

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ НА АТП

*Бочарова Н.А., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Сучасний стан економіки країни та необхідність здійснення реформ на Україні призвели до необхідності удосконалення системи й підсистем управління автотранспортним підприємством. Однією з найважливіших проблем, пов'язаних з управлінням, є пошук шляхів удосконалення системи контролю на підприємстві. Весь процес управління підприємством здійснюється шляхом реалізації основних функцій управління. При цьому функції мають свою спрямованість. Якщо розглядати процес управління з позиції реалізації функції контролю, то планування спрямоване на розробку стандартів, мотивація необхідна для стимулювання їхнього виконання, регулювання розробляє варіанти реалізації програм з досягнення стандартів.

Контроль проводить спостереження за виконанням стандартів, аналізує результати, виявляє відхилення та розробляє можливі шляхи їхнього усунення й недопущення. Для реалізації на практиці системи контролю багато учених вважають за необхідне більш докладно розглядати методи контролю.

У наукових працях різних авторів зустрічаються різні класифікації методів за декількома ознаками [1, 2, 3]. Єдності думок серед учених немає. Тому виділимо основні ознаки поділу методів: загальні, загальнонаукові, власні (органолептичні, розрахунково-аналітичні, документальні, узагальнення і реалізації результатів контролю) й специфічні. Система контролю базується на принципах. Тому для побудови системи внутрішнього контролю необхідно сформулювати її основні принципи. Багато учених формулюють принципи контролю [1, 2]. Вони мають різну спрямованість у залежності від цілей проведення контролю. Основними принципами контролю є принципи сталості, ефективності, об'єктивності, своєчасності, поділу контрольних повноважень, відповідальності, повноти охоплення об'єктів контролю, економічності. На сьогодні на АТП застосовуються різні контрольні міри, але їхня ефективність знижується за умови відсутності системного підходу до реалізації контролю на підприємстві. Контроль повинен носити оперативний характер. Він повинний бути спрямований не тільки на виправлення помилок минулого періоду, але і на недопущення їхньої появи в майбутньому. Тому на основі виконаного аналізу пропонується побудувати єдину систему внутрішнього контролю АТП.

Розглядаючи процес контролю, учені в залежності від часу здійснення контрольних дій пропонують проводити його в три етапи: попередній (превентивний), поточний (проміжний) й підсумковий (заключний). Але деякі вчені на третьому етапі виділяють наступний контроль [1-3]. Тобто необхідно визначити який етап проводити в останню чергу підсумковий (заключний) або наступний. Необхідно розрізняти заклочний й наступний контроль. Поняття «заключного контролю» й «наступного контролю» не є синонімічними. Метою

проведення заключного контролю є підведення підсумків за минулий період та аналіз результатів діяльності підприємства. Наступний контроль спрямований на прийняття відповідних рішень, впровадження їх на практиці й недопущення виявлених помилок у наступному періоді. Отже, заключному контролю властивий ретроспективний характер, а наступний контроль має перспективну спрямованість. Таким чином, доцільно виділяти 4 етапи в проведенні контролю на АТП: попередній, поточний, заключний й послідуєчий.

Для попередження зайвих витрат потрібна постійна пильність. Підприємство мов би то створюють заново й при цьому перевіряють, які послуги, у якому обсязі та якої якості необхідні з погляду накладних витрат. Даний метод більш ефективно застосовувати на стадії планування, а не на стадії контролю. Більш ефективним є застосування функціонально-вартісного аналізу (ФВА) накладних витрат. При використанні функціонально-вартісного аналізу учені застосовують 5-6 етапів. Бутинець Ф.Ф. вважає за необхідне здійснення таких етапів, як підготовчий, інформаційно-аналітичний, творчо-аналітичний, дослідницький, рекомендаційний й етап упровадження [1]. Деякі вчені також використовує 6 етапів функціонально-вартісного аналізу: інформаційно-підготовчий, творчий, пусконаладжувальний, виробничий, збутовий й контрольно-експлуатаційний. Але є пропозиції щодо використання 5 етапів: інформаційно-підготовчий, аналітичний, творчий, дослідницький й етап упровадження. Тому, виходячи з усього вищевикладеного, пропонуємо наступні етапи проведення ФВА накладних витрат для підприємств автомобільного транспорту: інформаційно-підготовчий, творчо-аналітичний, реалізаційно-контрольний.

