МІНІСТЕРСТВО АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ І ПРОДОВОЛЬСТВА УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ

ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

МАТЕРІАЛИ

наукової конференції студентів Сумського НАУ

(1-8 листопада 2014 р.)

ТОМ І

Суми - 2014

УДК 631.4(477.52-25(06)

Рекомендовано до друку науково-координаційною радою Сумського НАУ (протокол №3 від 20.11.2014 р.)

Редакційна рада:
Ладика В.І., д.с.г.н., професор, академік НААН України
Маслак О.М., к.е.н., доцент
Данько Ю.І., к.е.н., доцент

Редакційна колегія:
Ксенофонтова М.М., к.е.н., доцент
Михайліченко М.А., к.і.н.

Матеріали наукової конференції студентів Сумського НАУ (1-8 листопада 2014 р.). – В 3 т./Т.І. – Суми, 2014. – 357 с.

У збірку увійшли тези доповідей наукової конференції студентів Сумського НАУ, присвяченої Міжнародному дню студента.

Для викладачів, студентів, аспірантів інших навчальних закладів

© Сумський національний аграрний університет, 2014

ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ

ОЦІНКА КРЕДИТОСПРОМОЖНОСТІ КЛІЄНТА КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ

Хацько Ю., студ.6 курсу ІЗО, спец. «Фінанси і кредит», магістр
Науковий керівник: к.е.н, доцент Шалигіна І.В.

В умовах формування ринкового середовища, значного спаду промислового та сільськогосподарського виробництва велика увага в організаційній та структурній перебудові економіки приділяється комерційним банкам та банківській системі в цілому.

Провідна роль у вирішенні значних проблем належить саме кредитним відносинам та банкам, що пояснюється не лише збільшенням їхньої ролі в розвитку економіки, але й наявною можливістю швидко і ефективно реагувати на впроваджувані нові механізми господарювання.

Після одержання клопотання і необхідних документів для оформлення кредиту банк повинен проаналізувати та ретельно вивчити діяльність потенційного позичальника, визначити його кредитоспроможність, можливість і доцільність надання йому кредиту, оцінити перспективи своєчасного повернення кредиту.

Кредитоспроможність клієнта комерційного банку - здатність позичальника повністю і в строк розрахуватися по своїх боргових зобов'язаннях (основному боргу і відсоткам). На відміну від його платоспроможності вона не фіксує неплатежі за минулий період або на якусь дату, а прогнозує здібність до погашення боргу на найближчу перспективу. Рівень кредитоспроможності клієнта визначає ступінь ризику банку, пов’язаного з видачею позики конкретному позичальникові

Кредитоспроможність визначають комерційні банки з кожним із позичальників, вона є одним із важливих етапів розгляду заявки на кредит. Для визначення кредитоспроможності існують різноманітні методики аналізу фінансового стану клієнта та його надійності, використовуються показники, що дають можливість оцінити поточне фінансове становище, перспективи змін, спроможність у разі потреби ліквідувати грошові кошти з різних джерел (коефіцієнти ліквідності, заборгованості, погашення боргу, рентабельності тощо).

Основними критеріями оцінки кредитоспроможності позичальника можуть бути:

♦ репутація позичальника: кваліфікація та здібності керівника; дотримання ділової етики, договірної та платіжної дисципліни; своєчасність погашення раніше виданих позичок та інших зобов'язань;

♦ фінансовий стан позичальника: забезпеченість фінансовими ресурсами, ефективність використання фондів, рентабельність та ліквідність його балансу;

♦ прогноз розвитку господарства з урахуванням кон'юнктури ринку: оцінка продукції, що випускається та стан її реалізації; характер послуг, конкурентоспроможність на внутрішньому та зовнішньому ринках; попит на продукцію; обсяги експорту; здатність до інновацій тощо.

В Україні критерії оцінки фінансового стану підприємства - позичальника визначаються кожним комерційним банком самостійно.

Способами оцінки кредитоспроможності клієнта банку є:

- оцінка менеджменту;
- оцінка фінансової стійкості клієнта;
- аналіз грошового потоку;
- збір інформації про клієнта;
- спостереження за роботою клієнта шляхом виїзду на місце.

На підставі оцінки кредитоспроможності потенційного позичальника банк прогнозує ризик неповернення кредиту і приймає рішення про надання або відмову у наданні кредиту.

Фінансовий стан позичальника банк оцінює в кожному випадку укладання договору про здійснення кредитної операції, а надалі — не рідше одного разу на три місяці, а якщо позичальником є банк — не рідше ніж один раз на місяць.

Кредитні операції приносять банківським установам значну частину прибутку, причому вони пов’язані з кредитним ризиком і ризиком втрати ліквідності та платоспроможності, а у кінцевому підсумку – з ризиком банкрутства. Знизити кредитний ризик банку допомагає грамотно розроблена методика оцінки кредитоспроможностіСучасні наукові розробки в галузі управління кредитними ризиками спрямовані здебільшого на вдосконалення методики оцінки стану кредитоспроможності позичальника як одного з етапів організації кредитного процесу та подальшого контролю за використанням позикових коштів.

Отже, банку при розробці методики оцінки кредитоспроможності позичальника необхідно враховувати не тільки кредитний ризик, але й сучасний розвиток підприємств, а також зростання конкуренції на ринку кредитних послуг. Безперечно, що завищення класу позичальника призводить до зростання рівня кредитного ризику банківської установи, а з іншого боку, заниження класу позичальника призводить до зниження попиту на кредитні ресурси з боку суб’єктів господарювання. Тому при розробці методики оцінки кредитоспроможності позичальника необхідно максимально врахувати особливості його фінансово-господарської діяльності.

БАНКІВСЬКІ РИЗИКИ ТА СПОСОБИ УПРАВЛІННЯ НИМИ

Бєсєдін С.О., 4 курс ФЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: к.е.н., доц., Хромушина Л.А.

Ризик є невід'ємною складовою функціонування будь-якого банку. Банківська справа загалом є ризиковою, але передбачений та знижений до мінімального рівня ризик дає змогу отримувати стабільний прибуток. Разом з тим, угоди з підвищеним рівнем ризику при їх сприятливому завершенні приносять банкам високі прибутки. Управління банківськими ризиками - спеціальний вид менеджерської діяльності, націлений на пом'якшення впливу ризику на результати роботи банку. Робота менеджера по ризиках націлена на захист банку від ризиків, що загрожують його доходам, і забезпечує вирішення головного завдання банківського менеджменту - вибір з альтернативних можливостей оптимального варіанту.

Існують декілька підходів до класифікації ризиків в діяльності комерційних банків. Те, яким чином банківські ризики будуть розділені на види, залежить від ознак, покладених в основу класифікації. За часом ризики можна розділити на ретроспективні, поточні та перспективні. Поділ ризиків за часом необхідно для того, щоб, проаналізувавши ретроспективні ризики, більш точно попереджати поточні та перспективні ризики. За ступенем (обсягу) банківські ризики можна визначити як низькі, помірні і повні. Ризики є сенс ділити також на: відкриті та закриті.

