

функціонування вітчизняних підприємств полягає в здійсненні цілеспрямованої, впорядкованої, інформаційно обґрунтованої та інформаційно вираженої управлінської дії суб'єкта управління на екологічну діяльність, шляхом обґрунтування, демонстрації, практичного використання екологічної політики і мети підприємства, обґрунтування конкретних екологічних задач, визначення значень відповідних кількісних і якісних показників і критеріїв для кожної з поставлених екологічних цілей на запланований період, ефективного планування і організації екологічної діяльності у відповідності з розробленими цілями і задачами, визначення конкретних заходів і дій для кожної з поставлених екологічних цілей і задач.

Управління екологічною діяльністю на підприємстві є не стільки виконанням певних формальних вимог, скільки різноманітною активною практичною діяльністю, зрозумілою і доступною для всіх фахівців і персоналу підприємства в цілому.

Література :

1. Дерій, В. А. Облік, аудит і аналіз екологічної діяльності підприємств: поняття, стан та напрямки розвитку [Текст] / Василь Антонович Дерій // Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2015. – Том 19. – № 2. – С. 193-200.

2. Викиди забруднюючих речовин та парникових газів у атмосферне повітря від стаціонарних джерел забруднення у 2015 році [Електронний ресурс]. – Державна служба статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

3. Ніколаєв Ю.О., Нікітко В.І. Формування системи еколого-економічного управління на вітчизняних підприємствах/ Ю.О.Ніколаєв., В.І.Нікітко// Економічний вісник НГУ .- № 1-2 .-2008.- С.105-111

4. Stern, N. The new energy-industrial revolution and an international agreement on climate change / N. Stern, J. Rydge // Economics of Energy and Environmental Policy. – 2012. – V. 1. – P. 1–19

5. Екологічне управління : Підручник/ В.Я.Шевчук, Ю.М.Саталкін, Г.О.Білявський та ін.- Либідь, 2004.-432 с.

6. Максименко Н. В. М Організація управління в екологічній діяльності: [підручник для студентів екологічних спеціальностей вищих навчальних закладів] / Н. В. Максименко, В. В. Задніпровський, Р. О. Квартенко; вид. 3-тє, перероб. і доп.–Х.: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2011. – 282 с.

Радіонова Н.Й., к.е.н., доцент

*Київський національний університет технологій та дизайну
м. Київ, Україна*

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМИ ЗАТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Значний вплив на управління витратами для вітчизняних підприємств має закордонний досвід. Найбільшого поширення набули традиційні для європейських країн системи калькулювання на базі повних затрат і на базі змінних затрат. Поряд з цим значна увага надається використанню «стандарт-косту» і «директ-костннгу». Охарактеризуємо дещо детальніше сутність кожного із названих методів.

1. Управління виробничими затратами на базі повної собівартості.

Калькулювання повних затрат — це метод калькулювання, що передбачає включення у собівартість усіх (змінних і постійних) виробничих затрат. Калькулювання повних витрат здійснюється, як правило, по замовленнях або по процесах [2].

При цьому методика калькулювання нагадує вітчизняну, зокрема, в процесі використання калькулювання по замовленнях, прямі затрати в момент їх виникнення відносяться безпосередньо на те чи інше замовлення.

Для узагальнення витрат та калькулювання собівартості використовується відомість (картка) обліку витрат. У цьому обліковому реєстрі нагромаджуються усі фактичні витрати, пов'язані з виконанням замовлення.

Після закінчення замовлення на підставі даних відомості обліку витрат визначається його собівартість.

Фактична собівартість замовлення розраховується шляхом підсумовування всіх витрат, здійснених з моменту початку робіт.

У свою чергу, незавершене виробництво визначається сумою фактичних витрат по кожному незакінченому замовленню.

Що ж стосується калькулювання по процесах, то воно об'єднує в собі вітчизняний попроцесний і попередільний методи. Накладні витрати розподіляються між замовленнями щомісяця пропорційно до встановленої бази розподілу (до прямої зарплати, машино-годин тощо). Після закінчення замовлення на підставі даних відомості обліку витрат визначається його собівартість [2].

Фактична собівартість замовлення розраховується шляхом підсумовування всіх витрат, здійснених з моменту початку робіт. У свою чергу, незавершене виробництво визначається сумою фактичних витрат по кожному незакінченому замовленню. Складність калькулювання по процесах залежить від кількості процесів та технології обробки, наявності і величини незавершеного виробництва.

2. Управління виробничими затратами на базі змінних витрат.

Калькулювання змінних витрат — це метод калькулювання, що передбачає включення у собівартість продукції лише змінних виробничих витрат [3].

