

них наслідків: зменшення мотивації управлінського персоналу, рівня автоматизації та комп'ютеризації їхньої роботи, зниження якості обслуговування виробництва тощо.

Накладним витратам належить значна частка у собівартості продукції, однак контролювати їх важче, ніж прями, оскільки вони становлять комплекси різних елементів витрат (кошторис), тому й розробляти їх стандарти складніше.

Для прийняття конкретних управлінських рішень більш доцільно використовувати місячні (квартальні) ставки розподілу накладних витрат. Справа в тому, що річні ставки не можуть врахувати багатьох змін в структурі асортименту, зміни масштабів виробництва, цін, змінних і постійних затрат, і отже не можуть відображати реального руху грошових коштів від операційної діяльності: і тому не можуть бути основою для управлінських рішень, на практиці досить часто обсяг реалізації буває більше або менше ніж обсяг виробництва.

1. Биховець Ю. Г. Планування як спосіб ефективного управління накладними витратами підприємства / Ю. Г. Биховець // Бухгалтерський облік, аналіз і контроль в системі управління підприємством [Текст] : матеріали наук.-практ. конф. студентів, аспірантів і молодих вчених (VI; Львів, 28-29 квітня 2011 р.). – Львів : Вид-во Львів. комерц. акад., 2011. – 431 с.

2. Добровський О. В. Управлінський аспект обліку і розподілу накладних витрат / О. В. Добровський // Проблеми формування ринкової економіки [Текст] : міжвід. наук. зб. / редкол.: О. О. Беляєв [та ін.]. – К. : КНЕУ. – Вип. 9. – 2001. – 488 с.

3. Каплун О. А. Розподіл накладних витрат: проблеми та шляхи удосконалення / О. А. Каплун // Наукові записки [Текст] : зб. наук. праць каф. екон. аналізу / Тернопільська акад. нар. госп-ва ; ред. С. І. Шкарабан. – Тернопіль : Економічна думка. Вип. 12. ч. 2. – 2003. – 176 с.

4. Кміть В. М. Організація управління накладними витратами на промислових підприємствах [Текст] / В. М. Кміть // Фінанси України. – 2001. – № 9. – С. 73-79.

5. Орлов О. О. Нетрадиционный метод распределения накладных затрат / О. О. Орлов, С. Г. Рясних, Е. М. Рудніченко // Економіст. – 2005. – № 7. – С. 69-73.

6. Пилипів Н. І. Вдосконалення методологічних основ обліку затрат на підприємствах нафтової і газової промисловості [Електронний ресурс] / Н. І. Пилипів // Науковий вісник Ужгородського університету. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vpu/Ekon/2009_7/62.pdf.

7. Рясних С. Г. Необхідність та проблеми впровадження бюджетування накладних витрат на сучасних підприємствах / С. Г. Рясних, С. М. Рудніченко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2005. – № 5 / Ч. 2, Т. 1. – С. 29-32.

8. Садовська І. Б. Методика обліку накладних витрат у контексті прийняття управлінських рішень / І. Б. Садовська // Вісник Сумського аграрного університету. – 2009. – № 2. – С. 9-13.

9. Смушак М. В. Поняття накладних витрат як облікової категорії / М. Смушак, З. Кіндрачук // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції "Актуальні проблеми розвитку суб'єктів господарювання в умовах інформатизації та глобалізації економіки" (15-16 квітня 2014 р., м. Івано-Франківськ). – Тернопіль: Крок, 2014. – С. 201-202.

10. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 "Витрати" від 19 січня 2000 р. за № 27/4248 [Електронний ресурс] / Сайт Міністерства фінансів України – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0027-00>. – Законодавство України.

This paper investigates theoretical issues, new methodological approaches and practical recommendations to improve accounting and analysis overhead production costs. Summarized and critically analyzed the basic scientific and methodological literature on the chosen topic of research, grounded methodology of recording overhead production costs to meet the requirements of national regulations (standards) and legal acts.

УДК 331.101

Данилейчук Р. Б.

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті досліджено підходи до формування ефективної системи мотивації праці персоналу на підприємстві та розроблено критерії її оцінювання й подальшого розвитку.

Ключові слова: мотивація персоналу, нематеріальна мотивація персоналу, ефективна система мотивації, безтарифна система оплати праці, безтарифна модель заробітної плати, коефіцієнти оцінювання праці.

