

УДК 65.012.32:658.87

А.В. Калина, канд. екон. наук, доцент
кафедри управління персоналом,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРА В АНТИКРИЗОВОМУ УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

АНОТАЦІЯ: Стаття присвячена розвитку теоретико-методичних положень і розробці практичних рекомендацій щодо формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами в умовах глобальної нестабільності.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: людський фактор, зовнішні чинники, внутрішні чинники, глобалізаційна нестабільність, антикризове управління, підприємство, персонал.

АННОТАЦИЯ: Статья посвящена развитию теоретико-методических положений и разработке практических рекомендаций по формированию человеческого фактора в антикризисном управлении предприятиями в условиях глобальной нестабильности.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: человеческий фактор, внешние факторы, внутренние факторы, глобализационная нестабильность, антикризисное управление, предприятие, персонал.

ANNOTATION: This article is devoted to the development of theoretical and methodical provisions and develop practical recommendations for the creation of the human factor in crisis management of enterprises in the global instability.

KEYWORDS: human factors, external factors, internal factors, globalization instability, crisis management, company, personal.

Зростання в Україні уваги до людського фактора безпосередньо пов'язано з необхідністю прискорення соціально-економічного розвитку країни в умовах глобалізації. Посилення ринкових відносин, прагнення побудови відкритої економічної моделі національної економіки, інтеграція у світові ринкові відносини зумовлюють актуальність проблеми формування людського фактора, здатного забезпечувати стабільний розвиток економіки в цілому та підприємств зокрема. Водночас для сучасного етапу глобалізації характерна активізація дестабілізуючих чинників та розгортання кризових явищ, що вимагає формування людського фактора, здатного виконувати завдання антикризового управління. Тому розробка теоретико-методичного інструментарію формування людського фактора в умовах глобального економічного розвитку є важливою при антикризовому управлінні підприємствами.

Проблеми формування людського фактора щодо попередження або подолання кризових явищ на підприємствах досліджуються в працях таких науковців, як О. Білорус, В. Воронкова, В. Васильченко, В. Василенко, Б. Генкін, Л. Гаєвська, Н. Гавкалова, А. Гриненко, А. Градов, О. Грішнова, Ю. Пахомов, О. Гаврилук,

О. Корнілова, І. Лепейко, Г. Щецин, Б. Яремін, Е. Уткін та ін. Ці вчені створили теоретико-методичне підґрунтя для наукових досліджень у цій сфері.

Вивчення опублікованих праць і практики діяльності підприємств в умовах глобалізації свідчить про те, що окремі аспекти теоретичного обґрунтування та методичного забезпечення формування людського фактора в антикризовому управлінні розроблені недостатньо та вимагають з'ясування та розвитку.

Дослідження еволюції понятійно-категоріального апарату економічної теорії, якісних змін змісту праці в процесі розвитку суспільно-економічних формацій дозволили встановити трансформацію базових понять, у результаті якої з'явилося поняття «людський фактор». Ґрунтуючись на результатах критичного аналізу існуючих підходів до трактування людського фактора в умовах глобалізації, доцільно його визначення як комплексу властивостей людини (груп людей), що використовується в процесі створення матеріальних благ і послуг, у результаті чого він стає головною рушійною силою розвитку суспільства незалежно від рівня економічного розвитку.

Для сучасного світу характерна активізація глобалізаційних та інтеграційних процесів, відкритість економічних систем, посилення їх взаємопроникнення. І це сприяє швидкому розповсюдженню не лише передового досвіду господарювання, новітніх технологій і кризових явищ. За таких умов зростає значущість антикризового управління на підприємствах, невід'ємною підсистемою якого є формування людського фактора як синергетичного явища, яке поєднує в собі і біологічні, і соціальні, і економічні складові, необхідні для забезпечення процесу праці.

Визначення ролі людини в антикризовому управлінні дозволяє розглядати сутність поняття «людський фактор в антикризовому управлінні підприємства» як комплекс властивостей персоналу, що використовується у виробничо-господарській діяльності підприємства та відповідає специфічним вимогам антикризового управління.

Ураховуючи послідовність циклу розвитку кризи, сучасні галузеві особливості відносно специфіки праці та сутність людського фактора, можна сформулювати класифікацію специфічних вимог антикризового управління щодо людського фактора для різних сфер діяльності (розумових і фізичних, колективних та особистісних, працівника та власника робочої сили) для кожної фази розвитку кризи та окремих категорій персоналу. Виходячи з цього, формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємства слід розглядати як основу сукупності заходів забезпечення створення властивостей людського фактора підприємств, які б відповідали специфічним вимогам, що виникають в умовах глобалізації.

