

УДК 338.45:69

Кириченко Ю.О.,

Горшкова Н.В., д.е.н., професор

Волгоградський державний університет

СПЕЦИФІКА КОНТРОЛЮ І УПРАВЛІННЯ ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ МАЛОГО ПІДПРИЄМСТВА БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ

Підприємства для безперервного процесу виробництва надають послуги і реалізують товари на умовах наступної оплати. При цьому виникає дебіторська заборгованість. Завдання дослідження полягає в розробці плану заходів щодо зниження дебіторської заборгованості.

Ключові слова: малий бізнес, дебіторська заборгованість, будівельна галузь, контроль, кредитні ліміти, мотивація співробітників, ефективне планування, підсистема впровадження системи.

Kirichenko Yu.

THE SPECIFICS OF THE CONTROL AND MANAGEMENT OF ACCOUNTS RECEIVABLE OF SMALL ENTERPRISES OF BUILDING INDUSTRY

The enterprise for production provide services and sell the goods, without waiting for the fact of payment. When this occurs receivables. The objective of the study is to develop a plan to reduce accounts receivable.

Keywords: small business, accounts receivable, the construction industry, control, credit limits, employee motivation, effective planning, subsystem, system implementation

Кириченко Ю.О.

СПЕЦИФИКА КОНТРОЛЯ И УПРАВЛЕНИЯ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ МАЛОГО ПРЕДПРИЯТИЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Предприятия для непрерывного процесса производства оказывают услуги и реализовывают товары, не дожидаясь факта оплаты. При этом возникает дебиторская задолженность. Задача исследования заключается в разработке плана по снижению дебиторской задолженности.

Ключевые слова: малый бизнес, дебиторская задолженность, строительная отрасль, контроль, кредитные лимиты, мотивация сотрудников, эффективное планирование, подсистема внедрение системы.

Кириченко Ю.О., Горшкова Н.В.

Постановка проблеми в загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Сучасні умови і передумови розвитку світової економіки, підтверджують, що висвітлення питання про реальне значення малого бізнесу в прогресивних структурних змінах економіки є особливо актуальним і важливим.

Безліч підприємств, у тому числі і будівельних, для безперервного процесу виробництва надають послуги і реалізують товари на умовах наступної оплати. При цьому виникає ситуація, коли прибуток підприємства відображається в балансі, але на практиці це лише дебіторська заборгованість.

Цілі статті. Метою наукової роботи є методологічні розробки і методичні рекомендації, спрямовані на підвищення якості фінансового і управлінського обліку, аналізу і контролю на малих підприємствах, заснованих на принципах оперативності і раціональності.

Завдання дослідження полягає в розробці плану заходів щодо зниження дебіторської заборгованості. З метою забезпечення належного рівня ефективності дослідження можуть бути використані наукові методи дедукції і індукції, економічного аналізу, елементи методу бухгалтерського обліку.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Цікавими, для нашого поля досліджень ми вважаємо роботи таких фахівців, як - Дудін А.В. «Дебіторська заборгованість. Методи повернення, які працюють », Пашкіна І.М., Фадєєва О.В. «Робота з дебіторською заборгованістю», Брунгільд С.Г. «Управління дебіторською заборгованістю».

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Система заходів щодо зниження рівня дебіторської заборгованості передбачає:

1) Контроль за розміром дебіторської заборгованості організації. Необхідно визначитися з гранично допустимим розміром дебіторської заборгованості на поточний рік, виходячи з фінансових показників минулих періодів відповідно до майбутніх договорів.

2) Контроль за термінами дебіторської заборгованості. При акумуляції інформації за розмірами дебіторської заборгованості, необхідним також є збір і контроль інформації про терміни заборгованості. Для забезпечення належного фінансового управління складаються графіки погашення, що ранжируються в найбільш зручному порядку для підприємства.

3) Контроль за кредитними лімітами. Відомо, що робота з новими клієнтами, в більшості випадків, починається на умовах передоплати. Після того, як накопичена статистика платежів і постачання щодо контрагента, йому може бути наданий кредитний ліміт. Для малих підприємств будівельної галузі найбільш вигідним є перегляд таких лімітів один раз на квартал або в півріччя залежно від поточної ситуації на ринку.

