

the amount of authorized capital of the insurer, the placement of insurance reserves, etc. This method is carried out in order to avoid possible risks of the insurer, setting certain financial restrictions in advance.

Hedging involves contrasting futures and options on commodity and stock exchanges to reduce risk. To hedge its own financial risks, the insurer may trade in forward and futures contracts, options and swaps. Risk diversification allows to reduce certain types of financial risks and is to reduce the level of their concentration. This method of risk management is used only to avoid the negative consequences of non-systematic (specific) risks that depend on the organization itself.

Therefore, in order to ensure a sufficient level of profitability of insurance operations, increase the market value of the insurance company, as well as timely and complete fulfillment of obligations to policyholders and other economic agents, insurance companies form in accordance with current legislation strategy and tactics of insurance management based on specific instruments : reinsurance, creation of reserve funds, diversification and rationing. The use of insurance management tools should be improved in the direction of harmonization of domestic legislation in accordance with the requirements of the European Union and international regulatory practices, as well as to adapt to domestic economic and social realities the best practices of insurance management.

References

1. Mironyuk I.V., Tomalya T.S. The role of management in insurance companies in terms of economic development. Bulletin of Khmelnytsky National University. Economic sciences. 2015. No 6. pp. 154–156.
2. Gritsenko K.G. Harmonization of the structure of the risk management system of the insurance company. Collection of scientific works of the National University of the State Tax Service of Ukraine. 2012. No 2. pp. 84–91.
3. Nalukova N. Theoretical and pragmatic aspects of determining the essence of insurance management. The world of finance. 2012. Iss. 1. pp. 139-149.
4. Polchanov A.Y. Theoretical foundations of insurance management. Bulletin of Zhytomyr State Technological University. Series: Economic Sciences. 2014. No 2. pp. 282–287.
5. Sinelnik V.V. The concept of a comprehensive system of risk management of insurance companies in ensuring their long-term financial stability. Economy. Finances. Right. 2014. No 11. pp. 24–27.
6. Barlas Y., Çirak K., Duman E. Dynamic simulation for strategic insurance management. System Dynamics Review. 2000. № 16, 1. Rr. 43-58.
7. Doff R., Bilderbeek J., Bruggink B., Emmen P. Performance management in insurance firms by using transfer pricing. Risk Management and Insurance Review. 2009. Vol. 12. No. 2. Rr. 213-226.

УДК 657.47.421

Хомовий С.М., канд. екон. наук

Білоцерківський національний аграрний університет

Оцінка застосування управлінського обліку у сільськогосподарських підприємствах

Висвітлено процес оцінки процесів управлінського обліку. Розглянуто критеріїв інформації для управлінського обліку та методи її формування. Виділено найбільш практичні для сільськогосподарських підприємств моделі оцінки управлінського обліку.

Ключові слова: управлінський облік, оцінка процесів, ефективність, методи витрат, моделі організації.

В сучасних умовах необхідна ефективна система управлінського обліку для сільськогосподарських підприємств, метою яких є отримання найбільшого прибутку. Ефективність управління виробничо-господарською діяльністю підприємства залежить від повноти, швидкості і якості інформаційного забезпечення. При цьому має бути забезпечений логічний взаємозв'язок переданих інформаційних даних з послідовністю виконання виробничих і управлінських функцій підрозділами [2, с. 8]. Як підтверджує практика, аграрні підприємства, що мають складну диверсифіковану виробничу структуру, особливо потребують своєчасної економічної і фінан-

сової інформації, що допомагає оптимізувати витрати і фінансові результати, а відтак приймати обґрунтовані управлінські рішення.

У самій системі управлінського обліку консолідується інформація про витрати, доходи і результати діяльності для цілей управління в аналітичних розрізах. При цьому керівництво підприємства самостійно вирішує, в яких розрізах класифікувати об'єкти управління бізнес-процесами і як здійснювати їх облік [3, с. 556].

Оцінка ведення обліку на підприємстві робиться на основі: первинних і вторинних документів виробництва; прогнозних значень, отриманих на базі відомих показників прибутку, продажів, витрат, доходів; використання відомостей про майбутні операції і угоди.

Ефективність функціонування та управління діяльністю сільськогосподарського підприємства обумовлена якістю інформації, що одержується фахівцями структурних підрозділів. Підприємство із складною виробничою структурою має гостру потребу в економічній і фінансовій інформації для оптимізації витрат і фінансових результатів і своєчасного прийняття управлінських рішень.

Окрім критеріїв важливе місце займають й методи формування облікової інформації:

1) розподіл витрат при плануванні і в обліку за центрами відповідальності, для організації контролю за витратами на виробництво і реалізацію продукції, робіт і послуг;

2) складання кошторисів витрат на виробництво за центрами відповідальності з включенням в них тих витрат, які залежать від діяльності відповідних центрів відповідальності;

3) розподіл усіх витрат на змінні і постійні виходячи з їх впливу до обсягів виробництва. При аналізі поведінки витрат, прибутку і обсягу продажів це дозволяє визначати точку критичного обсягу продажів, нижче якого виробництво стає збитковим;

4) вибір певного виду собівартості продукції. При цьому розглядається такі види собівартості: собівартість за центрами відповідальності (використовується для планування і контролю за діяльністю структурних підрозділів); повна собівартість (використовується для встановлення цін); собівартість продукції, робіт і послуг за прямими змінними витратами (використовується для аналізу і управління);

5) облік виробничих витрат методом стандарт-кост. Його особливістю є те, що стандарти витрат матеріалів і витрат на заробітну плату розробляються за погодженням з виконавцями і оперативно коректуються при змінах в технологічному процесі ;

6) вивчення коливань витрат, що відбуваються під впливом різних чинників;

7) використання системи внутрішнього контролю за діяльністю підрозділу підприємства [1, с. 58].