До типових банківських ризиків належать: кредитні ризики; ризик країни (включаючи ризик не переказу коштів); ринковий ризик; фондовий ризик; валютний ризик; процентний ризик; ризик ліквідності; операційний ризик; правовий ризик; ризик втрати ділової репутації (репутаційний ризик); стратегічний ризик. Розробляючи власну політику управління ризиками, комерційний банк повинен чітко виділити в ній свою стратегію, а також рамки (межі) цієї політики. Визначаючи стратегію, банк розглядає цілий ряд проблем - від моніторингу ризику до його вартісної оцінки. Стратегія управління ризиком повинна дозволяти використовувати всі можливості розвитку власного бізнесу й одночасно утримати ризик на керованому рівні.

Враховуючи негативні наслідки політичної кризи в Україні банківський бізнес в України хоч і демонструє помірне відновлення та поступовий розвиток, однак все ще продовжує залишатись достатньо ризиковим. Банківська система України за підсумками січня-лютого 2014 року отримала 2,6 млрд. грн. збитків проти 788 млн. грн. прибутку, отриманого за підсумками січня-лютого 2013 року. Прибуток банків України в 2013 році становить, близько 2,5 млрд. грн. Банківська система України в 2012 році спрацювала з прибутком 4899 млн. грн. Такий негативний тренд свідчить про недостатньо ефективне функціонування банківських установ і здійснення ними своєї діяльності в зоні високого рівня ризику.

Банківські установи почали підвищення процентних ставок за річними депозитами. У лютому 2014 року середньомісячні відсоткові ставки за депозитами в національній валюті зросли до рівня 14,14 % (на 4,41 %), порівняно із червнем 2013 року. Відповідно зросли і депозитні ставки в іноземній валюті. Проте, загальний обсяг депозитів у національній валюті в лютому 2014 р. зменшився на 5,1 % – до 392,0 млрд. грн. (із початку року на 7,2 %). Одночасно загальний обсяг депозитів в іноземній валюті (у доларовому еквіваленті) зменшився в лютому на 5,8 % (з початку року на 7,6 %) – до 28,5 млрд. дол. США. Через брак гривневої ліквідності учасники грошового-кредитного ринку були впевнені, що найближчим часом ситуація зміниться на краще і приплив депозитів населення відновиться. Тому почали підвищувати відсоткові ставки, щоб залучити більше клієнтів, але цим самим посилили свій ризик коштів на вкладах. У лютому залишки за кредитами в національній валюті зменшилися на 1,6 % (з початку року на 1,8 %) – до 586,0 млрд. грн. В іноземній валюті залишки за кредитами (у доларовому еквіваленті) збільшилися на 1,8 % (з початку року зменшилися на 0,1 %) – до 38,5 млрд. дол.. США. В умовах політичної кризи банки почали вдаватися до застосування всіх доступних способів зниження банківських ризиків, серед яких найбільш вживаним є спосіб лімітування видачі кредитів (встановлення граничних сум здійснюваних кредитних операцій).

Основні способи управління ризиками банківської діяльності доцільно систематизувати на дві групи: стратегічні; тактичні та оперативні. Стратегічні заходи мають бути спрямовані на нейтралізацію дії стратегічних чинників ризику, пов'язаних із упровадженням на ринок інноваційних видів банківських продуктів, виходом із вже існуючими послугами на нові ринки, співпрацею із "сумнівними" клієнтами тощо. До способів тактичного та оперативного управління банківськими ризиками можна віднести: створення банком резервів під "ризикові" види послуг; формування поточних і оперативних фінансових планів та бюджетів; організацію постійного моніторингу; створення і систематизацію бази даних щодо фінансово-економічного стану існуючих та потенційних клієнтів; здійснення аналізу дотримання комерційним банком нормативів діяльності, встановлених Національним банком України, тощо. Таким чином, управляти ризиками доцільно системно, виділивши стратегічні, тактичні та оперативні методи впливу, які дадуть змогу вчасно та якісно управляти поточною діяльністю банку, що забезпечить його фінансову стійкість і сприятиме підвищенню його конкурентоспроможності на ринку.

СУЧАСНИЙ СТАН АКТИВНИХ ОПЕРАЦІЙ БАНКУ

Пальощенко Н.М., студ. 5 курсу, ФЕіМ, групи ФІК 1401-1м
Науковий керівник: ст. викладач Божок О.М.

Активні банківські операції - це операції, за допомогою яких банки розміщують наявні в їхньому розпорядженні ресурси з метою отримання необхідного прибутку і забезпечення своєї ліквідності.

У відповідності з законом України «Про банки і банківську діяльність» активними операціями називають кредитні та інші вкладення банківських ресурсів з метою їх ефективного використання. При умілому розміщенні ресурсів комерційні банки отримують прибутки (як плату за надані ними кредити), а клієнти отримують у користування необхідні їм кошти.

Кредитування - одна з важливих функцій банків як спеціалізованих кредитних установ банківський кредит сприяє вільному переміщенню капіталу в економіці, забезпечуючи розвиток найефективніших сфер господарювання й економіки в цілому.

Нині банківське кредитування економічних структур набуває ще більшого значення, оскільки головним чинником фінансового забезпечення інвестиційного процесу в Україні найближчим часом, як вважають фахівці мають стати внутрішні ресурси, насамперед банківське кредитування.

В Україні об'єктами кредитування є переважно юридичні особи, яким надається 60,4% (436,7 млрд. грн) від загального обсягу виданих кредитів. Обсяги наданих кредитів фізичним особам і підприємцям тим часом складають 38,1% (275,7 млрд. грн) від сукупного кредитного портфеля.

Збільшення активів і обсягу кредитного портфеля можна вважати позитивними факторами, але при цьому необхідно проаналізувати структуру банківських активів і якість кредитного портфеля. Як відомо, необхідною умовою фінансової стабільності комерційних банків та їх успішного розвитку є не лише кількісне зростання обсягу активів, але і досягнення їх раціональної і оптимальної структури, її подальше вдосконалення, спрямоване на зменшення обсягу робітників і проблемних активів та на диверсифікацію банківських активів.

Вагомою причиною, яка безпосередньо впливає на стан банківської системи, є відсутність законодавчого забезпечення. Основна сфера банківської діяльності - кредитування - в Україні досі слабо законодавчо забезпечена. Нині правовідносини з кредитування регулюються окремими положеннями Цивільного кодексу України. Норми чинного законодавства не відповідають сьогоднішнім вимогам, а нормативне регулювання кредитних відносин не має системного характеру й не забезпечує ефективного функціонування і розвитку ринку кредитних ресурсів України. На сьогодні в Україні досі не прийнято Закону «Про кредит».

Тобто, банківська діяльність в Україні у сфері здійснення активних операцій має як позитивні, так і негативні моменти.

Позитивними тенденціями є збільшення банківських активів, в більшій мірі за рахунок зростання кредитного портфеля, який сприяє економічному розвитку України. Поступово зростають обсяги довгострокового кредитування, що свідчить про переорієнтацію банківських установ із здійснення короткотермінових і спекулятивних операцій на кредитування реального сектора економіки.

Але існують і негативні тенденції, які впливають на здійснення активних операцій комерційних банків. Негативну роль у діяльності банків відіграє високий рівень проблемних кредитів, незадовільний економічний стан позичальників, іноді недостатність необхідної інформаційної бази про своїх клієнтів, нерозвиненість фондового ринку України.

У зв'язку з світовою фінансовою кризою збільшується кількість операцій в іноземній валюті, що свідчить про нестабільність національної грошової одиниці.

