

УДК 336.148

ЄВТУШЕВСЬКА О. А.

Київська державна академія водного транспорту імені гетьмана П.К. Сагайдачного

## ОСНОВНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ВІДДІЛУ КОМПЛЕКСНОГО КОНТРОЛЮ

**Мета.** *Формування моделі організації служби контролю на підприємстві, установі чи організації, визначення основних принципів створення та місця відділу комплексного контролю в організаційній структурі підприємства.*

**Методика.** *В процесі дослідження використані загальнонаукові методи пізнання – індукція, дедукція, аналогія, аналіз, синтез, порівняння.*

**Результати.** *На основі проведених результатів сформовано модель організації служби контролю на підприємстві: визначено основні принципи створення та місце відділу комплексного контролю в організаційній структурі підприємства, розглянуто найбільш ймовірні джерела застосування комплексного контролю та способи їх вирішення, запропоновано схему послідовного формування комплексного контролю, що в результаті сприятиме ефективній діяльності останнього.*

**Наукова новизна** *полягає у виявленні та систематизації основних аспектів та передумов створення на підприємстві, установі чи організації відділу комплексного контролю, визначення його завдання та принципів діяльності.*

**Практична значимість** *полягає в тому, що зроблені узагальнення створюють засади для розробки та організації відділу, що буде здійснювати комплексний контроль по обліку, аналізу, плануванню та інформаційному забезпеченню є важливим напрямом оптимізації роботи економічних служб підприємства.*

**Ключові слова:** *комплексний контроль, начальник відділу комплексного контролю, функції начальника відділу комплексного контролю.*

**Вступ.** Комплексний контроль – це системна робота, що потребує дій на постійній основі, відповідальності за терміни та результати, тому організація відділу, що буде здійснювати комплексний контроль по обліку, аналізу, плануванню та інформаційному забезпеченню є важливим напрямом оптимізації роботи економічних служб підприємства.

**Постановка завдання.** Питання комплексного контролю є об'єктом постійної уваги вітчизняних і зарубіжних науковців. Проблематиці формування системи комплексного контролю в умовах становлення ринкових відносин присвячені праці: І.В.Басанцова, М.Т.Білухи, Т.М. Боголіба, В.Д. Базилевича, В.О.Шевчука, І.Я.Чугунова, М.Г.Чумаченка, О.Д. Василика, М.М.Голованя, І.К.Дрозд, В.Ф.Журка, М.М.Каленського, Є.В.Калюги, Л.А.Костирко, В.М.Федосова, О.О.Терещенка, Н.І.Рубан, В.М.Мельника, В.І.Кравченка, Л.А.Костирко. Проте, не зважаючи на ряд проведених досліджень, безліч питань залишаються актуальними для вивчення та аналізу в умовах сьогодення. Зокрема, питання, щодо створення моделі організації служби, яка б забезпечувала здійснення контролюючої функції на підприємстві, установі чи організації.

**Результати дослідження.** Практична користь від створення відділу комплексного контролю для кожного підприємства, організації чи установи визначена наступними підставами:

1. Це дасть змогу керівникам чи уповноваженому органу управління налагодить ефективний контроль за відокремленими структурними підрозділами в разі їх наявності;

2. За результатами проведених перевірок відділом комплексного контролю, можливо буде виявити резерви надання послуг та визначити найбільш ефективні методи та шляхи розвитку;

3. Працівники даного відділу, в ході проведення контрольних заходів надають рекомендації, паралельно здійснюючи консультаційну функцію по відношенню до посадових осіб фінансових, економічних чи бухгалтерських служб, як в юридичній особі, так і її структурних підрозділах.