І. Вступ. У сучасному менеджменті все більшого значення набувають мотиваційні аспекти. Мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу. Основна мета процесу мотивації – це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну ефективність і прибутковість діяльності підприємства.

Проблемам мотивації праці присвятили свої наукові роботи такі відомі вчені минулого та сучасності, як: А. Маслоу, Е. Мейо, М. В. Врум, Д. Мак-Грегор, О. С. Іванілов, О. О. Гетьман, В. М. Шаповал, Г. О. Швиданенко, В. Г. Васильков, Н. П. Гончарова, С. Ф. Покропивний, Н. І. Склярчук, О. І. Славу-та, Л. І. Шваб та інші.

II. Постановка завдання. Незважаючи на потужний науковий доробок вітчизняних та зарубіжних авторів залишаються недостатньо розробленими питання пов'язані із запровадженням сучасних методів мотивації праці на підприємствах оцінкою дієвості механізму мотивації праці, визначенням невикористаних резервів щодо забезпечення його ефективності в умовах формування конкурентного середовища. Актуальність та значимість дослідження вказаних проблем, недостатнє їх вивчення, а також необхідність пошуку напрямів підвищення мотивації праці визначили вибір теми дослідження.

Мета даної статті полягає у дослідженні підходів до формування ефективної системи мотивації праці персоналу на підприємстві та розробленні способів її оцінювання й подальшого розвитку.

III. Результати дослідження. Реалізація функції матеріального стимулювання працівників передбачає застосування такої системи організації оплати праці, яка б зацікавила у збільшенні виробництва високоякісної продукції, підвищенні продуктивності праці, обумовлювала взаємозв'язок результатів праці та грошової винагороди.

Прийняття конкретних рішень щодо вибору форм і систем оплати праці необхідно враховувати багато різних чинників. До найвагоміших об'єктивних факторів належать: функції працівників у виробничому процесі, зміст і характер їх роботи, умови праці, стратегічні цілі й поточні завдання підприємства, особливості виробництва на конкретних дільницях. Поряд з об'єктивними є і суб'єктивні фактори, на які не можна не зважати: консерватизм мислення, звички і традиції, що склалися, організаційна інертність, яка чинить опір нововведенням.

З метою вдосконалення матеріальної мотивації працівників підприємства пропонуємо запровадити безтарифну систему оплати праці.

Характерними особливостями безтарифних систем оплати праці є такі:

– всі працівники підприємства або його структурного підрозділу, незалежно від ка-

тегорії й посади, ставляться у рівні умови щодо можливості впливу на розмір своєї заробітної плати. Правила розподілу колективного заробітку спрямовані на зацікавленість кожного працівника в поліпшенні саме тих показників роботи, які важливі для досягнення бажаного спільного кінцевого результату. При цьому скасовуються стабільні тарифні ставки для робітників і посадові оклади для службовців;

– на підприємстві встановлюється єдиний мінімум заробітної плати для працівників, що виконують найпростіші роботи (функції);

– здійснюється розробка та затвердження визначеної величини кваліфікаційних балів на основі врахування співвідношень в оплаті праці робіт різної складності порівняно з оплатою мінімального рівня;

– проводиться визначення загальної суми заробленої колективом заробітної плати, потім з неї вираховується сума гарантованої мінімальної оплати всіх працівників підприємства, а залишок (назвемо його «фондом стимулювання праці») розподіляється між членами колективу за певними встановленими заздалегідь правилами. У цьому плані безтарифні системи організації оплати праці належать до групи колективних систем організації оплати праці, і всі члени трудового колективу заінтересовані в поліпшенні кінцевих результатів спільної роботи;

– з метою запобігання зрівнялівці вводяться додаткові умови диференціації нарахованої заробітної плати. Беруться до уваги кваліфікація виконавця, якість роботи, виконання виробничих завдань, трудова дисципліна, взаємодопомога, умови праці тощо.

Отже, головна суть безтарифної системи оплати праці полягає в паюванні колективного заробітку за заздалегідь установленими коефіцієнтами оцінювання праці різної складності. Основним призначенням цих систем є мотивація ефективної праці кожного індивіда та колективу в цілому.