Визначення людського фактора як сукупності заходів для забезпечення створення властивостей персоналу, які використовуються у виробничо-господарській діяльності, дозволяє виокремити та класифікувати такі заходи: економічні, соціальні, виховні, педагогічні, організаційні, психологічні, техніко-технологічні, які сприяють розвитку людини та її адаптації в умовах глобального економічного розвитку.

Спрямованість формування людського фактора підприємствами визначається наявністю та розвитком значної кількості різноманітних чинників.

З метою визначення кількісного впливу чинників на формування людського фактора, ураховуючи труднощі структуризації та чіткої формалізації його формування, галузеву специфіку, та базуючись на комплексному підході, можна запропонувати систему показників оцінки впливу на людський фактор. Ця система являє собою сукупність підсистем показників, яка враховує галузеву специфіку та дозволяє всебічно і комплексно оцінити вплив чинників на формування людського фактора.

Виділено зовнішні та внутрішні чинники щодо підприємств різних сфер економіки, систематизовано зовнішні за рівнем впливу (макро-, регіональний, особистісний) і в межах кожного рівня, внутрішні — за спрямованістю впливу (економічні, демографічні, інтенсивності використання праці, мотиваційні) (рис. 1). Вибір показників для кожного чинника здійснювався за допомогою методу експертної оцінки, яка проводилася за такими етапами: обґрунтування загальної сукупності показників щодо оцінки впливу кожного чинника; формування експертної групи; проведення анкетування експертів, за результатами якого сформовано варіаційні ряди оцінок значущості показників; виявлення показників, які доцільно використовувати для оцінки впливу кожного з чинників на людський фактор в умовах глобальної нестабільності.

Для обґрунтування спрямованості заходів формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємством слід використати методичний підхід, який базується на сукупності загальних принципів і специфічних принципах формування людського фактора.

Він передбачає реалізацію таких етапів:

- 1) оцінка впливу чинників на формування людського фактора підприємством;
- 2) ідентифікація фази розвитку кризи на підприємствах галузі із застосуванням методу діагностики кризи;
- 3) визначення вимог антикризового управління до людського фактора відносно виділеної фази кризи та оцінка його відповідності цим вимогам для керівників та персоналу на основі експертного методу;
- 4) визначення спрямованості заходів формування людського фактора в антикризовому управлінні на основі матричного методу. Застосування цієї методики дозволяє визначити проблемні місця, резерви та можливості формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами в умовах глобальної нестабільності.

Формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємством є окремою теоретико-методичною проблемою, для розв'язання якої обґрунтовано застосування методичних підходів, що базуються на використанні індексних, кількісних та якісних показників, базових засадах мультиплікативної теорії, матричних, економіко-статистичних та експертних методів, на принципах комплексності, системності, цілеспрямованості, синтезу статичних і динамічних оцінок тощо. Це дозволило розробити систему формування людського фактора (ЛФ) у антикризовому управлінні підприємствами (рис. 2).

	МАКРОРІВЕНЬ		РЕГІОНАЛЬНИЙ РІВЕНЬ		ОСОБИСТІ-СНИЙ РІВЕНЬ	
ЕКОНОМІЧНІ Індекс: • ВВП на душу населення; • співвідношення індексу населення та споживчих витрат на душу населення у місяць, нижчим за прожитковий мінімум	ДЕМОГРАФІЧНІ Індекс: • частки економічного населення працездатного віку; • структури населення (статевої, освітньої)	ПРИРОДНО-ІСТОРИЧНІ Індекс: • загального коефіцієнта природного приросту населення (на 1000 населення); • частки витрат на охорону здоров'я у ВВП	ЕКОНОМІЧНІ Індекс співвідношення регіону та країни: • ВРП на 1 особу та ВВП на душу населення; • доходів та споживчих витрат на душу населення (статевої, освітньої)	ДЕМОГРАФІЧНІ Індекс співвідношення регіону та країни: • частки економічного населення працездатного віку; • структури населення (статевої, освітньої)	ГАЛУЗЕВІ показники та індекси: • рентабельність діяльності підприємств торговельно-галузі; • частки збиткових підприємств РИНКУ ПРАЦІ • індекс навантаження на одне робоче місце порівняно із загальноукраїнським рівнем	Індекс: • співвідношення зарплати кожного до загального рівня зарплати в Україні; • частки витрат домогосподарств на освіту; • частка домогосподарств із середнім доходом на одну душу населення у місяць, нижчим за прожитковий мінімум
ОЦІНКА ВПЛИВУ ЧИННИКІВ НА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРА ПРТ						
ЕКОНОМІЧНІ • обсяг виробництва; • товарообіг; • рентабельність товарообігу; • коефіцієнт плинності персоналу	ДЕМОГРАФІЧНІ Дисельність працюючих: • частка працівників з вищою освітою та тих, що підвищили кваліфікацію; • середній стаж роботи на підприємстві; • співвідношення працівників за статтево-віковим фактором.	ІНТЕНСИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПРАЦІ • обсяг продукції або товарообіг на одного працюючого; • співвідношення темпів зростання продуктивності праці та середньої зарплати.	МОТИВАЦІЙНІ • середньомісячної зарплати одного працівника; • частка фонду зарплати до обсягу продукції; • зарплатоємність.			
ВНУТРІШНІ ЧИННИКИ						

