

5. Юрій С.І. Бюджетна система України : навч. посібн. / С.І. Юрій, Й.М. Бескид. – К. : НІОС. – 2000. – 400 с.

6. Фишер С. Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. – М. : Изд-во "Наука", 1993. – 660 с.

Корягин М.В. Суть, функции и признаки бюджета как экономической категории

Проанализированы взгляды отечественных и зарубежных ученых относительно содержания дефиниции "бюджет", на основе чего обосновано свое понимание сущности этой категории. Дополнено определение бюджета через выполняемые им функции. Выделены субъекты бюджетных отношений и определены их основные функциональные задания. Охарактеризованы главные признаки бюджета как экономической категории.

Ключевые слова: бюджет, доходы и расходы бюджета, признаки бюджета, субъекты бюджетных отношений, функции бюджета.

Koryagin M.V. Essence, functions and signs of budget as an economic category

The looks of domestic and foreign scientists are analysed in relation to maintenance of category "budget", on the basis of what grounded there is understanding of essence of this category. Determination of budget is complemented through executable by him functions. Selected of participants of budgetary relations and certainly them basic functional tasks. The main signs of budget are described, as an economic category.

Keywords: budget, profits and charges of budget, sign of budget, participants of budgetary relations, function of budget.

УДК 065:005.95.01

*Доц. С.М. Лихолат, канд. екон. наук;
студ. Л.В. Єзерська – Львівський ДУВС*

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Сформульовано поняття "персонал". Розкрито тенденції та чинники, які впливають на формування структури персоналу, а також на економіку загалом.

Ключові слова: персонал, чинники, принципи, макросередовище, мікросередовище, плінність кадрів.

Постановка проблеми. В умовах низької дієздатності банківської кредитної системи й відсутності розвиненої мережі інституціональних інвесторів, пенсійних фондів і страхових компаній, найважливішим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, їхня майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Існує безпосередня залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу персоналу підприємств та організацій. Існує кілька термінів відносно людей, зайнятих у виробництві: трудові ресурси, людський чинник, кадри, персонал.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Існує значна кількість публікацій, яка стосується дослідження теоретичних аспектів формування персоналу. Наукові розробки А.Г. Гольдфарб, І.О. Джаїн, Г.Т. Завіновської, Ф.І. Хміля, М.Д. Виноградського, І.І. Бажана, О.В. Крушельницької, Д.П. Мельничук, Б.Л. Єрємін та інших різняться спектром їхніх досліджень [1-6].

Мета роботи. Розкриття особливостей формування персоналу в контексті теоретичних досліджень залежно від різних параметрів і чинників.

Виклад основного матеріалу. Персонал підприємства формується та змінюється під впливом внутрішніх (характер продукції, технології та організації виробництва) і зовнішніх чинників (демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства, характер ринку праці тощо). Вплив останніх конкретизується у параметрах макроекономічного характеру, таких як: чисельність активного (працездатного) населення, загальноосвітній рівень, пропозиція робочої сили, рівень зайнятості, потенційний резерв робочої сили. Своєю чергою, ці характеристики зумовлюють кількісні та якісні параметри трудових ресурсів [1].

Вчені по-різному підходять до визначення персоналу, акцентуючи увагу на тих чи інших його ознаках. Бажан І.І. вважає, що персонал підприємства визначається як сукупність постійних працівників, які отримали необхідну підготовку та мають досвід практичної діяльності [1].

Крушельницька О.В. та Д.П. Мельничук розглядають персонал як основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується і змінюється під впливом як внутрішніх (характер продукції, технології та організації виробництва), так і зовнішніх (демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства, характер ринку праці тощо) чинників [2]. Водночас І.І. Бажан під персоналом розуміє сукупність всіх людських ресурсів які має організація [3].

Щьокін Г.В. вважає, що персонал – це весь власний штат підприємств, установ, організацій чи частина цього штату, яка є групою, виділеною за професіональними чи іншими ознаками (наприклад, обслуговуючий персонал, персонал відділу, цеху тощо). На нашу розсуд, кожне з визначень має право на життя залежно від призначення і сфери застосування. З позиції економіки підприємства "персонал" – це працівники з відповідними підготовкою, вміннями, мотивацією, задіяні в господарській системі підприємства.