4) Мотивація співробітників. У торговельних підприємствах мотивація співробітників заснована на можливості перерозподілу кредитних лімітів. При мінімальному простроченні платежу, підприємство дістає можливість збільшити об'єм продажів. При цьому винагорода менеджерів складає фіксований відсоток від об'єму продажів і відповідно збільшується при ефективному управлінні дебіторською заборгованістю.

На малих підприємствах будівельної галузі роль менеджерів відіграють виконавці робіт та інженери різних спеціалізацій (залежно від виду робіт, з допомогою яких здійснюється будівництво). Відповідно, саме ці співробітники в основному відповідальні за виконання робіт, а це прямо пропорційно впливає на закриття об'ємів і оплати. Також необхідно зважати, що система організації мотивації співробітників прямо пропорційна цілям бізнесу підприємства, а також поставленим завданням, і взаємодії з іншими об'єктами, що функціонують в одній підсистемі.

При побудові мотиваційної системи, можна виділити компенсаційні і некомпенсаційні компоненти, що визначають підвищення мотивації співробітників. До компенсаційних складових можна віднести – плату за роботу і продуктивність, продовження виплат при непрацездатності, відстрочений дохід, плату за неробочий час та інші фінансові аспекти. Некомпенсаційні компоненти – це підвищення почуття власної гідності і задоволення від роботи, заохочення конструктивних соціальних взаємозв'язків з колегами по роботі, пропозиція підтримуваного лідерства і менеджменту та інші соціально–психологічні складові.

У побудові плану для проширення малого будівельного бізнесу, ми використовуємо, як компенсаційні, так і некомпенсаційні компоненти. Наприклад: на початку 2013г. мале підприємство ТОВ фірма «Гефест-Н» виграло тендер на певний об'єм будівельних робіт в новому житловому комплексі «Альфа». Головний менеджер малого

підприємства – директор фірми, для своєчасного виконання об'ємів робіт, приймає рішення про розробку плану мотивації співробітників.

I. Виявлення і постановка цілей підприємства.

Фірма має на меті виконати об'єм робіт у визначені терміни (7 місяців з дня підписання договору) згідно із заявленими параметрами якості.

II. Формування робочих бригад та призначення менеджерів.

Організуються і комплектуються співробітники підприємства, які виконуватимуть завдання, поставлені керівництвом фірми.

III. Створення системи винагороди і преміювання.

Директор підприємства розробляє нову систему виплат для співробітників, що виконують роботи на цьому об'єкті.

IV. Розробка і впровадження компонентів некомпенсаційної системи мотивації.

Для кожної категорії співробітників вивчаються, і опрацьовуються ті некомпенсаційні компоненти, які можуть вплинути на підвищення якості роботи на цьому об'єкті. Наприклад, у разі успішного виконання однієї з ділянок робіт, присудження співробітникові вищого розряду або ж письмова вдячність.

V. Підготовка документів, що регламентують поставлені цілі перед підприємством.

Розробляється система документування усіх фактів, що стосуються виробництва і охорони праці на цьому об'єкті будівництва.

VI. Презентація плану менеджерам

Як вже було зазначено раніше, роль менеджерів на малому будівельному підприємстві відіграють виконавці робіт та інженери, таким чином, директор фірми доводить до відома менеджерів щодо планів і завдань, поставлених перед підприємством, узгоджуючи певні пункти і правила.

VII. Впровадження системи мотивації в компанії.

VIII. Моніторинг результатів, коригувальння шляхом внесення змін.

Висновки. Підсумком проведених досліджень є висновок про те, що для ефективного планування і раціонального розподілу ресурсів на підприємстві, необхідне створення системи контролю за дебіторською заборгованістю, яка включає: контроль за розміром дебіторської заборгованості організації, контроль за термінами дебіторської заборгованості, контроль за кредитними лімітами, розробка плану щодо мотивації співробітників.

1. Хендерсон Х.И. Компенсационный менеджмент 8–е изд. / пер. с англ. Под ред. Горелова Н.А. – СПб.: Питер, 2004. – 479 с.
2. Касьянова Г.Ю. Малые предприятия. Субъекты малого предпринимательства. – М.: Ось, 2012. – 534с.
3. Алексеева М.М. Планирование деятельности фирмы. – Учебное пособие для вузов. М.:Аудит: ЮНИТИ, 2011. – 405 с.
4. Ясина Е.Г., Чепуренко А.Ю., Буева В.В., Шестоперова О.М. Малое предпринимательство в России: прошлое, настоящее и будущее. – М.: Новое издательство, 2012. — 408 с.