

УДОСКОНАЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

В умовах трансформаційних змін економіки господарюючі суб'єкти змушені швидко підлаштовуватися під мінливі умови зовнішнього середовища та приймати виважені управлінські рішення щодо збереження свого виробничого потенціалу. В таких умовах особливого значення набуває кадрова безпека підприємства, яка залежить від ефективності управління кадровим потенціалом суб'єкта господарювання. В свою чергу, управління кадрами не можливе без належної інформаційної підтримки прийняття управлінських рішень. Тобто, можливість досягнення політикою управління кадрами визначеної мети, в значній мірі залежить від використання в організаційній системі управління підприємством обліково-аналітичної інформації.

В той же час, практика діяльності українських підприємств засвідчує, що на більшості з них відсутній системний підхід до формування обліково-аналітичної інформації як в системі управління кадровою безпекою, так і в системі управління підприємством взагалі. При цьому, відповідно до системного підходу, робота механізму виникнення, формування і використання інформації при управлінні підприємством реалізується в його обліково-аналітичній інформаційній системі (далі ОАІС). Для характеристики сутності обліково-аналітичної інформаційної системи, яка повинна бути побудована на підприємстві з метою прийняття управлінських рішень щодо підвищення його кадрової безпеки, важливе значення мають цільовий, ідентифікаційний, компонентний і факторний аспекти її функціонування на підприємстві.

Цільовий аспект полягає в тому, що функціонування обліково-аналітичної інформаційної системи визначається її цільовою функцією. Відповідно до класифікаційного розподілу інформаційних джерел, які використовуються в процесі управління кадровою безпекою підприємства умовно можна поділити на облікові та не облікові. В такому випадку головна мета єдиної ОАІС - підготовка альтернативних варіантів управлінських рішень і прогнозування наслідків від їх реалізації на базі достовірної обліково-аналітичної інформації. Ієрархічно впорядковані підцілі єдиної ОАІС - цілі підсистем: оперативний облік; бухгалтерський облік; контроль та економічний аналіз.

Оперативний облік - система спостереження, збирання та реєстрації оперативних даних про фінансово-господарські процеси, що відбуваються на підприємстві. Метою оперативного обліку є формування вихідної (первинної) облікової інформації (первинних вихідних даних) на носіях інформації - первинних документах (накладних, табелях, нарядах і ін.).

Відповідно до законодавства: «Бухгалтерський облік - процес виявлення, вимірювання, реєстрації, накопичення, узагальнення, зберігання та передачі інформації про діяльність підприємства зовнішнім та внутрішнім користувачам для прийняття рішень» [1]. Мета бухгалтерського обліку полягає у формуванні результативної облікової інформації, що надана у бухгалтерській звітності.

Контроль - система перевірки облікової інформації про фінансово-господарську діяльність підприємства та оцінка відповідності порядку ведення обліку прийнятим (або встановленим) нормам (регулюючим положенням, зовнішнім і внутрішнім). Мета контролю полягає в оцінці і забезпеченні достовірності результатної облікової інформації

бухгалтерської звітності в усіх суттєвих аспектах. Контроль може здійснюватися у вигляді аудиту.

Економічний аналіз - система дослідження (вивчення і оцінки) інформації про використання економічних ресурсів і результатів фінансово-господарської діяльності підприємства. Мета економічного аналізу - виявлення внутрішніх і зовнішніх резервів підвищення ефективності функціонування організації.

Ідентифікаційний аспект полягає в тому, що єдина обліково-аналітична інформаційна система будується для чітко визначеного кола користувачів обліково-аналітичної інформації (системних споживачів цієї інформації) і може бути представлена агрегуванням зовнішньої та внутрішньої обліково-аналітичної інформаційної системи в єдину інформаційно-аналітичну систему підприємства.

Компонентний аспект полягає в тому, що обліково-аналітична інформаційна система є засобом організації вхідних первинних даних про фінансово-господарську діяльність економічного об'єкта з метою отримання достовірної результативної обліково-аналітичної інформації.

Факторний аспект передбачає, що відповідно до законів системності і функціональної ієрархії систем, обліково-аналітична інформаційна система співвідноситься з більшою системою - підприємство, яке, в свою чергу, співвідноситься з ще більшою системою - економікою держави, що постійно трансформується. Підпорядкованість функціонування інформаційно-аналітичного забезпечення зазначеним системним законам визначає важливість зворотного зв'язку в обліково-аналітичній інформаційній системі.

З цього приводу Гнилицька Л.В. зазначає: «Обліково-аналітичне забезпечення економічної безпеки підприємства є інтегрованою системою, яка складається з трьох взаємопов'язаних підсистем (складових), котрі існують в єдиному інформаційному просторі: облікового, аналітичного та спеціального забезпечення» [2, с.142].

Потенційна можливість вдосконалення обліково-аналітичної інформації з позиції забезпечення безпеки підприємства в управлінні кадровим потенціалом обумовлена діалектичним характером функціонування і розвитку в ній внутрішньої обліково-аналітичної інформаційної системи. У зв'язку з цим, на нашу думку, основу обґрунтування методичного якісного і кількісного підходів до підвищення ролі обліково-аналітичної інформаційної системи в забезпеченні безпеки при управлінні підприємства складають методика проектування нової і методика поліпшення існуючої на підприємстві внутрішньої обліково-аналітичної інформаційної системи.

В розробці внутрішнього інформаційно-аналітичного забезпечення управління кадровою безпекою та організації процесу його поліпшення в системі управління кадровою безпекою, ми підтримуємо позицію Швеця Н.К., щодо необхідності виокремлення внутрішніх системних аспектів підвищення ролі обліково-аналітичної інформації в управлінні: рівневого та вартісного.

