

Для выявления и предотвращения искажений информации в бухгалтерской отчетности организации должны строго соблюдать бухгалтерские принципы, нормативно-правовые акты, иметь эффективную систему внутреннего контроля, проводить регулярные аудиты и анализировать бухгалтерскую и (или) финансовую отчетность на предмет несоответствий [4].

Для решения проблемы искажения информации бухгалтерской и (или) финансовой отчетности на уровне организации можно предложить следующие инструменты, прямо или косвенно воздействующие на существенность информации: пересмотр и внесение некоторых моментов в учетную политику организации, организация внутреннего контроля.

Так же применение информационных технологий для обработки данных на данном этапе времени является актуальным, так как грамотно обработанная и систематизированная информация позволит вести учет с минимальными ошибками и неточностями. С своей очередь, компьютер все же не сможет заменить опытного и грамотного бухгалтера.

Заключение. Понимание сущности искажений финансовой отчетности, их систематизация и оценка позволит, по нашему мнению, поднять контрольные процедуры на более высокий качественный уровень. Улучшение качества бухгалтерской и (или) финансовой отчетности было бы выгодно и полезно для многих субъектов хозяйствования.

Список цитируемых источников

1. О бухгалтерском учете и отчетности [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 12 июля 2013 г., № 57-З: принят Палатой представителей 26 июня 2013 г.: одобр. Советом Респ. 28 июня 2013 г., с изм. и доп. от 11.10.2022 г. № 210-3 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. — 22.07.2017. — 2/2490.
2. Об утверждении Национального правила аудиторской деятельности «Аудиторское заключение по бухгалтерской и (или) финансовой отчетности»: утв. постановлением М-ва финансов Респ. Беларусь, 08.06.2017 № 24, с изм. и доп. от 14.12.2022 № 56 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 2017. — 8/32241.
3. Об утверждении Национального правила аудиторской деятельности «Существенность в аудите»: утв. постановлением М-ва финансов Респ. Беларусь, 06.03.2001 № 24, с изм. и доп. от 14.01.2021 № 6 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 2001. — 8/5214.
4. Об утверждении Национального правила аудиторской деятельности «Понимание деятельности, системы внутреннего контроля аудируемого лица и оценка риска существенного искажения бухгалтерской и (или) финансовой отчетности»: утв. постановлением М-ва финансов Респ. Беларусь, 29.12.2008 № 203, с изм. и доп. от 14.01.2021, // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 2009. — 8/20301.

УДК 338.5

П. Д. Уголева

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

*Научный руководитель
И. С. Харкевич*

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ СЕБЕСТОИМОСТЬЮ

Введение. В настоящее время для любого предприятия большую роль играют затраты, которых является важным фактором в получении наилучшего финансового результата. Отечественные и зарубежные авторы используют разную трактовку понятия «затраты».

Затраты — это стоимость материальных, трудовых, финансовых, природных, информационных и других видов ресурсов, использованных предприятием в процессе своей деятельности на определенные цели [1, с.170]. Стоит обратить внимание, что данное понятие регламентируется законодательными и нормативными актами.

Необходимо отметить, что затраты формируют себестоимость продукции. Себестоимость промышленной продукции — это затраты предприятия на производство и реализацию продукции, выраженные в денежной форме. В себестоимость промышленной продукции включаются стоимость потребляемых в процессе производства средств и предметов труда (амортизация, стоимость сырья, материалов, топлива, энергии), часть стоимости живого труда (оплата труда), стоимость попутных изделий и полуфабрикатов, затраты на производственные услуги сторонних организаций [1, с.170].

Основная часть. В настоящее время в международной практике применяются следующие методы анализа и управления себестоимостью:

1. «Стандарт-кост» (standart Costs).
2. «Директ-костинг» (Direct Costs).
3. «АВС-костинг» (activity-based Costing)
4. «JT» (gust-in-time).
5. «Таргет-костинг» (target costing).

