

УДК 005.936.3 : 330.11.66

ББК 65.053

Мельник Н. Б., Банашкевич Т. П.

БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК У СИСТЕМІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

ДВНЗ “Прикарпатський національний
університет імені Василя Стефаника”
Міністерство освіти і науки України
кафедра обліку і аудиту
76000, м. Івано-Франківськ, вул. Шевченка, 57
тел: (0342)596003
e-mail: melnyknb@i.ua

Вступ. Виокремлення приватної власності, становлення одноосібних фізичних осіб повноправними суб'єктами господарювання не змінило основну роль підприємств у розвитку національної економіки. Інтенсивне освоєння процесів механізації та автоматизації теж не витіснило необхідність застосування ручної праці у виробництві. Тому при об'єктивній необхідності функціонування підприємницьких структур, крім управлінського персоналу, важливу роль також відіграє весь трудовий колектив. Це зумовлює актуальність питань одночасного вибору та впровадження підприємством методів економічного та соціального управління. Тому потребують вивчення не лише наукові аспекти даної проблематики, але й пошук способів їх практичного застосування, з урахуванням галузевої спеціалізації та організаційно-правових особливостей кожного суб'єкта господарювання.

Постановка завдання. Метою даної статті є дослідження сучасної парадигми соціально-економічного управління підприємством через узагальнення його концептуальних основ і визначення базових науково-методологічних засад із метою підвищення результатів діяльності господарюючого суб'єкта.

Результати. Категорія “парадигма” через іншомовне походження (дав.-гр. *παράδειγμα*, *paradeigma* – приклад, зразок) у сучасній вітчизняній науковій літературі має різноманітні трактування. При її застосуванні в контексті з терміном “соціально-економічне управління підприємством” доцільним є її означення як “система форм, уявлень та цінностей одного поняття, які відображають його видозміну, історичний шлях, заради досягнення ідеального поняття” [1].

Управління підприємством спрямоване задоволення інтересів людей, тому основою класифікації його методів є “внутрішній зміст мотивів, якими керується людина у процесі виробничої чи іншої діяльності”. Відповідно виокремлюють економічні, соціально-психологічні та організаційні методи управління діяльністю підприємств [2]. Вони органічно взаємозв'язані й використовуються комплексно. Проте провідними доцільно вважати саме економічні та соціальні методи. Організаційні лише створюють передумови для використання вищезазначених [3].

Узагальнення досліджень науковців у напрямках соціально-економічного управління підприємством дає можливість визначити загальні концептуальні основи даної проблематики (рис. 1), як констатації наявних теоретико-методичних аспектів і охоплення положень щодо формування його нової парадигми.

Свої права щодо управління підприємством власник здійснює безпосередньо або через уповноважені ним органи відповідно до статуту чи інших установчих документів. Водночас для управлінських функцій призначається (обирається) керівник, з яким укладається *договір (контракт)*, де визначаються: строк найму; права; обов'язки і відповідальність; умови матеріального забезпечення; умови звільнення з посади; інші умови найму за погодженням сторін [4].

