Учет и аналитическое обеспечение затрат на подготовку кадров

тема диссертации и автореферата по ВАК 08.00.12, кандидат экономических наук Банников, Сергей Иванович  
**Год:**

2009

**Автор научной работы:**

Банников, Сергей Иванович

**Ученая cтепень:**

кандидат экономических наук

**Место защиты диссертации:**

Тольятти

**Код cпециальности ВАК:**

08.00.12

**Специальность:**

Бухгалтерский учет, статистика

**Количество cтраниц:**

185

## Оглавление диссертации кандидат экономических наук Банников, Сергей Иванович

Введение.Г.

ГЛАВА 1: Теоретические положения учета и анализа подготовки кадров и связанной с ней затрат в отрасли автомобилестроения.

1.1. Процесс подготовки кадров как объект учета и анализа.

1.2. Информационная база анализа процесса подготовки кадров и связанньдх с ним затрат в отрасли автомобилестроения.

ГЛАВА 2: Учет затрат на подготовку кадров.

2.1. Управленческий учет затрат на подготовку кадров.

2.2. Внутренняя отчетность для анализа подготовки кадров.

ГЛАВА 3: Аналитическое обеспечение процесса подготовки кадров

3.1. Специфические приемы анализа затрат на подготовку кадров

3.2. Особенности методики анализа эффективности подготовки кадров в автомобилестроительной отрасли.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Учет и аналитическое обеспечение затрат на подготовку кадров"

Актуальность темы исследования. В информационную эпоху стремительно возрастает необходимость учета и анализа нематериальных активов, поскольку они значительно важнее для успеха организации, чем традиционные материальные активы. Учитывая нематериальные активы (в том числе интеллектуальные активы), организация, которая стремится их увеличить, может информировать о соответствующих усовершенствованиях своих работников, акционеров, кредиторов и сообщество. Если же она не расширяет потенциальные возможности своих работников, отрицательные результаты не замедлят сказаться на ее доходе в будущем.

Однако трудности, связанные с точной и достоверной финансовой оценкой таких активов, как опыт, заинтересованность и гибкость работников, приводят к тому, что они вряд ли найдут свое отражение в бухгалтерском балансе. Тем не менее, и сегодня, и в будущем именно эти активы и их потенциальные возможности являются решающими для успеха любой организации в условиях жесткой конкуренции.

Данный акцент на интеллектуальные активы характеризуется тем, что они дают возможность: развивать отношения с клиентами таким образом, чтобы сохранить их лояльность и уже имеющуюся потребительскую базу, с одной стороны, и с наивысшей эффективностью обслуживать новых клиентов и новый сегмент рынка - с другой; внедрять новые продукты и виды услуг, имеющие спрос у целевого сегмента рынка; производить продукцию и услуги высокого качества по низкой цене и в кратчайшие сроки доставлять их потребителю; мобилизовать сотрудников и мотивировать их для постоянного совершенствования своих умений и навыков, качества выполняемой работы, а также улучшения ответной реакции для решения поставленных задач; внедрять информационные технологии и системы, создавать базы данных. Весьма целесообразно подкреплять эти задачи постоянным обучением кадров, а также постоянным отслеживанием результативности с помощью анализа эффективности подготовки кадров, осуществляемого в тесной увязке со стратегией и кадровой политикой организации.

Таким образом, актуальность темы исследования определяется необходимостью совершенствовать стратегическое управление организацией с использованием новых методик учета затрат и современных методов аналитического обеспечения процесса подготовки кадров.

Степень разработанности проблемы. Совершенствование учетно-информационной базы и системы аналитических показателей, используемой для управления организацией, актуально в связи с выявлением новых экономических закономерностей, изменениями в производительных силах, производственных отношениях и вытекающих из них информационных потребностей управления. Значительный вклад в разработку данных приоритетныхнаправлений научных исследований внесли такие "известные отечественные ученые как С.Б. Барнгольц, В.И. Бариленко, П.С. Безруких, С.

A. Бороненкова, Р. П. Булыга, М. А. Бахрушина, В.Б. Ивашкевич, Е.С. Исаев, Т. П. Карпова, В. Э. Керимов, В.В. Ковалев, Н.П. Кондраков, Н. П. Любушин, М.В. Мельник, Е. В. Никифорова, Г. В. Савицкая, В.П. Фомин, А.Д. Шеремет и другие.

Среди зарубежных экономистов можно выделить труды: А. Апчерча, М. Г. Брауна, Р. В. Вила, К. Друри, Р. Каплана, К. Уорда, М. В. Мейера, П. Р. Нивена, Э.Нили, Н.-Г. Ольве, Хьюберта К. Рамперсада, Хервинга Р. Фридага,

B. Шмидта и других авторов. Научные труды перечисленных авторов содержат глубокие исследования проблем формирования информационной базы в целях повышения эффективности деятельности организации в целом. Однако теоретические и методологические разработки нельзя определить как исчерпывающие. В рамках комплексного экономического анализа недостаточно разработана информационная база анализа подготовки кадров, повышающая достоверность аналитических выводов в части оценки его эффективности.

В трудах российских экономистов не в полной мере раскрыты теоретические и методологические основы анализа трудовых ресурсов с позиции подготовки и подготовки\* кадров. В современных условиях данный аспект является важнейшей составляющей интенсификации производства, роста прибыльности и качества продукции.

Объективная необходимость решения актуальных для науки и практики проблем, связанных с отражением в учете показателей затрат на подготовку кадров, формированием информационной базы их анализа, а также с разработкой методики экономического анализа эффективности подготовки кадров, обусловили выбор темы и основные направления диссертационного исследования.

