



*Тетяна Саванчук
(Дніпро, Україна)*

УПРАВЛІНСЬКИЙ ОБЛІК ЗАГАЛЬНОВИРОБНИЧИХ ВИТРАТ В СИСТЕМІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Функціонування аграрних підприємства базується на здійсненні виробництва продукції сільського господарства. Будь який виробничий процес, в тому числі і виробництво сільськогосподарської продукції, вимагає здійснення цілої сукупності витрат. При чому, частину таких витрат можна чітко пов'язати з виробництвом конкретного виду продукції, тоді як іншу їх частину не можливо конкретно віднести на певні види продукції, але при цьому такі витрати пов'язані з виробничим процесом.

Витрати, що обслуговують виробництво, але не дозволяють їх включити напряму до собівартості окремих видів продукції, прийнято розглядати як загальновиробничі. Питанням визначення економічної сутності таких витрат та їх складу присвячені праці великої кількості науковців, адже без таких витрат здійснення виробничого процесу неможливе.

В той же час, вказана сукупність витрат, відповідно до Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» [1], повинна бути за допомогою ставки розподілу включена до собівартості виробленої продукції. Для здійснення такого включення економічно обґрунтованим способом, в аграрних підприємствах необхідно організувати управлінський та фінансовий облік зазначених витрат.

При цьому фінансовий облік має ґрунтуватися на законодавчих вимогах, а управлінський облік – на вимогах менеджменту підприємства. Для прийняття управлінських рішень, щодо віднесення певної категорії витрат на витрати відповідного підрозділу (центру відповідальності) керівництво аграрних підприємств повинне мати в своєму розпорядженні точну інформацію щодо походження відповідних витрат і обґрунтованості їх понесення.

Система управлінського обліку, що організовується на підприємствах повинна забезпечити формування зазначеної інформації в інформаційній системі підприємства. Процес побудови управлінського обліку витрат утруднюється їх значною різноманітністю та поділом на постійні і змінні, які по-різному повинні відображатися в фінансовому обліку підприємства (*рис. 1*).

Рисунок 1 засвідчує, що змінні витрати повністю, а постійні частково повинні включатися до собівартості об'єктів витрат, а відповідно управлінський персонал підприємства має, базуючись на даних управлінського обліку, прийняти рішення про вибір ставки розподілу загальновиробничих витрат на основі якої можна буде здійснити включення витрат до собівартості видів продукції, відобразивши таке списання в системі фінансового обліку.

З цього приводу, ученні під керівництвом Сарапіної О. А. наголошують: «..повна відокремленість бухгалтерського обліку від управлінського є ознакою неефективної побудови обліку, а наслідками такої моделі є дублювання функцій бухгалтера та економіста щодо обліку фактичних витрат підприємства та їх контролю» [2, с. 166]. Ми повністю погоджуємося з висловленою думкою і

вважаємо, що в умовах сьогодення необхідно в інформаційній системі підприємства поєднувати облікові та економічні підходи до обліку витрат на організацію виробництва.

Підхід бухгалтерського обліку до обліку загальновиробничих витрат відрізняється тим, що він враховує лише явні витрати, ті, що пройшли через рахунки бухгалтерського обліку. Економічний підхід характеризується тим фактом, що він враховує не тільки явні витрати або витрати в обліку, але також відсутність явних витрат або витрат на втрачені можливості.

