

гию историю, широко распространено, и растет, и, что менеджеры компаний, использующих GPK, как правило, довольны своей информацией о затратах, ведущими экономистами было высказано предложение, чтобы американские фирмы рассматривали GPK или RCA как альтернативу традиционным системам учета затрат.

Подводя итоги, хотелось бы отметить важность изучения проблем как бухгалтерского, так и управленческого учета на его разных стадиях развития в зарубежных странах, так как в настоящее время в нашей стране происходит реформирование, направленное на гармонизацию и унификацию учета с МСФО, а также для совершенствования постановки управленческого учета на российских предприятиях, который в данный момент находится на слаборазвитом уровне.

Список литературы

1. Керимов В.Э. Современные системы и методы учета и анализа затрат в коммерческих организациях: Учеб. пособие. – М.: Эксмо, 2005;
2. Хоружий Л.И. Проблемы теории, методологии, методики и организации управленческого учета в сельском хозяйстве. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 496 с.;
3. Н. Thomas Johnson, «Relevance Regained: From Top-Down Control to Bottom-Up Empowerment», Free Press, New York, N.Y., 1992, pp. 139-140.
4. Paul A. Sharman, «Bring on German Cost Accounting», Strategic Finance, December 2003, pp. 30-38;

5. Robin Cooper and Robert S. Kaplan, «Measure Costs Right: Make the Right Decisions», Harvard Business Review, September/October 1988, pp. 96-103.

ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА ЗАТРАТ ПО ЦЕНТРАМ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Постникова Д.Д.

*РГАУ-МСХА им. К.А. Тимирязева, Москва,
e-mail: chinatown885@gmail.com*

Управленческий учет можно определить, как самостоятельное направление бухгалтерского учета организации, обеспечивающее информационную поддержку для осуществления управления, планирования и контроля за решениями. Эти процессы включают выявление, измерение, фиксацию, сбор, хранение, защиту, анализ, подготовку, интерпретацию, передачу и прием информации, необходимой управленческому аппарату для выполнения его функций. Управленческий учет является важным элементом системы управления организацией и функционирует параллельно с системой финансового учета.

Различные российские ученые по-разному дают определения центру затрат. Наиболее развернутые и доступные представлены в следующей таблице.

Определения центра затрат

Автор	Определения центра затрат
Вахрушина М.А.	Подразделение предприятия, для которого установлена связь между затратами и действиями лиц, ответственных за расходование ресурсов
Ивашкевич В.Б.	Исходное подразделение любого комплекса расходов, сгруппированных по местам возникновения
Лейкин Д.В.	Центр ответственности, менеджер которого контролирует затраты центра и несет за них ответственность.
Костормина	Структурное подразделение или группа подразделений предприятия, руководители которых отвечают только за затраты
Каверина О.Д.	Центр ответственности – сегмент организации, возглавляемый менеджером, группа или отдельный менеджер, осуществляющие деятельность, способные оказывать непосредственное воздействие на результаты этой деятельности, несущие ответственность и мотивируемые за результаты принимаемых решений в рамках возложенных на них полномочий.
Кондраков Н.П., Иванова М.А.	Центр затрат – это любая единица деятельности организации, выделяемая в учете для осуществления контроля за затратами данной единицы.

Следует отметить, что процедуры и регламент управленческого учета в компании должны регулировать отношения по поводу информационного отражения осуществленных, текущих и планируемых хозяйственных операций, возникающие: внутри центра ответственности; между центрами ответственности; между центром ответственности и компанией; между центром ответственности и внешними контрагентами.

Организация учета по местам возникновения затрат и центрам ответственности позволяет децентрализовать управление затратами, наблюдать за их формированием на всех уровнях управления, использовать специфические методы контроля расходов с учетом особенностей деятельности каждого подразделения, выявлять виновников непроизводительных затрат и, в конечном итоге, существенно повысить экономическую эффективность хозяйствования.

Существуют следующие центры ответственности:

Центр затрат представляет собой подразделение внутри предприятия, руководитель которого отвечает только за затраты. Примером может быть производственный цех, не выпускающий конечной или завершенной продукции и полуфабрикатов, отделы заводоуправления, социальные службы и т. п.

Центр инвестиций – это подразделение, руководитель которого отвечает за затраты и результаты инвестиционного процесса, эффективность использования капитальных вложений.

Центры продаж включают подразделения маркетинго-сбытовой деятельности, руководители которых отвечают только за выручку от реализации продукции, товаров, услуг и за затраты, связанные с их сбытом.

Центры прибыли представляют собой подразделения, руководители которых ответственны не только за затраты, но и за финансовые результаты своей деятельности. Это могут быть отдельные предприятия в составе крупного объединения, филиалы, дочерние организации, торговые представительства, магазины фирмы.

Каждый центр ответственности обычно состоит из нескольких мест затрат и, кроме того, включает расходы, не имеющие четко выраженного места формирования.

После обособления центров ответственности и мест затрат предприятия для каждого вида расходов, за которые несет ответственность конкретный менеджер, определяют нормативную или максимальную допустимую величину затрат. Их фактическую величину учитывают на основе первичных документов

в абсолютной сумме или путем выявления и алгебраического суммирования отклонений от норм.

Деление предприятия на центры ответственности позволяет:

Использовать специфические методы управления затратами с учетом особенностей деятельности каждого подразделения предприятия;

Увязать управление затратами с организационной структурой предприятия;

Децентрализовать управление затратами, осуществляя его на всех уровнях управления;

Устанавливать ответственных за возникновение затрат, выручки, прибыли.

