

ОПТИМІЗАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ ВИТРАТ НА ВИРОБНИЦТВО ПРОДУКЦІЇ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ШЛЯХОМ БЮДЖЕТУВАННЯ

Новак А. Ф., викладач,
Національний університет «Острозька академія»

Ефективний розвиток аграрних підприємств, в умовах нестабільного зовнішнього середовища, можливий за якомога точнішого планування витрат. Однією зі складових такого планування є система бюджетування. Її застосування сприятиме поліпшенню діяльності підприємства за рахунок одержання оптимального рівня прибутку з раціональним поєднанням матеріальних, грошових і трудових ресурсів. Проте більшість сільськогосподарських підприємств, що спеціалізуються на виробництві молока, залишаються збитковими та потребують засобів фінансування. Тому на сучасному етапі розвитку аграрного сектору економіки актуальним видається питання бюджетування витрат на виробництво продукції.

Бюджетування є одним з елементів управління витратами на підприємстві, що знаходиться в основі досягнення високих економічних результатів його діяльності. Бюджет являє собою оперативний фінансовий план короткострокового періоду, розроблений в рамках до одного року (як правило, в рамках кварталу чи місяця), відображаючи витрати і надходження фінансових засобів в процесі здійснення конкретних видів господарської діяльності [2]. Елементом бюджетування є сукупність індикативних показників, котрі забезпечують порівняння фактичних даних із запланованими величинами.

Аналіз наукової літератури свідчить, що доцільно виділяти такі основні принципи бюджетування: системність, оптимальність, достовірність, безперервність, економічність. Комплексне використання даних принципів дозволить здійснювати ефективне управління витратами, що впливатиме на формування прибутку підприємства.

Будь-який бюджет складається з двох збалансованих частин: "Дохід" і "Витрати", адже витрати завжди потребують джерел фінансування. Ми поділяємо думку академіка АЕН України О.Є. Кузьміна, що зміст категорії "Дохід" не повністю відповідає своїй сутності. Доречніше було б її характеризувати як "Надходження", оскільки тут враховують усі матеріальні цінності, які одержує підприємство з різних джерел для здійснення власної діяльності. Надходження включають доходи, які отримуються у результаті здійснення виробничо-господарської діяльності, а також інші залучені кошти (позики, кредити тощо) [2].

В основі системи управління витратами на підприємстві знаходиться складання виробничого бюджету як традиційного інструмента планування і контролю витрат.

Практика сільського господарства свідчить, що найраціональніше складати бюджет витрат на місяць. Це підтверджується тим, що в

бухгалтерському обліку витрати також підраховують кожного місяця. Такий підхід дозволить глибше аналізувати діяльність підрозділів через зіставлення фактичних і планових показників.

Фундаментальним поняттям при впровадженні бюджетування на виробництві виступає поняття центру відповідальності. Відмінності у характері відповідальності менеджерів дозволяють виділити чотири типи центрів відповідальності: центри витрат, центри доходу, центри прибутку та центри інвестицій [1, с. 467].

Враховуючи засади фінансування виробництва та реалізації продукції сільського господарства, на нашу думку, виділення центру інвестицій не носить доцільного характеру, оскільки в даній галузі обсяги інвестицій в основний та оборотний капітал незначні за обсягами і суттєвого впливу на економічні та облікові показники не мають. На наш погляд, враховуючи специфіку сільськогосподарського виробництва та управління його ефективністю, варто виділити наступні центри відповідальності: центр витрат, центр доходів та центр прибутку.

При цьому, центр витрат акумулює облікову інформацію про рівень та структуру витрат на виробництво, а його керівник несе відповідальність за прийнятність цих показників перед керівництвом. В центрі доходів формується інформація про збут сільськогосподарської продукції за різними каналами реалізації та його внутрішнє переміщення (трансферт) між структурними одиницями господарства. Керівник центру доходів несе відповідальність за формування та облік цих показників. Центр прибутку синтезує інформацію щодо витрат, доходів та фінансових результатів від виробництва та реалізації сільськогосподарської продукції, при цьому його керівник несе відповідальність за результати діяльності і оперативно інформує управлінський апарат про прибутковість чи збитковість галузі.

У тваринництві центром витрат буде виступати молочно-товарна чи свиноферма, завідувач якої нестиме відповідальність за дотримання запланованих обсягів витрат матеріальних ресурсів. У рослинництві центр витрат знаходиться у рослинницьких бригадах, на складах товарно-матеріальних цінностей тощо.

Як наголошує професор М. Ф. Огійчук, надзвичайно важливо визначити об'єкти бюджетування, за якими ведеться планування, складання технологічних карт, облік, аналіз і контроль виконання бюджетів [2, с. 50]. Вважаємо, що найбільш оптимальним є виділення у об'єкти бюджетування конкретних структурних підрозділів у вигляді центрів відповідальності.

Таким чином, бюджетування є важливим інструментом управління підприємством, за рахунок використання якого можна суттєво знизити рівень собівартості та підвищити ефективність використання оборотних засобів.

Список використаної літератури:

1. Голов С. Ф. Управлінський облік. - Х.: Фактор, 2009. - 784 с.
2. Огійчук М. Ф. Бюджетування як засіб зміцнення фінансового стану

PECULARITIES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN SMALL BUSINESS

Palyvoda O. M., Ph.D, assistant professor of business economics
Barsuk D., student
Kyiv National University of Technology and Design

Successful activity of any company is directly related to optimum use of human resources, ie staff. With financial and resource constraints small businesses usually can't have full staff departments and carry out large-scale personnel policy. However, qualified personnel management for such organizations isn't less important than for large ones. The specifics of small and medium organizations requires professionalism in personnel management from directory.

It should be mentioned that in 2014 about 27% of the employed population in Ukraine, worked in organizations which number didn't exceed 50 people. Employment growth in small organizations contradicts with the traditional focus on HR theory that studies development only of large companies.

Experts believe that the main features that don't depend on ownership and field of work of a small organization, are:

- o *comprehensive and flexible nature of the organization of work;*
- o *difficulties with the assessment of staff performance*, since it is almost impossible to introduce reasonable output norms and plan activity on their basis;
- o *lack of hierarchical organizational structure* leads to understanding career by personnel as expansion and complication of functional responsibilities, professional growth, increasing wages, but not raising a position;
- o *functional disbalance of structure*, inconsistency of function distribution to structure of business processes and organizational structure;
- o *relatively higher awareness of employees* brings difficulty to the head of the enterprise in hiding information about working methods and customer relationships from the staff;
- o *lower degree of bureaucracy in work* causes absence of many guidance documents on HR regulation at small companies instead of which there is a system of informal settings;
- o *all experts are unique*, because in the small company the half of the staff have not only a special experience, but also a special professional status, because in such organizations there is traditionally only one marketing specialist, one administrator, one accountant, etc;
- o *organizational learning practically is not carried out;*
- o *increased demands on the personal qualities of the employee.*

It should be mentioned that management of staff in small businesses has a national specificity, which lies in the existence of illegal employment (hiring without issuing an employment contract). It means that illegal employment relationships