансовими ресурсами, дефіцитність яких з року в рік зростає (табл. 1).

Цифрові показники свідчать про необхідність раціонального використання фінансового забезпечення вищих навчальних закладів. Тому ці бюджетні організації потребують гнучких систем оцінки й аналізу власної діяльності як загалом, так і окремих своїх підрозділів. Однак показники