На підприємстві (чи в його структурних підрозділах) шкала коефіцієнтів (паїв) може переглядати щомісяця або уточнюватись приблизно так, як переглядаються коефіцієнти трудової участі у виробничих бригадах.

Звичайно, назва «безтарифна система оплати праці» досить умовна, оскільки встановлювані коефіцієнти (паї) – це теж своєрідні тарифи. Цю систему точніше було б назвати методом паювання колективного трудового доходу залежно від індивідуального внеску [1, с. 375].

При безтарифній системі організації оплати праці зарплата кожного учасника трудового процесу підприємства (або підрозділу) є часткою працівника у спільному фонді оплати праці. Фактична величина зарплати конкретного працівника залежить від кінцевих результатів діяльності колективу, що визначають спільний фонд оплати праці; кваліфікаційного рівня працівника; коефіцієнта трудової участі (КТУ), що відображає особисте ставлення кожного працівника до загальної справи; фактично відпрацьованого часу.

Кваліфікаційний рівень працівника при переході на безтарифну модель організації оплати праці найпростіше визначається як частка від ділення його фактичної заробітної плати за попередній період (рік) на мінімальний рівень зарплати на підприємстві за той самий період. Після визначення кваліфікаційного рівня всі працівники поділяються на кілька кваліфікаційних груп з урахуванням їх кваліфікаційного рівня та кваліфікаційних вимог до представників різних професій. Для кожної з таких груп встановлюється відповідний кваліфікаційний бал, який створює більші можливості для матеріального стимулювання кваліфікованої добросовісної праці, ніж система тарифних розрядів.

Важливим і дуже відповідальним етапом впровадження безтарифної системи оплати праці на підприємстві є визначення діапазону складності виконуваних колективом робіт і кількості ступенів (рівнів) шкали коефіцієнтів; співвідношень між коефіцієнтами (паями), а також вибір форми самого паю. Він може мати фіксоване значення або змінне – «вилка». Другий варіант має ту перевагу, що дає можливість диференціювати заробітну плату працівників одного рівня залежно від їхнього ставлення до функціональних обов'язків, тобто від особистого внеску в кінцевий результат спільних зусиль.

Відмітною рисою безтарифної системи оплати праці, яку пропонується впровадити на підприємстві, є те, що її застосування передбачає не відокремлене нарахування тарифної частини заробітної плати, надбавок, премій і компенсаційних доплат, а комплексне. Якщо колектив цих вимог дотримується і працює бездоганно, то він має одержати відповідну суму заробітної плати з усіма її складовими. А вже ця сума розподіляється між членами колективу за встановленими коефіцієнтами

з урахуванням фактично відпрацьованого часу. Не виключено, що хтось з членів колективу за платіжний період (календарний місяць) працюватиме не досить сумлінно, припуститься помилок, порушить технологічну дисципліну або правила техніки безпеки тощо. На цей випадок безтарифна система оплати праці доповнюється положенням про диференціацію заробітної плати залежно від особистого трудового внеску працівника в кінцевий результат колективних зусиль.

Колективний сумарний фонд заробітної плати формується шляхом сумування місячних заробітків членів комплексної бригади з урахуванням всіх можливих передбачених діючим Положенням доплат та надбавок [2, с. 169]. За результатами роботи за місяць сформований таким чином колективний заробіток перерозподіляється залежно від особистого трудового внеску працівника в кінцеві результати колективних зусиль.

Розрахунок заробітної плати при безтарифній моделі здійснюється в такій послідовності:

1. Визначається кількість балів, зароблених *i*-м працівником (B_i):

$$B_i = K_i \times T_i \times \text{КТУ}_i, \quad (1)$$

де K_i – кваліфікаційний рівень *i*-го працівника;

T_i – коефіцієнт, що враховує відмінності відпрацьованого за місяць робочого часу конкретним працівником і розраховується за формулою:

$$T_i = \frac{\text{Ч}_\phi}{\text{Ч}_{\text{пл}}}, \quad (2)$$

де Ч_ϕ – фактично відпрацьований за місяць час, год;

$\text{Ч}_{\text{пл}}$ – плановий фонд робочого часу на місяць;

КТУ_i – коефіцієнт трудової участі *i*-го працівника.