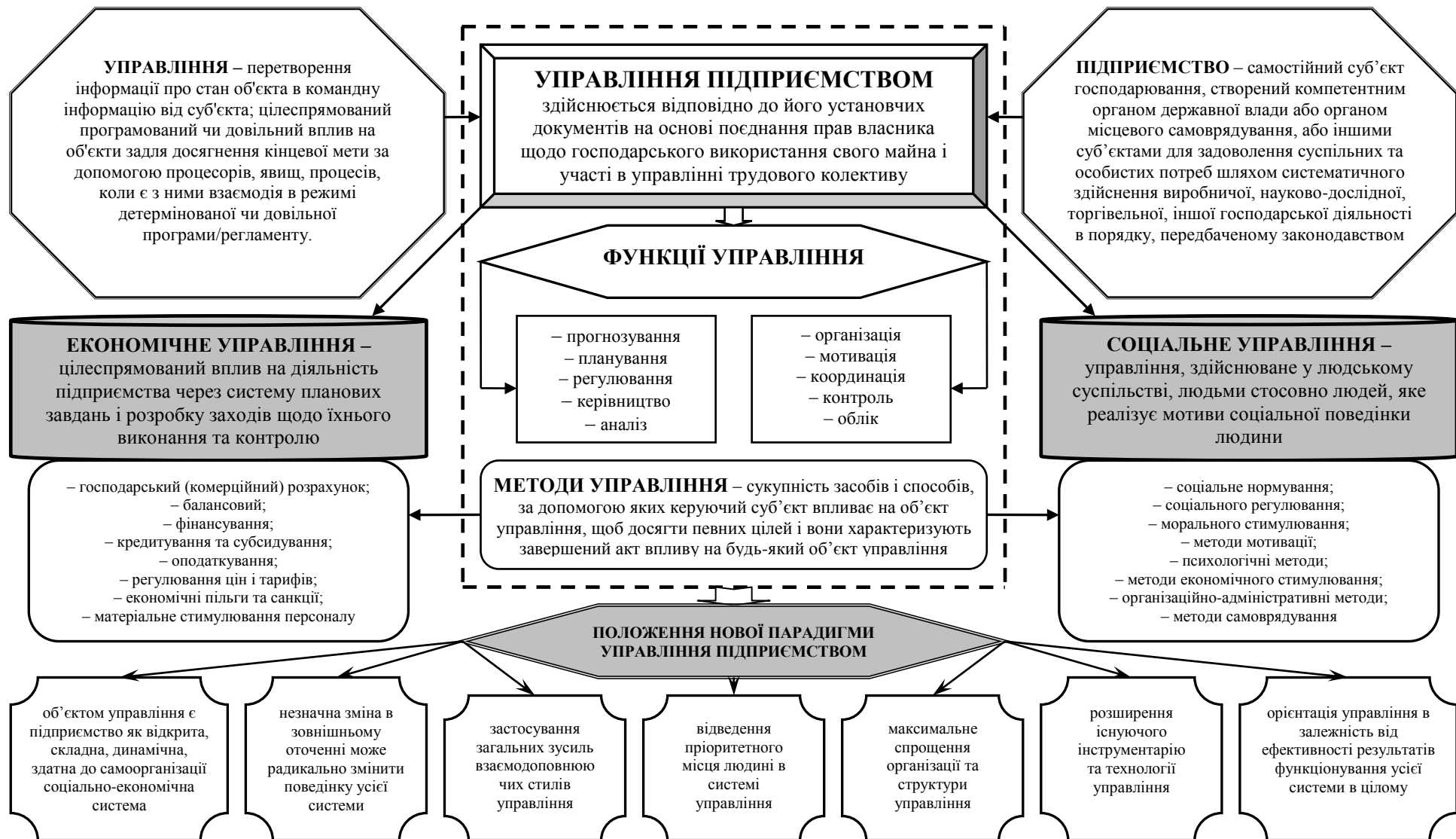


Рис. 1. Концептуальні основи соціально-економічного управління підприємством.

Джерело: розроблено на основі: [3; 4; 5; 6; 7; 8].

“Управлінська парадигма – це система поглядів на управління, яка виходить із ґрунтовних ідей і наукових результатів провідних вчених і сприйнята дослідниками і практиками управлінцями” [9].

Практично усі визнані фахівці в галузі менеджменту відзначають необхідність зміни існуючої парадигми соціально-економічного управління підприємством, яка повинна відповідати вимогам часу та забезпечувати підвищення ефективності функціонування організацій у сучасних умовах розвитку економіки [8].

Її основними *положеннями* можна визначити:

- підприємство – це відкрита система;
- орієнтація на якість, задоволення споживачів;
- системний підхід;
- головне джерело доданої вартості – люди;
- підвищення ролі організаційної культури та нововведень;
- пріоритетність мотивації праці та стилю керівництва;
- децентралізація системи управління на базі поєднання ринкового і державного регулювання соціально-економічними процесами [9].

“У рамках сучасної філософії науки поняття парадигми виявилось продуктивнішим під час опису еталонних теоретико-методологічних основ наукового пошуку” [1]. Тому при вищезазначеній узагальненій концепції управління підприємством сучасна його парадигма має ґрунтуватись на відповідних науково-методологічних засадах, значимість кожної з яких визначається в розрізі соціального та економічного аспектів (рис 2).