6. «Кайзен-костинг» (kaizen costing).

7. «Кост-киллинг» (cost-killing).

Стандарт-кост. Данный метод подразумевает использование стандартов, благодаря которым определяются и контролируются потребляемые ресурсы. На основе установленных стандартов можно заранее определять сумму затрат на производство и реализацию продукции, рассчитывать ее себестоимость, вычислять предполагаемый доход. Метод Стандарт-кост логично применять на таких предприятиях, которые работают в наиболее стабильных условиях, в таких случаях можно установить нормативы и использовать их долгое время. Он направлен на постоянный поиск путей снижения затрат. Данный метод применяется в обрабатывающей промышленности с массовым и серийным производством.

Директ-костинг. Метод применяется на предприятиях, на которых отсутствует высокий уровень постоянных затрат и результат работы можно сразу выявить. Он определяет критический объем производства, при котором за счет выручки будут покрыты все издержки производства. Директ-костинг применяется чаще в крупных производственных, строительных компаниях информацию менеджменту для предпринимательских решений.

ABC-костинг. Метод заключается в учете затрат по работам, функциям. Процесс выпуска продукции рассматривается как набор рабочих операций, в работе которых необходимо использовать ресурсы. При этом определяются перечень и последовательность выполнения функций с одновременным расчетом потребности необходимых ресурсов для каждого из них. Все ресурсы, израсходованные на рабочую операцию, составляют ее стоимость, но подсчет по отдельным операциям не позволяет определить себестоимость продукции. Для этого необходимо рассчитать индекс распределения затрат (кост-драйвер), а через него определить количество затраченных ресурсов в расчете на выпуск продукции. ABC-костинг используется в общественных организациях и сфере оказания услуг [2, с.69].

Система "just-in-time". Сущность данной системы заключается в том, что необходимо производить продукцию в тот момент, когда в ней есть потребность, и только в количестве равном спросу. Данный метод позволяет избежать излишков производства и, соответственно, сократить затраты, так как это исключает нереализованную продукцию.

Таргет-костинг — это метод управления себестоимостью (затратами на производство) продукции. Сущность заключается в снижении себестоимости продукции на всем ее производственном цикле, за счет применения производственных, инженерных, научных исследований и разработок. Таргет-костинг используется на этапах проектирования нового изделия или модернизации устаревающего продукта.

При данном методе себестоимость понимается как величина, к которой должно стремиться предприятие, чтобы предложить рынку конкурентную продукцию. В связи с этим задачей метода является разработка изделия, сметная себестоимость которого равна целевой себестоимости. Если новое изделие таково, что невозможно добиться его целевой себестоимости, не ухудшив при этом качества, принимается решение о том, что оно не будет разрабатываться. Метод таргет-костинг применяется в автомобильной промышленности, машиностроении, электронике, приборостроении и так далее.

Кайзен-костинг. Метод представляет собой калькулирование непрерывного улучшения себестоимости продукции. Он применяется на уровне предприятия и на уровне продукции. На уровне предприятия данный метод позволяет выявить способы наиболее эффективного выполнения бизнес-процессов в таких сферах, как производство, сбыт, обслуживание, тем самым обеспечивая снижение основных и накладных затрат. На уровне продукции данный метод обеспечивает поиск способов и путей снижения себестоимости какого-либо вида изготавливаемой продукции. Кайзен-костинг позволяет снизить количество затрат, связанных с дефектами продукции [3, с.55].

«Кост-киллинг». Этот метод оптимизации затрат направлен на их максимальное снижение в кратчайшие сроки без ущерба для деятельности предприятия и перспектив его развития. Используется в антикризисном менеджменте и управлении конкурентоспособностью. Позволяет располагать полной и достоверной информацией о состоянии затрат на предприятии. Стимулирует руководство предприятия к снижению издержек. Определенным образом способствует построению эффективной системы мотивации персонала.

