

ПЕРСОНАЛ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

БУРЯК Р. І.

УДК 005.6/96:631.11

Буряк Р. І. Персонал як важливий елемент системи менеджменту якості аграрного підприємства

У статті обґрунтовано необхідність залучення персоналу до діяльності щодо вдосконалення систем менеджменту якості вітчизняних аграрних підприємств. Проаналізовано доцільність застосування комплексу стандартів при здійсненні діяльності як важливого чинника підвищення ефективності та продуктивності праці персоналу організації та забезпечення її якості. Визначено сутність поняття «система управління діяльністю персоналу аграрного підприємства». Розроблено системні підходи стосовно управління діяльністю працівників аграрного підприємства у сфері якості. Здійснено аналіз складових елементів системи управління діяльністю персоналу. Запропоновано методичні підходи щодо залучення персоналу до діяльності стосовно вдосконалення системи менеджменту якості. Автор достатньо аргументовано доводить, що формування ефективної системи менеджменту якості відповідно до вимог міжнародних стандартів ISO серії 9000 та її подальше вдосконалення на аграрному підприємстві неможливе без широкого залучення персоналу.

Ключові слова: якість, система менеджменту якості, персонал, аграрне підприємство, мотивація, управління діяльністю персоналу, залучення персоналу.

Рис.: 1. **Бібл.:** 11.

Буряк Руслан Іванович – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри маркетингу та міжнародної торгівлі, Національний університет біоресурсів і природокористування України (вул. Героїв Оборони, 15., Київ, 03041, Україна)

E-mail: ruslan1212@ukr.net

УДК 005.6/96:631.11

Буряк Р. И. Персонал как важный элемент системы менеджмента качества аграрного предприятия

В статье обоснована необходимость вовлечения персонала в деятельность по совершенствованию систем менеджмента качества отечественных аграрных предприятий. Проанализирована целесообразность применения комплекса стандартов при осуществлении деятельности как важного фактора повышения эффективности и производительности труда персонала организации и обеспечения его качества. Определена сущность понятия «система управления деятельностью персонала аграрного предприятия». Разработаны системные подходы по управлению деятельностью работников аграрного предприятия в области качества. Осуществлен анализ составляющих элементов системы управления деятельностью персонала. Предложены методические подходы по вовлечению персонала в деятельность по совершенствованию системы менеджмента качества. Автор достаточно аргументировано доказывает, что формирование эффективной системы менеджмента качества в соответствии с требованиями международных стандартов ISO серии 9000 и ее дальнейшее совершенствование на аграрном предприятии невозможно без широкого привлечения персонала.

Ключевые слова: качество, система менеджмента качества, персонал, аграрное предприятие, мотивация, управление деятельностью персонала, вовлечение персонала.

Рис.: 1. **Библ.:** 11.

Буряк Руслан Иванович – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры маркетинга и международной торговли, Национальный университет биоресурсов и природопользования Украины (ул. Героев Оборони, 15., Киев, 03041, Украина)

E-mail: ruslan1212@ukr.net

UDC 005.6/96:631.11

Buriak R. I. Personnel as an Important Element of the System of Quality Management of an Agrarian Company

The article substantiates a necessity of involvement of personnel in activity on perfection of quality management systems of domestic agrarian companies. It analyses expediency of application of a complex of standards when performing activity as an important factor of increase of efficiency and productivity of labour of the organisation personnel and ensuring its quality. It defines the essence of the "system of management of activity of the agrarian company's personnel" notion. It develops system approaches with respect to management of activity of employees of an agrarian company in the field of quality. It conducts analysis of component elements of the system of management of personnel activity. It offers methodical approaches on involvement of personnel into activity on perfection of the system of quality management. The author proves that formation of an effective system of quality management in accordance with requirements of international ISO 9000 standards and its further perfection in an agrarian company is impossible without wide attraction of personnel.

Key words: quality, quality management system, personnel, agrarian company, motivation, management of personnel activity, involvement of personnel.

Pic.: 1. **Bibl.:** 11.

