

Поява сучасної концепції стратегічного менеджменту завдячує цілій низці принципово нових проблем, це: проблеми виживання в умовах конкурентної боротьби; орієнтація мислення керівників з внутрішньовиробничих на зовнішні проблеми підприємства; формування нової управлінської культури; визнання підприємства як соціальної системи тощо. Сьогоднішнім менеджерам потрібно думати стратегічно про те, в якому становищі перебуває підприємство, про вплив, який на нього здійснюють умови, що змінюються. Вони змушені досить ретельно аналізувати зовнішнє середовище, бути добре ознайомлені з діяльністю підприємства, щоб знати, коли і які зміни вносити в стратегію.

Список літератури: 1. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов./ Пер. с англ. Под. ред. Зайцева Л.Г., Соколовой М.И. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 576 с. 2. Власова А., Титаренко А. Реструктуризация: разработка стратегии предприятий.// Бизнес-бухгалтерия. – 2000. - № 3. – С. 110-117. 3. Баранчев В. Стратегический анализ: технология, инструменты, организация // Проблемы теории и практики управления. – 1998. - № 5. – С. 85-90.

Л.І. ХУДАВЕРДІЄВА, маг., НТУ «ХПІ», Харків

ВИПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ ЗА МІЖНАРОДНИМИ, НАЦІОНАЛЬНИМИ ТА РОСІЙСЬКИМИ СТАНДАРТАМИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ

Перехід на Міжнародні стандарти фінансової звітності відкриває для підприємств України нові можливості для узгодженості та ефективного функціонування інформаційної системи обліку і подальшої гармонізації звітності.

Застосування єдиних стандартів фінансової звітності дозволяє міжнародним фінансовим ринкам порівнювати і оцінювати результати діяльності різних компаній, забезпечує відкритість, прозорість і зіставність фінансової звітності суб'єктів господарювання.

Система бухгалтерського обліку України, зокрема праці та її оплати, перебуває в процесі реформування відповідно до міжнародних стандартів і поки що недосконала.

Облік розрахунків з оплати праці та соціального забезпечення є складною областю обліку у зв'язку з великою різноманітністю практичних ситуацій.

У міжнародній практиці питанням обліку праці присвячені два стандарти: 19 «Винагороди працівникам» і 26 «Облік та звітність за програмами пенсійного забезпечення», у П(С)БО цим питанням присвячені стандарти 26 «Виплати працівникам» і 16 «Витрати», а стосовно Росії, ще не розроблено єдине ПБО, що регламентує облік і відображення у звітності зобов'язань з оплати праці та соціального забезпечення.

Виплати працівникам згідно з МСБО бувають дисконтовані і не дисконтовані.

Залежно від термінів, виплати підрозділяються на короткострокові і довгострокові.

Внески, що підлягають сплаті відповідно до пенсійного плану, в бухгалтерському обліку признаються як витрати і оцінюються за дисконтованою вартістю.

Стосовно П(С)БО 26, то виплати працівникам поділено на п'ять груп виплат: дисконтовані, недисконтовані, довгострокові, умовно дисконтовані і поточні виплати.

Що до російських стандартів обліку, то вони всі витрати, пов'язані з оплатою праці поділяють на три частини: фонд заробітної плати; виплати соціального характеру; витрати, що не враховуються у фонді заробітної плати і виплати соціального характеру.

Список літератури: 1. *Голов С.Ф.* Бухгалтерський облік та фінансова звітність за міжнародними стандартами. Практичний посібник. – К.: Лібра, 2007. – 840с. 2. *Давидова К.* Складаємо обліковий регламент на наступний рік / К. Давидова // *Баланс*. – 2008. – № 99. – С. 2–4. 3. *Кондрашова Т.* Міжнародні та національні стандарти бухгалтерського обліку: порівняльна характеристика / Т. Кондратова // *Економіка*. – 2009. - №4 (95), с. 16-20 4. *Соломченко Д.* Організація обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві / Д. Соломченко // *Вісник Київського інституту бізнесу та технологій*. – 2004. – № 1. – С. 46–50. 5.

Г.І. ЦЕРКОВНА, маг., **А.В. ВІЛЬК**, маг., НТУ «ХПІ», Харків

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Управлінська праця - це особливий вид людської діяльності, в якій відображується реальна взаємодія об'єктивних і суб'єктивних факторів суспільної діяльності людей.

Управлінська праця безпосередньо не створює певних споживчих вартостей, а здійснює регульований вплив на процес виробництва, і цим забезпечує необхідні умови для його розвитку.

Наукові розробки з теорії управління зазвичай розглядають не управлінську працю, а саме управлінський персонал, як окрему категорію персоналу підприємства. На нашу думку, першим етапом є визначення особливостей управлінської праці, а потім, враховуючи ці особливості, слід визначити методи оцінки управлінської праці.

Головні особливості управлінського персоналу обумовлені сутністю управлінської праці та її основними параметрами: об'єктом, предметом та продуктом. Основна мета праці в сфері управління – передбачення перспектив, визначення стратегії і досягнення запланованих результатів за допомогою мотивації, координації і злагодженості спільної діяльності працівників підприємства, «встановлення гармонії» між окремими трудовими процесами.

Предмет управлінської праці - трудова діяльність людей, яка опосередковано виступає у виді інформації про стан підприємства і необхідність змін у його функціонуванні і розвитку за допомогою людських, матеріальних, фінансових, інформаційних ресурсів та капіталу. Специфічним продуктом управлінської діяльності є управлінський вплив на трудову діяльність людей для досягнення цілей управління.