

Список використаних джерел:

1. Бутинець Ф.Ф. Інформаційні системи бухгалтерського обліку: Підручник / Ф.Ф. Бутинець, С.В. Івахненко, Т.В. Давидюк та ін. – Житомир: ПП «Рута», 2002. – 544 с.
2. Голов С.Ф. Управлінський облік: Підручник. / С.Ф. Голов. – К.: Лібра, 2003. – 704 с.
3. Гуренко Т.О. Теоретичні основи формування обліково-аналітичного забезпечення управління [Електронний ресурс] / Т.О. Гуренко, С.І. Дерев'янка, А.С. Липова. – Режим доступу: irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?..
4. Партин Г.О. Фінансова стратегія у системі управління фінансами підприємств / Г.О. Партин, О.Я. Митрухіна // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.6. – с.208-214.
5. Попова П.В. Основные теоретические принципы построения учетно-аналитической системы / П.В. Попова, Б.Г. Маслов, И.А. Маслова // Финансовый менеджмент. – 2003. - № 5. – с. 8-15.
6. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16 лип. 1999 р. № 996 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

Бортнік С.М., к.е.н., доцент
Бегаль М.Г., магістр
Східноєвропейський національний
університет ім. Лесі Українки, м. Луцьк, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Оцінювання показників ефективності управління персоналом підприємства є стратегічним завданням кожного господарюючого суб'єкта, оскільки достатня забезпеченість підприємства працівниками, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці є запорукою підвищення ефективності господарської діяльності загалом. Питання оцінювання ефективності управління персоналом є надзвичайно актуальним, адже саме від рівня використання праці на підприємстві залежить ефективність використання усіх видів ресурсів (сировини і матеріалів, обладнання, коштів підприємства), собівартість продукції, а отже і прибуток підприємства, як кінцевий результат. Тому основним завданням управління на будь-якому підприємстві є створення ефективної системи аналізу і контролю усіх показників використання персоналу та розробка програми заходів з підвищення ефективності управління персоналом. Виходячи з цього, особливої актуальності набуває розробка механізму ефективного управління персоналом підприємств для забезпечення результативності роботи в довгостроковій перспективі, що створить нові умови розвитку та підвищить їх конкурентоспроможність.

Над проблемами ефективного управління персоналом працювала велика кількість вітчизняних та зарубіжних вчених. Серед відомих науковців та практиків проблемами, пов'язаними з використанням персоналу займалися Б. Генкін, О. Германов, Ю. Кокін, В. Ракоті, Г. Слезінгер та інші. Серед сучасних вітчизняних науковців слід виділити Д. Богиню, О. Грішнову, Г. Завіновську, В. Весніна, Г. Дмитренка, А. Калину, А. Колота, Г. Кулікова, Ю. Куценка, В. Лагутіна, В. Сладкевича, О. Уманського, та інших. Вони концентрували увагу на

розкритті поняття ефективності праці, аналізі її показників, визначенні чинників та резервів її підвищення. Однак об'єктивно потребують удосконалення механізми ефективного управління персоналом, а також системи моніторингу та оцінювання показників ефективності використання персоналу.

Умовою ефективної діяльності персоналу підприємств є розробка такого управлінського інструментарію, який зможе забезпечити реальну соціально-економічну віддачу. Завдання оцінки ефективності управління персоналом підприємства полягає у визначенні економічної ефективності (характеризує досягнення цілей діяльності підприємства за рахунок кращого використання трудового потенціалу); соціальної ефективності (виражає виконання очікувань і задоволення потреб та інтересів працівників підприємства); організаційної ефективності (оцінює цілісність і організаційну оформленість підприємства). Очевидно, що склад показників повинен бути змінним, він повинен уточнюватися і доповнюватися в умовах динамічного розвитку підприємства. Загальна (комплексна) ефективність управління персоналом підприємства, на нашу думку, має визначатися на основі зважених показників складових вищезазначених підсистем.