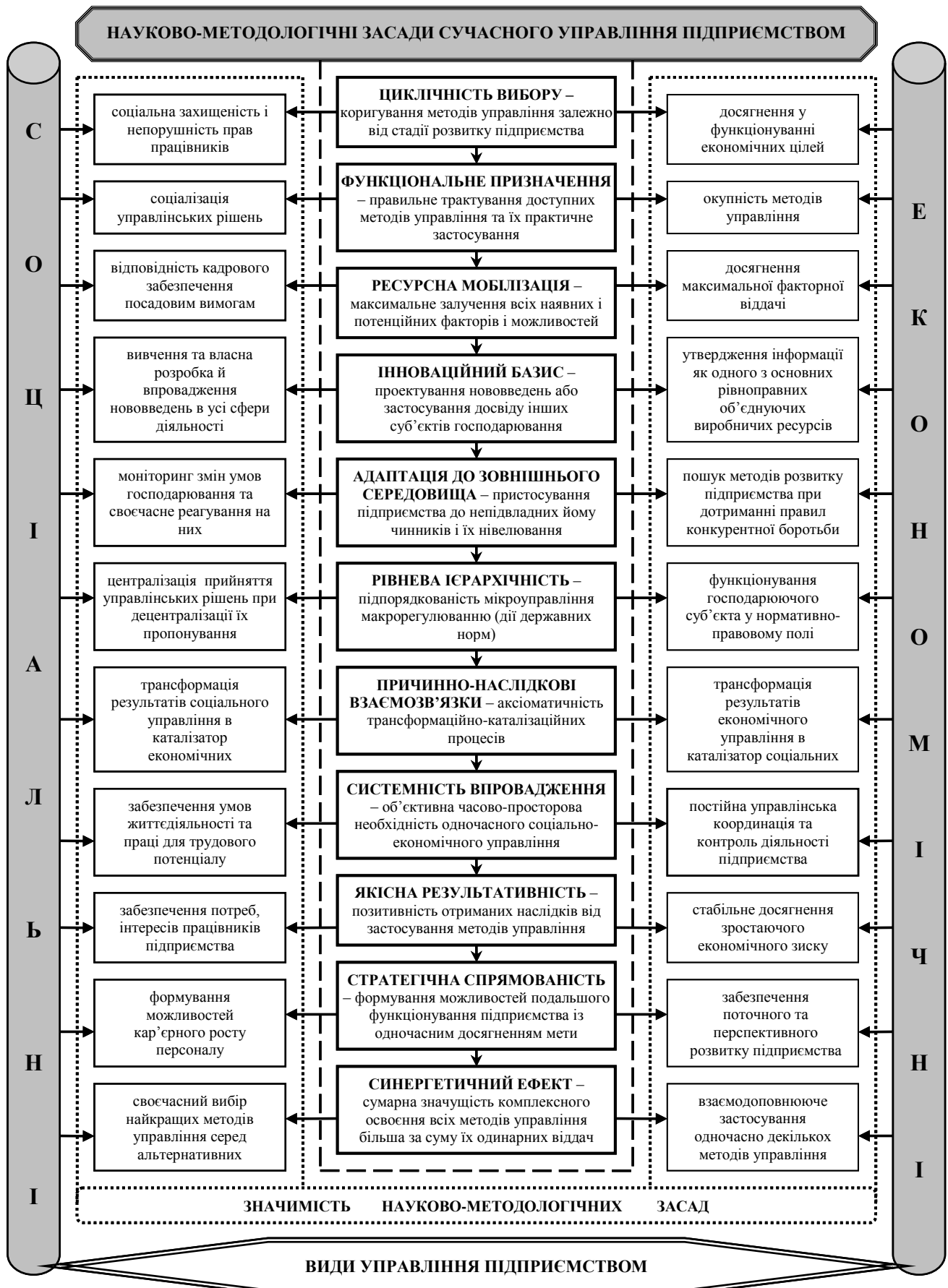


Рис. 1. Науково-методологічні засади сучасного соціально-економічного управління підприємством

Джерело: власна розробка автора.

