

*Починок Н. В. Зміна концептуальних підходів до інформаційних потреб менеджменту персоналу / Сучасні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в умовах глобалізації економіки / Матеріали міжнар. наук.-практ. конф. молодих науковців, 3 грудня 2010р. / відп. ред. З. В. Герасимчук. – Луцьк : РВВ ЛНТУ, 2010. – С. 445–447.*

УДК 657

Починок Н.В.

### **Зміна концептуальних підходів до інформаційних потреб менеджменту персоналу**

Обліково-аналітичне забезпечення як один з найважливіших процесів менеджменту відіграє важливу роль у функціонуванні системи управління персоналом на підприємстві. Його суть полягає в об'єднанні облікових та аналітичних операцій в один процес, проведення оперативного мікроаналізу, забезпеченні безперервності даного процесу і використанні його результатів при формуванні рекомендацій для прийняття науково-обґрунтованих управлінських рішень.

За останні два-три десятиліття відношення менеджменту до персоналу корінним чином змінилося. Відбулася зміна підходів до ролі людини у процесі виробництва: перехід від технократичної до гуманістичної системи управління основним стратегічним ресурсом підприємства – людським.

В зв'язку з цим передумовою створення ефективної системи обліково-аналітичного забезпечення є чітке розуміння концептуальних підходів до інформаційних потреб менеджменту персоналу в облікових та аналітичних даних.

Аналіз значного кола літературних джерел показав, що до теперішнього часу склалася система стійких уявлень про концептуальний характер вивчення, розуміння та подання теоретичних аспектів персонал-менеджменту в цілому. Схожих позицій з цього питання дотримуються багато науковців, при цьому більшість з них поділяють точку зору професора Л.І. Євенко і віддають йому пріоритет у формуванні усталеного концептуального бачення. У відповідності зі сформованими таким чином уявленнями в теорії та практиці управління працівниками

організації можна виділити 4 послідовні етапи і, відповідно, 4 найбільш характерні концепції:

- концепція використання трудових ресурсів (концепція управління кадрами);
- концепція управління персоналом;
- концепція управління людськими ресурсами;
- концепція управління людиною (концепція соціального управління).

Дані концепції сформувались на базі 3 основних підходів: економічного, органічного і гуманістичного.

Зміна концептуальних підходів призвела до розвитку наступних тенденцій в системі управління персоналом, що потребують зміну підходів до інформаційного забезпечення:

- необхідності забезпечення збалансованості системи управління персоналом зі стратегічними цілями та завданнями підприємства;
- визначення ефективності здійснення витрат на персонал на всіх стадіях трудового циклу працівників, а не лише витрат на оплату праці;
- переходу від підвищення кваліфікації працівників до розвитку трудового потенціалу підприємства;
- зміни принципів і систем мотивації: зміна принципу оплати за посаду, за явку на роботу на принцип оплати за результат, за конкретний внесок в досягнення цілей організації.

Відтак основою концепції управління персоналом підприємства в сучасних умовах є зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних настанов, уміння їх формувати і спрямовувати у відповідності до завдань, що стоять перед організацією. Передумовою ефективного управління персоналом є формування системи взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів щодо створення умов для нормального функціонування, розвитку та ефективного використання трудового потенціалу на рівні організації. При цьому особливого значення набуває наявність ефективного інформаційного забезпечення обліковими та аналітичними даними, що враховують нові концептуальні підходи до формування системи управління персоналом.

Саме тому подальші наукові дослідження повинні бути спрямовані на: внесення нових об'єктів обліку та аналізу, що характеризують кількісні та якісні аспекти персоналу підприємства; перегляд традиційних принципів і методів оцінки з метою відображення окремих об'єктів обліку персоналу; застосування системи фінансових і нефінансових показників для характеристики облікової інформації у звітності, пов'язаної з використанням персоналу підприємства.

Егоршин А. П. Управление персоналом. — 2 изд. — Н. Новгород: НИМБ, 1999 — 624 с. Управление персоналом организации. Учебник / Под. ред. А. Я. Кибанова. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 638 с. Управление персоналом: Учебник для вузов/Под. ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. — 423 с. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: Учебно-практическое пособие. — М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. — 368 с.