Рис. 1. Система показників оцінки впливу чинників на формування людського фактора



Рис. 2. Система формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами

Ця система відображає чітку мету (досягнення відповідності вимогам антикризового управління щодо властивостей людського фактора), базується на сукупності обґрунтованих принципів (відкритості, цілісності, інтегративності, ієрархічності, відповідності тощо), складається з таких підсистем: обґрунтування спрямованості заходів формування людського фактора, розробка комплексу заходів формування людського фактора в антикризовому управлінні, оцінка ефективності цієї системи — та дозволяє формувати необхідні властивості людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами за окремими категоріями персоналу та фазами економічної кризи. У межах кожної підсистеми здійснюється певна послідовність дій: перша — оцінка впливу чинників на формування людського фактора підприємствами, ідентифікація фази розвитку кризи на підприємстві, визначення вимог антикризового управління щодо існуючої фази розвитку кризи, визначення спрямованості заходів; друга — відбір заходів формування людського фактора підприємством із загальної сукупності відповідно до обґрунтованого спрямування, визначення пріоритетності обраних заходів шляхом ранжирування на основі застосування методу аналізу ієрархій, оцінювання очікуваних результатів від упровадження заходів за їх значущістю шляхом розрахунку мультиплікативних моделей двох видів відповідно до повторюваності їх упровадження (з одиничним початковим імпульсом і з імпульсом, що постійно відновлюється); третя — оцінка ефективності системи формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємством на основі розробленого методичного підходу.

Ураховуючи складність зв'язків між виділеними елементами системи формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами, ґрунтуючись на принципах побудови систем і враховуючи галузеві особливості підприємств, необхідно розробляти систему формування людського фактора в антикризовому управлінні підприємствами різних галузей, яка б складалася з окремих підсистем (оцінки чинників впливу на властивості щодо людського фактора, розробки комплексу заходів формування людського фактора, оцінки ефективності системи формування людського фактора в антикризовому управлінні), у межах кожної з яких необхідно обґрунтувати послідовність етапів дій, що дозволить здійснити оцінку доцільності впровадження необхідних заходів в умовах глобальної нестабільності.

Статтю подано до редакції 16.10.2012 р.

Я. Квачук, аспірант кафедри міжнародних фінансів,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

РОЛЬ МСФЗ В ОБ'ЄКТИВНОМУ РОЗКРИТТІ ФІНАНСОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ ТНК

АНОТАЦІЯ: У даній роботі досліджено принципи, основні припущення, особливості МСФЗ, проведено порівняння МСФЗ із національними та загальноприйнятими принципами бухгалтерського обліку, досліджуються можливі шляхи викривлення фінансових показників і методи їх виявлення аудиторськими процедурами.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: Міжнародні стандарти фінансової звітності, міжнародні корпорації, роль МСФЗ, аудит, шахрайство, принципи МСФЗ, припущення МСФЗ, аудиторська процедура, аудиторський висновок.

АННОТАЦИЯ: В данной работе исследуются принципы, основные предположения, особенности МСФО, проводится сравнение МСФО с национальными и общепринятыми принципами бухгалтерского учета, исследуются возможные пути искажения финансовых показателей и методы их выявления аудиторскими процедурами.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: Международные стандарты финансовой отчетности, международные корпорации, роль МСФО, аудит, мошенничество, принципы МСФО, предположение МСФО, аудиторская процедура, аудиторский вывод.

ANNOTATION: in this work, main principles, assumptions of IFRS are researched, some comparison is made between IFRS and national standards of accounting, it has been researched some methods of «creative accounting» and ways of their revealing by audit procedures.

KEY WORDS: International Financial Reporting Standards, international corporations, role of International Financial Reporting Standards, audit, fraud, IFRS principles, IFRS assumptions, audit procedures, audit conclusion.

Постановка проблеми. Характерною ознакою глобалізації є уніфікація процесів, стандартів, підходів. Даний процес не оминув і фінансовий облік і фінан-