Buriak Ruslan I. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Marketing and International Trade, National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine (vul. Heroiyv Oborony, 15., Kyiv, 03041, Ukraine)

E-mail: ruslan1212@ukr.net

У зв'язку з розробкою, впровадженням і розвитком систем менеджменту якості на вітчизняних аграрних підприємствах виникла гостра необхідність щодо зміни мислення працівників та перегляду відношення персоналу до виконуваних ним функціональних обов'язків.

Впродовж тривалого часу під забезпеченням якості розуміли лише застосування технологічних методів та прийомів, що давали змогу досягти належного рівня якості продукції, яка вироблялася. Проте, масовий перехід від ремісничого до промислового виробництва та

промислова революція кінця XIX століття, і, відповідно, розподіл праці, дозволили збільшити її продуктивність, але суттєво погіршили якість продукції. Але вже у XX столітті широко впроваджувалися методи менеджменту якості продукції та процесів, а також системи якості. Поступово керівники підприємств почали розуміти, що для удосконалення методів і систем менеджменту якості потрібно кардинально змінити ставлення працівників до виконуваних ними функціональних обов'язків, а також психологію персоналу.

Дослідженням проблем системного управління якістю діяльності аграрних підприємств присвячені праці відомих українських вчених: В. П. Галушка, О. Д. Гудзинського, Й. С. Завадського, І. Г. Венецького, А. М. Довжина, А. М. Должанського [2], П. Я. Калити [3], В. І. Кривощогова, В. О. Мозолюка, О. І. Момота [7], С. К. Фомічова [10], І. І. Чайки, М. І. Шаповала [11] та багатьох інших.

Дані питання також досліджували відомі зарубіжні вчені: Е. Демінг, Д. Джуран, К. Ісікава, Й. Кондо [4], Т. Конті [5], Ф. Кросбі, Г. Тагучі, А. Фейгенбаум [9], Д. Харрінгтон, Ю. П. Адлер [1], О. В. Глічев, В. В. Єфімов, С. Д. Ільєнкова, О. М. Карпенко, М. Г. Круглов, В. А. Лапідус, І. І. Мазур, В. Ю. Огвоздін, В. В. Окрепілов [8] та багато інших.

Однак, на нашу думку, в Україні на більшості аграрних підприємств фактично відсутній системний підхід до управління якістю, а проблема розробки та впровадження систем менеджменту якості, що відповідають вимогам міжнародних стандартів ISO серії 9000, а також їх удосконалення із залученням персоналу всіх організаційних рівнів є досить актуальною та потребує подальших досліджень.

Метою дослідження є обґрунтування необхідності залучення персоналу до діяльності щодо вдосконалення систем менеджменту якості вітчизняних аграрних підприємств і розробка системних підходів стосовно управління діяльністю працівників аграрного підприємства у сфері якості.

Кожне аграрне підприємство стикається з проблемами при підготовці, використанні та збереженні персоналу. До того ж, невеликий штат організації вимагає ефективного використання всіх працівників.

На нашу думку, важливу роль у процесі залучення персоналу до діяльності щодо вдосконалення систем менеджменту якості аграрних підприємств відіграє мотивація. Виходячи з цих позицій, надзвичайно актуальною нам видається двофакторна теорія мотивації Фредеріка Герцберга.

Теорія Герцберга – це природне продовження теорії Маслоу: фактори які мотивують до роботи (мотиватори), сконцентровані на верхніх рівнях ієрархії потреб Маслоу, тоді як фактори, які утримують на роботі (гігієнічні фактори), являють собою потреби нижніх рівнів. Ця теорія була створена на основі даних, отриманих у результаті інтерв'ю, які бралися на різних робочих місцях, у різноманітних професійних групах і у зовсім різних країнах. Опитуваних просили описати ситуації, в яких вони відчували повне задоволення або, навпаки, незадоволення від своєї діяльності. Відповіді були класифіковані по групах. Вивчаючи зібраний матеріал, Герцберг дійшов до висновку, що задоволеність і незадоволення роботою викликаються різними чинниками. Так, були виділені «мотиватори» (чинники, що мають позитивний вплив на мотивацію) і «чинники контексту», або «гігієнічні фактори» (чинники, що справляють негативний вплив на мотивацію та визначають незадоволення від роботи) [6].