Персонал організації характеризується кількістю, структурою, професійною придатністю та компетентністю. Кількість персоналу визначається характером, масштабами, складністю, трудомісткістю виробничих процесів, рівнем їх механізації, автоматизації та комп'ютеризації. Ці чинники визначають нормативну кількість працівників, якої у виробничих умовах практично не буває. Тому більш об'єктивною характеристикою кількості персоналу вважається середньоспискова кількість, тобто чисельність працівників, які офіційно працюють в організації на цей момент.

У списковій кількості персоналу на певну календарну дату враховують всіх працівників, зокрема й тих, кого прийняли з цієї дати, й не обліковуючи всіх звільнених з цієї самої дати. У складі спискової кількості виділяють три категорії працівників: постійні, які працюють у цій організації більше ніж один рік на основі контракту чи на безтерміновій основі; тимчасові – прийняті в організацію на 2-4 місяці; сезонні – прийняті для виконання сезонних робіт терміном до 6 місяців. З погляду обліку, спискова кількість є загальною сумою присутніх і відсутніх на роботі.

Якісний склад персоналу характеризується професійною віковою структурою та стажем роботи. Структуру персоналу за стажем можна розглядати як з позиції загального стажу, так і стажу роботи в цій організації. Загаль-

ний стаж групується за такими періодами: до 16 років, 16-20, 21-25, 26-30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 років і більше. Стаж роботи в цій організації характеризує закріплення персоналу. Статистика виділяє такі періоди для розрахунку цього показника: до 1 року, 1-4, 5-9, 10-14, 15-19, 20-24, 25, 30 і більше років [4].

Структура персоналу за освітнім рівнем передбачає виокремлення працівників за вищою, середньоспеціальною, незакінченою вищою та середньою освітами. На формування різних видів структур персоналу як на макро-, так і мікрорівнях у найближчі роки будуть впливати такі прогнозовані загальні тенденції:

1. Інтенсивний перерозподіл працівників з матеріальних сфер виробництва в інформаційну сферу та сферу послуг населення;
2. Заміна персоналу, який вивільняється, на персонал з вищим загальним і професійним рівнем;
3. Зростання частки розумової праці, що збільшить попит на кваліфіковану робочу силу.

Формування ринкових механізмів та системи державного регулювання ринку праці потребують урахування цих та інших об'єктивних тенденцій, їхнього позитивного та негативного впливу на функціонування економіки загалом та окремих підприємств.

Управління трудовими ресурсами, забезпечення їхнього ефективного використання потребує обов'язкового формування системи оцінювання трудового потенціалу підприємства. Крім спискової, розраховують явочну та середньооблікову чисельності працівників підприємства. Різниця між списковою (обліковою) та явочною чисельністю характеризує резерв (здебільшого робітників), що має використовуватись для зміни тих, хто не виходить на роботу з поважних причин.

Персонал організації перебуває в постійному русі внаслідок найму одних працівників і звільнення інших. У процесі використання персоналу необхідно розробляти заходи, які будуть спрямовані на забезпечення умов для ефективної реалізації творчого, фізичного і трудового потенціалу працівників. Використання персоналу повинно відповідати цілям організації, не ігнорувати інтереси працівників і дотримуватись законів про працю. Збалансованість кількості робочих місць і кількості працівників досягається правильним їх розміщенням і внутрішньо організаційною мобільністю працівників.

Саме ефективне розміщення персоналу є раціональним розподілом складу кадрів у структурних підрозділах, що проводиться з урахуванням специфіки виробництва, відповідності психологічних якостей людини до змісту виконуваної роботи. При цьому вирішуються два завдання: формування активно діючих трудових колективів у межах структурних підрозділів та перспективність розміщення кадрів з позиції сприяння їх кар'єрному росту.

Розміщуючи персонал, потрібно дотримуватись, по-перше, принципу відповідності, тобто відповідності моральних і ділових якостей претендентів до вимог робочих місць, посад. По-друге, принципу перспективності, що потребує врахування таких умов: встановлення вікового цензу для різних категорій посад; визначення тривалості періоду роботи на одній посаді, на одному і

тому ж робочому місці; можливість зміни професії або спеціальності та підвищення кваліфікації; стан здоров'я. У конкретній організації можуть бути розроблені й інші умови, але дуже важливо, щоб вони сприяли змінності, оскільки застій кадрів, пов'язаний з тривалим перебуванням на одній і тій же посаді, має негативні наслідки для організації.