2. Визначається загальна сума балів, набраних усіма працівниками ($\sum B_i$);

3. Розраховується частка фонду стимулювання праці (ФСП), що відповідає одному балу, – «ціна балу» (B):

$$B = \frac{\text{ФСП}}{\sum B_i} \quad (3)$$

4. Розраховується заробіток конкретних працівників як добуток набраних кожним із них балів на «ціна балу».

Коефіцієнт відпрацьованого часу дорівнюватиме одиниці, якщо працівник відпрацював повний робочий місяць; він буде менший одиниці в того, хто мав невиходи на роботу з різ-

них причин; перевищуватиме одиницю в того, хто відпрацював повний місяць і мав понад-нормові години.

Великою небезпекою колективної праці є неоднакове ставлення членів трудового колективу до своїх обов'язків. Щоб уникнути зрівнялівку під час визначення індивідуального заробітку необхідно враховувати особистий трудовий внесок в кінцевий результат спільної праці. Для цього вводиться коефіцієнт трудової участі (КТУ), який може враховувати індивідуальну продуктивність праці, якісні показники роботи, рівень трудової дисципліни, ініціативність працівника, освоєння суміжних професій тощо. Визначення КТУ здійснюється згідно таблиці 1.

Перехід колективу працівників спиртового цеху підприємства на безтарифну систему оплати праці, дозволить усунути нерациональні простоти, підвищити зацікавленість працівників у кінцевих результатах колективної праці.

Як фактор підвищення зацікавленості працівників в економічному успіху підприємства, засіб збереження соціального миру в колективі в розвинених країнах розглядаються системи мотивації через участь у прибутку. Доцільно запровадити таку ж систему і на підприємстві. При використанні цієї системи трудовий дохід працівника розкладається на дві частки: постійну та змінну. Перша частка – основна заробітна плата – визначається під час опрацюван-

Таблиця 1

Перелік показників для коригування базового коефіцієнта трудової участі працівників підприємства

Посада, професія	Показники, які враховуються для визначення фактичного КТУ	
	1	2
1. Начальник зміни	Виконання місячного виробничого завдання зміною (+0,1). Дотримання зміною вимог якості продукції (+0,1) Відсутність травматизму та порушень трудової дисципліни (+0,1).	Невиконання місячного виробничого завдання зміною (-0,1). Наявність випадку травматизму (-0,2).
2. Дробильник сировини 3. Варильник 4. Апаратник чистої культури 5. Апаратник процесу бродіння 6. Апаратник брагоректифікаційної установки (БРУ)	Відсутність зауважень до якості продукції (+0,1). Суміщення професій (+0,1). Творче, відповідальне, ініціативне ставлення до роботи, передача досвіду (+0,1)	Неякісне виконання виробничого завдання (-0,1). Порушення трудової дисципліни, правил безпеки (-0,1). Незадовільна культура робочого місця (-0,1).

Щоб уникнути суб'єктивності в оцінці трудового внеску, на підприємстві слід розробити деталізовану методику визначення КТУ і ознайомити з нею працівників, які здійснюють перехід на безтарифну систему оплати праці.

Необхідність запровадження безтарифної системи для працівників спиртового цеху викликана ще й тим, що не завжди у даному підрозділі рационально використовується робочий час. Усунути ці недоліки може єдина шкала співвідношень середньомісячної заробітної плати та кваліфікаційних балів, які встановлюються на базі середньої заробітної плати з урахуванням усіх надбавок, доплат і премій.

тарифної угоди в межах колективного договору. Щодо другої частки – між адміністрацією і представниками найманих працівників укладається спеціальна угода, яка, зазвичай, реєструється у податковому відомстві з метою одержання фірмою певних податкових пільг, пов'язаних із дією таких угод. До основних типів систем мотивації через участь у прибутку належать системи преміальних оплат, системи оцінки заслуг, системи участі у прибутку залежно від продуктивності, системи колективного стимулювання, системи оплати за результатами. За системами преміальних оплат заробітна плата нараховується щоміся-

ця на основі розрахованого виробітку на добу. У системах оцінки заслуг для розгляду поведінки робітників обирається низка факторів. Для кожного фактора визначається система балів і, щоб одержати оцінку, на різних рівнях установлюються норми. Періодично визначається показник діяльності робітника, а сумарні результати використовуються для визначення рівня заробітної плати понад основної ставки.