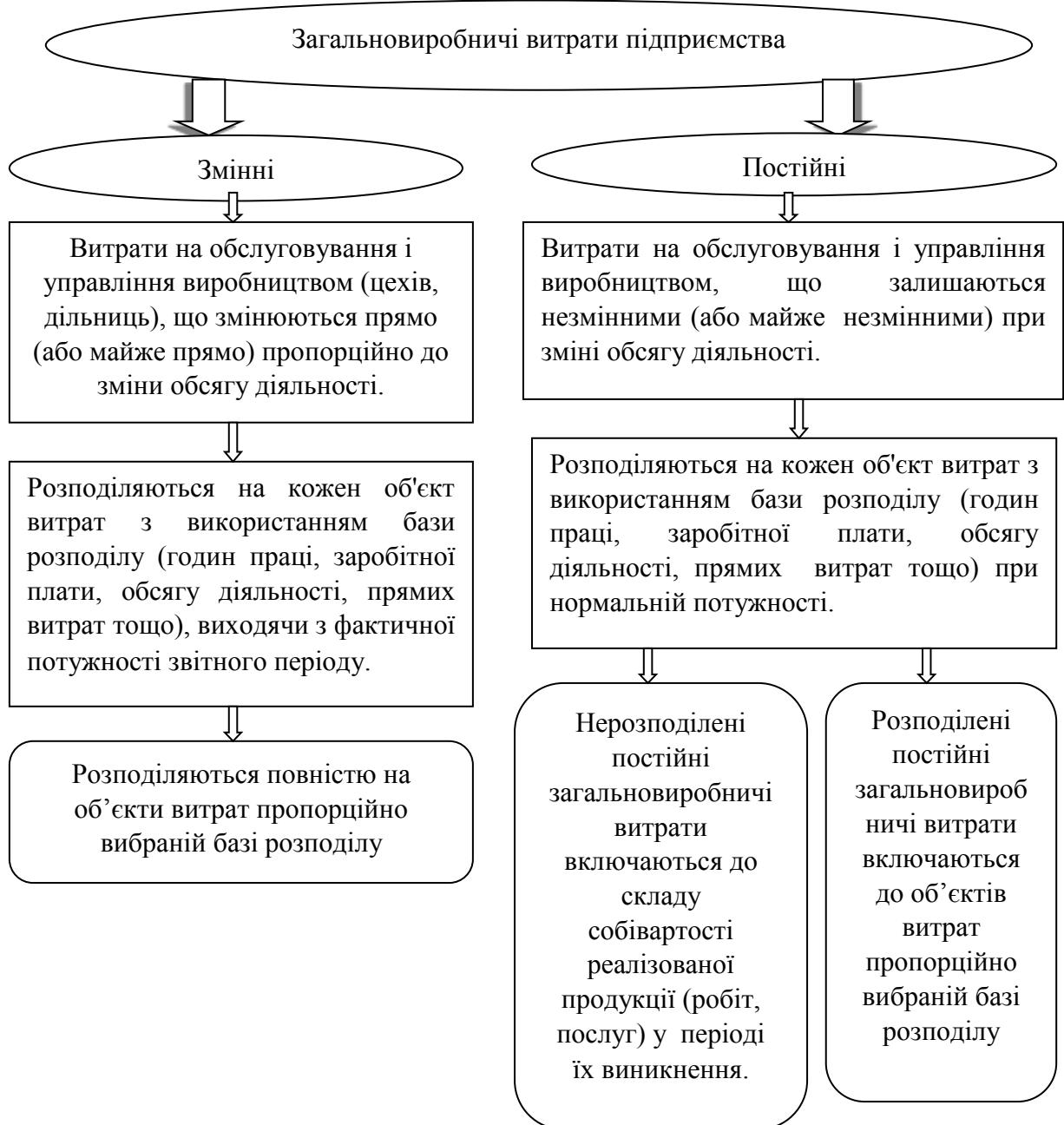


Рис. 1. Порядок розподілу змінних і постійних загальновиробничих витрат

Отже, лише система управлінського обліку через який реалізується економічний підхід, в сукупності з фінансовим обліком забезпечить курівництво інформацією необхідною для прийняття управлінських рішень.



ЛІТЕРАТУРА

1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати»: Наказ Міністерства фінансів України від 31 грудня 1999 р. № 318. Дата оновлення: 03 листопада 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text> (дата звернення: 13. 02. 2022).

2. Сарапіна О. А., Пінчук Т. А., Шрам Т. В. Облік загальновиробничих витрат в управлінні сільськогосподарським підприємством. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2020. № 3. С. 165–171.

*Олена Савенко
(Дніпро, Україна)*

СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ ЯК ОСНОВНИЙ ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА

Центральне місце в психологічному кліматі трудового колективу належить керівнику. Керівники поділяються на керівників ліберального, авторитарного і демократичного типів.

Організаторська діяльність керівника є активною взаємодією керівника й підлеглих. Існує єдність ситуацій, що дозволяє визначити межі оптимального впливу на поведінку людини у процесі трудової діяльності для досягнення мети.

Стиль керівництва – це система принципів, норм і методів окремих керівників і організацій за напрямом мобілізації активності працівників на досягнення визначеної мети. Існує три стилі керівництва: ліберальний, авторитарний і демократичний.

Ліберальний стиль – керівник прагне виконувати свої функції в умовах більшої волі дій своїх підлеглих, впливаючи на них у формі прохань і задоволенням їхніх прихованих бажань. Керівник ухиляється від уживання заходів до належного порядку в діяльності колективу. У колективі не розвивається критика і самокритика, працівники виконують свої функції з урахуванням можливостей. Цей стиль керівництва є не ефективним і шкідливим для розвитку колективу і ефективності господарської діяльності.

Авторитарний стиль зводиться до того, що керівник рішення всіх економічних і соціальних питань зосереджує у своїх руках, зводить тверду систему дисципліни праці а колектив в ролі виконавця своїх рішень. Такий керівник характеризується швидкою та рішучою манерою керування. Також цей стиль характеризується і негативними проявами – нетерпимістю до заперечень та думки підлеглих, схильністю до адміністрування і бюрократизму, відсутністю доброзичливого контакту.

Демократичний стиль керівництва є найкращим стилем керівництва. Головним у цьому стилі є доброзичливість і висока культура відносин керівника з підлеглими. Цей стиль керівництва ґрунтується на пізнанні і регулюванні в керуванні законів психічної діяльності колективу й