Спеціалісти виокремлюють кілька підходів до організації раціонального використання персоналу, суть яких зводиться до пошуку оптимальної мотивації працівників через формування: моделей гнучкого управління балансом робочих місць і кількістю працівників, оплати і стимулювання праці; стабільних виробничих колективів.

Ефективність роботи колективу визначається якістю й обсягом взаємовпливу, взаємовідносин членів колективу і служб інформації. Організаційна атмосфера і методи управління повинні сприяти пріоритетності груп, а керівники повинні сприймати своїх підлеглих як групу і підтримувати спілкування з ними як з групою, та добре знати стадії розвитку групи і зробити все можливе для її створення.

Показником, яким узагальнюють ефективність організації та управління персоналом, є його плинність як сукупність звільнених працівників за власним бажанням або за недотримання правил трудового розпорядку. Висока плинність кадрів знижує ефективність роботи організації, оскільки залучення нових працівників коштує дорожче, ніж вивчення причин і зменшення плинності кадрів.

Стан процесу плинності кадрів характеризується коефіцієнтом плинності (k), конкретним коефіцієнтом (k_{ic}) і коефіцієнтом інтенсивності плинності кадрів (k_{jn}). Так, k_n : коефіцієнт $K_{jn} = 1$ свідчить про середній рівень плинності в цій групі; $K_{jn} < 1$ – інтенсивність плинності менша від її середнього рівня, тобто група є стабільною; $k_i > 1$ – зростання плинності. Значення k дає змогу встановити вплив на процес плинності кадрів таких чинників, як: стать, вік, освітній рівень, професія, кваліфікація, а також слугує для контролю результативності заходів щодо зниження плинності кадрів [4].

Під час управління плинністю кадрів зростає роль соціальної інформації, а саме: правової, соціологічної, соціально-психологічної і педагогічної усвідомленості керівників організації та працівників служб управління, що сприятиме спрямованому впливові на процеси, які відбуваються у колективі, і вихованню працівників. Функції управління персоналом можна класифікувати за їхніми загальними значеннями, розділяючи їх на функції цільові й організаційні.

Управління містить у собі функції прогнозування і планування. Прогноз в управлінні – це передбачення суб'єктом кінцевого результату роботи системи в майбутньому, побудова образу мети і засобів, необхідних для її досягнення. Планування – це розроблення рішення про те, які повинні бути конкретні результати, їх виконавці, етапи виконання, шляхи досягнення. Ухвалення рішення – це пусковий механізм у психологічній структурі дії, що означає перехід від аналізу ситуації до практичної дії, що здійснюється відповідно до плану. Важливим є наявність взаємозв'язку між прогнозуванням та плануванням.

Виконання дій, передбачених планом, потребує здійснення низки організаційних функцій: загальноорганізаційної; матеріально-технічного забезпечення; економіко-фінансового розвитку; урахування і контролю; політико-правового забезпечення; соціального забезпечення і соціального захисту робітників; функції мотивації. Загальноорганізаційна функція передбачає розподіл доручень між співробітниками, визначення задач і повноважень виконавців, організацію дисципліни та інше.

За допомогою матеріально-технічної функції керівник визначає дійсні потреби системи і її підсистем у матеріальних ресурсах; виявляє можливості товариства для задоволення потреби цієї системи; розподіляє наявні матеріально-технічні засоби відповідно до їх наявності та потреб керованих підструктур. Функція фінансово-економічна дає змогу керівнику своєчасно визначати реальну вартість для його організації під час здійснення поставленої задачі і понесення нею витрат.

Облік створює найважливішу основу контролю, сутність якого складається з виявлення відповідності і невідповідності реального стану керованих підрозділів заданій програмі. Контроль забезпечує зворотний зв'язок, тобто дає фактичну інформацію про досягнення об'єктом управління поставлених перед ним цілей.

Політико-правова функція дає змогу керівнику системи орієнтуватися в політико-правовому просторі товариства й одночасно забезпечує ефективне управління підпорядкованими в межах організації. Соціальна функція управління спрямована на те, щоб сприяти ефективному вирішенню виниклих у товаристві суперечностей і є функцією, яка реалізує принцип соціальної справедливості.