Найбільш практичним моделями для оцінки управлінського обліку на сільськогосподарських підприємствах, на наш погляд, є: організаційна, функціональна, технологічна та економічна.

Організаційна модель передбачає деталізований облік доходів, витрат, фінансових результатів за центрами відповідальності.

Функціональна модель дозволяє здійснити чіткий поділ функцій управління в процесі кругообігу коштів на сільськогосподарському підприємстві і вимірювання результатів використання цих функцій.

Технологічна модель передбачає технологічний процес конкретного виробництва. На сьогодні її типової моделі не існує, але є розроблені основні принципи побудови таких моделей.

Основою економічної моделі є розподіл врахованих витрат виробництва на прямі і непрямі. Економічна модель в управлінському обліку є аналогічною моделі у фінансовому обліку, тому що в результаті обліку формується повна собівартість продукції. Відмінність між ними полягає в оперативності інформації та деталізації витрат в управлінському обліку.

Отже, роль управлінського обліку в інформаційній системі управління підприємством полягає в постачанні управлінських рішень достовірною інформацією відповідно до даних аналізу фактичної собівартості витрат сільськогосподарських підприємств.

Список літератури

1. Жидеєва Л.І., Колісник О.П. Бухгалтерський облік в управлінні підприємством (організацією, установою). Університет державної фіскальної служби України. Ірпінь: УДФСУ, 2020. 178 с.
2. Шайкан А.В. Бухгалтерський облік у прийнятті управлінських стратегічних рішень : монографія. Київ : КНЕУ, 2009. 303 с
3. Urchurh A. Management Accounting: Principles & Practice. London : Financial Times, 1998. 706 p.

УДК: 331

Шемігон О.І., канд. с.-г. наук

Білоцерківський національний аграрний університет

Інновації в системі управління персоналом організації

У матеріалах зроблена спроба систематизувати сучасні погляди на управління персоналом в організаціях, зокрема в умовах пандемії та після її закінчення.

Ключові слова: управління персоналом, управлінські інновації, переосмислення підходів до управління.

Сучасні системи управління персоналом в організаціях, як інновація, мають певні властивості. Зокрема, зміни у системі управління персоналом направлені на вирішення проблем, що пов'язані із стратегією розвитку організації. Як зазначає М.Кузьміна, визначити остаточний результат, до якого вони можуть призвести, заздалегідь неможливо. Зміни у системі управління персоналом можуть спричинити конфліктні ситуації, пов'язані з опором працівників, їх небажанням прийняти нововведення. І, насамкінець, за твердженням автора, зміни системи управління персоналом призводять до мультиплікаційного ефекту, тобто викликають відповідні зміни у інших підсистемах фірми, тому що вони стосуються головної складової організації – її співробітників [1].

У процесі свого розвитку система управління персоналом проходить усі стадії, що характерні для інноваційного процесу. І хоча не існує стандартних форм побудови системи (кожна система окремої фірми є по-своєму унікальна), можна виокремити загальні стадії і особливості системи управління персоналом як інновації. Головна мета інноваційної системи – забезпечення фірмою працівників, які постійно генерують інновації у всіх аспектах своєї діяльності, ефективними умовами їх впровадження інновацій.

Система управління персоналом це відносно автономна і специфічна підсистема загальної системи управління організацією і потребує до себе належної уваги. Інноваційне управління персоналом ґрунтується на необхідності тісного взаємозв'язку стратегії розвитку фірми із плануванням персоналу, оцінкою ступеню впливу витрат на роботу з кадрами на економічні показники виробництва, формуванні необхідної кількості компетенцій, професійних навичок для ефективної роботи на ринку. Технології управління персоналом, які найбільш відкриті до сприйняття інновації, об'єднуються у блоки, які виконують наступні функції:

а) підсистема планування персоналу здійснює попередню діяльність зі створення системи інноваційної діяльності (функції розробки кадрової політики, аналізу кадрового потенціалу, ринку праці і прогнозування потреб у персоналі);

б) підсистема розвитку персоналу (навчання, перепідготовка і підвищення кваліфікації, призначення на посади і адаптація нових працівників, оцінка кандидатів на вакантні посади, періодична оцінка кадрів, реалізація ділової кар'єри і службово професійного просування, організація роботи з кадровим резервом);

в) підсистема мотивації і стимулювання персоналу (функції нормування і тарифікація трудового процесу, розробки систем оплати праці, матеріальне, не грошове і моральне стимулювання);

г) підсистема організації інноваційної діяльності персоналу (реалізація взаємозв'язків і розподіл функцій між працівниками, зайнятими інноваційною діяльністю, розробка особливого