Циклічність вибору. Незалежно від етапу розвитку господарюючого суб'єкта обрані ним соціально-економічні методи управління повинні використовувати економічні стимули, щоб привести до активізації діяльності всіх працівників у необхідному напрямі й одночасно з цим посприяти збільшенню економічного потенціалу колективу, фірми чи підприємства в цілому” [10]. Водночас відповідно до законодавчих вимог “власник, органи управління підприємства зобов'язані забезпечити для всіх працівників підприємства належні і безпечні умови праці. Підприємство несе відповідальність в установленому законом порядку за шкоду, завдану здоров'ю та працездатності його працівників”[4]. Особлива увага повинна звертатись на умови праці жінок і неповнолітніх.

Функціональне призначення. Соціально-економічне управління охоплює науково-обґрунтовані методи, кожен із яких виконує у розвитку підприємства певну функцію, яка “розглядається незалежно від культурних цінностей та особистих поглядів” у суспільстві [8].

Економічні методи управління мають два аспекти реалізації:

- перший – характеризує процес управління, зорієнтований на використання створеного на загальнодержавному рівні економічного сегмента зовнішнього середовища;
- другий – пов'язаний з управлінським процесом, орієтованим на використання різноманітних економічних важелів [9].

Аналогічно у двох аспектах може розглядатись соціальна орієнтація управління підприємством:

- з погляду орієнтації на споживача і його запити, тобто задоволення потреб суспільства в товарах і послугах, які виробляються;
- з позицій вирішення найважливіших соціальних проблем трудових колективів і середовища дії господарюючого суб'єкта [3].

Ресурсна мобілізація. Успіх обраних підприємством методів соціально-економічного управління “визначається насамперед раціональною організацією

виробництва продукції, зниженням витрат, розвитком спеціалізації, тобто впливом управління на внутрішні фактори виробництва” [3]. При цьому у сучасних умовах господарювання, за обмеженості ресурсів, основним завданням управління підприємством утверджується мобілізація його сил і можливостей для розв’язання певних завдань [8]. Водночас “бажання менеджерів підприємства перейти від існуючого стану до бажаного, покращити свої фінансові показники та діловий імідж, спонукає їх зосереджувати всі ресурси та можливості на шляху до винахідництва” [11].

Інноваційний базис. На думку науковців, кожен із соціально-економічних методів управління підприємством “є результатом, наслідком економічного прогресу” [8]. Останній є розширеною категорією, яка означає не тільки застосування технічних досягнень, але й запозичення досвіду інших господарюючих суб’єктів і надбань наукових доробок. Сьогодні інноваційна діяльність утвердилась як системний і цілеспрямований вид діяльності, спрямований на використання та комерціалізацію інновацій з метою досягнення певного соціально-економічного або іншого ефекту. Її здійснення “забезпечує розвиток підприємства, орієнтований на підвищення результативності його діяльності шляхом змін” [11].

Також підвищується роль людини у виробничій сфері, повага до її достоїнств і вмінь, підтримується ініціатива кожного працівника у сфері новаторства і певного ризику, розвивається трудова демократія і робітники залучаються до управління підприємством [12]. Тобто управління підприємством набуває соціально-розвиваючого спрямування, яке ґрунтується на формуванні інноваційної культури, розширенні можливостей креативного пошуку, самореалізації працівників [11].

Адаптація до зовнішнього середовища. Одним із критеріїв ефективності управління підприємством “є адаптація до зовнішніх змін” [8]. Сьогодні “значення факторів зовнішнього середовища різко підвищується у зв’язку зі зростанням складності всієї системи суспільних відносин (соціальних, економічних, політичних тощо), що складають середовище менеджменту. Саме

зовнішнє оточення диктує стратегію і тактику організацій” [3]. Адже з одного боку, підприємства одержують із зовнішнього середовища всі необхідні ресурси, а з іншого – передають йому позитивні і негативні результати своєї діяльності [5]. Тому для ефективного протистояння господарюючого суб’єкта зовнішнім умовам доцільним є проведення ним випереджувальних заходів, які спрямовані на збереження його життєздатності та забезпечення конкурентоспроможності, при цьому із врахуванням об’єктивної необхідності постійного розвитку.