Принцип систем участі у прибутку залежно від продуктивності полягає в тому, що певна частка доходу, наприклад, додана вартість, може бути використана як додаткове джерело підвищення заробітної плати. Після відрахування вже сплаченої заробітної плати і окладів будь-який резервний капітал на винагороду розподіляється службовцям, які мають оклад, і робітникам, які одержують заробітну плату, відповідно до умов системи. Ці системи спираються на прагнення персоналу до пошуку нових ідей щодо удосконалення, їх обговорення з керівництвом з метою подальшої реалізації. В свою чергу, персонал одержує частку за участь, яка, зазвичай, складає 40 або 50% накопичень. Інші 60 або 50% зберігаються для заміни зношеного капіталу, а також на розвиток підприємства і експлуатаційні витрати. У випадку зміни норм передбачається, що 67% премії має виплачуватись робітникам і 33% особі, яка вносить пропозиції щодо змін і удосконалень [3, с. 178-179]. Системи колективного стимулювання застосовуються у тих випадках, коли заохотити персонал, використовуючи систему участі у прибутку, можливо тільки на групових засадах. При цьому груповий бонус розподіляється у тій же пропорції, що й тарифна частка заробітної плати за відпрацьований час. Перевага цього підходу полягає в тім, що за скрутних обставин у групі гарантується відносно справедливий розподіл обсягу робіт. У разі оплати за результатами здійснюється попередньо встановлена плата за кожну одиницю виходу продукції або результат діяльності для даної операції.

Існує велика кількість модифікацій згаданих систем участі в прибутку – відповідно до конкретних умов виробничо-господарської діяльності підприємства, які охоплюють підприємство цілком, його окремі структурні підрозділи, ділянки, бригади, групи працівників. Практика застосування цих систем на різних підприємствах, незважаючи на відмінність у конкретних деталях, свідчить про існування

низки характерних рис, що сприяють ефективності їх використання:

1. Участь у прибутку не є ефективною, якщо не доповнюється залученням працівників до управління, до процесу прийняття рішень, до пошуку і вирішення виробничих проблем, шляхів удосконалення виробництва. Так, оцінка за допомогою економетричних методів у США показала, що в фірмах, де використовується участь у прибутку, продуктивність праці була на 32 % більше, ніж у фірм, де вони не використовувалися. Там, де працівники брали участь у прийнятті рішень, продуктивність праці була вище на 46 %. Особливо високі результати давала участь персоналу у визначенні розмірів оплати праці. Важливо, що системи участі в прибутку – це не тільки спосіб оплати праці персоналу, а, в першу чергу, спосіб управляти трудовим процесом, контролювати його таким чином, щоб постійно стимулювати удосконалення виробництва через креативну, творчу, раціоналізаторську діяльність людей.

2. Визначення розміру премії повинно у своїй основі мати ті показники, на які працівники можуть реально впливати (перш за все в кращій бік), контролювати на своїх робочих місцях, виробничих ділянках.

3. Персонал обов'язково повинен безпосередньо брати участь у розробленні систем участі у прибутку або розподілі доходу від підвищення результативності (продуктивності). Такі системи не доцільно розробляти вузьким колом фахівців або керівників.

Сучасні системи участі в прибутку широко диференційовані залежно від показників і способів преміальних виплат. Додаткові виплати з прибутку залежать від цілої низки обставин: рівня виробничих витрат і цін, конкурентних позицій і фінансового стану підприємства, циклічних коливань виробництва тощо.

Ефективність системи мотивації на сьогоднішній день передбачає наявність не лише матеріальних чинників, таких як високий зарібок, але і нематеріальних, що пов'язуються з надійністю місця роботи, з досягненням власних цілей, бажанням проявити ініціативу і відповідальність. Це пов'язано з тим, що часто мотиваційні механізми враховують лише матеріальну складову, залишаючи без уваги нематеріальну. Тому виникає проблема формування такого мотиваційного механізму, який би враховував як матеріальну мотивацію, так і виявлення та реалізацію нематеріальних інтересів працівників (рис. 1).