Актуальною залишається проблема максимально ефективного використання ресурсів. Необхідна і швидка переорієнтація комерційних банків з операцій на фінансовому та валютному ринках на кредитування економіки, яке повинно бути одним з найважливіших завдань подальшого розвитку банківської системи. Високі ризики вкладів і рівень інфляції також не стимулюють банки до активної інвестиційної діяльності.

Банківська система України не може існувати автономно і безпосередньо залежить від стану економіки країни, політики уряду і Національного банку України. Тому першочерговим завданням держави є створення необхідних умов для ефективної діяльності та подальшого розвитку та вдосконалення банківської системи України, її спрямування на дійсні потреби поступового зростання економіки, виведення її з економічної та фінансової кризи.

Таким чином, комерційні банки через активні операції відкривають доступ до своїх фондів різноманітного роду позичальникам: приватним особам, компаніям і уряду. Банківські операції полегшують рух товарів і послуг від виробників до споживачів, так і фінансову діяльність уряду. Вони надають частину коштів обігу, а самі виступають як засіб регулювання кількості грошей в обігу. Активні операції наочно свідчать про те, що національна система комерційних банків відіграє важливу роль у функціонуванні економіки.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Золотарьов О.В., студ.6 курсу ІЗО, спеціальності «Фінанси»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Конєва І.І.

Сучасні умови господарювання ставлять перед підприємством безліч завдань, які необхідно вирішувати у режимі швидкого реагування. Це питання збільшення обсягів виробництва, раціонального використання усіх видів ресурсів підприємства, оптимального завантаження виробничих потужностей тощо. однією з основних проблем серед ряду цих завдань є проблема можливості використання власного фінансового потенціалу для швидкого реагування на зміни зовнішнього економічного середовища. Як наслідок, набувають актуальності проблеми дослідження сутності та формування фінансового потенціалу підприємства для ефективного маневрування фінансовими ресурсами та оптимізації їх використання при нестабільності, невизначеності та динамізму ринкового середовища господарювання.

Проблема формування фінансового потенціалу українських підприємств стає все актуальнішою в умовах невпинної глобалізації ринку. Все це загалом визначає важливість контролю за станом господарської діяльності підприємства з погляду дії зовнішніх та внутрішніх чинників його діяльності та визначення його фінансового потенціалу для стійкого розвитку.

Фінансовий потенціал не існує окремо – це елемент загального економічного потенціалу підприємства, як системи усіх можливостей і здатностей підприємства в усіх сферах його функціонування. Фінансовий потенціал підприємства існує у системі, він не є ізольованим різновидом потенціалу, а одним із визначальних елементів системи економічного потенціалу підприємства.

Фінансовий потенціал підприємства не формується спонтанно та хаотично. Існує певна послідовність моментів, що передує його формуванню. Фінансовий потенціал підприємства та його рівень тісно пов'язаний з конкурентоспроможністю підприємства. Пояснюється це тим, що за умови наявності великого обсягу фінансових ресурсів, але за відсутності можливостей виробничого, організаційного, маркетингового характеру, а також відсутності можливості ефективного використання кадрових ресурсів, фінансовий потенціал не може бути ефективно реалізований, оскільки підприємство не в змозі використати наявні фінансові ресурси для досягнення визначених цілей.

Важливим моментом формування фінансового потенціалу є сукупність факторів внутрішнього та зовнішнього середовища організації, що постійно впливають як на неї загалом, так і на фінансовий потенціал зокрема. Фінансовий потенціал слід розглядати не як ізольований елемент підприємства, а як елемент, що впливає не розвиток підприємства і на нього впливають всі фактори як внутрішнього, так і зовнішнього середовища.

Важливою характеристикою фінансового потенціалу є розгляд його у динаміці, оскільки основним чинником його дестабілізації є саме зовнішнє середовище функціонування підприємства. Саме тому слід брати до уваги те, що рівень фінансового потенціалу залежить від наявності власних фінансових ресурсів та умов доступу до фінансових ресурсів, що можуть бути залучені підприємством із зовнішнього середовища. Фінансовий потенціал необхідно поділяти на короткостроковий фінансовий потенціал та довгостроковий фінансовий потенціал, оскільки періоди його існування відрізняються, що пояснюється виникненням у довгостроковому періоді більшої кількості факторів впливу та факторів ризику, що мають тенденцію до негативних впливів на рівень фінансового потенціалу у довгостроковому періоді.

Для ефективного формування та використання фінансового потенціалу необхідно брати до уваги також і людський фактор, а саме підприємницькі здібності. На будь-якому підприємстві необхідно адекватно оцінювати поточні та перспективні фінансові можливості та перетворювати вхідні ресурси в економічні та фінансові блага. Це все завдання керівника підприємства, який за умови високого рівня підприємницьких здібностей зможе максимально задовольняти потреби організації в умовах постійного динамізму зовнішнього середовища господарювання.

На формування фінансового потенціалу також впливає і система управління підприємством. Якщо підходити до даного аспекту з точки зору ефективності, то при неефективному, несистемному управління підприємством втрачаються також і елементи фінансового потенціалу, які у недалекому майбутньому могли б бути визначальними для розвитку організації.

Вплив діяльності підприємства на формування фінансового потенціалу є безперечним. За умови здійснення прибуткових виробничих процесів на підприємстві рівень фінансового потенціалу зростає, якщо ж дані процеси відсутні – рівень фінансового потенціалу залишається незмінним, а за умови збиткової діяльності рівень фінансового потенціалу зменшується. Отже, існує прямо пропорційна залежність між прибутковістю діяльності підприємства і його фінансовим потенціалом.

Отже, можемо зробити висновок, про те, що існування у підприємства різних видів потенціалу і фінансового потенціалу зокрема є важливим елементом забезпечення розвитку підприємства. Фінансовий потенціал відіграє важливу роль в ефективному функціонування підприємства в умовах перехідної економіки. Саме наявність фінансового потенціалу у підприємства свідчить про ефективність його діяльності та доцільність існування.

ОЦІНКА ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Кулик А.В., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Максимова Н.О.

На даний час, аграрний сектор є однією із найважливіших галузей економіки України, проте недостатність фінансування сільськогосподарських підприємств стримує розвиток аграрної сфери.

Головним чинником росту ефективності АПК за сучасних умов є підвищення інноваційної активності сільськогосподарських підприємств, яке безпосередньо пов'язано з інвестиційною підтримкою. Проте низька інвестиційна привабливість сільськогосподарських підприємств, яка склалась під впливом як зовнішніх, так і внутрішніх чинників, знижує можливість впровадження інновацій і, відповідно, зменшує ефективність виробництва. У зв'язку з цим актуальності набувають дослідження стану інвестиційної привабливості підприємств АПК та можливі шляхи підвищення інноваційної активності.

Оцінка інноваційно - інвестиційної привабливості - перший крок для прийняття рішення щодо доцільності капіталовкладень у підприємство, його придбання або порівняльної характеристики з аналогічними підприємствами певної галузі. Інноваційна складова з позицій потенційного інвестора має важливе значення, оскільки ринок з його законами конкуренції постійно вимагає від підприємств наукового пошуку та вдосконалення існуючих методів і технологій, випуску продукції з новими якісними споживчими властивостями.

Головною метою оцінки інноваційно-інвестиційної діяльності підприємства є вибір найбільш ефективних інноваційно-інвестиційних проектів та обґрунтування програм їх реалізації.