Цель и задачи диссертационного исследования. Цель работы состоит в обосновании теоретико-методологических положений и разработке практических рекомендаций проблем совершенствования учета затрат и анализа процесса подготовки кадров.

Для достижения указанной цели в диссертации определен следующий комплекс взаимосвязанных задач:

- обосновать необходимость выделения в составе нематериальных активов «интеллектуальные активы», формируемые в процессе подготовки и подготовки кадров для учетно-аналитического обеспечения управления;

- обобщить влияние отраслевых особенностей на формирование информационной базы анализа процесса подготовки кадров;

- раскрыть методику учета затрат на обучение кадров;

- раскрыть аналитические возможности системы сбалансированных показателей с целью проведения экономического анализа эффективности подготовки кадров;

- разработать структуру и раскрыть содержание внутренней отчетности, формируемой в рамках управленческого учета, необходимой для анализа и оценки эффективности подготовки кадров;

- рассмотреть специфические приемы анализа эффективности подготовки кадров и предложить методику анализа и оценки исследуемого процесса.

Предметом исследования стал комплекс теоретико-методологических и организационно-методических проблем учётно-аналитического обеспечения затрат на подготовку кадров.

Объект исследования выступили отечественные предприятия автомобилестроения. В качестве базового объекта была выбрано ОАО «АВТОВАЗ».

Методологической и теоретической основой диссертационного исследования послужили труды отечественных и зарубежных авторов, в которых рассматриваются вопросы информационного обеспечения в рамках бухгалтерского учета показателей подготовки кадров, осуществления анализа эффективности затрат на подготовку кадров; результаты прикладных разработок проблем анализа, проектирования и регулирования процессами построения показателей подготовки кадров.

При решении определенных в диссертационном исследовании задач применялись следующие общенаучные методы: анализ и синтез, наблюдение, сопоставление, экспертные оценки, выборки и группировки, а также абстрактно-логические методы исследования.

Научная новизна исследования заключается в систематизации вопросов разработки учета затрат и функциональной системы аналитического обеспечения оценки эффективности затрат на подготовку кадров, а также в разработке методики экономического анализа эффективности подготовки кадров и алгоритма ее применения в процессе стратегического управления организацией и состоит в следующем:

- дана трактовка понятия «обучение кадров» как объекта экономического анализа, в целях учетно-аналитического обеспечения управления, обоснована необходимость выделения в составе нематериальных активов «интеллектуальных активов», формирование которых происходит в процессе подготовки кадров;

- сформирована информационная база анализа процесса подготовки кадров и связанных с ним затрат, выявлено влияние отраслевой специфики деятельности предприятия на формирование показателей анализа результативности подготовки кадров (показатели результативности планирования и обеспечения подготовки кадров, показатели результативности по конкретному виду подготовки на этапах планирования, обеспечения и организации; показатель качества выполнения плана на этапе организации подготовки кадров; показатель текучести кадров во время подготовки кадров; показатель качества подготовки);

- предложена методика учета затрат на подготовку кадров как основного фактора в определении стоимости интеллектуальных активов, включающая: введение дополнительного субсчета к счету 04 «Нематериальные активы» - «Интеллектуальные активы»; использование уточненной схемы документооборота, в которую входят формы по планированию процесса подготовки кадров, формы внутренней первичной документации по учету поступления и движения интеллектуальных активов, расчетно-аналитические регистры для целей управления и контроля использования интеллектуальных активов;

- раскрыты аналитические возможности системы сбалансированных показателей и обоснован порядок увязки предложенных аналитических показателей со стратегическими целями организации для разработки обоснованных управленческих воздействий;

- определены порядок и состав внутренней управленческой отчетности по оценке эффективности подготовки кадров, а также разработаны формы учетно-аналитических регистров;

-разработана методика анализа эффективности подготовки кадров, позволяющая установить взаимосвязь показателей эффективности подготовки кадров с результативностью финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Теоретическая и практическая значимость исследования состоит в использовании теоретических положений и выводов в деятельности корпоративных университетов крупных автомобилестроительных предприятий. Полученные автором практические результаты исследования в виде алгоритма и методики экономического анализа эффективности подготовки кадров позволят сформировать наиболее рациональную систему управленияперсоналом крупных предприятий, направленную на постоянное развитие сотрудников и процветание всей организации в целом.

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанные в диссертации рекомендации носят универсальный характер и позволяют применять их в деятельности корпоративных университетов крупных промышленных предприятий для совершенствования эффективности системы учета и анализа подготовки кадров.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения и результаты проведенного диссертационного исследования получили положительную оценку на Первой заочной Международной научной конференции «Проблемы и перспективы управления экономическим ростом организации» (Тольятти, 2008 г.), научно-практической конференции «Информационно-аналитическое обеспечение управления: история и современность» (Москва, 2009 г.), а также опубликованы в журналах и сборниках научных трудов.

Практические положения диссертации по совершенствованию методики анализа эффективности подготовки кадров прошли апробацию и приняты к использованию в ОАО «АВТОВАЗ», что подтверждено справками о внедрении.

Отдельные положения исследования используются в учебном процессе Тольяттинского государственного университета в рамках преподавания дисциплин: «Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности», «Управленческий анализ», «Экономический анализ».

Материалы диссертации используются при подготовке профессиональных бухгалтеров и аудиторов в учебно-методическом центре АНОДО «Алекс-Центр».

Основное содержание диссертации отражено в 11 печатных работах, общим объемом 6,67 п.л., из них 5 работ издано в журналах и изданиях, рекомендованных ВАК.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющих 6 разделов, заключения, списка использованной литературы, содержащего 147 источников. Работа содержит 16 приложений, 28 таблиц и 14 рисунков.