Прийняття рішення про створення відділу комплексного контролю на підприємстві, установі чи організації є досить важким процесом, що потребує вирішення ряду методологічних та організаційно-технічних проблем. В загальних рисах організацію відділу комплексного контролю можливо проводити за такими основними етапами:

- чітке визначення ряду питань для рішення, яких створюється відділ комплексного контролю, створення системи цілей створення відділу по відношенню до політики підприємства;

- визначення основних функцій необхідних для досягнення поставлених цілей;

- об'єднання однотипних функцій в групи та формування на їх основі структурних одиниць відділу, що спеціалізуються на виконанні цих функцій;

- розроблення схем взаємовідносин, визначення обов'язків, прав та відповідальності для кожної структурної одиниці, документальна фіксація всього вищевказаного у посадових інструкцій та положенні про службу, відділ комплексного контролю;

- поєднання вищевказаних структурних одиниць в єдине ціле – відділ комплексного контролю, з подальшим визначенням його організаційного статусу у відповідності з його метою, цілями та задачами, функціями розроблення та документальним закріпленням Положення про відділ комплексного контролю;

- інтеграція відділу комплексного контролю з іншими підрозділами структури управління підприємствами;

- розроблення внутрішніх стандартів комплексного контролю (що включає в себе принципи, процедури проведення, вимоги, базову методичку), кодекс етики.

Вирішення таких питань, як важливість відділу є вірною позицією керівництва підприємства, установи чи організації по відношенню до контролю.

В структурі підприємства та його організаційних функцій чисельність та кваліфікаційні характеристики штатних працівників, матеріально-технічне, фінансове і інформаційного забезпечення відділу, особливості структури взаємовідносин та порядку функціональної та адміністративної підлеглості всередині відділу (в тому

числі при наявності у нього децентралізованих відділів), структури взаємовідносин відділу з іншими підрозділами підприємства залежать від багатьох факторів, в тому числі від мети наскільки є вірною позиція керівництва підприємства, установи чи організації по відношенню до контролю. Вони, також формуються по мірі організаційного розвитку управління, накопиченню фінансового, кадрового та інтелектуального потенціалу. Відділ комплексного контролю може з початку формуватися, як штатна одиниця, з чисто консультативними функціями, а потім по мірі необхідності вливатися в діяльність підприємства. Паралельно його функції стануть передаватися через реалізацію контрольних задач та розробку рекомендацій по вдосконаленню на всіх рівнях управління в установі. В деякій мірі, прототипом відділу комплексного контролю може бути служба цільового контролю.

Великий інформаційний потенціал і багаж знань про всі особливості проведення фінансово-господарської діяльності підприємства вигідно виокремлює працівників відділу комплексного контролю від інших перевіряючих, що дає останнім змогу чітко оцінювати, ту чи іншу ситуацію на підприємстві з найбільшою чіткістю. При цьому, доцільно, щоб функції працівників відділу комплексного контролю виконували штатні працівники, а не запрошені зі сторони незалежні аудитори.

Крім того, штатні працівники більш відповідальні в підході до виконання рекомендацій. Принаймні, необхідно, щоб спеціаліст, що буде виконувати обов'язки начальника відділу перебував в штаті підприємства.

Начальник відділу - це високо кваліфікований спеціаліст, що має різносторонні знання та навички. Серед інших працівників підприємства, начальник відділу комплексного контролю повинен мати змогу надавати конкретні пропозиції своєму керівництву, в питаннях що стосуються фінансово-господарської діяльності останнього. Для оптимального вирішення проблем начальник відділу повинен мати різногалузеві знання, зокрема, необхідно володіти уміннями та досвідом : бухгалтера, спеціаліста – юриста, економіста, податківця, управлінця, кадровика, аудитора. Він, також повинен мати знання в галузі комп'ютерної техніки та технологій, щоб визначити необхідність у відповідних спеціалістах, та проконтролювати їх роботу. Керівник цього відділу організовує, регулює і контролює діяльність працівників відділу.

В його функції входить:

- розробка внутрішніх стандартів;
- складання планів діяльності відділу та програм;
- розробка методології внутрішнього контролю, в т.ч. базових перевірок;
- надання консультацій керівництву, як з найбільш важливих питань так і по всяк денних;
- прийняття замовлень на проведення перевірок будь-яких об'єктів, що входять в структуру підприємства;
- прийняття участі в найбільш важливих перевірках, зокрема очолення останніх;
- аналіз та оцінка актів перевірок, в тому числі, що проводилися зовнішніми суб'єктами;

- проведення узагальнення результатів перевірок та інформування про них, безпосередньо керівників підприємства;
- проведення координації взаємовідносин між зовнішніми та внутрішніми перевіряючими, що перевіряють підприємство, установу чи організацію;
- прийняття участі у вирішенні конфліктних ситуацій, в тому числі пов'язаних з проведенням перевірок зовнішніми контролюючими органами.