Процес проведення аналізу інвестиційної діяльності підприємства включає в себе такі основні етапи:

1. Вибір та підготовку до аналітичного дослідження необхідної вихідної інформації;
2. Аналітичну обробку відібраної вихідної інформації, формування аналітичної інформації;
3. Інтерпретацію отриманої аналітичної інформації;
4. Підготовку висновків та рекомендацій за результатами проведеного аналізу.

Основним завданням інноваційно – інвестиційної привабливості є оцінка:

1) інноваційно – інфраструктурного стану підприємства;
2) майнового стану підприємства;
3) достатності власного та залученого капіталу для поточної господарської діяльності;
4) досягнутого рівня стійкості фінансового стану підприємства, його фінансової стабільності, забезпеченості власними оборотними коштами, достатності основних засобів, виробничих запасів і незавершеного виробництва для забезпечення конкурентоздатності і рентабельності продукції;
5) платоспроможності підприємства і ліквідності майна.

В економічній літературі немає єдиного методичного підходу для вирішення питань оцінки інноваційної та інвестиційної привабливості. Найбільш поширені на практиці два підходи оцінки:

- перший - ґрунтується на використанні загальновизнаних показників (коефіцієнтів), які характеризують різні напрямки господарської діяльності підприємств та їх ділову активність. Одержана внаслідок такої оцінки значна кількість даних фактично не дає змоги зробити остаточний висновок;
- другий підхід – визначення узагальнюючого інтегрального показника. Інтегральна оцінка дає змогу поєднати в одному показнику значну кількість чинників, різних за призначенням, одиницями виміру та вагомістю. Метод інтегральної оцінки інноваційної та інвестиційної привабливості підприємств має недолік пов'язаний з тим,що інтегральний показник призводить до втрати логічного зв'язку з його основними елементами, тим самим позбавляючи його практичної цінності.

Оцінка і прогнозування інноваційно-інвестиційної привабливості аграрних підприємств України також мають бути безпосередньо пов'язані з державною регіональною політикою, яка забезпечую розвиток окремих регіонів з урахуванням сукупності факторів, зокрема раціонального використання наявного економічного і природного потенціалу, територіального розподілу праці та взаємної економічної кооперації.

Отже, комплексні дослідження інноваційно-інвестиційної привабливості мають ґрунтуватись на логіці інноваційно-інвестиційних рішень, яка передбачає вкладення коштів там, де сприятливіші умови інвестування. Оскільки ідеальних умов у реальній практиці не буває, такі рішення приймаються, як правило, шляхом вибору більш прийнятних варіантів серед сукупності можливих. Необхідність державного регулювання інноваційно-інвестиційних процесів, прийняття довгострокових програм давно усвідомлено в економічно розвинених країнах. У них створюється сприятливий інноваційно-інвестиційний клімат у сфері науково-дослідної діяльності. Питання переходу України до інноваційної моделі розвитку привертає дедалі більшу увагу науковців, політиків, представників бізнесу. Таким чином, за таких умов національна економіка може зайняти достойне місце в світовому ринковому середовищі.

УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РИЗИКАМИ ПІДПРИЄМСТВ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ

Цимбал О.І., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: к.е.н, доцент Шилигіна І.В.

Суттєвим фактором, що впливає на ефективність використання фінансових ресурсів сільськогосподарських підприємств є фактор ризику. Оскільки ризик у виробничому процесі, незалежно від його конкретних форм, зрештою з'являється у вигляді можливого зменшення реальної віддачі від використаних фінансових ресурсів порівняно з очікуваною, то його врахування має важливе значення в системі управління фінансовими ресурсами сільськогосподарських підприємств.

Фінансовий ризик в сільському господарстві розглядають як результат вибору власником або менеджером альтернативного фінансового рішення, спрямованого на досягнення бажаного результату в умовах невизначеності його реалізації, характеризується специфічними характеристиками, які визначаються особливостями галузі сільського господарства: природно-кліматичні умови; сезонний характер виробництва; подовжений операційно-фінансовий цикл; залежність від розвитку регіонального ринку, коливання цін на сільськогосподарську продукцію, що ускладнює планування грошових надходжень від реалізації, особливо на етапі посівних робіт (найбільш витратного періоду) та ін. Управління системою фінансових ризиків – основна умова економічної безпеки сільськогосподарського підприємства, яке передбачає сукупність методів з визначення, вивчення, нейтралізації ризиків та контролю за ефективністю прийнятих фінансових рішень.

Умови функціонування сільськогосподарського підприємств в сучасній економіці стають дедалі складнішими, кількість факторів, які впливають на їх діяльність, все збільшується. Одні з них є зовнішніми по відношенню до підприємства, а інший внутрішніми.

До основних зовнішніх факторів, які впливають на рівень економічного ризику в сільськогосподарських підприємствах відносяться: природно-кліматичні умови, законодавство, податкова система, непередбачені дії органів державного управління, конкуренція та дії партнерів, політико-економічна ситуація в країні, економічний стан галузі, міжнародні події, корупція та організована злочинність. Можна відмітити, що з кожним роком збільшується число зовнішніх факторів, що впливають на рівень ризику і потребують врахування в діяльності сільськогосподарських підприємств.

Не менш багато чисельними є і внутрішні фактори. Варто виділити наступні чотири групи факторів: стратегія підприємства; принципи діяльності підприємства; ресурси та їх використання; якість та рівень маркетингу.

У теперішній час система внутрішніх механізмів нейтралізації фінансових ризиків сільськогосподарських підприємств передбачає використання наступних основних методів:

1. Уникнення ризику. Метод полягає в розробці таких заходів внутрішнього характеру, які повністю виключають конкретний вид фінансового ризику.

2. Лімітування концентрації ризику. Механізм лімітування концентрації фінансових ризиків використовується зазвичай для тих видів, які виходять за межі допустимого рівня, тобто для фінансових операцій, які здійснюються в зоні критичного чи катастрофічного ризику.

3. Механізм диверсифікації ризику використовується, насамперед, для нейтралізації негативних фінансових наслідків несистематично (специфічних) видів ризиків. Принцип дії механізму диверсифікації заснований на поділі ризиків.

4. Механізм трансферту (мінімізації) фінансових ризиків передбачає їх передачу партнерам під час окремих фінансових операцій.

5. Механізм самострахування фінансових ризиків заснований на резервуванні підприємством частини фінансових ресурсів, що дозволяє подолати негативні фінансові наслідки від тих фінансових операцій, де дані ризики не пов'язані з діями контрагентів.

6. Серед інших методів внутрішньої нейтралізації фінансових ризиків, які використовуються підприємством, можуть бути: забезпечення вимоги контрагента з фінансової операції додаткового рівня премії за ризик, отримання від контрагентів певних гарантій, забезпечення компенсації можливих фінансових втрат від ризиків за рахунок системи штрафних санкцій.

Отже, що б вижити в конкурентному ринковому середовищі, підприємству необхідно приймати сміливі, обґрунтовані ризикові рішення, спрямовані на підвищення конкурентних переваг. При цьому неминуче підвищується рівень економічного і фінансового ризику. У таких умовах сільськогосподарські підприємства повинні регулярно проводити збір та обробку релевантної інформації , визначати і оцінювати можливе джерело ризику внутрішнього і зовнішнього середовища, ефективно управляти ними з метою зменшення його негативного впливу на фінансовий стан підприємство. На будь-якому рівні обізнаності можна вжити заходів реагування на приховане явище, що поступово підготує сільськогосподарське підприємство до дій в умовах небезпеки, що загрожує.

ФОРМУВАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Дмитренко А. В., 5 курсу ФЕіМ, спец. "Фінанси і кредит"
Науковий керівник к. є. н., доц. Хромушина Л. А.

У ринкових умовах одним з найважливіших показників, що характеризує ефективність усіх іидів діяльності підприємства є прибуток. Для будь-якого підприємства він є основним джерелом їласних фінансових ресурсів, засобом для забезпечення розширеного відтворення. За величиною та іфективністю використання прибутку підприємства визначається його рейтинг. Разом з тим прибуток є нструментом управління діяльністю підприємства. Актуальним завданням підприємств в ринкових мовах є забезпечення прибутковості своєї діяльності.

Традиціно прибуток розглядається як перевищення доходів підприємства над його витратами, протилежному ж випадку формується збиток. З економічного погляду прибуток — це різниця між рошовими надходженнями і грошовими виплатами. З господарського погляду прибуток — це різниця ніж майновим станом підприємства на кінець і початок звітного періоду.

Прибуток є найважливішим показником, який узагальнено характеризує виробничо-фінансову ііяльність підприємства. В отриманому прибутку відображається виконання таких важливих якісних юказників, як підвищення продуктивності праці, зниження собівартості та підвищення якості продукції, іикористання виробничих фондів. Прибуток є основним джерелом розширення основних і оборотних рондів, дієвим фактором, який стимулює (шляхом створення та використання фондів економічного химулювання) до досягнення якомога вищих показників виробництва.

Абсолютна сума прибутку, отримана підприємством, у тому числі прибуток від основної ііяльності, є дуже важливим показником. Щоб зробити висновок про рівень ефективності роботи іідприємства, отриманий прибуток необхідно порівняти зі здійсненими витратами. Співвідношення ірибутку з авансованою вартістю або поточними витратами характеризує таке поняття, як ієнтабельність.Це поняття означає прибутковість або дохідність виробництва і реалізації всієї іродукції (робіт, послуг) чи окремих видів її; дохідність підприємств, організації, установ у цілому як іуб'єктів господарської діяльності; прибутковість різних галузей економіки.

Процес формування прибутку підприємств відбувається під впливом взаємозалежних чинників інутрішнього та зовнішнього характеру, що впливають на результати діяльності підприємства, з однієї торони - позитивно, а з іншої - негативно.Нині в економіці України спостерігається тенденція до начного зниження рівня доходів суб'єктів господарювання, що призводить до зменшення ірибутковості чи навіть збитковості багатьох підприємств. У зв'язку з цим управління підприємством іимагає вдосконалення методів оцінки і прогнозування прибутку. Це зумовлює необхідність іослідження умов функціонування підприємств, утворення прибутку і його впливу на темпи і пропорції успільного відтворення.

Дослідження стану розвитку підприємств України за 2009-2013 рр.виявило очевидну енденцію до зниження кількості суб'єктів господарювання на 843099 одиниць. Фінансовий результат ііяльності українських підприємств за 2012-2013 рр. свідчить про зниження прибутку підприємств на 7%. При цьому, якщо прибуток підприємств у 2013 році в порівнянні з 2012 роком в промисловій фері знизився на 7,3 %, то у металургійному виробництві та виробництві готових металевих виробів меншилася на ЗО %, у сфері машинобудування - на 41,1 %, у сфері постачання електроенергії, газу а кондиціонованого повітря - на 8,1 %.

Динаміка прибутку підприємств в Україні за видами економічної діяльності свідчить про енденцію до погіршення результатів їх фінансової діяльності в більшості галузей, а саме: удівництво, готельний бізнес та організація харчування, операції з нерухомим майном, охорона доров'я, спорт, мистецтво та розваги, а це свідчить про банкрутство та ліквідацію багатьох малих та еликих підприємств, що і призвело до зменшення кількості підприємств.

З розвитком негативних явищ в економіці з'являються нові фактори формування прибутку, [арактерним чинником формування прибутку підприємств України в 2009-2013 рр. стало зростання їх редиторської та дебіторської заборгованості. Дисбаланс між дебіторською та кредиторською аборгованістю перетворюється на важливий фактор формування прибутку. Враховуючи те, що астина підприємств України працює зі збитками, потребує уваги питання ефективності використання алучених банківських кредитів і мінімізації збитків.

Отже, у зв'язку з політичною, та економічною ситуацією в Україні існує стійка тенденція до меншення кількості підприємств, що може призвести до зменшення надходжень до бюджету, ростання безробіття, навіть краху економіки країни.Для того, щоб підприємства України працювали табільно та отримували прибуток, буде доцільною реалізація таких заходів, як: 1) впровадження фективного внутрішньофірмового планування прибутку; 2) застосовування системи участі рацівників у прибутках підприємства, мотивуючи їх до підвищення продуктивності праці; 3) роведення ефективної кадрової політики. Також цьому сприятиме удосконалення податкового аконодавства. Безперервний пошук нових шляхів підвищення прибутку є основною умовою ційснення підприємницької діяльності в період ринкової економіки.

ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНОСТЬ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ

Павленко В.В., студ. 4 курсу ЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Геєнко М.М.

В ринковій економіці страхування є важливим чинником розвитку інвестиційної діяльності в країні, оскільки фінансові ресурси, що акумулюються страховими компаніями у вигляді страхових резервів, є значним джерелом інвестицій. Страхові компанії, з одного боку, в процесі здійснення своєї основної (операційної) діяльності страхують економічні інтереси суб'єктів господарювання від імовірних ризиків і тим самим стимулюють інвестиційну активність, а з іншого – можуть виступати у ролі інвесторів.

Проблемам вивчення сутності та значення інвестиційної діяльності страхових компаній приділяється значна увага багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців. Роль та значення страхових компаній у розвитку інвестиційної діяльності країни вивчають Василенко А. В., Махортов Ю. О. та Овчаренко Т. С. Значну увагу дослідженню інвестиційних ресурсів страхових компаній та джерелам їх формування приділяють такі автори як Жабинець та Гриценко.

Страхові компанії у розвинених країнах світу за обсягами інвестиційних вкладень перевищують загальновизнаних інституціональних інвесторів – банки й інвестиційні фонди. Розвиток страхових компаній, збільшення обсягів акумульованих ними фінансових ресурсів створюють сприятливі умови для розвитку економіки, оскільки страхові фонди спрямовуються на інвестування через участь страхових компаній у кредитуванні або прямому інвестуванні різноманітних виробничих та соціальних об’єктів.

Визначення змісту інвестиційної діяльності страхової компанії неможливо без всебічного, комплексного та системного дослідження категорії «інвестиційна діяльність». Розглянемо основні підходи до розуміння сутності інвестиційної діяльності страхових компаній. Поняття «інвестиційна діяльність» не знайшло відповідного визначення в науковій літературі, крім деяких нормативно-правових актів, зокрема Закону України «Про інвестиційну діяльність».

Інвестиційна діяльність – сукупність практичних дій громадян, юридичних осіб і держави щодо реалізації інвестицій.