## Заключение диссертации по теме "Бухгалтерский учет, статистика", Банников, Сергей Иванович

- выводы и рекомендации по совершенствованию процесса подготовки.

Подробно рассмотрев две наиболее часто применяемые модели оценки эффективности подготовки кадров, можно сравнить их между собой по определенным критериям и выявить сходства и различия (табл. 3.5.).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Полученные в диссертационном исследовании научные результаты, основные идеи, положения и выводы нашли отражение в решении трех групп проблем: обоснование необходимости выделения в составе нематериальных активов «интеллектуальных активов», формируемых в процессе подготовки кадров для учетно-аналитического обеспечения управления и обобщения влияния отраслевых особенностей на формирование информационной базы анализа процесса их подготовки; изучение информационной базы анализа эффективности подготовки кадров, разработка внутренней отчетности, используемой для анализа эффективности подготовки кадров, формируемой в рамках управленческого учета; изучение специфических приемов анализа эффективности подготовки кадров, оценка существующих особенностей анализа в автомобилестроительной отрасли, разработка универсальной методики анализа эффективности подготовки кадров. Выводы по решению данных проблем следующие:

1. Обоснована необходимость методического обеспечения и определены основные задачи анализа эффективности подготовки кадров, заключающиеся в следующем: анализ обеспеченности трудовыми ресурсами; анализ движения рабочей силы; анализ соответствия уровня компетенции персонала заявленному; анализ потребности в подготовки кадров и направлении подготовки; анализ результативности и эффективности подготовки; анализ удовлетворенности персонала процессом подготовки; мониторинг и анализ показателей соответствия результатов деятельности требованиям и установленным целевым задачам; анализ соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы работающих.

2. Установлено, что объектом учета и анализа интеллектуальных активов выступают экономические ресурсы организации, являющиеся результатом творческой, научно-исследовательской или изобретательской деятельности, обладающие искусственно созданными свойствами редкости и исключительности. Интеллектуальные активы включают в себя две составляющие: человеческий капитал и структурный капитал.

3. Определено, что полное информационное сопровождение управления процессом подготовки кадров обеспечивается за счет постоянного учета и анализа следующих сведений: информация о миссии, целях, предмете образовательной системы; данные об учебном процессе, широта охвата, технической оснащенности, частоте подготовки, форма контроля знаний и др.

4. Выявлено влияние отраслевой специфики деятельности предприятия на формирование показателей для анализа результативности подготовки кадров.

5. Установлено, что формирование информационной базы данных для управления человеческим капиталом, а, следовательно, процессом подготовки кадров связано с методологией бухгалтерского учета нематериальных активов. В рамках исследования предлагается ввести в состав нематериальных активов организации такую составляющую как интеллектуальный актив, открыв при этом к счету 04 «Нематериальные активы» дополнительный субсчет «Интеллектуальные активы», на котором будут отражены затраты на подготовку кадров. Можно вводить дополнительную аналитику к субсчету «Интеллектуальные активы» в зависимости от видов подготовки и повышения квалификации, по отдельным группам работающих, по видам деятельности, по отдельным регионам - если предприятие обладает филиальной сетью.

6. В целях управленческого учета подготовки определена схема документооборота по учету процесса подготовки кадров, которая должна включать: формы по планированию процесса подготовки кадров, формы внутренней первичной документации по учету поступления и движения интеллектуальных активов, расчетно-аналитические регистры для целей управления и контроля использования интеллектуальных активов.

7. Определен порядок и состав внутренней управленческой отчетности по оценке эффективности подготовки кадров: регистрация потребности в подготовки и повышении квалификации кадров в первичных документах; обработка информации первичных документов, ее группировка и обобщение в определенных разрезах в целях формирования бюджета, определения целей, плана и графика подготовки кадров; регистрация по результатам наблюдений, измерений и анализа показателей эффективности подготовки кадров и повышения квалификации в отчетной документации.

8. Сформированы аналитические показатели и индексы с целью осуществления контроля эффективности процесса подготовки кадров, которые включают набор целевых значений, позволяющих увязывать эффективность управления процессом подготовки кадров с достижением стратегических целей организации на основе системы сбалансированных показателей (ССП).

9. Даны рекомендации, основанные на внедрении системы сбалансированных показателей (ССП) на каждом уровне иерархии организации, по формированию информации в рамках бухгалтерского управленческого учета и внутреннего контроля с целью анализа эффективности подготовки кадров.

10.Доказано, что для повышения эффективности оценки необходимо сближать и унифицировать их критерии, создавать типовые формы. Для оценки уровня профессиональной квалификации работников и личностных качеств специалиста, в исследовании предложено использовать карту компетентности — отражение объема и структуры профессиональных и социально — психологических качеств, знаний, умений, в совокупности представляющих обобщенную характеристику специалиста. Для установления точной потребности в обучении и определении наиболее эффективных программ подготовки, и, следовательно, получения высоких результатов труда, в исследовании предложено внедрить использование наряду с картами компетентности квалификационные матрицы на рабочее место, которые помогут установить соответствие компетентности персонала требованиям рабочего места.

11. Установлено, что существует достаточно много моделей оценки эффективности подготовки кадров, наиболее распространенными являются целевые и системные. Множество систем оценки учебных программ основываются именно на этих двух методиках. Анализ целевых и системных методик показал, что процессы оц&нки эффективности подготовки сложны и не всегда хорошо структурированы. Действия по оценке в процессе подготовки должны включать множество различных задач, соответствующих разным уровням. Сравнение системных методик показало, что последние представляют оценку эффективности подготовки кадров в виде итога совместной деятельности педагогических дизайнеров, менеджеров по обучению, преподавателей, линейных руководителей и других лиц.