Серед гігієнічних факторів Ф. Герцберг виділяв такі: політика організації та керівництва; умови праці; заробітна

плата та соціальний статус; мікроклімат у колективі (міжособові стосунки з керівництвом, колегами та підлеглими); рівень безпосереднього контролю за діяльністю.

До мотиваційних факторів він відносив: успіх; кар'єру (просування по службі); визнання та схвалення результатів роботи; ступінь делегування повноважень і відповідальності; можливості творчого та професійного зростання.

Як правило, у сільському господарстві працівники відчувають незадоволеність цілим рядом гігієнічних факторів – низькою заробітною платою, умовами праці (висока питома вага малокваліфікованої праці, тяжка фізична праця і т. п.), низьким рівнем організації виробництва, а також незадовільними виробничо-побутовими умовами. Тому досить важливим є усунення цих проблем за допомогою підвищення заробітної плати, поліпшення виробничо-побутових умов, механізації і автоматизації виробничих процесів та запровадження сучасних технологій виробництва сільськогосподарської продукції. Проте саме по собі усунення вищезгаданих джерел незадоволеності працівників аграрних підприємств автоматично не приведе до поліпшення їх мотивації щодо роботи.

Для кращого стимулювання робітників у сільському господарстві важливо забезпечити наявність у їх повсякденній діяльності факторів другого типу – мотиваційних факторів (мотиваторів). Особливо важливими для мотивування працівників аграрних підприємств є фактори, які передбачають: залучення персоналу всіх рівнів до розробки і удосконалення процесів та процедур системи менеджменту якості; встановлення цілей діяльності кожного підрозділу та організації в цілому; постійне визнання і стимулювання працівників за результатами їх діяльності.

Тобто, на нашу думку, саме повномасштабне залучення персоналу на всіх рівнях організації до процесів удосконалення системи менеджменту якості аграрного підприємства забезпечує постійне поліпшення рівня якості його функціонування. Це передбачає розробку персоналом пропозицій щодо вдосконалення діяльності підприємства, залучення його до командної роботи, до занять у гуртках якості, делегування працівникам необхідних повноважень, забезпечення можливостей для творчого та професійного зростання тощо.

Найважливішим завданням у роботі кожного працівника аграрного підприємства – незалежно від того, виконує він її сам або доручає своїм колегам чи підлеглим, є досягнення відповідних цілей діяльності, у тому числі й у сфері якості. Одним із ключових факторів успіху є обов'язкове залучення виконавця до діяльності з удосконалення і чітке розуміння ним поставлених цілей, а також важливості їх досягнення.

Звісно, кожен керівник застосовує власні підходи щодо залучення персоналу до роботи та процесів системи менеджменту якості. Існує значна кількість таких підходів, але як найбільш дієві ми розглядаємо такі [4, с. 200]:

- 1) використання людини замість машини;
- 2) використання людей для роботи машин.

Перший підхід базується на тому, що людям на відміну від машин з часом набридає одноманітна робота і у них виникає почуття незадоволеності, з цієї причини її краще автоматизувати. Але у сільському господарстві неможливо автоматизувати всі виробничі операції (з технічних і фінансових причин), тому використовується праця людини.

Керівники вищої та середньої ланки підприємства при плануванні роботи повинні визначити її реальні цілі, підготувати і надати працівникам інструкції щодо методів та засобів, які необхідні для досягнення відповідних цілей. Хоча при використанні людей замість машин (наприклад, ручне збирання овочів і фруктів) не обов'язково повідомляти працівникам про справжні цілі їх роботи.

Що стосується другого підходу, то робітники експлуатують обладнання і здійснюють певну діяльність незалежно від рівня автоматизації і механізації виробничих процесів у сільському господарстві. Саме навчання персоналу є досить важливим елементом при використанні означеного підходу. За умови застосування такого підходу працівникам потрібно пояснити цілі їхньої роботи, для того щоб вони могли на власний розсуд обирати найкращі методи та способи її виконання.