Рівнева ієрархічність. У структурі економічних методів управління дана науково-методологічна засада підтверджується їх поділом на дві групи, між якими є підпорядкованість:

- прямого впливу (організаційно-виробниче планування, цільові комплексні програми, система внутрішніх економічних регуляторів);
- побічного регулювання (загальнодержавні (галузеві) комплексні цільові програми та система загальнодержавних, місцевих і внутрішніх економічних регуляторів господарської діяльності) [11].

Для досягнення основної своєї мети соціальне управління підприємством оперує трьома групами прийомів, які між собою одночасно лінійно-ієрархічно взаємопов’язані:

- орієнтовані безпосередньо на працівників – постановка конкретних цілей, за досягнення яких покладається заохочення, застосування покарань і заохочень для коригування поведінки працівника, перепідготовка;
- орієнтовані на робочий процес – збільшення персональної відповідальності працівників у зв’язку з розширенням його повноважень, гнучкий графік з можливістю самостійного планування працівником свого робочого дня, розподіл функціонального навантаження та ін.;
- орієнтовані на організацію – надання можливості працівникам безпосередньо брати участь у повсякденних справах компанії, стимулювання участі в досягненні цілей організації шляхом виплати премій за успішну колективну роботу тощо” [7].

Проте сьогодні науковці зазначають про доцільність модифікації та структур управління підприємств через трансформацію організаційних структур підприємств із ієрархічних (пірамідальних) у пласкі, із мінімальною кількістю рівнів управління між керівництвом і безпосередніми виконавцями, та здійснення децентралізації низки функцій управління, насамперед виробничих і збутових [10].

Причинно-наслідкові взаємозв'язки між соціальним та економічним управлінням господарюючим суб'єктом формуються на основі створення єдиного статусу для всіх працівників, рівності у відносинах, соціальному партнерстві, пропаганді прямого зв'язку між інтересами працівника та підприємства, установлення тотожності інтересів власника та найманого працівника. “Соціальна відповідальність з одного боку – це один із механізмів управління соціальним розвитком компанії, а з іншого – фактор її конкурентоспроможності і відповідно фактор забезпечення економічної ефективності функціонування” [10]. Економічними методами управління підприємство в умовах ринкової економіки можна вплинути на поведінку працівників, як основи соціального управління, мотивувати, стимулювати й активізувати їхню працю та підвищити в загальному власну ділову активність.

Системність впровадження. Щодо економічного аспекту даної науково-методологічної засади, то сучасне управління підприємством, крім перспективного (стратегічного), поточного та оперативного планування, також і надалі передбачає організацію та контроль за виконанням планів [5]. Соціальна значущість системного управління підприємством частково законодавчо регулюється. Адже при застосуванні найманої праці “між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства”. Водночас рішення “з соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства, виробляються і приймаються його органами управління за участі трудового колективу і уповноважених ним

органів” [4]. У загальному системність управління підприємством доцільно визначити як вплив економічних методів на підвищення ефективності праці персоналу при одночасній їх соціальній забезпеченості.

Якісна результативність. Одним із критеріїв управління підприємством “є ефективність того, що вже робиться” [8]. Тому важливого значення в економічному менеджменті набуває “розподіл відповідальності та функцій управління при інтеграції суб’єктів управління для мінімізації витрат і максимізації цінності під час управління якістю” [13]. “Питання щодо поліпшення умов праці, життя і здоров’я, гарантії обов’язкового медичного страхування працівників підприємства та їх сімей, а також інші питання соціального розвитку вирішуються трудовим колективом за участі власника або уповноваженого ним органу відповідно до законодавства, установчих документів підприємства, колективного договору” [4].

Стратегічна спрямованість. Стратегічне управління пов’язане з аналізом проблем, виявленням крайових умов задач, пошуком оптимальних моделей рішень, забезпеченням виконавчими процесорами, ресурсами, програмою дій, у тому числі керівними процесорами чи кадровими управлінцями для тактичного, виконавчого рівня проекту розвитку підприємства [1]. “Основною характерною рисою сучасних систем внутрішньофірмового управління є орієнтація на довгострокову перспективу, зосередження уваги на фундаментальних дослідженнях, диверсифікацію діяльності, активне впровадження інновацій, максимальне використання творчої активності персоналу підприємства” [9].