12. Проведен сравнительный анализ методики оценки эффективности подготовки кадров в ОАО «АВТОВАЗ» (модели ОАО «АВТОВАЗ») и целевых методик (модели ROI' Д. Филипса и критериальной модели). Сходство модели ОАО «АВТОВАЗ» с моделью ROI Д. Филипса и критериальной моделью заключается в следующем: выяснении мнения обучающихся; оценке степени усвоения обучающимися учебного материала; оценке применения полученных знаний и навыков на рабочих местах. Такие критерии как эффективность внесенных обучающимся предложений по совершенствованию его деятельности, результативность деятельности обучаемого и показатель эффективности подготовки вообще не рассматриваются в методике оценки эффективности подготовки в ОАО «АВТОВАЗ».

13. Установлено, что ни модель ROI Д.Филипса, ни критериальная модель, ни модель ОАО «АВТОВАЗ» не дают объективной оценки эффективности подготовки кадров. Поэтому в диссертации разработана усовершенствованная методика оценки эффективности подготовки кадров, учитывающая преимущества каждой из моделей и опирающаяся на затраты на подготовку кадров.

14. В части анализа результативности процесса подготовки кадров, также предложено основываться на экспертные оценки, где в качестве экспертов выступают начальники цехов/отделов (т.е. непосредственные заказчики и потребители подготовки), которые могут оценить степень соответствия результатов этого процесса требованиям и ожиданиям. Экспертные оценки осуществляются на основе инструкции «Оценка результативности знаний и навыков по итогам подготовки кадров», которая устанавливает пять показателей (выполнение заказа на подготовку кадров за отчетный период; удовлетворенность содержанием учебных программ; разработка корпоративным университетом новых учебных программ; удовлетворенность подготовкой кадров; информирование о ходе подготовки кадров), по ним оценивается результативность процесса подготовки кадров и удовлетворенность потребителей через соответствие достигнутых показателей их максимально возможным значениям.

15. Осуществлена апробация усовершенствованной методика оценки эффективности подготовки на примере группы рабочих сборочно-кузовного производства (СКП) ОАО «АВТОВАЗ».

## Список литературы диссертационного исследования кандидат экономических наук Банников, Сергей Иванович, 2009 год

1. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 21.11.1996 г. № 129-ФЗ в ред. от 23.07.1998 г. № 123-ФЭ.

2. Концепция бухгалтерского учета в рыночной экономике (одобрена Методологическим советом по бухгалтерскому учету при Министерстве финансов РФ и Президентским советом Института профессиональных бухгалтеров 29 декабря 1997 г.).

3. Концепция развития бухгалтерского учета и отчетности в Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2004-2010 гг.) (одобрена приказом Минфина РФ от 1 июля 2004 г. № 180).

4. Программа реформирования бухгалтерского учета в соответствии с международными стандартами. финансовой отчетности, принятая Постановлением Правительства РФ от 06.03.1998 г.

5. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ, утвержденное Приказом Министерства финансов РФ от 29.07.1998 г. № 34-н.

6. Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика предприятия» ПБУ 1/98, утвержденное Приказом Министерства финансов РФ от 09.12.1998 г. № 60-н.

7. Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» ПБУ 4/99, утвержденное Приказом Министерства финансов РФ от 06.07.1999 г. № 43-н (с учетом изменений и дополнений).

8. Положение по бухгалтерскому учету «Доходы организации» ПБУ 9/99, утвержденное Приказом Министерства финансов РФ от 06.09.1999 № 32-н.

9. Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99, утвержденное Приказом Министерства финансов РФ от 06.09.1999 № 33-н. Ю.Приказ Министерства финансов РФ «О формах бухгалтерской отчетности организации» от 22.07.2003 г. № 67-н.

10. П.Аверчев И. В. Управленческий учет и отчетность. Постановка и внедрение. — М. : Вершина, 2007. 512 с.

11. Аврова И. А. Управленческий учет. М. : Бератор - Пресс, 2003. - 176 с.

12. Агеев А. Б. Экономический словарь / А. Б. Агеев, Ю. Б. Агеев. М. : Финансы и статистика, 2003. - 400 с.

13. М.Акчурина Е. В. Управленческий учет : учебно-метод. пособие / Е. В. Акчурина, JI. П. Солодко, А. В. Казин. М. : Проспект, 2004.

14. Александрова А. Мы восстановили уровень промышленного развития 90-х годов // Коммерсантъ. Промышленность. 2008. - № 48. - С. 20-21.

15. Аналйз финансовой отчетности : учеб. пособие для студентов / О. В. Ефимова, М. В. Мельник. 2-е изд., испр. и доп. - М. : ОМЕГА-Л, 2006. -408 с.

16. Ананькина Е. А., Данилочкин С. В., Данилочкина Н. Г. и др. Контролинг -как инструмент управления предприятием.- М.: Аудит, ЮНИТИ, 1999. 297 с.

17. Апчерч А. Управленческий учет: принципы и практика : пер. с англ. Я. В. Соколова, И. А. Смирновой. М. : Финансы и статистика, 2002. - 952 с.

18. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учеб. пособие для студ. сред, проф. учеб. заведений/ Т. Ю. Базаров. 3-е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия», 2005.- 224 с.

19. Барнгольц С.Б. Экономический анализ хозяйственной деятельности на современном этапе развития. М.: Финансы и статистика, 1984. - 214 с.

20. Бариленко В. И. Анализ финансовой отчетности : учеб. пособие / В. И. Бариленко, С. И. Кузнецов, Л. К. Плотникова, О. В. Иванова. М. : КноРус, 2005.-416 с.

21. Безруких П. С. Бухгалтерское дело / П. С. Безруких, И. П. Комиссарова. -М. : ЮНИТИ, 2007. 271 с.