Принципова відмінність системи калькулювання змінних витрат від системи калькулювання повних витрат полягає у підході до постійних виробничих накладних витрат.

У системі калькулювання повних витрат у собівартість продукції включаються всі виробничі витрати. Відповідно усі вони (як змінні, так і постійні) розподіляються між виробами і включаються у собівартість незавершеного виробництва та готової продукції.

В умовах використання системи калькулювання змінних витрат не тільки операційні витрати (на управління, збут тощо), а й постійні виробничі витрати розглядаються як витрати періоду і списуються за рахунок прибутку. В результаті у собівартість незавершеного виробництва і готової продукції включаються тільки змінні виробничі витрати.

Система калькулювання змінних витрат дозволяє визначити маржинальний дохід (різницю між доходом від реалізації продукції та змінними витратами підприємства), який широко застосовується для аналізу прибутковості та прийняття управлінських рішень [3].

Узагальнення досліджень практики використання системи калькулювання в різних країнах свідчить, що компанії багатьох розвинутих країн ведуть облік та управління на основі калькулювання повних витрат. З метою наочності наведемо таку таблицю (табл. 1):

Таблиця 1. Використання різних систем калькулювання зарубіжними країнами [1]

Країна	Система калькулювання	
	змінних витрат, %	постійних витрат, %
США	31	69
Канада	48	52
Австралія	33	67
Японія	31	69
Швеція	42	58
Великобританія	52	48

При цьому компанії, що використовують систему калькулювання змінних витрат,

застосовують різний підхід до постійних виробничих витрат.

Література:

1. Давидович І. Є. Управління витратами: Навчальний посібник. — К.: Центр учбової літератури, 2008. — 320 с.
2. Проданчук М.А. Теоретичні засади обліку витрат та калькулювання в системі управління витратами / М.А. Проданчук / Економіка АПК. — 2012. — № 2. — С. 62–65.
3. Пилипенко А.А. Архітектура обліково - аналітичного забезпечення управління витратами підприємств та їх об'єднань / А.А. Пилипенко // Економіка розвитку. — 2011. — № 1. — С. 36–40.

Рижков М. В.

аспірант кафедри
підприємництва, торгівлі та біржової діяльності
Університет імені Альфреда Нобеля
м. Дніпро, Україна

ПЕРСОНАЛ ЯК НАЙВАЖЛИВІШИЙ АКТИВ ПІДПРИЄМСТВА

Відмінною рисою нової економіки є прискорений розвиток нематеріальної сфери та нематеріальної середовища господарської діяльності. Наприкінці ХХ століття почався активний процес формування економіки, заснованої на знаннях. Саме знання, а не капітал і не засоби виробництва, стають основним економічним ресурсом, що визначає, в кінцевому рахунку, конкурентоспроможність будь-якої організації. Носіями і творцями знань є люди, саме тому в сучасних умовах ще більше зростає роль управління людським капіталом організації.

Тим не менш, до цих пір в економічній літературі уточнюється саме поняття людського капіталу, обговорюються питання пріоритетності інвестицій в людський капітал, вплив людського капіталу на сталий і конкурентний розвиток.

У сучасній економіці, в умовах динамічності і невизначеності зовнішнього середовища, що ставлять перед підприємствами завдання, вирішення яких вимагає не тільки нових знань, умінь і навичок, а й іншого підходу до управління, людський капітал набуває визначальну роль, будучи не тільки основною рушійною силою економічного розвитку, але і найважливішим фактором конкурентоспроможності підприємства. У зв'язку з цим накопичення і оцінка людського капіталу, як найціннішого з усіх видів капіталу, є одним із пріоритетних завдань підприємства [1].

Людський капітал організації являє собою складну форму капіталу, що володіє великим потенціалом для ефективного розвитку підприємств. У зв'язку з цим проблеми дослідження людського капіталу набувають в даний час велике значення не тільки в теоретичному плані, але і практичному аспекті стосовно до конкретних підприємств.

У людському капіталі можна виділити кілька складових. По-перше, це загальний Людський капітал, тобто сукупність розумових і фізичних властивостей людини, які можуть бути задіяні на різних робочих місцях, в різних галузях виробництва, і на різних підприємствах. По-друге, це специфічний людський капітал, тобто ті навички і знання, які людина може застосувати тільки на одному робочому місці і тільки в єдиній організації, що спеціалізується на виробництві певної продукції.

Виділяють також інтелектуальний людський капітал, тобто сукупність таких характеристик людини, як його професіоналізм, рівень кваліфікації, рівень освіти, досвід. Таким чином, під людським капіталом прийнято розуміти всю сукупність умінь, досвіду, навичок людини, які він використовує для виробництва матеріальних благ і одержання прибутку [2].