“Досвід сучасних підприємств свідчить, що у часи економічної інтеграції прибутковість і конкурентоспроможність забезпечуються завдяки ефективній стратегії управління розвитком. Відтак актуалізується необхідність розробки нових підходів та концепцій до сучасного управління. В умовах кризових явищ такою концепцією може стати парадигма сталого соціально-економічного росту” [2]. Для ефективної стратегічної спрямованості соціально-економічного управління підприємством доцільним є забезпечення рівності у можливостях

просування по “кар’єрних сходах” і підвищення професіоналізму працівників і менеджерів [10].

Синергетичний ефект. “Говорячи про синергетичні концепти управління, визначимо його як управління теперішнім із майбутнього” [2]. Сутність механізму економічного управління визначається тим, що воно є процесом впливу на об’єкт управління з метою одержання певного результату – прибутку. Постійне одержання прибутку не є випадковістю, а виступає результатом планової діяльності [5]. Соціальний розвиток підприємства є наслідком як цілеспрямованої діяльності людей – суб’єктів цього процесу, так і результатом непрямого впливу виробництва на соціальні групи підприємства, населення регіону, споживачів продукції підприємства. Тому ним необхідно керувати злагоджено, системно, послідовно поліпшуючи рівень і якість життя людей [10].

Висновки. Вибір методів соціально-економічного управління підприємством у сучасних умовах господарювання повинен враховувати циклічність його розвитку зі врахуванням функціонального призначення кожного з них. Водночас забезпечення прийнятими менеджерськими рішеннями максимальної мобілізації наявних і потенційних ресурсів зовнішнього та внутрішнього середовища, яка ґрунтується на нововведеннях, при дотриманні рівневої ієрархії, посилює причинно-наслідкові взаємозв’язки між управлінськими процесами. Таким чином досягнута системність соціально-економічного управління сприятиме підвищенню його результатів, які матимуть не лише синергетичний ефект у короткостроковому періоді, але й стратегічне спрямування.

Бібліографічний список.

1. Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki>.
2. Аджавенко М. М. Сучасні концепції управління на залізничному транспорті / М. М. Аджавенко // Економіка і управління підприємствами. –

2013. – ЕЧ-XXI № 7-8 (1). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://soskin.info/ea/2013/7-8/201332.html>.

3. Осовська Г. В. Основи менеджменту : Навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. А. Осовський. – К. : “Кондор”, 2006. – 664 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.info-library.com.ua/books-book-125.html>.

4. Господарський кодекс від 16.01.2003 р. № 436-IV. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15/page>.

5. Дядечко Л. П. Економіка туристичного бізнесу / Л. П. Дядечко. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://tourlib.net/books_ukr/dyadechko35.htm.

6. Колпаков В. К. Адміністративне право України / В. К. Колпаков, О. В. Кузьменко. – К. : Юрінком Інтер, 2003. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pravoznavec.com.ua/books/252/18560/13/>.

7. Сиченко В. В. Соціальний менеджмент як елемент системи управління підприємством / В. В. Сиченко. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/6_PNI_2012/Economics/6_102468.doc.htm.

8. Чорна М. В. Нова парадигма управління підприємствами / М. В. Чорна. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/4_SWMN_2010/Economics/58718.doc.htm.

9. Шапка М. Ю. Менеджмент / М. Ю. Шапка. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lubbook.net/book>

10. Надтока Т. Б. Значення та теоретичні аспекти дослідження механізмів управління соціальним розвитком промислового підприємства / Т. Б. Надтока, Г. А. Какуніна. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ea.donntu.edu.ua:8080.

11. Молодоженя М. С. Економічне управління інноваційною діяльністю підприємства / М. С. Молодоженя, Т. В. Жук. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2480>.

12. Яцура В. В. Цінності управління як рушійна сила розвитку економіки України / В. В. Яцура // Економіки України. – 2012. [Електронний ресурс]. –

Режим доступу: <http://www.vuzlib.org/articles/4623>.

13. Кучерук Г. Ю. Інноваційно-логістична парадигма управління якістю транспортних послуг / Г. Ю. Кучерук. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1193>.

References.