Рівневий аспект підвищення ролі обліково-аналітичної інформації системи передбачає розробку методики оцінки рівня ролі такої інформації. Застосування такої методики дає можливість розробнику обліково-аналітичної інформаційної системи визначити:

- критеріальний стан внутрішньої обліково-аналітичної інформаційної системи;
- фактичний стан внутрішньої обліково-аналітичної інформаційної системи;
- ступінь відхилення фактичного стану існуючої обліково-аналітичної інформаційної системи від її необхідного стану в вибраних одиницях виміру (наприклад, в балах).

Вартісний аспект підвищення ролі обліково-аналітичної інформації передбачає розробку методики оцінки витрат на поліпшення (або проектування) внутрішньої обліково-аналітичної інформаційної системи і очікуваного ефекту від її функціонування після її поліпшення (або проектування). [3, с.31].

Виходячи з цього, на нашу думку, згідно із визначенням поняття «поліпшення системи», процес поліпшення існуючого внутрішнього інформаційно-аналітичного забезпечення управління кадровою безпекою має включати наступні етапи (рис. 1).

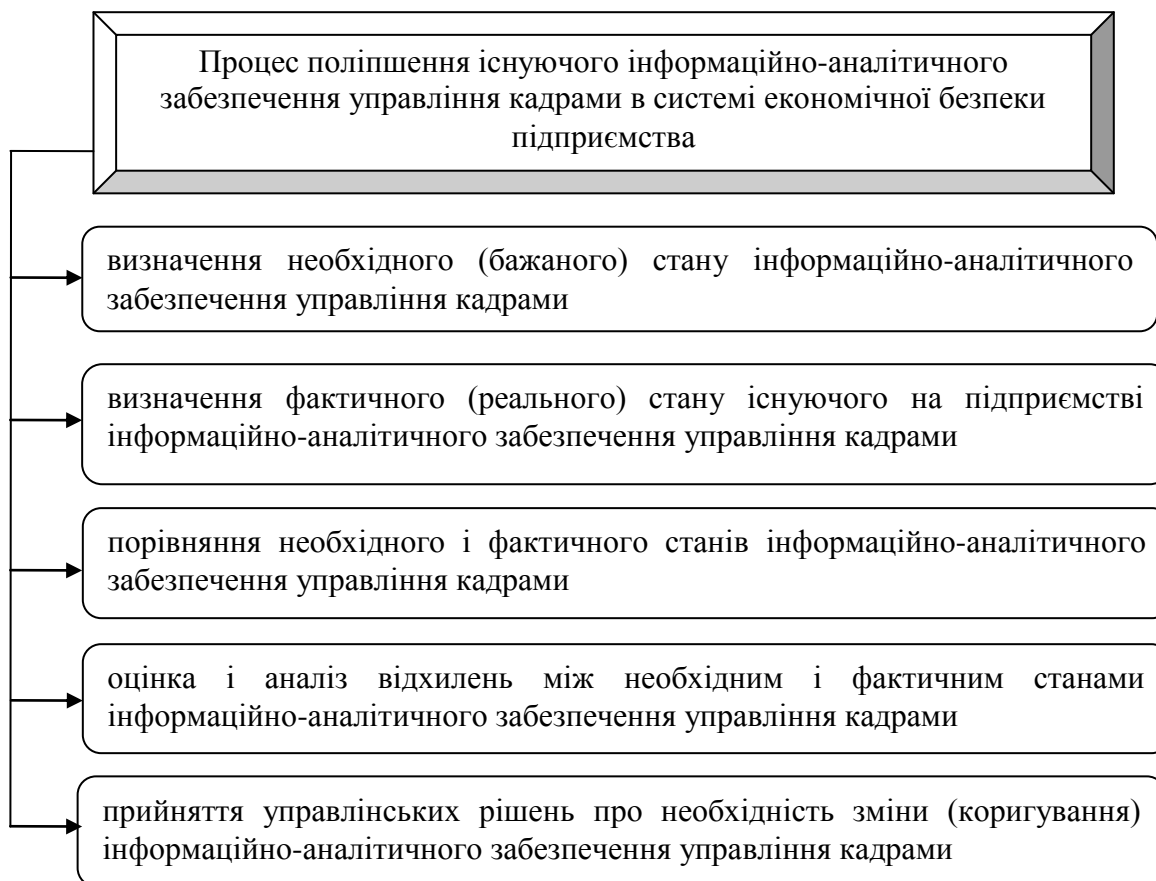


Рис. 1. Запропоновані основні етапи поліпшення існуючого інформаційно-аналітичного забезпечення управління кадровою безпекою підприємства

Отже, реалізація запропонованих етапів поліпшення інформаційно-аналітичного забезпечення управління кадрами в системі економічної безпеки підприємства дозволить сформувати таке інформаційне середовище, що дасть можливість на основі отриманої обліково-аналітичної інформації застосовувати прогресивні інструменти управління кадровою безпекою та забезпечити керівництво підприємства достовірною і своєчасною інформацією для прийняття управлінських рішень.

Список використаної літератури

1. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1997 р. № 996-XIV. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.rada.gov.ua>.
2. Гнилицька Л.В. Обліково-аналітичне забезпечення функціонування системи економічної безпеки суб'єктів господарювання як об'єкт наукових досліджень / Л.В. Гнилицька // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2011. – № 1(37). – С. 142-150. - Режим доступу до ресурсу: <http://www.pmdp.org.ua/images/Journal/37/11glvond.pdf>
3. Швець Н. К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н. К. Швець // Персонал. – 2006. – № 5. – С. 31-36.