22. Блейк Дж. Европейский бухгалтерский учет : справочник / Дж. Блейк, О. Амат : пер. с англ. М. : ИИД «Филинъ», 1997. - 400 с.

23. Божко П. Особенности управленческого учета на российских предприятиях // Финансовый директор. 2003. - № 2. - С. 21-35.

24. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азраиляна. М. : Институт новой экономики, 1998. — 858 с.

25. Бороненкова С. А. Управленческий анализ : учеб. пособие. М. : Финансы и статистика, 2002. - 384 с.

26. Бочаров В. В. Финансовый анализ. СПБ. : Питер, 2001. - 240 с.

27. Бочаров В. В. Финансовый инжиниринг. СПб. : Питер, 2004. - 400 с.

28. Браун Марк Г. Сбалансированная система показателей: на маршруте внедрения. М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. - 226 с.

29. Булыга Р.П. Аудит: учебник для бакалавров: под ред. Р.П. Булыги. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.

30. Бухалков М. И. Внутрифирменное планирование. М. : ИНФРА-М, 2004. - 400 с.

31. Важнов А. Пути стабилизации доходности предприятия / А. Важнов, JI. Власова // Экономика и жизнь. 1998. - № 3. - С. 24.

32. Бахрушина М. А. Бухгалтерский управленческий учет. М. : Омега-JI, 2004. - 576 с.

33. Вахрушина М. А. Внутрипроизводственный учет и отчетность. Сегментарный учет и отчетность. Российская практика: проблемы и перспективы. М. : Экономика и жизнь, 2003. - 192 с.

34. Вил Р. В. Управленческий учет / Р. В. Вил, В. Ф. Палий. М. : ИНФРА-М, 1997.-480 с.

35. Волков Д. JI. Основы финансового учета. СПб. : Изд-во С.-Петербургского университета, 2004. - 456 с.

36. Врублевский Н. Д. Управленческий учет издержек производства и себестоимости продукции в отраслях экономики. М. : Бухгалтерский учет, 2004. - 376 с.

37. Вумек Дж. П. Бережливое производство. Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании. М. : Альпина Бизнес Букс, 2004. — 473 с.

38. Вэйдер М. Инструменты бережливого производства: мини-руководство по внедрению методик бережливого производства : пер. с англ. М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. - 125 с.

39. Герчйкова И. Н. Менеджмент : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ, 1995.-480 с.

40. Глушков И. Е. Управленческий учет на современном предприятии. Настольное компактное пособие по управленческому учету. М. : КноРус; Новосибирск : ЭКОР - книга, 2004. - 160 с.

41. Гогина Г. Н. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности : учеб. пособие / Г. Н. Гогина, Е. В. Никифорова, С. JI. Шиянова, О. В. Шнайдер. Тольятти : Гиорд, 2008. - 192 с.

42. Горецкая JI. JI. Система бухгалтерского учета // Вестник ЖИТИ. 2000. -№ 12.-С. 138-147.

43. Грайко К. Только консолидация усилий сохранит отечественный автопром // Хронограф Тольятти. 2007. - № 44 (209). - С. 15.

44. Грищенко О. В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия : учеб. пособие. Таганрог : ТРТУ12000. - 112 с.

45. Грюнинг X. Ван Международные стандарты финансовой отчетности : практ. руководство. М. : Весь Мир, 2006. - 344 с.

46. Глудкин О.П., Горбунов Н.М. и др. Всеобщее управление качеством.-М.: Радио и связь, 1999.-600с.

47. Гуляёв Н. С. Основные модели бухгалтерского учета и анализа в зарубежных странах : учеб. пособие / Н. С. Гуляев, JI. Н. Ветрова. М. : КНОРУС, 2004. - 144 с.

48. Гундарев В. А. Выбор стандарта ведения управленческого учета // Экономика и жизнь. 2006. - № 8. - С. 31.

49. Джордж М. JI. Бережливое производство + шесть сигм в сфере услуг: Как скорость бережливого производства и качество шести сигм помогают совершенствованию бизнеса. -М. : Альпина Бизнес Букс, 2005.-402 с.

50. Друри К. Введение в управленческий и производственный учет : пер. с англ. С. А. Табалина. М. : Аудит, ЮНИТИ, 1998. - 460 с.

51. Друри К. Учет затрат методом стандарт-кост. — М. : Аудит, ЮНИТИ, 1998.-224 с.

52. Ефимова О. В. Финансовый анализ. 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Бухгалтерский учет, 2002. - 528 с.

53. Ефремова А. А. Составление пояснительной записки к бухгалтерской отчетности / А. А. Ефремова, М. А. Басалаева // Бухгалтерский учет. 2003. -№4.-С. 10-22.

54. Жарылгасова Б. Т. Анализ бухгалтерской (финансовой) отчетности : учеб. пособие'/ Б. Т. Жарылгасова, А. Е. Суглобов. М. : Экономистъ, 2004. - 279 с.

55. Жебрак М. X. Курс промышленного учета. 8-е изд. - М. : Госстатиздат, 1960.

56. Иванов И. Н. Менеджмент корпорации. М. : ИНФРА-М, 2004. - 386 с.

57. Ивашкевич В. Б. Бухгалтерский управленческий учет. М. : Юристъ, 2006.-618 с.

58. Имаи М. Гембо Кайдзен Путь к снижению затрат и повышению качества. М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. - 346 с.

59. Инструкция И 37.101.0049 2007. - Оценка результативности знаний и навыков по итогам подготовки персонала ОАО «АВТОВАЗ». - Введ. 200709-17- ОАО «АВТОВАЗ». - 24 с.