Заключение. Исходя из изучения и анализа методов управления затратами, можно сделать вывод о том, что организация управления затратами в каждом из методов разная. Они имеют свои положительные и отрицательные стороны, в связи с этим для наилучшего результата необходим комплексный подход использования данных методов управления затратами. Комбинации нескольких методов помогут организации снизить расходы и, соответственно, повысить эффективность экономических показателей.

Таким образом, предприятие должно уделять особое внимание управлению затратами для того, чтобы сохранять высокое качество продукции и быть конкурентоспособным. Для этого необходимо применять в системе управления затратами новейшие методы учета затрат, а также рассматривать комбинации данных методов.

Список цитируемых источников

1. Федосеева, В. А. Экономика организации (предприятия) : учеб. пособие / В. А. Федосеева ; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. — Пермь, 2023. — 170 с.
2. Михайлова, Н. С. Система управления затратами как инновационный фактор повышения конкурентоспособности предприятия / Н. С. Михайлова, А. А. Михайлов // Вестн. Самар. гос. ун-та. — 2022. — № 1 (99). — С. 69.
3. Жадан, В. В. Современные проблемы планирования затрат на предприятии / В. В. Жадан, Л. В. Щупак // Экономинфо. — 2020. — Т. 15, № 1. — С. 55—60.

УДК 331.024:334

П. Д. Уголева

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

Научный руководитель
Х. М. Алито

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБЩЕСТВА

Введение. Трудовой потенциал общества определяется его способностью участвовать в экономической деятельности, т.е. производить материальные блага и услуги. Носителем трудового потенциала является трудоспособное население, включающее население в трудоспособном возрасте, а также население за пределами трудоспособного возраста, занятое экономической деятельностью. Не включаются в состав трудоспособного населения неработающие инвалиды трудоспособного возраста. Трудовой потенциал личности формируется под воздействием таких качеств, как умение и желание трудиться, инициативность в труде и хозяйственная предприимчивость, творческая активность и др.

Основная часть. Трудовой потенциал общества — это совокупная общественная способность к труду, которая складывается из суммы индивидуальных трудовых способностей всех членов общества. Трудовой потенциал общества может быть охарактеризован как с количественной точки зрения (численность трудоспособного населения, количество рабочего времени и др.), так и с качественной точки зрения (квалификация, профессия, специальность, состояние здоровья, социально-личностные характеристики и др.).

Трудовой потенциал общества образуется в результате объединения потенциальной трудовой дееспособности всех членов общества и их групп — личности, коллектива предприятия, организации, фирмы, отрасли, региона.

Таким образом, структуру трудового потенциала общества можно представить следующими уровнями



- личный уровень трудового потенциала, то есть трудовые возможности каждого человека;
- локальный уровень трудового потенциала, то есть возможности трудового коллектива предприятия;
- уровень трудового потенциала отрасли, региона, то есть возможности трудовых коллективов всех предприятий;
- совокупный уровень трудового потенциала, подразумевающий соединение трудовых потенциалов всех отраслей и регионов.

Трудовой потенциал общества может быть рассмотрен сквозь призму различных временных периодов. Так, с точки зрения прошлого рассматривают трудовой потенциал, накопленный к определённому моменту; с точки зрения настоящего рассматривают то, как в данный момент используют трудовой потенциал; с точки зрения будущего рассматривают возможность развития и реализации трудового потенциала через некоторый промежуток времени [1, с. 153-154].

Для того, чтобы дать характеристику трудовому потенциалу общества, необходимо сперва охарактеризовать трудовой потенциал человека и предприятия отдельно по каждому компоненту этого явления:

1. Трудовой потенциал человека: здоровье характеризуется трудоспособностью и временем отсутствия на работе из-за болезней, нравственность — отношением к окружающим, творческий потенциал — творческими способностями, активность — стремлением к реализации способностей и предприимчивостью, организованность — аккуратностью и дисциплинированностью, образование — знаниями и количеством лет