Місце та значення інвестиційної діяльності для страхової компанії різними науковцями визначається по-різному. Можна виділити два основні напрямки: перший, інвестиційна діяльність страховика не є його основною діяльністю, тому їй необхідно приділяти другорядне значення, оскільки страхова функція є першочерговою в порівнянні з інвестиційною; другий, інвестиційна діяльність є рівнозначною страховій діяльності страховика, оскільки основна діяльність страхової компанії пов’язана досить часто зі збитками, які можуть компенсуватись прибутком від інвестиційної діяльності. На нашу думку, другий підхід є більш адекватним у сучасних умовах господарювання, оскільки ефективна інвестиційна діяльність щодо розміщення страхових резервів та власних коштів страховика є засобом забезпечення його фінансової стійкості.

Страхові компанії впливають на розвиток інвестиційної діяльності на макрорівні у двох напрямках: по-перше, страхові компанії в процесі здійснення операційної (страхової діяльності) страхують економічні інтереси фізичних та юридичних осіб та цим стимулюють їх інвестиційну діяльність; по-друге, в процесі операційної діяльності страховики акумулюють значні фонди грошових коштів у вигляді страхових резервів та самі виступають безпосередніми інвесторами.

Не менш важливе значення має інвестиційна діяльність страховиків і на мікрорівні, виступаючи одним з головних факторів забезпечення ефективного функціонування страхової компанії. Можна виділити наступні напрямки впливу інвестиційної діяльності на страхову компанію:

1)визначає можливість надання страхових послуг за рахунок формування достатніх обсягів страхових резервів;

2) забезпечує в певній мірі якість страхових послуг і визначає ринкову позицію страховика;

3) впливає на основні характеристики страхового продукту, насамперед на його вартість, і на фактичне виконання зобов'язань страховиком, обумовлене строками страхових виплат.

Реалізація наведених рекомендацій має зберегти та в середньостроковій перспективі зміцнити фінансовий потенціал страхового ринку України, що, у свою чергу, створить сприятливе підґрунтя для активізації інвестиційної активності страхових компаній у період посткризового відновлення.

Розширення інвестиційної діяльності страхових компаній є важливим як для економіки країни в цілому так і для конкретної страхової компанії. Оскільки ефективно організована інвестиційна діяльність певною мірою забезпечує якість страхових послуг і визначає ринкову позицію страховика, а фінансові ресурси, що акумулюються у вигляді страхових резервів, служать істотним джерелом інвестицій в економіку.

Таким чином, держава повинна спрямовувати зусилля на розвиток страхової сфери та розширення інвестиційної діяльності страховика, що дозволить збільшити силу дії механізму стабілізації економіки страховими компаніями у періоди економічної нестабільності

УПРАВЛІННЯ ВЛАСНИМ КАПІТАЛОМ БАНКУ ТА ШЛЯХИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ

Чижова О.Ю., студ. 4 курсу ЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Конєва І.І.

Сучасний стан банківської системи в Україні характеризується від'ємними результатами діяльності, збільшення частки недіючих кредитів на кожну гривню власного капіталу та ліквідацією брудних банків. За таких умов наявність власного капіталу, адекватного обсягам і структурі активів та пасивів банків, набуває актуальності. Теоретичні та практичні аспекти формування ресурсної бази комерційних банків вивчалися вітчизняними та зарубіжними науковцями, зокрема: А. Герасимовичем, О.І.Барановським, З.М.Васильченком, О.В.Васюренком, О.Д.Вовчаком, В.М.Гейцем, О.І.Лаврушиним, А.В.Шаповаловим та ін. Однак, незважаючи на результати наукових досліджень, невирішеними залишаються питання щодо вибору джерел нарощування власного капіталу банків та методики розрахунку нормативів регулювання банківської діяльності.

Функціонування сучасної економіки будь-якої країни неможливо уявити без ефективної банківської системи. Банки різних рівнів глибоко проникають у сферу виробництва і активно впливають на економічні та соціальні процеси. Здатність банків повною мірою вирішувати стратегічні завдання економічного зростання України, розширювати банківські послуги, не допускаючи при цьому значних ризиків, зберігаючи надійність системи, залежить від рівня їхньої капіталізаці, а відповідно від механізмів ефективного управління банківським капіталом.

В Україні управління банківським капіталом перебуває на етапі становлення і стикається з особливими труднощами, зумовленими незавершеністю економічних реформ, недосконалістю нормативно-правової бази, нерозвиненістю ринку капіта- лу. Управління капіталом банку є основним процесом, в межах якого банки плану- ють та реалізують свої прибутки й контролюють ризики, які притаманні їхній діяльності.

Фінансовою основою банку виступає його власний капітал. Створення банку розпочинається з вирішення найважливішого питання – формування банківського капіталу, який є основною складовою власного банківського капіталу. Фінансова стійкість банків підвищується завдяки капіталізації, а саме коли прибуток спрямовується на збвльшення капіталу банку, що знаходить відображення в дивідендній політиці банків. Особливістю капіталізації банків України є те, що вона відбувається в основному шляхом емісії та розміщення додаткових акцій за рахунок чого формується статутний капітал банку

Щоб розв'язати проблеми власного капіталу банків, потрібно провести зміни у нормативних документах НБУ і вжити наступні запропоновані заходи:

- зміни у структурі капіталу банку, пов'язані із введенням буферу підтримки достатності капіталу та підвищення вимог до капіталу першого рівня;
- збільшення капіталу за рахунок інструментів субординованого (гібридного) боргу;
- застосування механізму стимулювання нарощування банківського капіталу на макро- та мікрорівнях;
- збільшення адекватності капіталу за рахунок консолідації банківської системи;
- використання банками нової методики експертних оцінок коефіцієнтів, на базі моделі «ідеального банку».

Запропонована модель «ідеально - надійного банку» передбачає наближення коефіцієнтів капіталу до аналогічних показників ідеального банку, встановлених експертами. Дана модель характеризується простотою побудови та можливістю отримання оцінки втрат в результаті тих чи інших рішень з управління формуванням власного капіталу. Поступово відновлюється світова банківська система, яка відчуває серйозні проблеми структурного характеру власного капіталу, тому необхідно запроваджувати певний «страховий» капітал, який вони зможуть зменшувати в скрутний період, порушуючи мінімальне значення коефіцієнта достатності, уникаючи санкцій регулятора.

З метою забезпечення ефективного управління власним капіталом, доцільно здійснити наступні дії:

- нормативне нарощування капіталів українських банків;
- заборонити нарощування кредитного портфеля банку без відповідного зростання власного капіталу та збільшення ліквідних активів;
- виключити при підрахунку величини власного капіталу будь-які вкладення банку;
- запровадити систему моніторингу темпів росту і структури ризикових активів, зобовязань, величини власного капіталу, а також якості кредитного портфеля;
- сформувати систему моніторингу темпів росту і структури ризиковх активів, величини власного капіталу, зобов'язань, а також якості кредитного портфеля банку .

Таким чином, проведене нами дослідження дає підстави зробити висновок, що процес управління капіталом банку потребує як від самих банків, так і від регуляторних органів постійної оцінки власних ресурсів, використання новітніх методів розрахунку регулятивного капіталу, надійного управління ризиками та ефективного використання власних ресурсів.

ІНВЕСТИЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ВИРОБНИЧО-ТОРГОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Овчаренко М.М., студ. 5 курсу ІЗО спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: доц. Нєсвєтов О.О.

