

## УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЕТ КАК ФУНКЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Система бухгалтерского учета должна обеспечивать достижение двух основных целей: составление финансовой отчетности и обоснование решений по управлению производственной деятельностью предприятия. Вторая послужила причиной возникновения концепции управленческого учета.

Управленческий учет является результатом развития бухгалтерского учета, его эволюции. Управленческий учет основывается на использовании всей совокупности информации, используемой на предприятии. Это данные не только первичного и сводного бухгалтерского учета и его отчетности, но и данные оперативного и статистического учета, нормативно-справочная информация, параметрические данные, аналитическая и другая информация.

Организацию управленческого учета можно рассматривать в различных аспектах: пространственном, временном и информационно-технологическом.

Пространственный аспект включает: цель, которая определяется исходя из потребностей в получении соответствующей информации для принятия управленческих решений; объекты, определяемые в соответствии с поставленной целью; субъекты управленческого учета.

Временной аспект организации управленческого учета включает в качестве ее элемента сроки обработки и предоставления информации для управления.

Информационно-технологический – включает средства достижения целей управления, источники информации, методы и приемы ее получения, технические средства для ведения управленческого учета.

Проведенное исследование круга вопросов управленческого учета (экономическая природа, сущность, содержание) позволяет сформулировать обобщенную цель его осуществления, как обеспечение менеджеров предприятий информацией по следующим группам:

- информация для внутренней текущей отчетности в целях планирования, контроля и прогнозирования затрат на производство и оценки производительности труда по отдельным рабочим и структурным подразделениям предприятия;
- информация для внутренней текущей отчетности по прибыльности производимой продукции, ее потребителям, каналам распределения и т.д. Эта информация используется для принятия решений по распределению ресурсов и корректировки ценовой политики;
- информация для внутренней текущей отчетности о затратах и доходах по центрам ответственности, чтобы отклонения от бюджетных показателей по этому центру можно было отнести на конкретное лицо;

- информация для разработки стратегии и тактики внутренней деятельности фирмы, включающая составление долгосрочных планов развития компании, освоения производства новой продукции, обновления оборудования и т.д.;
- информация для внешней отчетности, получаемая в процессе анализа финансового состояния в интересах инвесторов и других внешних потребителей.

Каждое указанное выше направление формирует особую информацию, основанную на учетных данных, полученных разными методами. Информация, накопленная, обработанная и систематизированная управленческим учетом, предназначена, в основном, для внутреннего использования. Она служит исходной базой для анализа деятельности предприятия, а также для оценки рациональности использования имеющихся ресурсов.

**Молявко В.Н.**  
Научно-исследовательское республиканское учреждение  
«БелНИИ аграрной экономики» (Минск)

### **АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ**

Существенное воздействие на эффективность или производительность труда, эффективность использования рабочего времени оказывает организация труда, а в более широком смысле - качество управления трудом. Современная рыночная система управления персоналом, основанная на эффективном использовании ограниченных экономических ресурсов в производственном процессе, предполагает систематический анализ и оценку всех видов выполняемых работ, действующих на предприятии процессов труда и полученных результатов, служит экономической основой не только совершенствования управления трудовыми ресурсами, рабочей силой, но и рационального расходования всех ресурсов производства, сбережения человеческого капитала. Анализ и оценка работы каждого работника представляет собой основу текущей кадровой политики и стратегическую программу совершенствования управления персоналом всех категорий.

Особая роль в системе оценок кадров принадлежит их аттестации, являющейся в практике управления одним из важнейших этапов заключительной оценки персонала за определенный период времени. Аттестация представляет собой форму комплексной оценки кадров, по результатам которой принимаются решения о дальнейшем служебном росте, перемещении либо увольнении работника.

Применяемая система аттестации должна учитывать целый ряд факторов, таких как цели предприятия, его организационную структуру и культуру, состояние внешней среды, а также отражать традиции персонала, важнейшие компоненты трудового потенциала, качество и уровень жизни персонала.