60. Инструкция И 70000.37.101.0034 2005. - Экспертная оценка результативности подготовки персонала на основе опроса потребителей. — Введ. 2005-06-17- ОАО «АВТОВАЗ». - 19 с.

61. Инструкция И 06000.37.101.0055-2006. Инструкция по ведению паспорта качества. - Введ. 2007-01-09- ОАО «АВТОВАЗ». - 22 с.

62. Исаев Е.С. Система учёта и анализа в газовом хозяйстве. Л.: Недра, 1990.

63. Нейлор К. Как мобилизовать сложную организацию с помощью сбалансйрованной системы показателей // Экономика и финансы. 2005. - № 1.

64. Каплан Р. С. Изменяем готовность нематериальных активов / Р. С. Каплан, Д. П. Нортон // Искусство управления. 2004. - № 8. - С. 24-41.

65. Каплан Р. Организация, ориентированная на стратегию / Р. Каплан, Д. Нортон. М. : Олимп-Бизнес, 2003. - 416 с.

66. Каплан Р. С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Р. С. Каплан, Д. П. Нортон : пер. с англ. М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003.-304 с.

67. Каплан Р. С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Р. С. Каплан, Д. П. Нортон : пер с англ. — 2-е изд., испр. и доп. -М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2006, 320 с.

68. Карлин Т. Р. Анализ финансовых отчетов (на основе GAAP) / Т. Р. Карлин, А. Р. Макмин. М. : ИНФРА-М, 1999. - 448 с.

69. Карпова Т. П. Управленческий учет. М. : Аудит; ЮНИТИ, 1998. - 346 с.

70. Кац И. Я. Экономическая эффективность деятельности предприятия. М. : Финансы и статистика, 2001. - 470 с.

71. Керимов В. Э. Управленческий учет : учебник. М. : Дашков и К0, 2004. -460 с.

72. Кид Уорд Стратегический управленческий учет. М. : Олимп-Бизнес, 2002.

73. Кизилов А. Н. Бухгалтерский (управленческий) учет : учеб. пособие / А. Н. Кизилов, М. Н. Карасева. М. : Эксмо, 2006. - 320 с.

74. Кинг У. Стратегическое планирование и хозяйственная политика / У. Кинг, Д. Клиланд. М. : Прогресс, 1982. - 582 с.

75. Клехо Ю. Я. Образовательный императив. М.: ИЦ проблем качества подготовки спец., 1998. - 368 с.80.

76. Ковал ев В. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия : учебник / В. В. Крвалев, О. Н. Волкова. М. : ООО «ТК Велби», 2002. - 424 с.

77. Ковалев В. В. Финансовый учет и анализ: концептуальные основы. М. : Финансы и статистика, 2004. - 270 с.

78. Кондраков Н. П. Бухгалтерский управленческий учет : учеб. пособие / Н. П. Кондраков, М. А. Иванова. М. : ИНФРА - М, 2006. - 368 с.

79. Кондратьева И. Г. Основы управленческого учета. М. : Финансы и статистика, 2000. - 160 с.

80. Кутер М. И. Теория бухгалтерского учета. М. : Финансы и статистика, 2002. - 640 с.

81. Лабынцев Н. Т. Управленческий учет и аудит в условиях рыночной экономики : науч.-практ. пособие / Н. Т. Лабынцев, Е. А. Шароватова, Р. Г. Михайленко. Ростов н/Д : РГЭУ (РИНХ), 2001. - 265 с.

82. Лактюшина 3. Н. Комплексная оценка эффективности управления организацией с использованием финансовых коэффициентов // Справочник экономиста. 2005. - № 8 (26). - С. 48-56.

83. Любушин Н. П. Экономический анализ: учеб. пособие для студентов вузов / Н.П. Любушин. 2-е изд., перераб. И доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.- 423 с.

84. Магура М.И. Обучение кадров как конкурентное преимущество/ М.И. Магура, М.Б. Курбатова// Управление персоналом. Спецвыпуск. 2004.- № 12. - с. 1-81.

85. Мейер М. В. Оценка эффективности бизнеса: что будет после Balanced Scorecard? М.: Вершина, 2004. - 272 с.

86. Мельник М. В., Когденко В.Г. Экономический анализ в аудите. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007, - 543 с.

87. Монахов В. М. Профессиональная педагогика. М.: Профессиональное образование, 1997.-512с.

88. Нивен П. Р. Сбалансированная система показателей: шаг за шагом: максимальное повышение эффективности и закрепление полученных результатов. М.: Баланс-Клуб, 2004. - 328 с.

89. Нивен П. Р. Сбалансированная система показателей // Консультант-плюс. -2004.

90. Никифорова Е. В. Публичная отчетность: принципы построения / Под ред. А. И. Афоничкина. М.: Финансы и статистика, 2002. - 96 л.: ил.

91. Никифорова Е. В. Система сбалансированных показателей: интегрированный менеджмент / Е. В. Никифорова, Н. П. Резникова // Проблема теории и практики управления. — 2006. № 3. — С. 46-53.

92. Никифорова Е. В. Публичная отчетность корпоративных структур и ее интерпретационные характеристики. Тольятти : Волжский ун-т им. В. Н. Татищева, 2004.

93. Николаева О. Е. Управленческий учет/ О.Е. Николаева, Т. В. Шишкова. -М.: ДомКниги, 2006 г.- 320 с.

94. Николаева С. А. Управленческий учет: проблемы адаптации к российской теории и практике // Бухгалтерский учет. 1996. - № 1. - С. 16-21.

95. Николаева С. А. Управленческий учет: проблемы адаптации к российской теории и практике // Бухгалтерский учет. 1996. - № 2. - С. 47.