Успішне функціонування на ринку виробничо-торгових підприємств забезпечується багатьма факторами, однак в умовах нестабільної економіки, що є притаманним для України, без залучення інвестицій досить складно. Перед власниками підприємств виникає потреба розробки моделі інвестиційної діяльності адекватної наявним умовам та вимогам з урахуванням комплексу зовнішніх і внутрішніх факторів різноспрямованого впливу. Особливо це стосується вироблення комплексного підходу до рішення проблеми інвестиційного забезпечення.

Поняття «інвестиційне забезпечення» більшістю вітчизняних і зарубіжних авторів розглядається як фінансовий інструмент. Під інвестиційним забезпеченням вітчизняні вчені Майорова Т.В., Пересада А.А. та Щукін Б.М. розуміють фінансові ресурси або активи, що направляються на інвестування. Але, як доводить практика, інвестиції можуть надаватись як у вигляді фінансових, так і у вигляді не фінансових активів.

Інвестиційне забезпечення на думку сучасних вчених включає такі основні складові:

1) техніко-технологічну – це система найбільш активних елементів виробництва, яка визначає технологічний спосіб отримання продукції (виконання робіт, надання послуг), здійснюваний за допомогою машинної техніки, різноманітних транспортних, передавальних, діагностичних та інформаційних засобів, організованих у технологічні системи виробничих підрозділів і підприємства в цілому для здійснення його інвестиційної діяльності;

2) матеріальну – це система закупок та поставок сировини, напівфабрикатів, комплектуючих деталей для виробничого процесу в обсязі, номенклатурі та в терміни відповідно до вимог безперервності та ритмічності інвестиційного процесу;

3) інноваційну – це система створення та використання інновацій підприємством, яка є основою для інвестиційної діяльності та спрямована на забезпечення конкурентоспроможності підприємства;

4) кадрову – це система відбору, навчання, атестації працівників, які беруть учать в інвестиційній діяльності підприємства;

5) організаційну – це взаємопов'язана система внутрішніх підрозділів, служб, керівників суб'єкта господарювання, які уповноважені здійснювати підготовку та прийняття інвестиційних рішень, несуть відповідальність за їх здійснення і результати інвестиційної діяльності, досягнення мети та реалізації завдань інвестиційного менеджменту;

6) інформаційну – це система безперервного та цілеспрямованого підбору інформаційних показників, здійснення планових, звітних, аналітичних розрахунків, необхідних для підготовки, прийняття та реалізації інвестиційних рішень підприємства;

7) фінансову – це система формування обсягу фінансових ресурсів, необхідних для здійснення інвестиційної діяльності підприємства, їх використання, оцінювання якості та ефективності;

8) маркетингову – це система досліджень ринку і запитів кінцевих споживачів, товарної політики, ефективного просування товару на ринок, стимулювання продажів, рекламної діяльності, цінової стратегії, сервісу, раціонального формування збутової мережі з метою досягнення інвестиційних цілей підприємства.

Однією з найбільших проблем, що виникає в процесі здійснення інвестиційної діяльності суб'єктом господарювання, є пошук ефективних джерел і ресурсів інвестицій. Під інвестиційними ресурсами пропонується розуміти всі форми капіталу, який залучається для фінансування інвестиційних потреб. Форми капіталу, що використовується для здійснення інвестиційної діяльності класифікують відповідно класифікацій інвестиційних ресурсів зокрема: за титулом власності – власні, залучені та позикові; за відношенням джерела залучення до підприємства – внутрішні та зовнішні; за часовим періодом залучення – довгострокові та короткострокові; за натурально-речовинною формою залучення – грошові, фінансові, матеріальні та нематеріальні; за національною приналежністю власників капіталу – вітчизняні й іноземні; за цільовими напрямками використання – призначені для реального та фінансового інвестування; за забезпеченням окремих стадій інвестиційного процесу – такі, що забезпечують передінвестиційні, інвестиційні та постінвестиційні стадії.

Економічне зростання країни в цілому та окремих суб'єктів господарювання багато в чому залежить від успішного розвитку інвестиційної діяльності яка здійснюється за рахунок інвестиційних ресурсів.Завдяки активізації інвестиційної діяльності збільшуються об'єми виробництва, росте національний дохід, відбувається розвиток галузей і регіонів, що сприяє розширенню відтворювання виробничих сил, зростанню національного багатства, підвищенню ефективності економіки і рівня життя населення, забезпечуючи підвищення його якості. Інакше кажучи, реальні інвестиції є головним джерелом ефективного розширеного оновлення основних фондів і переходу виробництва на шляхи високотехнологічного розвитку. Тому збільшення обсягів і вдосконалення структури інвестицій в основний капітал є вирішальним з найважливіших завдань економічної політики держави.

ПРОБЛЕМИ ДОВГОСТРОКОВОГО КРЕДИТУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ВИРОБНИЧО-ТОРГОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Полещук М.Г., студ. 5 курсу ІЗО спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: доц. Нєсвєтов О.О.

Довгострокові кредити залучаються підприємствами головно з метою фінансування довгострокових активів, зокрема основних засобів (їх придбання, реконструкція, модернізація), нового будівництва, формування інших видів необоротних активів, а також окремих видів оборотних активів, в яких кошти заморожуються на тривалий період. Завдяки кредитним відносинам зникає необхідність обов'язкового накопичення власних коштів і прискорюється залучення ресурсів в господарський оборот за рахунок економії часу при закупівлі сировини, матеріалів, тощо. Отже, сприяючи безперервності відтворювального процесу, кредит стає фактором його прискорення.

Проблеми довгострокового банківського кредитування підприємств досліджували такі вчені: І.О. Бланк, О.В. Васюренко, Д.М. Гриджук, О.А. Кириченко, В.О. Кунцевич , В.І. Зимовець, О.А Любунь, А.М. Мороз, Н.В. Жукова, та ін.

На даний час в Україні довгострокове кредитування має ряд проблем, серед яких основною є відсутність у банків та інших фінансово-кредитних установ пасивів відповідної строковості. Нині в Україні стандартними строками для депозитів, що формують кредитний потенціал, є 1, 3, 6, 9 і 12 місяців. Стає очевидним, що за можливості залучення пасивів на 1 рік і менше, видача кредитів у значних обсягах, на 10 років і більше, має підвищені ризики, оскільки не гарантує повернення залучених депозитів у зазначені терміни, внаслідок чого зростає ризик ліквідності.

Розгортання кризових процесів з переходом української економіки до депресивного стану сформувало низку несприятливих обставин, що обтяжують кредитування підприємницької діяльності, а саме:

- зависокі ризики кредитної діяльності через нестабільну вартість грошей в умовах високої інфляції і невизначеної курсової динаміки;
- дефіцит фінансових ресурсів через високу частку проблемних кредитів банків, утруднений доступ до зовнішніх ринків капіталу та відплив депозитів з банківської системи;
- несприятливий податковий режим щодо кредиторів та позичальників;
- невизначеність інституційного середовища в умовах кардинального перегляду чинної нормативно-законодавчої бази.