Зміст комплексної оцінки ефективності управління персоналом підприємства полягає у наступному [1]: за допомогою методу експертних оцінок і кореляційного аналізу визначається перелік економічних, соціальних і організаційних показників, що характеризують кінцеві результати діяльності підприємства (перелік таких показників встановлюється на основі вивчення нормативно-законодавчих актів, матеріалів підприємства, форм і інструкцій для складання статистичної і оперативної звітності); задаються критерії досягнення визначених кінцевих результатів з найменшими витратами ресурсів і високою якістю товарів; за допомогою зазначених показників, критеріїв і вагових коефіцієнтів, визначених методом експертних оцінок і рангової кореляції, розраховується комплексний показник ефективності, у якому порівнюються різні економічні, соціальні і організаційні показники з урахуванням їх важливості.

Наведений підхід до оцінки ефективності управління персоналом підприємства свідчать про різноманіття обумовлених показників, а отже, про трудомісткість їхнього розрахунку і невизначеність кінцевого результату. Тому існує потреба у комплексному підході до оцінки такої ефективності одночасно з позицій значимості кінцевих результатів діяльності підприємства, продуктивності і якості праці персоналу, організації його роботи. Виходячи із зазначеного, очевидно, що оцінка ефективності управління персоналом вимагає систематичного моніторингу, вимірів витрат і вигод загальної програми управління персоналом і порівняння її ефективності з ефективністю роботи підприємства. Загалом управління персоналом ефективне настільки, наскільки успішно персонал підприємства використовує свій потенціал для реалізації поставлених перед ним цілей. Отже, ефективність функціонування системи управління персоналом визначається її внеском у досягнення організаційних цілей. При цьому інноваційна технологія ефективного управління персоналом дає синергетичний ефект лише тоді, якщо відносно добре розвинута система адаптації

до зовнішнього і внутрішнього середовищ (індивідуальне планування кар'єри, підготовка і перепідготовка персоналу, стимулювання професійного зростання і ротації кадрів); застосовуються гнучкі системи організації робіт (гуртки якості, автономні робочі групи); використовуються системи оплати праці, побудовані за принципами всебічного обліку персонального вкладу (в тому числі з самими працівниками) і рівня професійної компетенції (знання, уміння, навички, якими реально володіє персонал); підтримується високий рівень участі окремих працівників і робочих груп у розробці та прийнятті управлінських рішень, які відносяться до їх повсякденної роботи; добре організована система комунікації, яка забезпечує дво- і багатосторонні вертикальні, горизонтальні і діагональні зв'язки на підприємстві.

Список використаних джерел:

1. Бортнік С. М. Методичні підходи до оцінки кадрової безпеки підприємства / Методологічні основи дослідження стану соціоекологоекономічної безпеки: колективна монографія / Л. М. Черчик, Н. В. Коленда, Н. М. Матвійчук та ін. ; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. М. Черчик – Луцьк : Терен, 2018. – 336 с. – С. – 47-64.

Бугайчук Д. Я., студентка
Науковий керівник: Семенова К. Д.,
к.е.н., доцент
Одеський національний економічний
університет, м. Одеса, Україна

ВНУТРІШНІЙ АУДИТ ОБЛІКУ ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ

Діяльність кожного підприємства супроводжується розрахунками з покупцями та замовниками за реалізовані ними товари, виконані роботи та надані послуги. У зв'язку з цим виникає необхідність в чіткій організації внутрішнього аудиту обліку дебіторської заборгованості на підприємствах з метою їх ефективного та стабільного функціонування. Особливості управління дебіторською заборгованістю досліджуються багатьма вченими, серед яких Белей С., Грушко В., Кияшко О., Костюченко В., Ковальова В., Нагірська К., Непочатова В., Орлова І., Рудницький В., Садовський І., Хохлов М. та інші.

Здійснюючи свою діяльність, підприємства вступають в розрахункові взаємовідносини з різними підприємствами, організаціями і особами, що передбачає виникнення між ними певних прав та зобов'язань. Принципи бухгалтерського обліку вимагають, щоб дохід не був врахований до того періоду, як товар буде відвантажений. Часто практикується попередня оплата, тобто оплата в рахунок майбутніх поставок. До фактичного відвантаження продукції така оплата не вважається покупкою для покупця і реалізацією для продавця. Проте, часто буває, що продукція відвантажена, але кошти за неї ще не надійшли, тобто проведено продаж у кредит. Тому протягом певного періоду, від моменту відвантаження продукції до моменту надходження платежу, кошти підприємства знаходяться у вигляді дебіторської заборгованості.

Залежно від можливості погашення, дебіторська заборгованість за товари роботи і послуги поділяється на дійсну, сумнівну та безнадійну.