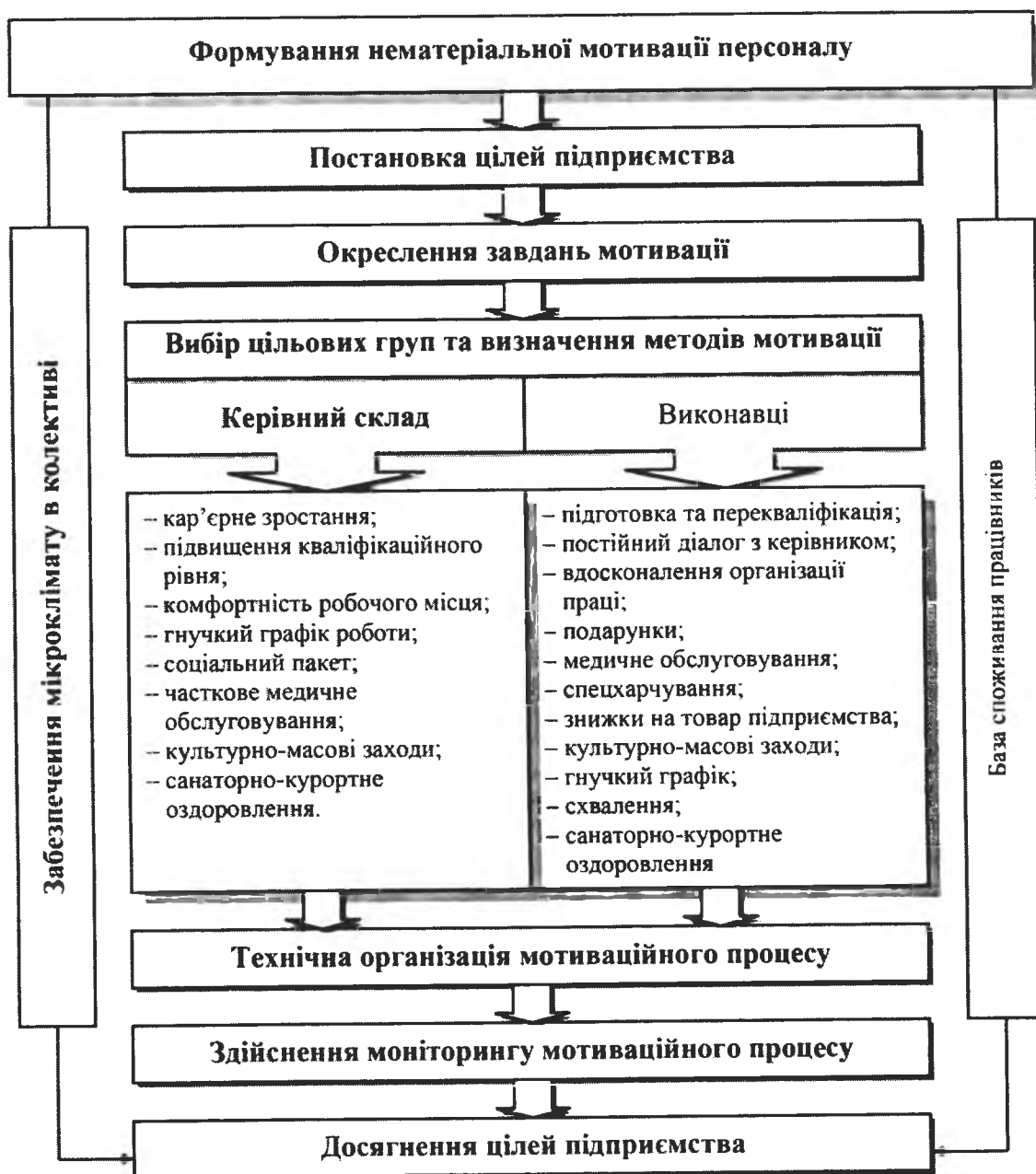


Рис. 1. Запропонований алгоритм побудови нематеріальної мотивації персоналу на підприємстві

В сучасних умовах зростає роль чинників нематеріальної мотивації, які впливають на продуктивність праці, ефективність виробництва та конкурентоспроможність. Успішна реалізація стратегічних цілей підприємств значною мірою визначається здатністю їх персоналу до продуктивної, якісної та творчої праці, генерування та запровадження нових ідей, здобуття нових знань та вироблення навичок, що у сукупності дає позитивний результат та гарантований успіх. Системність у цій роботі має забезпечити відповідний алгоритм здійснення нематеріальної мотивації.