Тобто, якщо працівнику чітко сформулювати цілі роботи та надати йому необхідну свободу щодо вибору методів і засобів досягнення поставлених цілей, то він, відповідно, буде частіше проявляти ініціативу та застосовувати творчий підхід до виконання певних завдань. Проте, варто зазначити, що свобода робітника у виборі методів і засобів досягнення поставлених цілей не передбачає надання персоналу повної свободи, а означає забезпечення максимально можливої свободи у вирішенні певних виробничих завдань. До того ж, у сільському господарстві існує ряд обов'язкових вимог до виконуваної роботи (технологічні, нормативні, вимоги стандартів якості та ін.).

На нашу думку, важливим чинником підвищення ефективності та продуктивності праці персоналу аграрного підприємства та забезпечення її якості є розробка і застосування комплексу стандартів при здійсненні діяльності. Безумовно, дотримання стандартів якості при виробництві різних видів сільськогосподарської продукції забезпечує її якість та, відповідно, дозволяє зменшити витрати і підвищити продуктивність праці.

З нашої точки зору кожен стандарт аграрного підприємства на певний вид діяльності повинен містити три обов'язкових елементи:

- ✦ цілі діяльності (якщо це виробничий процес, то до них відносяться стандарти якості або технічні умови для продукції, яка виробляється у процесі виконання робіт);
- ✦ вимоги до виконання робіт (вони особливо важливі, оскільки забезпечують якість продукції і безпеку працівників; у рослинництві – це технологічні карти);
- ✦ методи та засоби, що застосовуються при виконанні певних видів робіт.

Для того, щоб виробляти якісну сільськогосподарську продукцію, потрібно неухильно виконувати вимо-

ги перших двох елементів стандарту. Кожен працівник аграрного підприємства у процесі виробництва продукції повинен неодмінно дотримуватись вимог стандартів якості, безпеки і технологій виробництва. Тільки за таких умов можна забезпечити належну якість сільськогосподарської продукції.

Стандартів на певний вид діяльності аграрного підприємства необхідно жорстко дотримуватись по тій причині, що виконання їх вимог забезпечує належну якість виробленої продукції та безпеку працівників.

Виходячи з цих позицій, ми глибоко переконані у тому, що саме персонал є основою будь-якої системи менеджменту якості аграрного підприємства. Без творчої ініціативи, мотивації, інтересу людей, їх зацікавленості та залучення до процесів удосконалення діяльності неможливо забезпечити ефективне функціонування системи менеджменту якості, а тим більше поліпшити її. Саме персонал на кожному рівні організації виконує певні функції у рамках системи управління та системи менеджменту якості, а від ефективного виконання своїх функцій кожним працівником і розуміння ним ролі у рамках системи безпосередньо залежать результати діяльності аграрного підприємства.

Для максимально повного залучення персоналу до діяльності щодо удосконалення системи менеджменту якості функціонування аграрного підприємства ми пропонуємо впровадити систему управління діяльністю персоналу.

Поняття «управління діяльністю персоналу аграрного підприємства» є узагальненим терміном для процесу визначення, розвитку і використання людських ресурсів. Даний процес включає в себе визначення моделей компетентності, розробку планів діяльності, встановлення цілей, оцінку виконаної роботи, заохочення за досягнуті результати і навчання персоналу.

На нашу думку, аграрним підприємствам необхідно використовувати кращу практику управління діяльністю персоналу для вдосконалення систем менеджменту якості та отримання конкурентних переваг.

Система управління діяльністю персоналу аграрного підприємства (рис. 1), на нашу думку, дозволяє оптимально визначати, розвивати та використовувати людські ресурси підприємства. Вона включає в себе формування моделей компетентності, розвиток лідерських навичок, розробку планів діяльності, визначення цілей, оцінку виконаної роботи, систему заохочення і навчання персоналу.

З нашої точки зору, система управління діяльністю персоналу аграрного підприємства – це набір взаємодіючих процесів, які підтримують використання і розвиток людських ресурсів підприємства. Системний характер управління діяльністю персоналу вимагає, щоб кожен компонент системи був узгоджений з цілями і цінностями аграрного підприємства.