Функція мотивації – найважливіший чинник підвищення ефективності системи управління і спрямована на забезпечення сумлінного виконання підпорядкованими їхніх обов'язків. З цією метою в системі повинні бути створені умови для моральної і матеріальної зацікавленості робітників під час виконання своїх обов'язків [5].

У теорії та практиці управління виділяють загальні принципи, тобто правила, якими зобов'язані керуватися всі суб'єкти управління незалежно від їхнього статусу; і галузеві принципи, що діють на галузевих, інституційних, групових рівнях. Найбільш поширеними є принципи: соціальної спрямованості; законності в управлінській діяльності; об'єктивності; системності; комплексності; гласності; об'єднання колегіальності і єдиноначальності.

Висновки. Підсумовуючи викладене, необхідно акцентувати увагу на тому, що під час дотримання усіх теоретичних підходів щодо умов формування персоналу першочерговим постає питання наближення його рівня до вимог світової спільноти з обов'язковим дотриманням принципів, норм та правил. Як наслідок, теоретичні дослідження повинні знайти своє відображення у процесі розроблення нормативно-правової бази України та соціальних програм розвитку персоналу.

Література

1. Гольдфарб А.Г. Среда формирования и реализации трудового потенциала промышленного предприятия / А.Г. Гольдфарб // Коммунальное хозяйство городов : наук.-техн. зб. – Сер.: Економічні науки. – К. : Вид-во "Техніка", 2004. – Вип. 59. – С. 231-238.

2. Крушельницька О.В. Управління персоналом : навч. посібн. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К. : Вид-во "Кондор". – 2007. – 428 с.
3. Бажан І.І. Сутність категорії "трудовий потенціал" та її економічна природа / І.І. Бажан // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – № 1(20). – С. 69-73.
4. Хміль Ф.І. Управління персоналом : підручник [для студ. ВНЗів] / Ф.І. Хміль. – К. : Академвидав, 2008. – 326 с.
5. Джаїн І.О. Удосконалення оцінки трудового потенціалу території / І.О. Джаїн // Вісник Сумського державного аграрного університету. – Сер.: Фінанси і кредит. – 1997. – № 2(3). – С. 119-122.
6. Завіновська Г.Т. Економіка праці : навч. посібн. / Г.Т. Завіновська. – К. : Вид-во КНЕУ, 2003. – 299 с.

Лихолат С.М., Езерская Л.В. Теоретические аспекты формирования персонала

Сформулировано понятие "персонал". Раскрыты тенденции и факторы, которые влияют на формирование структуры персонала, а также экономику в целом.

Ключевые слова: персонал, факторы, принципы, макросреда, микросреда, текучесть кадров.

Likholat S.M., Ezerska L.V. Theoretical aspects formings of personnel

A concept "personnel" is formulated. Tendencies and factors, which influence on forming of structure of personnel, and also economy, are exposed, on the whole.

Keywords: personnel, factors, principles, macroenvironment, mikroenvironment, fluidity of shots.

УДК 658:331.1

Аспір. О.Я. Мандрик¹ – Львівська КА

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-КАДРОВА БЕЗПЕКА ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА ТА ЇЇ МІСЦЕ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЙОГО РОЗВИТКУ

Обґрунтовано теоретико-методичні засади та значення інтелектуально-кадрової безпеки торговельного підприємства в сучасних умовах розвитку внутрішнього ринку.

Ключові слова: інтелектуально-кадрова безпека, торговельне підприємство.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. За сучасних умов розвитку ринкових відносин інтелектуально-кадрова робота, спеціальні знання і комунікації стають чинниками досягнення результативності управлінських інформаційних технологій, створення доданої вартості, конкурентоспроможності, ефективності виробництва. Практика показує, що за стрімкого зростання глобальної конкуренції, заснованої на створенні наукомістких продуктів, інтелектуально-кадрова безпека стає ключовим ресурсом розвитку суб'єкта господарювання. Ефективне її використання за таких умов є найважливішою конкурентною перевагою торговельних підприємств, а в остаточному результаті – конкурентною перевагою національної економіки.

Однак, за умов низького рівня сформованості ринкових інститутів, категорія "інтелектуально-кадрова безпека" відображає неоднозначний характер економічних відносин. Як свідчить практика, її роль в житті суспільства недо-

¹ Наук. керівник: доц. Т.Г. Васильців, канд. екон. наук – Львівська КА