Процес нематеріальної мотивації має відбуватися відповідно до встановлених цілей під-

приємства, що дає можливість обґрунтувати конкретні завдання мотивації.

IV. Висновки. Для вдосконалення нематеріальної мотивації персоналу на підприємстві пропонуємо включити наступні елементи: подарунки; соціальний пакет; навчання та підвищення кваліфікації; відкритість і постійний діалог керівництва з персоналом; вдосконалення організації праці (розширення трудових функцій, збагачення праці та ін.). Кожному працівнику важливо відчувати свою значимість у колективі та повагу до себе. Саме тому мотиваційні подарунки, які демонструють працівникові належне оцінювання його досягнень з боку керівництва, мають велике значення. Такі

види мотивації вимагають порівняно невисоких витрат грошових коштів на одного працівника, проте підвищують статус організації, оскільки працівник бачить турботу про себе з боку керівництва.

Отже, ефективно розроблена система мотивації персоналу, що складається з матеріальної та нематеріальної складових, дозволить підвищити ефективність діяльності підприємства та його конкурентоспроможність.

1. Гетьман О. О. Економіка підприємства: Навчальний посібник для ВНЗ. / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал – Київ, Центр навчальної літератури, 2006. – 488 с.

2. Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. С. Ф. Покропівного. – Вид. 3-тє, без змін – К.: КНЕУ, 2006. – 528 с.

3. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2002. – 345с.

4. Сардак С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 45-51.

5. Червінська Л. П. Економіка праці: Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 288 с.

6. Шваб Л. І. Економіка підприємства: Навчальний посібник для ВНЗ. 3-є вид. – К.: Каравела, 2006. – 584 с.

In this research investigates approaches to establish an effective system of motivation of staff in the company and develop ways to assess and further development.

УДК: 657:657.47:665.6

П'ятничук І. Д.

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ ВИТРАТ У СИСТЕМІ БЮДЖЕТУВАННЯ НА НАФТОПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті досліджено методичні аспекти інформаційного забезпечення управлінського обліку витрат у системі бюджетування. Здійснено пошук шляхів удосконалення методики інформаційного забезпечення. Розроблено та запропоновано до впровадження на нафтопереробних підприємствах методичну модель управлінського обліку витрат у системі бюджетування з метою підвищення ефективності роботи центрів відповідальності та підприємства в цілому.

Ключові слова: інформаційне забезпечення, методика, управлінський облік витрат, система бюджетування, підсистеми бюджетування.

І. Вступ. Ефективність функціонування системи бюджетування на нафтопереробних підприємствах, перш за все, залежить від об'єктивності та достовірності його інформаційного забезпечення. Тому виникає необхідність в постійному удосконаленні методики інформаційного забезпечення управління внутрішнім процесом формування витрат у межах центрів відповідальності з метою прийняття обґрунтованих рішень.

Оскільки, одним із важливих та доцільних елементів системи бюджетування є оператив-

ний контроль за раціональним використанням ресурсів внаслідок здійснення господарських операцій, тому конкретизація бюджетних показників має співвідноситись із форматом аналітичного обліку.

Рівень аналітичності інформаційного забезпечення залежить, перш за все, від методики управлінського обліку витрат через застосування відповідних критеріїв їх класифікації, прийомів і методів калькулювання собівартості із відображенням у системі рахунків обліку для формування можливості здійснення аналізу результативності діяльності підприємства в розрізі його структурних підрозділів.

Питання удосконалення методики управлінського обліку витрат висвітлили у своїх працях такі вітчизняні і зарубіжні дослідники, як: А. Апчерч, С. П. Гавриловська, С. Ф. Голова, Е. Е. Гордєєва, З. В. Гуцайлюк, З. В. Задорожний, В. Б. Івашкевич, С. М. Кафка, Л. В. Нападовська, В. Ф. Палій, Г. О. Паргин, І. В. Перезовова, Н. І. Пилипів, В. Попович, М. С. Пушкар, М. І. Скрипник, В. В. Сопко, І. Д. Фаріон, П. Я. Хомин, О. В. Чухрова та інші.

Однак, питання методики управлінського обліку витрат у системі бюджетування на нафтопереробних підприємствах є нерозкриті як у науковому, так і в практичному аспектах та потребують поглиблених досліджень, що й визначає актуальність їх удосконалення.