

2. *Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку у державному секторі 23 (МСБОДС 23) – Дохід від необмінних операцій (податки та трансферти) – [http://www.minfin.gov.ua/control/publish/article/main?art\\_id=80965&cat\\_id=83024](http://www.minfin.gov.ua/control/publish/article/main?art_id=80965&cat_id=83024).*
3. *Бюджетний кодекс України від 8 липня 2010 року N 2456-VI.*
4. *Податковий кодекс України від 2.12.2010 р. №2755-VI.*

**Наталія БАЗАЛІЙСЬКА**

Хмельницький національний університет

## **КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ КОНТРОЛЮ І КОНТРОЛІНГУ В СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ ПОВЕДІНКОЮ ПРАЦІВНИКА**

Аналіз існуючих наукових праць вчених і практиків дає змогу констатувати факт щодо зростання інтересу до проблеми безпосереднього застосування контролінгу в області управління персоналом організації. Однак, досить нечітко виокремлюється відмінність між контролем і контролінгом в управлінській сфері, майже не окреслюються аспекти впровадження контролінгу в процес управління трудовою поведінкою працівника.

Значна частина напрацювань в сфері контролінгу стосується переважно фінансової складової, а не трудової, крім того, контролінг представлений виключно з позицій управлінського контролю.

В сучасній західній теорії контролінг частково заміщує собою сферу бухгалтерського обліку та звітності і ототожнюється з поняттям внутрішньовиробничого (управлінського) обліку. Єдиною функцією контролінгу при цьому виступає контроль фінансових результатів організації. Саме тому виникла помилкова асоціація контролінгу з безупинно здійснюваним контролем. Хоча, не варто забувати, що “контролінг = to control” в перекладі з англійської означає “управління”, а не “контроль”.

Аналізуючи точки зору вчених на сутність поняття “контролінг”, зауважимо, що практично ніхто не заперечує, що це нова концепція ефективного управління підприємством. Тому потрібно чітко відмітити, що поняття “контроль” тісно взаємопов’язані з подіями, які вже відбулися, а “контролінг” завжди спрямований на події в майбутньому. Контроль – “визначає помилки, шукає порушників та встановлює штрафи і покарання”, а контролінг – “спостерігає, реагує, планує, допомагає, керує”. Ось чому правильно побудована система контролінгу спрямована на дослідження майбутніх подій, а не минулих.

Контролінг – це система, що покликана забезпечити інформаційно-методологічну підтримку прийняття управлінських рішень та координацію діяльності різних підрозділів і працівників для досягнення загальних цілей підприємства [1]. Однією із таких служб є управління персоналом на підприємстві. Зауважимо, що саме персонал являє собою головну цінність організації, головний стратегічний ресурс, спрямований на одержання кінцевих фінансових результатів. На нашу думку, роль людського фактору, зокрема ефективного управління трудовою поведінкою, вимагає кардинального переосмислення у сучасній науці.

В. Єронін розглядає контролінг персоналу як монетарну концепцію управління, що застосовує лише визначені показники та направлений на досягнення кількісних цілей [3]. Однак, слід зазначити, що контролінг персоналу необхідно обов’язково віднести і до соціально-орієнтованої концепції контролінгу.

Крім того, контролінг персоналу спрямований на забезпечення досягнення не лише кількісних, але й якісних цілей (досягнення раціональної трудової поведінки, сприяння задоволеності робітників працею та її умовами, створення сприятливого морально-психологічного клімату, тощо). У зв’язку з цим, одним із головних завдань контролінгу є планування, контроль і регулювання, які реалізуються в певному замкнутому просторі управління – контурі управління трудовою поведінкою працівника організації.

Контролінг трудової поведінки виступає складовою контролінгу персоналу. Реалізація контролінгу персоналу та контролінгу трудової поведінки сприяє зростанню мотивації персоналу.

Таким чином, контролінг трудової поведінки необхідно розглядати як: 1) визначальну складову контролінгу персоналу та елемент системи контролінгу діяльності підприємства; 2) технологію управління трудовою поведінкою працівника, направлену на розробку рекомендацій щодо забезпечення ефективного управління персоналом та одночасного досягнення цілей підприємства; 3) соціально-орієнтовану концепцію контролінгу підприємства; 4) процес-орієнтований контролінг, який спрямований на майбутні події.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямку є розробка концепції контролінгу трудової поведінки та рекомендацій щодо її використання підприємствами на практиці.

### **Література**

1. *Гасило О. О. Контролінг управління персоналом підприємств / О. О. Гасило // Торгівля і ринок України: Тем. зб. наук. праць з проблем торгівлі і громадського харчування. Вип. 25. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2008. Т. 1. – С. 369-374.*
2. *Еронин В. А. Комплексная система диагностического анализа в управлении персоналом организации / В. А. Еронин // Электронные публикации. – ВГУ. – 2007. – № 18. – Ч. 2. – С. 2.*

**Руслан БРУХАНСЬКИЙ**

Тернопільський національний економічний університет

## **ОПТИМІЗАЦІЯ ОБЛІКОВО-ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ**

Об'єктивною вимогою прогресивного розвитку економіки III тисячоліття є суттєве переосмислення пріоритетів управлінської діяльності. Менеджмент сучасного підприємства не зацікавлений у громіздкому масиві всеохоплюючої облікової інформації, яка в більшості випадків характеризується ретроспективним змістом. Детальна і точна інформація, але з грифом «на вчора», уже не потрібна. Сучасний менеджмент, перебуваючи у динамічному економічному середовищі, потребує актуальної й оперативної інформації з високим рівнем релевантності. Пріоритетом менеджменту сучасних підприємств є орієнтація на досягнення чітких стратегічних цілей діяльності та забезпечення довготривалого «виживання на ринку».

Нами виділено три основні проблеми інформаційного забезпечення стратегічного управління вітчизняних підприємств: 1) прийняття рішень відбувається в умовах відсутності науково обґрунтованих вимог до процесу формування інформації стратегічного характеру; 2) значна частина інформації, що стосується зовнішньої сфери діяльності підприємств, є неповною та неточною; 3) домінування політичних аспектів регулювання ринку в Україні нівелює економічні закони розвитку. Дослідження сучасної практики діяльності підприємств України свідчить про наявність комплексу обставин, які знижують ефективність прийняття управлінських рішень стратегічного характеру: 1) недосконалість моделі формування актуальної інформації; 2) необґрунтованість динаміки співвідношення обсягів необхідної та достатньої інформації; 3) відсутність раціональних локальних критеріїв відбору потрібної інформації із загального обсягу даних; 4) принципова відмінність класифікаційних ознак інформації, необхідних для типових звітів і потреб управління; 5) несвоєчасність складання та подання звітів. Значна частина проблем і недоліків інформаційного супроводу процесу прийняття управлінських рішень стратегічного змісту зумовлена недосконалістю структури інформаційної бази вітчизняних підприємств, типова модель формування якої зводиться лише до формальної консолідації менеджером інформації з двох джерел: облікового і позаоблікового. Таким чином, традиційна для вітчизняних підприємств структура обліково-інформаційного забезпечення стратегічного менеджменту повною мірою не забезпечує