1. Wikipedia contributors. *Wikipedia, The Free Encyclopedia*. <<http://uk.wikipedia.org/wiki>>.
2. Adzavenko, M. "Modern Management Concepts in Rail Transport." *Economics and Management*. ЕЧ-XXI № 7-8.1 (2013): n. page. Web. 9 Feb. 2014. <<http://soskin.info/ea/2013/7 - 8/201332.html>>.
3. Osovska, H., and Osovskyy A. *Bases of management*. Study Guide . K.: Condor, 2006. 664. Web. <<http://www.info - library.com.ua/books - book - 125.html>>.
4. Ukraine. Verkhovna Rada of Ukraine. *Economic Code dated* . 2003. Web. <<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15/page>>.
5. Diadechko, L. *Economics of Tourism Business*. Web. <<http://tourlib.net/books ukr/dyadechko35.htm>>.
6. Kolpakov, V., and Kuzmenko O. *Administrative Law of Ukraine*. K.: Yurinkom Inter, 2003. Web. <<http://www.pravoznavec.com.ua/books/252/18560/13/>>.
7. Sychenko, V. "Social Management as an Element of Enterprise Management System." n. page. Web. 9 Feb. 2014. <http://www.rusnauka.com/6_PNI_2012/Economics/6_102468.doc.htm>.
8. Chorna, M. "The New Paradigm of Management of Enterprises ." n. page. Web. 9 Feb. 2014. <<http://www.rusnauka.com/4 SWMN 2010/Economics/58718.doc.htm>>.
9. Shapka, M. *Management*. Web. <<http://lubbook.net/book>>.
10. Nadtoka, T., and Kakunina H. "Meaning and Theoretical Aspects of Research of Social Development Management Mechanisms of Industrial Enterprises

. " n. page. Web. 9 Feb. 2014. <<http://ea.donntu.edu.ua:8080>>.

11. Molodozenia, M., and Zuk T. "The Economic Management of Innovative Activity of Enterprise." *Effective economy*. n. page. Web. 9 Feb. 2014. <<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2480>>.

12. Yatsura, V. "Values Management as the Driving Dorce of Economic Development of Ukraine." *Economies of Ukraine*. (2012): n. page. Web. 9 Feb. 2014. <<http://www.vuzlib.org/articles/4623>>.

13. Kucheruk, H. "Innovation Logistics Quality Management Paradigm of Transport Services." *Effective economy*. n. page. Web. 9 Feb. 2014. <<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1193>>.

Анотація.

Мельник Н. Б., Банашкевич Т. П.

ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”

БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК У СИСТЕМІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Обґрунтовано сучасну парадигму соціально-економічного управління підприємством, яка ґрунтується на його узагальнених концептуальних основах у формі функцій, методів, положень управління, і визначає спільні науково-методологічні засади: циклічність вибору, функціональне призначення, ресурсна мобілізація, інноваційний базис, адаптація до зовнішнього середовища, рівнева ієрархічність, причинно-наслідкові взаємозв'язки, системність впровадження, якісна результативність, стратегічна спрямованість, синергетичний ефект; із трактуванням їх значення в контексті соціального та економічного видів управління господарюючим суб'єктом.

Ключові слова: парадигма, підприємство, соціальне управління, економічне управління, методи управління, науково-методологічні засади.

Annotation.

Melnyk N.B.

SHEI “Vasyl Stefanyk Precarpathian National University”

THE MODERN PARADIGM OF SOCIO-ECONOMIC MANAGEMENT OF ENTERPRISE

The modern paradigm of socio-economic management of enterprise is substantiated. It is based on its generalized conceptual basis in the form of functions, methods, management regulations and it defines common scientific-methodological principles: cyclicity of selection; functionality; mobilization of resources; innovative basis; adaptation to the environment, hierarchicalness, causal relationship, systematic approach to introduction, quality of effectiveness, strategic direction, synergistic effect; with the interpretation of their meaning in the context of social and economic types of management of economic entities.

Key words: paradigm, enterprise, social management, economic management, management methods, scientific-methodological principles.

Рецензенти:

Якубів В.М. – доктор економічних наук, професор кафедри обліку і аудиту ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”.

Криховецька З.М. – кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”.

Дані про авторів:

Мельник Надія Богданівна – к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку і аудиту ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”;

Банашкевич Тетяна Петрівна – викладач кафедри обліку і аудиту ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”.