Дана система є основою для досягнення підприємством двох взаємопов'язаних цілей:

- ✦ досягнення результатів – виконання загальної місії організації і досягнення ключових стратегічних цілей факторів успіху;

- ✦ формування корпоративної культури, у якій закладено повагу до вкладу кожного співробітника в досягнення загальних цілей, а також оцінка професійного зростання та розвитку кожного працівника.

таланти і креативність працівників високо цінуються; гарантувати співробітникам можливість реалізації їх особистісного потенціалу у атмосфері чесного партнерства, тим самим сприяючи індивідуального та загальному успіху; забезпечувати відповідність індивідуальних і

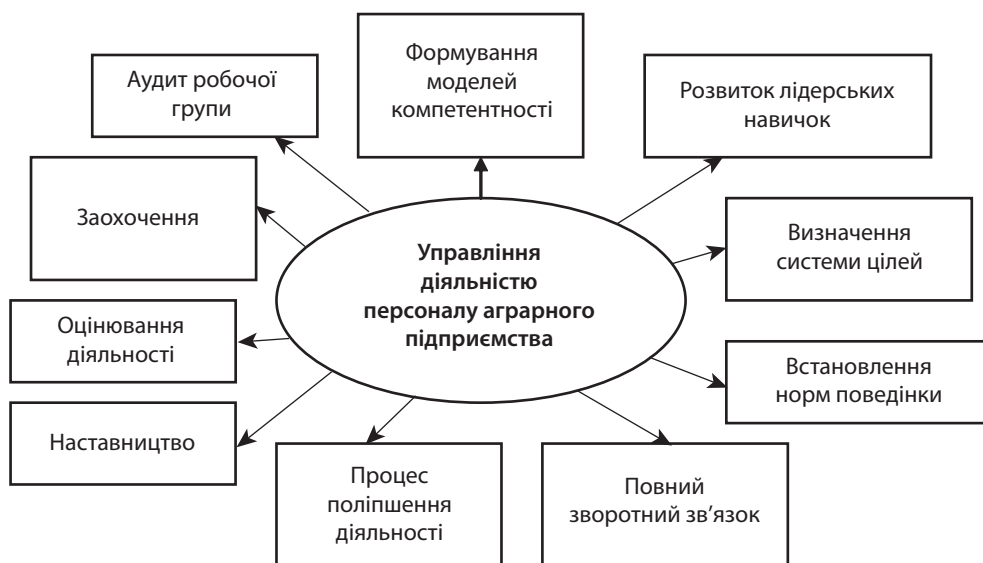


Рис. 1. Система управління діяльністю персоналу аграрного підприємства

Джерело: розроблено автором.

До системи управління діяльністю персоналу аграрного підприємства мають бути інтегровані як досягнення підприємства, так і його корпоративна культура. Така система є дієвим інструментом у процесі управління організацією для досягнення індивідуальних та загальних цілей.

Дана система забезпечує: чіткий опис поставлених перед персоналом завдань; можливість розвивати навички працівників і лідера; канали зворотного зв'язку між персоналом і керівництвом; розуміння способів оцінювання діяльності працівників; відповідність особистих цілей цілям підприємства; стимулювання досягнень працівників; кар'єрне зростання; мотивацію персоналу.

Принципово важливим при управлінні якістю в масштабах підприємства є залучення до цього процесу всіх працівників організації, а також налагодження плідної командної роботи (організація робочих груп, функціональних команд і т. п.) співробітників різних підрозділів аграрного підприємства.

ВИСНОВКИ

Для збалансованої реалізації організаційних та особистих цілей, досягнення належного рівня якості діяльності та ділової досконалості компанії, керівництво аграрного підприємства повинно поважати свій персонал і формувати культуру делегування повноважень, а також залучати працівників до постійного аналізу, поліпшення, оптимізації результативності і ефективності процесів системи менеджменту якості функціонування організації.

З метою виконання вищезазначених завдань керівництво аграрного підприємства повинно: розглядати персонал як основу довгострокового успіху підприємства; формувати культуру, за якої досвід, відданість,

командних цілей стратегічних цілям організації; надавати працівникам необхідні повноваження для того, щоб вони могли принести максимальну користь підприємству і т. п.