Организация учета и контроля по центрам ответственности для руководителей многих организаций представляется сложным и дорогостоящим мероприятием, но несмотря на это необходимо оценивать затраты на введение такой системы учета не абсолютно, а в сравнении с объемами деятельности организации. Как правило, эффект от внедрения такой системы превышает затраты на ее разработку и функционирование.

**Секция «Введение в управление персоналом»,
научный руководитель – Пронин А.А., канд. ист. наук, доцент**

**ПОЧЕМУ Я ВЫБРАЛ СПЕЦИАЛЬНОСТЬ
«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» (ЭССЕ)**

Черепанов В.С.

*Уральский государственный аграрный университет,
Екатеринбург, e-mail: postdoc@k66.ru*

При выборе профессии многие ориентируются на престижность будущего рода деятельности, другие делают акцент на высокую заработную плату, третьи выбор навязали родители. Единицы выбирают будущую профессию согласно своим собственным желаниям и интересам. На мой взгляд, работа по интересу – это редкая удача и большое счастье.

В выборе будущей профессии могут помочь профильные центры, которые есть при каждом учебном заведении. О профильной школе начали говорить в конце 2001 г., именно тогда появилось распоряжение Правительства РФ «Об утверждении Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года». В Концепции сказано, что на старшей ступени школы предусматривается профильное обучение, т.е. создается система специализированной подготовки, «ориентированной на индивидуализацию обучения и социализацию обучающихся» [1].

О специальности «Менеджер по управлению персоналом» я узнал случайно. Поступая в вуз, я внимательно изучал буклеты о различных направлениях подготовки. Каждое привлекало меня по-своему. Я старался представить себе, как смогу реализовать себя в каждой области. Мой выбор пал на специальность «Управление персоналом». В тот момент я еще не знал всех тайн этой профессии, меня привлекли ее востребованность на рынке труда и перспектива стать управляющим персоналом.

Начав обучение, я стал постигать все тонкости этого рода деятельности, и теперь считаю данную профессию уникальной. Ведь в ней нашли отражение такие науки, как экономика, менеджмент, психология, делопроизводство, маркетинг, право и многое другое. Такое изобилие предметов показывает, что специалист по управлению персоналом (HR, эйчар) – это разносторонне развитый работник с глубокими знаниями всех механизмов функционирования организации.

В настоящее время далеко не на всех предприятиях существует деление по центрам ответственности. На наш взгляд, внедрение системы центров ответственности и бюджетирования на российских предприятиях обеспечит оптимизацию затрат, повысит мотивацию менеджеров различного уровня и эффективность управления деятельностью подразделений и предприятия в целом.

Список литературы

1. Вахрушина, М.А. Бухгалтерский управленческий учет: Учебник для вузов / М.А. Вахрушина. – 2-е изд., доп. и пер. – М.: ИКФ Омега-Л; Высш.шк., 2002. – 528 с.
2. Ивашкевич В.Б. Бухгалтерский управленческий учет: Учебник для вузов / В.Б. Ивашкевич. – М.: ЭкономистЪ, 2004. – 625 с.
3. Лейкин, Д.В. Определение центров ответственности / Д.В.Лейкин // Менеджмент в России и за рубежом, 2006. – № 8. – С. 15-20.
4. Костормина Д.В. Управление затратами и прибылью предприятия на основе организации центров финансовой ответственности / Д.В. Костормина // Финансовый менеджмент, 2004. – № 4. – С. 9-15.
5. Костормина Д.В. Управление затратами и прибылью предприятия на основе организации центров финансовой ответственности / Д.В. Костормина // Финансовый менеджмент, 2004. – № 4. – С. 9-15.
6. Организация учета затрат по центрам ответственности: учебное пособие / И.Н. Черных, З.Ч. Хамидуллина – М.: КНОРУС, 2012 – 160 с.

В моем понимании, эйчар – это связующее звено между руководством и подчиненными, ему необходимо сохранять паритет, иметь уважение и тех и других. Именно от него во многом зависит атмосфера в коллективе, а это немаловажная составляющая успеха любой компании. Через службу управления персоналом работник общается с руководством компании, совершает карьерный рост, и многое другое.

Бытует мнение, что менеджером по управлению персоналом может стать любой образованный человек, ему только нужны базовые знания и высокая коммуникабельность. Я считаю – это не так. Специалист HR-службы должен не просто уметь выслушать, но и провести глубокий анализ, оценить особенность поведения, профессиональную пригодность, будущую успешность работника. Также ему необходимо обладать экономическими знаниями, прекрасно понимать структуру организации, уметь мотивировать работников, разбираться в работе маркетинговой службы, представлять специфику деятельности различных компаний и динамику развития рынка труда. Он должен ориентироваться в трудовом законодательстве, уметь вести кадровое делопроизводство и т.д. [2].

Чтобы быть эффективным руководителем и достигать целей компании, помимо умственных качеств необходимы внутренний контроль, умение управлять своим эмоциональным интеллектом. Самомотивация поможет в стрессовых ситуациях, а умение конструктивно решать конфликты придаст эйчару авторитет. Любое конструктивное решение конфликта помогает организации развиваться, находить новые решения и совершенствовать производств.

Менеджер по персоналу должен строить работу, прежде всего исходя из потребностей своей компании, а не конкретных сотрудников [2]. Поэтому личные интересы работников отходят на второй план. Специалисту HR-службы необходимо уметь абстрагироваться в ситуациях кризиса и применять все возможные средства для достижения целей.

Мне нравится обучаться по данному направлению подготовки, эта специальность изменила меня, теперь при общении с людьми я оцениваю личностные каче-