У ході підготовки до ревізії чи перевірки начальником відділу складається в двох примірниках програма, в якій визначаються найменування об'єкта, тема, період та питання, що підлягають ревізії. Програма затверджується керівником підприємства чи його заступником.

Перелічені пункти не обмежують функції начальника відділу комплексного контролю в кожній конкретній установі, організації чи підприємстві.

Важливе значення мають вимоги до регламентації діяльності працівників відділу комплексного контролю. Як було вже відмічено, начальнику даного відділу цілеспрямовано необхідно розробити базові методики перевірок різних об'єктів, що підпадають під контроль останнього, із зазначенням їх мети та задач перевірок, джерел інформації, кваліфікацію всіх допустимих порушень та типових помилок, послідовність проведення заходів, оформлення звітних документів. Діяльність відділу та працівників повинна проводитися, виключно на базі детального регламенту, з метою виключення можливості вузького бачення проблем на кожному з об'єктів, що підпадають під перевірку.

Враховуючи, що відбуваються постійні зміни в діючих нормативно-правових актах та законодавстві в цілому, працівники відділу комплексного контролю повинні утримувати свої знання на відповідному рівні, щоб мати змогу реально оцінювати ту чи іншу ситуацію.

У відділі комплексного контролю необхідно створити та в подальшому підтримувати систему нормативно-правових актів. Начальнику відділу, при першій змозі відвідувати семінари, лекції чи інші заходи, що проводяться органами виконавчої влади з метою підвищення рівня свої знань та в подальшому підлеглих працівників. Крім того, останній постійно повинен займатися самоосвітою.

В підприємстві під керівництвом начальника відділу комплексного контролю, корисно було б, час від часу проводити семінари для ознайомлення відповідальних працівників інших підрозділів, відділів, секторів з останніми змінами що відбулися в законодавстві з метою підвищення загальної кваліфікації останніх. Проведення таких заходів, є також корисним для обговорення питань, в тому числі колективних, що виникають в процесі діяльності та мають однотипний характер. В результаті кожний працівник матиме змогу отримати детальну відповідь у відповідності з діючими нормативно-правовими актами на будь-яке питання.

Особливої уваги потребують деякі питання звітів працівників відділу комплексного контролю, що складаються за результатами проведених контрольних заходів. Звіт - це документ, який складається працівниками відділу комплексного

контролю, що проводили ревізію/перевірку, фіксує факт її проведення та результати.

Звіти працівників оформлюються за формою, встановленою та розробленою безпосередньо підприємством.

Поряд з цим, з обов'язковими реквізитами останні повинні також містити:

- перелік виявлених порушень;
- перелік обставин, при яких виникли дані порушення;
- оцінку виявлених порушень з точки зору впливу останніх на діяльність підприємства;
- пояснення осіб, що допустили порушення;
- оцінку впливу виявлених порушень на фінансовий результат діяльності підприємства;
- рекомендації, щодо можливостей усунення останніх;
- оцінку даних рекомендацій, враховуючи їх можливий вплив на подальше функціонування підприємства;
- конструктивні пропозиції по вдосконаленню різних аспектів функціонування організації, що мають відношення до проведеної роботи.

**Висновки.** Розроблення та запровадження рекомендацій є дуже важливим моментом. Річ в тому, що якщо їх не правильно, чи не в тій формі довести до керівництва, то останні будуть неадекватно сприйняті не зважаючи на їх цілеобразність чи явну необхідність.

Зовнішні контролюючі органи пропонують будь-які рекомендації за результатами своїх проведених контрольних заходів в інформаційному листі керівництву. Тому особливого значення не матиме той факт, чи будуть останні реалізовані в практику чи ні, так як це є безпосереднім рішенням керівників.

Проте, в іншій (протилежній) ситуації знаходяться працівники відділу комплексного контролю. Не лише враховуючи той факт, що останні перебувають у штаті організації, а перш за все, що вони є частиною організації в якій працюють – частиною єдиного цілісного організму, від якості функціонування якого залежить майбутнє підприємства. Виключно така філософія закладена в успішну діяльність працівників відділу контролю. Постійно працюючи в своїй організації, працівники відділу комплексного контролю в процесі кожної перевірки визначає основні цілі, питання, проблеми та методи проведення останніх, які зазвичай є однотипними. Якщо вони в повній мірі та вчасно не будуть вирішені, то працівникам доведеться повертатися до одного і того ж.

Рекомендації та запровадження працівників відділу контролю повинні мати достатнє підґрунтя і надаватися виключно в письмовій формі. Останні повинні бути легкими у сприйнятті, точними, лаконічними, правильно та логічно побудовані та не містити двоякого трактування.

Від всього вище переліченого залежить об'єктивність розгляду цих рекомендацій та наявність пропозицій для органів управління, а також в цілому

авторитет відділу комплексного контролю. В будь-якому випадку керівництву повинен подаватися виключно чіткий звіт чи відповіді на питання, рекомендації та пропозиції із зазначенням шляхів та методів реалізації або причини, з яких останні реалізовані не були та не будуть.

В більшості випадків начальнику відділу комплексного контролю доведеться обговорювати з керівництвом ті чи інші сторони своїх рекомендацій та запроваджень. При цьому, часто виникають непорозуміння, що переходять у дискусії. Вміння доводити вірність своєї позиції, залежить в першу чергу від професіоналізму та особистих якостей начальника відділу комплексного контролю. Проте, незважаючи ні на що людина, що обіймає цю посаду повинна зберігати свою незалежність та об'єктивність в діях та керуватися виключно кодексом етики та діючими внутрішніми стандартами проведення контрольних заходів.

#### Список використаної літератури

1. Невідомий В.І. Перспективи розвитку незалежного фінансового контролю в системі органів державного управління // Збірник праць всеукраїнської науково-практичної конференції "Сучасний стан та перспективи розвитку державного контролю і аудиту в Україні" / За заг. ред. проф. В.Д. Базилевича. – К., 2009. – С. 247.
2. Никонович М.О. Необхідність системної стандартизації державного фінансового контролю // Збірник праць всеукраїнської науково-практичної конференції "Сучасний стан та перспективи розвитку державного контролю і аудиту в Україні" / За заг. ред. проф. В.Д. Базилевича. – К., 2009. – С. 250.
3. Дрозд І.К., Шевчук В.О. Державний фінансовий контроль: Навч. посіб. – К.: ТОВ "Імекс-ЛТД", 2007. – С. 23.
4. Степашин С.В. и др. Государственный финансовый контроль: Учеб. для вузов / С.В. Степашин, Н.С. Столяров, С.О. Шохин, В.А. Жуков. – СПб.: Питер, 2004. – С. 90.
5. Шохин С. О., Воронина Л.И. Бюджетно-финансовый контроль и аудит: Теория и практика применения в России: Науч.-метод. пособ. – М.: Финансы и статистика, 1997. – С. 15 – 16.
6. Усач Б.Ф. контроль і ревізія. – Київ «Знання -Прес», 2008.
7. Бутинець Ф. Ф. , Виговська Н.Г., Малюга Н.М. Контроль і ревізія.– Житомир, 2000.
8. Облік, аналіз і аудит персоналу // Навчальний посібник. – Харків ХНЕУ, 2011.
9. Рудницький В.С., Бруханський Р.Ф., Хомин П.Я. Судово – бухгалтерська експертиза за економічних правопорушень. Київ, 2004.
10. Внутрішній фінансовий контроль в Україну // Фінансовий контроль. – 2008. – № 2 – С. 3.
11. Аудит і ревізія підприємницької діяльності. Навчальний посібник. / За ред. проф. Ф.Ф. Бутиця - Житомир, ПП "Рута", 2001. - 416 с

## ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОТДЕЛЕНИЯ КОМПЛЕКСНОГО КОНТРОЛЯ

ЕВТУШЕВСКАЯ О.А.

*Киевская государственная академия водного транспорта им. гетьмана П.К. Сагайдачного*

**Цель.** Формирование модели организации службы контроля на предприятии, учреждении или организации, определение основных принципов создания и места отдела комплексного контроля в организационной структуре предприятия.