У результаті, якщо виявлені істотні розбіжності й існує імовірність повторення проблем у майбутньому, варто сконцентрувати увагу на конкретних питаннях й вживанні необхідних заходів з запобігання проблемних ситуацій. У випадку якщо фактичні доходи перевищують планові, то аналізуються можливості використання додаткових коштів. Контролюється законність їхнього отримання. За підсумками проведеного аналізу робляться висновки про розвиток підприємства за рік функціонування. Виявляються допущені помилки й недоліки. Аналізуються можливості використання резервів. У залежності від отриманих висновків преміюються або штрафуються працівники, що відповідають за проведення контролю на підприємстві. Приймаються відповідні рішення. Контролюється їхнє виконання й ефективність.

Література:

1. Бутинець Ф.Ф., Виговська Н.Г., Малюга Н.М., Петренко Н.І. Контроль і ревізія: Підручник для студентів спеціальності “Облік і аудит” вищих навчальних закладів. 3-є вид., доп. і перероб. Житомир: ПП “Рута”, 2002. 544 с.
2. Василік О.Д., Леоненко П.М., Юхименко П.І., Ільєнко А.А. Теорія фінансів: Навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2005. 480 с.

3. Дікань Л.В., Щербаков О.І., Ольховський Ю.А. Контроль в бюджетних установах: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни. Х.: ІНЖЕК, 2016. 208 с.

ДОСЛІДЖЕННЯ ЦІННОСТІ ПРАЦІВНИКІВ РІЗНИХ ПОКОЛІНЬ ДЛЯ РОБОТОДАВЦЯ

*Величко Я.І., асистент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

При створенні системи мотивації праці важливо враховувати особливості кожного покоління, що працює в організації. Теорія поколінь розглядає основні риси поколінь, їх цінності та зовнішні фактори, що вплинули на становлення представників кожного покоління [1-3].

Аналіз структури робочої сили України за віковими групами дає можливість наближено визначити частку представників різних поколінь на ринку праці (таблиця 1).

Таблиця 1 - Приблизне групування робочої сили в Україні за типом поколінь відповідно до статі та типу місцевості у 2021 р., %

Покоління	Усе населення	Жінки	Чоловіки	Міська місцевість	Сільська місцевість
Мовчазне покоління	0,011	0,014	0,010	0,012	0,009
Бєбі-бумєри	4,23	4,58	3,91	3,88	4,99
X (хоум-лендєри)	64,57	67,57	61,85	66,11	61,20
Y (мїленїуми)	24,70	21,77	27,36	24,38	25,41
Z (альфа)	6,49	6,06	6,87	5,62	8,39
Разом	100	100	100	100	100

Джерело: розраховано автором на основі даних Державної служби статистики України [4]

За даними таблиці 1 можна зробити висновок, що зараз на українському ринку праці переважають представники поколінь X (1963-1983 р.н.) та Y (1983-2000 р.н.); зовсім мала частка «мовчазного покоління» (1923-1943 р.н.) та покоління «бєбі-бумєрів» (1943-1963 р.н.), які залишають ринок праці, виходячи на пенсію. Щорічно потроху збільшується частка молоді, що належить до покоління Z (з 2000 р.н.). Керівництво організації повинне знати відмінності між поколіннями та причини, що їх зумовили, щоб обирати ефективні методи та інструменти мотивації.

Крім того, кожне покоління грає особливу роль в діяльності компанії з допомогою унікального набору якостей і поглядів. Вони мають свої слабкі та сильні сторони, які слід враховувати на всіх етапах менеджменту персоналу.

Покоління бєбі-бумєрів та X в основному обїймають керівні посади у різних сферах праці. Вони досвідчені, стабільні, хочуть визнання, репутації та високої заробітної плати. Представники даного покоління готові багато