

УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ

Жабко Ю.П., гр. 559

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **М.В. Черкашина**
Академія внутрішніх військ МВС України

В економічній літературі при дослідженні й оцінці діяльності підприємства широко використовують систему управління витратами.

Формування витрат виробництва, їхній облік мають важливе значення для підприємницької діяльності організацій. Це важливо не тільки у взаємозв'язку з діючим у даний час податковим законодавством, але і відповідно до місця бухгалтерського обліку в системі управління організацією. Ефективне управління охоплює і відображає всю економіку підприємства, тобто всі види його діяльності в сукупності. Для кожного підприємства необхідно розраховувати сукупні витрати, адже коли фінансові джерела вже визначені і направлені, то слід дотримуватися їх виконання. Саме такий зміст діяльності підприємства дає змогу сформулювати ефективні підходи до визначення основних складових фінансової ефективності – доходи й витрати. Ціль обліку витрат на виробництві полягає у своєчасному, повному і достовірному визначенні фактичних витрат, зв'язаних з виробництвом і збутом продукції, а також контролі за використанням ресурсів і коштів. Для цього виділяють принципи управління витратами на підприємстві з урахуванням його організаційно-економічних особливостей. Наприклад, принцип оцінки результатів діяльності підрозділів на основі бюджетів і внутрішньої звітності надає системі управління витратами рис інструмента мотивації персоналу як головного елемента економічного механізму підприємства. А от принцип пріоритетних стратегічних цілей перед поточними завданнями вимагає від системи управління витратами глибокого обґрунтування перспектив підприємства й визначення таких стратегічних цілей, які не мають нічого спільного з декларацією бажаних напрямів розвитку чи очікуваних результатів. Стратегія повинна реально враховувати як внутрішні можливості підприємства, так і весь спектр зовнішніх умов його функціонування.

Загалом управління витратами доцільно у всіх сферах діяльності підприємства й має велике значення та цінність для всіх місць виникнення і центрів витрат. Це процес цілеспрямованого формування витрат щодо їхніх видів, місць та носіїв за постійного контролю рівня витрат і стимулювання їхнього зниження. Воно є важливою функцією економічного механізму будь-якого підприємства.

АНАЛІЗ І ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Журка Д.О., гр. 567М

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **О.М. Нестеренко**
Академія внутрішніх військ МВС України

Розвиток персоналу – одна з найважливіших складових загального підвищення ефективності виробництва. В економічно нестабільні періоди проблемі розвитку персоналу надавали недостатньо уваги, але саме в період кризи розвиток персоналу є однією з умов економічного зростання. Досягти високих результатів можна тільки тоді, коли люди володіють знаннями, уміннями і цілеспрямованістю. Освіта і навчання персоналу повинні бути безперервними і забезпечувати необхідний професійний розвиток. За сучасних умов проблема розвитку персоналу набуває все більшої актуальності. Враховуючи це в країні інабуває особливого значення проблема відродження системи професійного навчання кадрів на виробництві.

Для подолання кризи персоналу необхідно провести його навчання. Показати, як досягти мети, як працювати по-іншому; навести наочні приклади. Задача даних тез -визначити, як це зробити. Зрозумівши, яким чином можна добитися поставленої мети, співробітники відчують упевненість у власних силах, що послужить додатковою мотивацією.

При цьому не можна забувати, що організація часто знаходиться в кризі, і часу на виправлення ситуації мало – отже, навчання повинне піднімати найгостріші питання.

До того ж низький кваліфікаційний рівень найманих працівників є однією з головних причин слабкої конкурентоспроможності підприємства, що впливає на прибутки підприємства і обмежує фінансові можливості для підвищення кваліфікації і розвитку персоналу. Сучасний рівень інформаційних технологій і пов'язане з ним технологічне і технічне переоснащення підвищує вимоги роботодавців до професійно-кваліфікаційного рівня найманих працівників. У зв'язку з цим, метою політики підготовки кадрів на підприємстві стає підготовка конкурентоспроможного найманого працівника, що зацікавлений і докладает зусиль для підвищення якості продукції, в умовах економії ресурсів і зниження собівартості.