**Методика.** В процессе исследования использованы общенаучные методы познания – индукция, дедукция, аналогия, анализ, синтез, сравнение.

**Результаты.** На основе проведенных результатов сформировано модель организации службы контроля на предприятии: определены основные принципы создания и место отдела комплексного контроля в организационной структуре предприятия, рассмотрены наиболее вероятные источники применения комплексного контроля и способы их решения, предложено схему последовательного формирования комплексного контроля, которая в результате будет способствовать эффективной деятельности последней.

**Научная новизна** состоит в выявлении и систематизации основных аспектов и условий создания на предприятии, учреждении или организации отдела комплексного контроля, определении его задач и принципов деятельности.

**Практическая значимость** состоит в том, что сделанные обобщения формируют основы для разработки и организации отдела, который будет осуществлять комплексный контроль по учету, анализу, планированию и информационному обеспечению есть важным направлением оптимизации работы экономических служб предприятия.

**Ключевые слова:** *комплексный контроль, начальник отдела комплексного контроля, функции начальника отдела комплексного контроля.*

## BASIC ASPECTS OF THE COMPLEX CONTROL DIVISION ORGANIZATION

EVTUSHEVSKA O.A.

*Petro Konachevych-Sahaidachny Kyiv State Maritime Academy*

**Purpose.** Formation of the control division organization model at the enterprise, establishment or institution. Determination of the basic principles of formation and the place of the complex control division within the enterprise organization structure.

**Methodology.** During the research the methods of induction, deduction, analogy, analysis, synthesis, and comparison are applied.

**Findings.** The model of the enterprise control service, based on the results performed, is formed: the basic principles of the creation and the place of the complex control division within the enterprise organization structure are determined, the most possible sources of the complex control appliance and the means of their solution are considered, the scheme of the complex control consequent formation, which finally assists the efficient activity of the scheme, are suggested.

**Originality** refers to the disposition and systematization of the core aspects and conditions of the complex control division creation at the enterprise, establishment or institution with its principles and objectives determination.

**Practical value** refers to the fact, that the summarizing creates the basics to the development and organization of the division, performing complex control in accounting, auditing, planning and informational support, becomes an important direction of the enterprise economic service functioning optimization.

**Key words:** *complex control, head of the complex control division, functions of the head of the complex control division.*

УДК 336

ЯРОШЕНКО С.В.

Київський національний торговельно-економічний університет

### НОВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПРОЦЕСІ ЗАСТОСУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ТОРГОВОГО ФІНАНСУВАННЯ

**Мета.** Виокремлення основних концептуальних завдань для банків з метою удосконалення механізму торгового фінансування за рахунок впровадження новітніх інформаційних технологій.

**Методика.** Під час написання даної статті автором, в частині теоретичного аспекту дослідження, були використані наступні наукові методи: формалізація, порівняння та логічний методи; в частині емпіричного аспекту був використаний метод спостереження.

**Результати.** Протягом дослідження поставленої проблематики автором здійснювався пошук можливостей удосконалення механізму торгового фінансування у банках за рахунок впровадження новітніх інформаційних технологій, на цій основі було окреслено основні напрямки які потребують першочергового удосконалення та описані, виокремлені основні завдання та рекомендації щодо концепції впровадження новітніх інформаційних технологій у процесі застосування окремих інструментів механізму торгового фінансування.

**Наукова новизна.** Автором було представлено концепцію, яка пояснює удосконалення механізму торгового фінансування за рахунок впровадження новітніх інформаційних технологій.

**Практична значимість.** Отримані автором результати можуть бути використані банками та державними інститутами з метою розробки ефективної політики для розвитку бізнесу торгового фінансування.

**Ключові слова:** *торгове фінансування, інтернет-банкінг, факторинг, акредитив, банківська гарантія.*

**Вступ.** Стаття описує роль новітніх технологій у торговому фінансуванні та шляхи їхнього розвитку у банках та виокремлює основні завдання, які потрібно вирішити банкам для удосконалення послуг торгового фінансування з використання новітніх технологій.