

СЕКЦІЯ 3 - ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА АУДИТУ В ЕКОНОМІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

КОБЄЛЄВ В.М., доцент, м. Харків, НТУ «ХП»

БОЛТЕНКО В.І., студентка, м. Харків, НТУ «ХП»

ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ВИТРАТ ТА КАЛЬКУЛЯЦІЇ СОБІВАРТОСТІ ПРОДУКЦІЇ

Діяльність будь-якої організації пов'язана з витратами.

Витратами організації визнається зменшення економічних вигод у результаті вибуття активів (грошових коштів, іншого майна) і (або) виникнення зобов'язань, що приводить до зменшення капіталу цієї організації, за винятком зменшення внесків за рішенням учасників (власників майна) .

Під витратами слід розуміти вартість ресурсів, спожитих на придбання засобів і предметів праці, на виробництво продукції, виконання робіт, надання послуг, що відображаються в балансі як активи підприємства, здатні принести прибуток у майбутньому.

Об'єкти обліку витрат являють собою об'єкти, по яких враховуються витрати в ході виробничої діяльності (види робіт, послуг, замовлень) .

Процес обліку витрат у системі бухгалтерського обліку розглядається як єдиний обліковий процес, пов'язаний з урахуванням випуску продукції .

Для цілей управління в організаціях передбачено врахування витрат за статтями витрат.

Економічно найбільш доцільний підхід до побудови системи обліку витрат - виділення типових груп рішень, вибір відповідних їм об'єктів обліку витрат і вибір найбільш зручної класифікаційної групи витрат.

Мета будь-якої класифікації витрат - допомогти керівникові в прийнятті правильних, раціонально обґрунтованих рішень.

Угрупування витрат за статтями калькуляції дає можливість бачити витрати за їх місцем та призначенням, знати, у що обходиться організації виробництво і реалізація окремих видів продукції.

Класифікація витрат за статтями калькуляції передбачає виділення витрат на виробництво, які можуть бути включені до собівартості окремих видів продукції (як прямі витрати).\

Постійними називають витрати що не залежать від зміни обсягу виробництва, тобто не залежать від рівня ділової активності організації.

До змінних відносяться витрати, сума яких змінюється в прямій залежності від обсягу виробництва.

З переходом на ринкові відносини вміння ефективно господарювати стає умовою виживання підприємства в конкурентній боротьбі. Досягнення високих результатів діяльності підприємства неможливо без ефективного управління витратами на виробництво і реалізацію продукції.

Шляхів зниження собівартості продукції чимало: це і використання менш дорогих матеріалів, це і вдосконалення процесу виробництва , автоматизація робочих місць і скорочення кількості працюючих, це і кооперація з іншими підприємствами,

які можуть виробляти ті чи інші складові частини за меншими цінами.

Вирішальною умовою зниження собівартості є впровадження нової техніки, комплексна механізація і автоматизація виробничих процесів, вдосконалення технології, що дозволяє значно знизити собівартість продукції.

Зниження собівартості продукції забезпечується, насамперед, за рахунок підвищення продуктивності праці. При підвищенні продуктивності праці скорочуються витрати праці в розрахунку на одиницю продукції, а значить, зменшується і питома вага заробітної плати в структурі собівартості.

Найважливіше значення в боротьбі за зниження собівартості продукції є дотримання найбільш суворого режиму економії на всіх ділянках виробничо-господарської діяльності підприємства.

Послідовне здійснення на підприємствах режиму економії проявляється, насамперед, у зменшенні витрат матеріальних ресурсів на одиницю продукції, скорочення витрат на обслуговування виробництва і управління, у ліквідації витрат від різних непродуктивних витрат.

ДЕГТЯР Д.В., магістрант, м. Харків, НТУ «ХП»

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО РОЗРОБКИ СИСТЕМИ ГРЕЙДУВАННЯ

Для кожного підприємства важливим є питання побудови ефективної системи оплати праці. На сьогодні універсальним інструментом оптимізації оплати праці є система грейдування, в основі якої - створення ієрархії посад (професій) відповідно до цінності для підприємства. Її основними принципами є: 1) внутрішня справедливість: посада більш високої «ваги» на підприємстві повинна мати більш високу базову винагороду, посади однієї ваги мають однакову базову винагороду; з двох співробітників, що працюють на посаді однієї «ваги», більш високу заробітну плату отримує більш ефективний працівник на підставі щорічної оцінки; 2) зовнішня справедливість: заробітна плата співробітника відповідає вартості її позиції на ринку праці; 3) прозорі і зрозумілі перспективи: співробітники розуміють, як потрібно працювати і які результати від них очікує підприємство, щоб коштувати більше.

Система грейдів доволі логічна і доступна для реалізації власними силами практично в будь-якому підприємстві. Але це потребує ретельного вивчення даного питання, особливо його практичного аспекту. Визначимо основні підходи до її розробки.

На першому етапі аналізуються посадові інструкції або профілі посад. На основі отриманої інформації розробляється система грейдів, яка визначає залежність базової винагороди від «цінності» професії (посади), тобто від знань й умінь, необхідних людині для того, щоб працювати за даною професією (зайняти дану посаду). Для розробки системи грейдів підприємства необхідно визначити фактори оцінювання, наприклад, кваліфікація, відповідальність, ефективність. Кожен фактор необхідно розподілити на п'ять рівнів реалізації від найнижчого (А) до найвищого (Е). Наведемо рівнів реалізації за фактором «Відповідальність»: А - немає відповідальності; В - одноразові завдання; С - відносний рівень відповідальності, вузький сегмент параметрів для контролю; D - відповідальність за діяльність підлеглих, делегування повноважень; Е - діяльність безпосередньо пов'язана з діяльністю підприємства, прибутком.