96. Нили Э. Призма эффективности: карта сбалансированных показателей для измерения успеха в бизнесе и управления / Э. Нили, К. Адаме, М. Кеннерли. -М. : Баланс-Клуб, 2003. 398 с.

97. Оливе Н.-Г. Оценка эффективности деятельности компании. Практическое руководство по использованию сбалансированной системе показателей / Н.-Г. Оливе, Ж. Рой, М. Ветер : пер. с англ. М. : Изд. дом «Вильяме», 2004.

98. Оливе Н.-Г. Сбалансированная система показателей / Н.-Г. Оливе, А. Сьостранд // Консультант-плюс, 2004.

99. Кондратова И. Г. Основы управленческого учета. М. : Финансы и статистика, 2002.

100. Островенко Т. К. Проблемы методики анализа финансового состояния предприятия и его информационной базы / Т. К. Островенко, Г. Д. Гребнев // Экономический анализ: теория и практика. 2004. - № 5. — С. 48-55.

101. Палий В. Ф. Основы калькулирования. М. : Финансы и статистика, 1989.

102. Положение о корпоративном университете П 44000.37.101. -2005

103. Положение о планово-экономическом бюро Учебного центра П 72000.37.101.0081-2006

104. Разработка сбалансированной системы показателей : практ. рук. с примерами. 2-е изд., расшир. / под ред. А. М. Гершуна, Ю. С. Нефедьевой. - М. : ЗАО «Олимп - Бизнес», 2005. - 128 с.

105. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. 5-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2007.-495 с.

106. Рамперсад X. К. Универсальная система показателей деятельности: Как достигать результатов, сохраняя целостность : пер. с англ. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2004. 352 с.

107. Ребрин Ю. И. Процесс и содержание управления качеством продукции. -Таганрог : ТРТУ, 2004. 174 с.

108. Руководство по качеству ОАО «АВТОВАЗ»

109. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия : учебник. 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2006. - 425 с.

110. Савинова Е. А. Сбалансированная система показателей как инструмент формирования стратегии промышленного предприятия // Управленческий учет. 2007. - № 4.

111. Сарычев А. П. Содержание и технология повышения профессионализма сотрудников предприятия (на примере ОАО «АВТОВАЗ»), Дис. канд. пед. наук. Тольятти, 2002.

112. Сбалансированная система показателей: руководство по внедрению / Хервинг Р. Фридаг, Вальтер Шмидт : пер. с нем. М. Реш. — М. : Омега-Л, 2006. 267 с.

113. Селезнева Н. А., Соколов В. М. и др. Методологические основы функционирования развития системы непрерывного образования в области металлургии. М.: ИЦ проблем качества подготовки специалистов, 1992. - С. 182- 189.

114. Силбигер С. МВА за 10 дней : пер с англ. Э. В. Шустера // Консультант-плюс, 2001.

115. Сио К. К. Управленческая экономика : пер. с англ. М. : ИНФРА-М, 2000.-671 с.

116. Система профессионального образования в Российской Федерации.-Москва; ЕФО, 2001.

117. Соколов Я. В. Бухгалтерский учет от истоков до наших дней : учеб. пособие для вузов. М. : Аудит, ЮНИТИ, 1996. - 638 с.

118. Ткач В. И. Управленческий учет на предприятиях сферы услуг / В. И. Ткач, О. Н. Гончаренко. М. - Ростов н/Д : Изд. центр «Март», 2004. - 160 с.

119. Управление персоналом: Учебник для вузов / под ред. А.Я.Кибанов М, 2005

120. Учебный центр ОАО "АВТОВАЗ". Ю.Ф. Жиленкова, И.С. Кондратьева, Г.К. Желнина. 32 с.

121. Федоров И.Б., Еркович С.П., Коршуков С.В. Высшее профессиональное образование. -М.: МГТУ, 1998.

122. Фольмут X. И. Инструменты конроллинга от А до Я : пер. с нем. М. Л. Лукашевич, Е. Н. Тихоненкова. М. : Финансы и статистика, 1998. - 288 с.

123. Фомин В. П. Анализ сбалансированности показателей развития предприятия : научно-прак. издание. Самара : ООО «ИПК. «Содружество», 2008.-208 с.

124. Хайдаров Я. К. Научно-педагогические основы единства общего и профессионального образования в средних специальных заведениях. Автореф. дис. . докт. пед. наук. Ташкент, 1990. - 35 с.

125. Хорнгрен Ч. Т. Бухгалтерский учет: управленческий аспект / Ч. Т. Хорнгрен, Дж. Фостер : пер с англ. -М. : Финансы и статистика, 1995. 416 с.

126. Чая В. Т. Международные стандарты финансовой отчетности / В. Т. Чая, Г. В. Чая. М. : КНОРУС, 2005. - 240 с.

127. Чернова Ю.К., Сарычев А.П. Пути повышения уровня профессионализма в условиях производства. Тольятти: АО «АВТОВАЗ». 2000.- 182с.

128. Чумаченко Н. Г. Учет и анализ в промышленном производстве США. — М. : Финансы, 1971.

129. Шаги самарского автопрома // Самара и губерния. 2007. - № 4. - С. 316.

130. Шевцов В. Прогнозы развития российского автомобильного рынка // АВТОБИЗНЕС. 2004. - № 47. - С. 6-7.

131. Шеремет А. Д. Методика финансового анализа деятельности коммерческих организаций / А. Д. Шеремет, Е. В. Негашев. М. : ИНФРА-М, 2003.-237 с.

132. Шеремет А. Д. Управленческий учет. М. : ИД ФБК ПРЕСС, 1999. -512 с.

133. Шеремет А. Д. Управленческий учет. 2-е изд. - М. : ИД ФБК-ПРЕСС, 2002.-382 с.

