

УДК 65.031

УПРАВЛЕНИЕ ЗАТРАТАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ И СИСТЕМА ДИРЕКТ-КОСТИНГ

М.П. Руденок

Могилевский технологический институт, Беларусь

В современных рыночных условиях одним из недостатков работы субъектов хозяйствования является недостаточно рациональная система управления затратами на предприятии. Ведь для увеличения прибыли необходимо решить две основные задачи: обеспечить рост выручки от продажи товаров и добиться снижения их себестоимости. Факторную цепочку формирования прибыли можно представить схемой:

затраты ————— объем ————— прибыль

Составляющие данной схемы позволяют отслеживать зависимость финансового результата (прибыли) от издержек и объема производства / сбыта продукции/, а поэтому они должны находится под постоянным контролем. Контроль предполагает управление этими процессами на предприятии.

Рост выручки от продажи товара ограничивается как его сбытом (спросом, конъюнктурой рынка), так и возможностями производства. Поэтому на предприятии должны анализировать и сопоставлять показатели предельной выручки и предельных затрат. Для увеличения массы прибыли необходимо, чтобы прирост выручки происходил более быстрыми темпами, чем рост суммарных затрат. Если предельные затраты растут быстрее выручки, то прибыль уменьшается. Наибольшая прибыль достигается при равенстве показателей предельной выручки и предельных затрат, в этом случае обеспечивается оптимизация прибыли.

В мировой практике теоретической базой оптимизации прибыли и управления затратами является система директ-костинг. В ней достигается высокая степень интеграции учета, анализа и принятия управленческих решений. Особенность этой системы состоит в том, что она предусматривает классификацию затрат на постоянные и переменные в зависимости от изменения объема производства. Ценность такого разделения состоит в упрощении учета и повышении оперативности в получении информации о прибыли. Следующая особенность системы директ-костинг является соединении производственного и бухгалтерского (финансового) учета. Учет и отчетность на предприятии организованы таким образом, что появляется возможность регулярного контроля данных о затратах и прибыли по схеме:

$$\begin{aligned} \text{объем реализации} - (\text{минус}) \text{ переменные затраты} &= \text{маржинальный доход} - \\ &(\text{минус}) \\ \text{постоянные затраты} &= \text{прибыль} \end{aligned}$$

Маржинальный доход (сумма покрытия) представляет собой разность между выручкой от реализации продукции и переменными затратами. Он представляет собой сумму постоянных расходов и прибыли. Таким образом,

чтобы получить прибыль необходимо добиться превышения маржинального дохода над постоянными затратами.

Управление затратами и прибылью осуществляется путем оптимизации соотношения между переменными и постоянными затратами, анализа таких показателей, как пороговый объем производства, порог рентабельности, сила производственного (операционного) рычага и других показателей, которые позволяют принимать оперативные управленческие решения.

УДК 338.45

МОТИВАЦИОННЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

М. П. Руденок, М. С. Александренок

Могилевский технологический институт, БКУУ, Беларусь

В переходный период к рыночным экономическим отношениям в нашей республике значительно усилился интерес к исследованию человеческого фактора, оказывающего огромное влияние на производственно-хозяйственную деятельность предприятий. Если раньше внимание концентрировалось на управлении ресурсами, то теперь в его фокусе – изучение человека и его потребностей.

Социологический центр при Могилевском областном исполкоме провел исследование по проблемам развития трудовой и социальной активности работников на предприятиях Могилевской области. Работникам были заданы различные вопросы. Мы остановимся на таком вопросе как удовлетворенность оплатой труда. В целом по исследованию выразили в той или иной степени неудовлетворенность размером оплаты труда 90,0% опрошенных. А ведь следует учитывать, что размер заработной платы – это не только источник материального благополучия работника, но и показатель оценки его трудового вклада. Если эта оценка невелика, то работник не видит смысла в повышении затрат своих физических и интеллектуальных сил на данном предприятии.

Аналогичным образом обстоит дело и с выплатой переменной части заработной платы – премией. Полностью или же частично не удовлетворены размером премиальных выплат 82,9% респондентов. И в данном случае необходимо помнить, что премия не должна быть простой прибавкой к основной заработной плате. Особенно недопустима уравниловка, ибо в таком случае стимулирующая роль премии исчезает, и она не воспринимается работниками как поощрение за особые трудовые достижения.

Исследования подтверждают, что трудовая активность работника зависит не только от материального стимулирования труда. Для человека не менее важен его социальный статус. Так, 18,1% опрошенных хотели бы выполнять работу более творческую. Они готовы даже уйти с предприятия, на котором работают, в поисках творческого удовлетворения в работе.