Першим етапом побудови системи менеджменту якості на аграрному підприємстві повинна бути підготовка кадрів. Високий професіоналізм, успішна робота кожного працівника і команди в цілому, наразі, є важливим фактором поліпшення економічних показників діяльності підприємства і запорукою ефективності даної системи. Для того, щоб успішно вирішити коло поставлених завдань, потрібно залучати кращих працівників, розробити систему мотивації, навчання і розвитку персоналу, створити злагоджену команду.

Формування ефективної системи менеджменту якості відповідно до вимог міжнародних стандартів ISO серії 9000 та її подальше удосконалення на аграрному підприємстві неможливе без широкого залучення персоналу. Виходячи з цих позицій, проблема розробки ґрунтовних методичних підходів стосовно залучення персоналу до діяльності щодо вдосконалення систем менеджменту якості вітчизняних аграрних підприємств потребує ретельного опрацювання та подальших досліджень. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Адлер Ю. П. Система економіки / Ю. П. Адлер, С. Е. Щепетова. – М.: РІА «Стандарти и качество», 2005. – 184 с.
2. Должанський А. М. Системи управління якістю / А. М. Должанський, Н. М. Очеретна, І. М. Ломов. – Дніпропетровськ: Видавництво «Свідлер А. Л.», 2009. – 390 с.
3. Калита П. Я. Главное звено. Деловая лирика и публицистика / П. Я. Калита. – Изд. 5-е, доп. – К.: Украинская ассоциация качества, 2011. – 220 с.

- 4. Кондо Й.** Управление качеством в масштабах компании: становление и этапы развития / Й. Кондо / Пер. с англ. Е. П. Маркова, к. т. н. И. Н. Рыбаков; Науч. ред. к. т. н. А. В. Глазунов, д. т. н. В. А. Лапидус, к. т. н. М. Е. Серов. – К. : Издательский дом «АДЕФ-Украина», 2007. – 256 с.
- 5. Конти Т.** Качество: упущенная возможность? / Т. Конти / Пер. с итал. В. Н. Загребельного. – М. : РИА «Стандарты и качество», 2007. – 216 с.
- 6.** Корпорация в системе общественного производства: монография / Л. И. Дмитриченко, Т. С. Чунихина, Л. А. Дмитриченко, А. Н. Химченко. – Донецк : ООО «Східний видавничий дім», 2010. – 220 с.
- 7. Момот А. И.** Экономический механизм управления качеством / А. И. Момот / Донецкий национальный технический университет. – Донецк: Норд-Пресс, 2005. – 384 с.
- 8. Окрепилов В. В.** Всеобщее управление качеством: учебник / В. В. Окрепилов. – СПб. : Изд-во СПб УЭФ, 1996. – 454 с. Кн. 1.
- 9. Фейгенбаум А.** Контроль качества продукции / А. Фейгенбаум / Сокр. пер. с англ. – М. : Экономика, 1986. – 471 с.
- 10. Фомичев С. К.** Основы управления качеством: учебное пособие / С. К. Фомичев, А. А. Старостина, Н. И. Скрябина / Межрегиональная академия управления персоналом. – К. : МАУП, 2000. – 194 с.
- 11. Шаповал М. І.** Менеджмент якості : підручник / М. І. Шаповал. – 3-тє вид., випр. і доп. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2007. – 471 с.

REFERENCES

Adler, Yu. P., and Shchepetova, S. E. *Sistema ekonomiki* [The system of economy]. Moscow: Standarty i kachestvo, 2005.

Dolzanskiy, A. M., Ocheretna, N. M., and Lomov, I. M. *Sistemy upravlinnia iakistiu* [Quality Management Systems]. Dnipropetrovsk: Svidler A. L., 2009.

Dmitrichenko, L. I. and others. *Korporatsiya v systeme obshchestvennogo proyzvodstva* [Corporation in the system of social production]. Donetsk: Skhidnyi vydavnychiy dim, 2010.