134. SWOT анализ образовательной технологии корпоративного университета ОАО «АВТОВАЗ»1. Оценка внутренней среды

135. Аспекты оценки . Сильные стороны Слабые стороны1 2 3

136. Привлечение студентов высших, среднетехнических и среднеспсциальных учебных заведений Слабая организация международной деятельности

137. Оперативное реагирование на изменяющиеся требования рабочих мест к уровню квалификации персонала Отсутствие системного взаимодействия с Учебными центрами передовых автомобилестроительных предприятий

138. Дифференцированные системы подготовки: широкий спектр подготовки, различные программы подготовки Частичная неудовлетворенность работодателя знаниями выпускников

139. Взаимодействие с ВУЗами РФ

140. Постоянный спрос на специалистов с высоким уровнем профессиональной подготовки по техническим специальностям

141. Учебный процесс Возможность подготовки работников ОАО "АВТОВАЗ" без отрыва от производства Часть процесса подготовки в КУ проходит с отрывом от производства: обучение 5 раз в неделю, длительность подготовки от 1-2 недель (40-80 часов) до 1 месяца

142. Мониторинг учебного процесса (отслеживание каждого этапа подготовки) Не учитываются способности к восприятию учебного материала различных возрастных групп обучающихся

143. Постоянная поддержка полученных знаний на соответствующем уровне Частично устаревшая учебно-материальная база

144. Обучение практическим навыкам студентов через проведение практики по специальности на будущем рабочем месте Отсутствие четких показателей оценки качества образовательных услуг КУ

145. Введение нового учебного оборудования предшествует обучению преподавательского состава эксплуатации данного оборудования Отсутствие четких показателей оценки эффективности подготовки в КУ

146. Система информационного и технологического сопровождения учебной деятельности Стратегические цели КУ не содержат целевых значений показателей (следовательно нет эталона для оценки).

147. Теоретическое и производственное обучение

148. Разработка учебных программ и курсов в соответствии с НТП и изменениями на рынке образования

149. Функционирует автоматизированная информационная система подготовки (АИС) «Управление обучением»

150. Повышение квалификации производится по всем категориям персонала1. Продолжение приложения 11 2 3

151. Контролирование и совершенствование результативности подготовки осуществляется через обратную связь со слушателями и потребителями подготовки (начальниками цехов/отделов) в виде анкетного спроса экспертов

152. Организация работы учебно-методического совета ОАО «АВТОВАЗ» по подготовке, переподготовке и повышению квалификации персонала

153. Централизованный учет персонала, прошедшего обучение

154. Заинтересованность ОАО "АВТОВАЗ" в осуществлении исследовательской деятельности КУ на базе предприятия Нет четкой организации плана мероприятий по проведению исследовательской деятельности

155. Взаимодействие с НТЦ Незаинтересованность персонала исследовательской и инновационной деятельностью

156. Недостаточное стимулирование персонала на исследовательскую и инновационную деятельность

157. Отсутствие современно-оснащенной материально-технической базы для реализации исследовательской деятельности1. Консерватизм сотрудников

158. Постоянное совершенствование педагогического мастерства преподавателей теоретического и инструкторов производственного подготовки Морально устаревшее оборудование

159. Постоянные инвестиции в обучение со стороны ОАО «АВТОВАЗ\* Инертность и отсутствие моральной и материальной заинтересованности сотрудников в развитии КУ

160. Аспекты оценки Благоприятные возможности Угрозы1 2 3

161. Потребность в повышении квалификации работников других организаций Усиление конкуренции на рынке образовательных услуг со стороны ВУЗов

162. Постоянный спрос на специалистов с высоким уровнем профессиональной подготовки в области автомобилестроения Недовольство заказчика качеством подготовки

163. Расширение сферы услуг КУ ОАО «АВТОВАЗ»

164. Позиция на рынке Обучение практическим навыкам студентов высших, среднетехнических и среднеспециальных учебных заведений; персонала предприятий-поставщиков дилерской сети

165. Подготовка кадров на другие предприятия

166. Проведение интерактивных и дистанционных форм подготовки, которые позволят вести обучение без отрыва от производства

167. Сотрудничество и обмен сбытом с зарубежными коллегами

168. Учебный процесс Создание электронных учебных пособий, совершенствование учебно-методической документации Низкий уровень использования в учебном процессе опыта конкурентов КУ ОАО "АВТОВАЗ"

169. Возможность организационного или технологического изменения в предприятии с опережающим обучением кадров

170. Привлечение молодежи: профориентация школьников, организация кружков детского технического творчества

171. Внедрение зарубежных формам подготовки персонала

172. Потенциальное сотрудничество с учебными заведениями с целью получения научно-обоснованных современных методик и внедрение рациональных предложений

173. Привлечение высококвалифицированных преподавателей со стороны169 Окончание приложения 11 2 3

174. Включение в региональные, федеральные прогары развития Интенсификация мирового рынка исследований• Приобретение новейшего оборудования, отвечающего специализации конкретной лаборатории Снижение инвестиции в обучение со стороны ОАО «АВТОВАЗ»

175. Постоянное обновление библиотечного фонда Влияние на коллектив устаревших образовательных стандартов

176. Развитие и совершенствование учебно-материальной базы и учебно-методической документации Отсутствие моральной и материальной мотивации сотрудников КУ и как следствие потеря высококвалифицированных специалистов

177. Ресурсное обеспечение Внедрение нового учебного оборудования, отвечающего тенденциям развития производственного процесса 1 ОАО "АВТОВАЗ"

178. Возможность прохождения высококвалифицированной практики ППС за рубежом

179. Предоставление работникам КУ внеочередного отпуска

180. По завершении подготовки слушателям курсов выдается свидетельство установленного образца