

Однак найбільші складності для успішного впровадження управлінського обліку обумовлені особливостями діяльності окремих ланок народного господарства. При цьому мають бути враховані конкретні методичні підходи, які б дали змогу побудувати облік витрат та систему бюджетування відповідно до технології, узгодити з функціями витрат, а також запропонувати такі методи, які б допомогли створити належну систему контролю витрат [4].

Отже основними проблемами, що заважають впровадженню управлінського обліку на підприємствах, є:

- вплив адміністративної системи;
- розмежування спеціалізації різноманітних служб підприємства;
- відсутність чіткого обґрунтування його складових;
- податкова політика, що сприяє збільшенню витрат з метою зменшення оподаткованого прибутку та ін. [5].

Здійснивши ряд модифікацій для впровадження управлінського обліку на підприємствах України, можна досягнути поставлених цілей.

Отже, система управлінського обліку виступає важливим інструментом ефективної діяльності підприємства, покликаним забезпечити координацію, взаємодію та погодженість окремих елементів управління для досягнення стратегічних цілей управління.

Сучасний управлінський облік забезпечує потреби не тільки виробництва, а й маркетингу, управління дослідженнями та інших функцій бізнесу. Він розробляє методи здобування інформації про вирішальні чинники успіху: витрати, час, якість тощо.

Таким чином, впровадження управлінського обліку на підприємствах України вкрай необхідне. Дослідження питання його розвитку і запровадження актуальні на сьогодні і потребують подальшого розгляду фахівцями, науковими діячами.

Література.

1. Гуцайлюк З.В. Учет и контроль показателей эффективности производства в пищевой промышленности. / З.В. Гуцайлюк – М. : Агропромиздат, 2000. – 120 с.
2. Белоусова І. Роль управлінського обліку / І. Белоусова // Бухгалтерський облік і аудит. – 2005. – № 4. – С. 34-35.
3. Нападовська Л.В. Управлінський облік. [Підручник] / Л.В. Нападовська. – К. : Книга, 2004. – 544 с.
4. Довжик О.О. Роль управлінського обліку та проблеми його впровадження на підприємствах [Електронний ресурс] / О.О. Довжик. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/vpdaa/2012_2/174.pdf.
5. Чумаченко Н.Г. Розвиток управлінського обліку в Україні / Н.Г. Чумаченко // Світ бухгалтерського обліку. – 1999. – № 10-11. – С. 12-13.



БІЛОВОЛ І.Є.*

*Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка*

МОДЕЛІ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В сучасній практиці управління персоналом у світі тісно поєднуються різні моделі управління: американська, японська та західноєвропейська. Розглянемо дві основні та протилежні за своєю сутністю моделі, а саме японську та американську. Ці моделі в якості певного стандарту для розвитку системи управління персоналом в інших країнах існують з урахуванням власної специфіки. Обидві моделі здійснюють акцент на активізації людського фактора, постійних

* Науковий керівник – Краля В.Г., ст. викладач

інноваціях, диверсифікації випущеної продукції та послуг, подрібнення великих підприємств і помірної децентралізації виробництва, а також орієнтуються на розробку і реалізацію довготривалих стратегічних планів розвитку підприємства. Вони мають свої особливості, зумовлені специфікою соціально-економічного розвитку.

Детальніше розглянемо американську модель управління персоналом. В основі американської системи управління персоналом лежить принцип індивідуалізму. Адже саме ініціативність та індивідуалізм вважається національною рисою американців. Тому американські компанії при наймі працівників на роботу приділяють багато уваги саме прийняттю яскравих особистостей, які здатні самостійно приймати оригінальні рішення, що в свою чергу часто призводить до позитивних результатів.

До менеджерів всіх ланок управління персоналом в США відносять будь-якого найманого працівника, який повинен вміти для виконання поставлених перед ним завдань організувати, координувати і контролювати роботу інших. Управління персоналом на підприємствах і в організаціях включає в себе наступні взаємопов'язані напрямки діяльності: набір персоналу, відбір претендентів, визначення розмірів заробітної плати та системи послуг, профорієнтація і соціальна адаптація працівників, навчання працівників, оцінка їх трудової діяльності, кар'єрне переміщення, підготовка керівних кадрів, оцінка роботи керівників і фахівців, служб управління та інші [3].

В Японії існує своя специфіка в управлінні персоналом, яка ґрунтується на наступних особливостях: наймання працівників на довільний або на тривалий термін; підвищення зарплати з вислугою років; участь працівників у профспілках, які створюються на підприємстві. Таким чином, система управління персоналом в Японії передбачає гарантії зайнятості, підготовку нових працівників, оплату праці залежно від стажу роботи, гнучку систему зарплати.

На японських підприємствах дотримуються думки, що керівник повинен бути фахівцем, здатним працювати в будь-якому підрозділі підприємства. Тому при підвищенні кваліфікації керівник відділу чи підрозділу вибирає для освоєння нову сферу діяльності в якій він раніше ще не працював. Підприємства в якості критерію оцінювання працівника використовують фактор суміщення професій, здатність працювати в колективі, розуміння значення своєї праці для загальної справи, вміння вирішувати виробничі проблеми, пов'язувати рішення різних завдань. Зазвичай кандидати проходять попередню перевірку здатності працювати в напівавтономних колективах [3, 4, 5].

У сучасних умовах функціонування вітчизняних підприємств однією з основних проблем постає саме відсутність конкретної моделі управління персоналом на підприємствах. Тому і постає так гостро питання про перейняття досвіду у зарубіжних компаній. Основною складністю у застосуванні зарубіжних моделей менеджменту є суттєва різниця в базових принципах їх функціонування, тобто у різниці у психологічній та соціально-культурній сферах. Саме тому, значно ефективнішим буде не заціклюватись на одній конкретній моделі управління, а намагатися використовувати позитивні сторони кожної з них, в залежності від конкретного підприємства чи ситуації.

Література.

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: [учебник] /В.Р. Веснин. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2011. – 688 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: [учебник] / А.Я. Кибанов. – [4-е издание, доп. и перераб.]. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
3. Наукова електронна бібліотека «Киберленінка» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/n/obzor-zarubezhnyh-modeley-upravleniya-personalom>.
4. Центр психологічних та особистісних тренінгів «Синтон» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.syntone.ru/library/books/content/224.html>.
5. The World Economic Forum. The Global Competitiveness Report 2013-2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf.