Feygenbaum, A. *Kontrol kachestva produktsii* [Production quality control]. Moscow: Ekonomika, 1986.

Fomichev, S. K., Starostina, A. A., and Skriabina, N. I. *Osnovy upravleniia kachestvom* [Fundamentals of Quality Management]. Kyiv: MAUP, 2000.

Kalita, P. Ya. *Glavnoe zveno. Delovaia lirika i publitsistika* [The main link. Business poetry and journalism]. Kyiv: Ukrainkaia assotsiatsiia kachestva, 2011.

Kondo, Y. *Upravlenie kachestvom v mashtabakh kompanii: stanovlenie i etapy razvitiia* [Quality management across the enterprise: the emergence and development stages]. Kyiv: ADEF-Ukraina, 2007.

Konti, T. *Kachestvo: upushchennaia vozmozhnost?* [Quality: a missed opportunity?]. Moscow: Standarty i kachestvo, 2007.

Momot, A. I. *Ekonomicheskii mekhanizm upravleniia kachestvom* [The economic mechanism of quality control]. Donetsk: Nord-Press, 2005.

Okrepirov, V. V. *Vseobshchee upravlenie kachestvom* [Total Quality Management]. St. Petersburg: SPb UEF, 1996.

Shapoval, M. I. *Menedzhment iakosti* [Quality Management]. Kyiv: Znannia; KOO, 2007.

УДК 657.006

ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ДІЛОВОЮ РЕПУТАЦІЮ ПІДПРИЄМСТВА

ШКРОМИДА В. В.

УДК 657.006

Шкромиди В. В. Організація управлінського обліку в системі управління діловою репутацією підприємства

Обґрунтовано необхідність процесу управління діловою репутацією підприємства в сучасних умовах ведення бізнесу, визначено важливість його інформаційного забезпечення та необхідність в організації управлінського обліку на підприємстві відповідно до потреб менеджменту. Наведено особливості організації управлінського обліку в контексті формування інформаційної бази для прийняття рішень щодо збереження та покращення ділової репутації господарюючого суб'єкта та визначено можливі варіанти його інтеграції з фінансовим обліком.

Ключові слова: управлінський облік, ділова репутація, бізнес, менеджмент.

Бібл.: 8.

Шкромиди Віталій Васильович – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри обліку і аудиту, Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника (вул. Шевченка, 57, Івано-Франківськ, 76018, Україна)

E-mail: secco@i.ua

УДК 657.006

Шкромиди В. В. Организация управленческого учета в системе управления деловой репутацией предприятия

Обоснована необхідність процесу управління деловой репутацией предприятия в современных условиях ведения бизнеса, определена важность его информационного обеспечения и необходимость в организации управленческого учета на предприятии в соответствии с потребностями менеджмента. Приведены особенности организации управленческого учета в контексте формирования информационной базы для принятия решений относительно сохранения и улучшения деловой репутации хозяйствующего субъекта и определены возможные варианты его интеграции с финансовым учетом.

Ключевые слова: управленческий учет, деловая репутация, бизнес, менеджмент.

Библ.: 8.

Шкромиди Віталій Васильович – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры учета и аудита, Прикарпатский национальный университет им. В. Стефаника (ул. Шевченко, 57, Ивано-Франковск, 76018, Украина)

E-mail: secco@i.ua

UDC 657.006

Shkromyda V. V. Organisation of Management Accounting in the System of Management of Business Reputation of a Company

The article justifies a necessity of the process of management of business reputation of a company under modern conditions of conduct of business, identifies importance of its information provision and a necessity in organisation of management accounting in a company in accordance with management requirements. It presents specific features of organisation of management accounting in the context of formation of the information base for making decisions with respect to preservation and improvement of business reputation of an economic subject and identifies possible variants of its integration with financial accounting.

Key words: management accounting, business reputation, business, management.

Bibl.: 8.

Shkromyda Vitalij V. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of Accounting and Audit, Precarpathian National University named after V. Stefanyk (vul. Shevchenka, 57, Ivano-Frankivsk, 76018, Ukraine)

E-mail: secco@i.ua