За цих обставин доступ малих та середніх підприємств до банківських джерел фінансування виявився різко звуженим, тоді як потреби їх у фінансовій підтримці істотно зросли. Першочергового значення набуває розвиток мікрокредитування, що дозволяє подолати проблему обмеженого часового горизонту позичання і утрудненого доступу до банківських ресурсів. У мікрокредитуванні може бути використано три підходи:

- пряме банківське мікрокредитування. До недоліків банківської форми мікрокредитування слід віднести відносно більші розміри мікрокредитів, а також неспроможність дочірніх відділень банків повністю забезпечити потреби мікробізнесу;
- передачу програми мікрокредитування до спеціально створеної банком дочірньої структури. Це дозволить реалізувати спеціальний підхід до оцінки кредитоспроможності малих підприємств, здешевить мікрокредити для позичальників за збереження достатнього високого рівня рентабельності програми для банку;
- кредитування банками небанківських МФО, які, як правило, є основними фінансовими установами в малих населених пунктах.

Найбільш доцільним виглядає формування дворівневої системи мікрокредитування, на верхньому рівні якої – банки, на нижньому – небанківські МФО.

Пріоритетним напрямом активізації кредитування підприємництва в умовах нестачі банківських і державних фінансових ресурсів є стимулювання процесу кредитної кооперації малого і середнього бізнесу та активізація діяльності кредитних спілок шляхом вдосконалення законодавства в частині прийняття єдиного універсального закону про кредитну кооперацію; розробки механізму рефінансування кредитних спілок з боку НБУ, що дозволить знизити вартість ресурсів, які надаються кредитними спілками та створення законодавчої бази для впровадження державної системи гарантування вкладів для кредитних спілок.

Забезпечити збалансований економічний розвиток України спроможне посилення ролі місцевих органів влади у розвитку кредитування підприємництва в рамках регіональних програм, у спосіб розвитку форм взаємодії місцевих органів влади, фінансово-кредитних установ та суб'єктів малого підприємництва. Державна підтримка процесу кредитування підприємництва буде результативною лише тоді, коли відповідатиме довгостроковим цілям розвитку країни, матиме чіткі і зрозумілі індикатори ефективності, наприклад, доступність мікрокредитів для дрібних і соціально незахищених позичальників.

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ, ПРИНЦИПИ ТА ІНСТРУМЕНТИ ФІНАНСОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИРОБНИЧО-ТОРГОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Тхорівська Н.А., студ. 5 курсу ІЗО спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: доц. Нєсвєтов О.О.

Ефективність діяльності кожного підприємства багато в чому залежить від повної і своєчасної мобілізації фінансових ресурсів та правильного їх використання для забезпечення нормального процесу виробництва і розширення виробничих фондів. А відтак, для кожного підприємства принципово важливу роль відіграє ефективна організація та управління фінансовою діяльністю, що полягає в такій організації роботи фінансових служб, яка дає змогу залучати додаткові фінансові ресурси на найвигідніших умовах, інвестувати їх із найбільшим ефектом, здійснювати прибуткові операції на фінансовому ринку.

Серед науковців, які займаються даною проблемою й зробили значний внесок в її розвиток, можна відзначити таких, як Поддєрьогін А.М., Ковальов В.В., Бланк І.А., Стоянов О.С., Школьник І.О., Терещенко О.О., Уліна С.Л., Буряк Л.Д., Білик М.Д. та інш.

Фінанси підприємства є частиною економічних відносин, що виникають у процесі господарської діяльності, принципи їхньої організації визначаються основами господарської діяльності підприємств. Виходячи їх цього, принципи організації фінансів можна сформулювати в такий спосіб: самостійність в області фінансової діяльності, самофінансування, зацікавленість у підсумках фінансово-господарської діяльності, відповідальність за її результати, контроль за фінансово-господарською діяльністю підприємства. Фінансова діяльність підприємства має бути спрямована на забезпечення систематичного надходження й ефективного використання фінансових ресурсів, дотримання розрахункової і кредитної дисципліни, досягнення раціонального співвідношення власних і залучених коштів, фінансової стійкості з метою ефективного функціонування підприємства.

Одним із засобів успішної фінансової діяльності є пошук резервів підвищення рентабельності виробництва і зміцнення комерційного розрахунку як основи стабільної роботи підприємства. Резервом щодо підвищення ефективності господарювання є використання обігових коштів за рахунок залучення в обіг наднормативних запасів матеріальних ресурсів, прискорення обігу коштів, раціоналізації господарських зв'язків, кращої організації виробництва.

Фінансова діяльність підприємства здійснюється за такими основними напрямками:

1. Фінансове прогнозування та планування - на цій стадії фінансової роботи визначається загальна потреба у грошових коштах для забезпечення нормальної виробничо-господарської діяльності та можливість одержання таких коштів. При цьому на підприємстві складається фінансовий план метою якого є визначення фінансових ресурсів, капіталу та резервів на підставі прогнозування величини фінансових показників: власних оборотних коштів, амортизаційних відрахувань, прибутку, суми податків.

2.Аналіз та контроль виробничо-господарської діяльності - це діагноз його фінансового стану, що уможливлює визначення недоліків та прорахунків, виявлення та мобілізацію внутрішньогосподарських резервів, збільшення доходів та прибутків, зменшення витрат виробництва, підвищення рентабельності, поліпшення фінансово-господарської діяльності підприємства в цілому. Матеріали аналізу використовуються в процесі фінансового планування та прогнозування.

3. Оперативна, поточна фінансово-економічна робота: оперативна фінансова робота передбачає комплекс заходів з мобілізації фінансових ресурсів, необхідних для забезпечення безперервного процесу виробництва і реалізації продукції, розрахунків та своєчасного виконання фінансових зобов'язань перед бюджетом, централізованими фондами, постачальниками, працівниками підприємства тощо; поточна фінансова робота виражається у своєчасності документального оформлення продукції, що продається, стягненні оплати за неї з покупців, стягненні простроченої дебіторської заборгованості, отриманні коштів у порядку відшкодування за втрачене майно, кредитів банку, а також у перерахуванні платежів до бюджету, органам страхування, погашенні позик банку і відсотків за ними, здійсненні розрахунків з постачальниками, отриманні коштів на оплату праці та інші господарські розрахунки тощо.

Підприємства, в умовах нестабільної економіки, повинні формувати власні фінансові механізми та інструменти, виходячи з особливостей конкретних умов ринкового середовища – законодавчої бази, кон'юнктури ринку та інших факторів. Оскільки фінанси підприємства є частиною економічних відносин, що виникають у процесі господарської діяльності, принципи їхньої організації визначаються основами господарської діяльності підприємств. Виходячи їх цього, принципи організації фінансів можна сформулювати в такий спосіб: самостійність в області фінансової діяльності, зацікавленість у підсумках фінансово-господарської діяльності, відповідальність за її результати, контроль за фінансово-господарською діяльністю підприємства. Фінансова діяльність підприємства має бути спрямована на забезпечення систематичного надходження й ефективного використання фінансових ресурсів, дотримання розрахункової і кредитної дисципліни, досягнення раціонального співвідношення власних і залучених коштів, фінансової стійкості з метою ефективного функціонування підприємства.

ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Грицина В.П., студ. 5 курсу ІЗО,спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент. Нєсвєтов О.О.

Підприємницька діяльність безпосередньо залежить і власне визначається рівнем фінансового потенціалу і забезпечення. Фінансове забезпечення характеризує рівень стабільності грошових надходжень і прибутковості, формування фінансових ресурсів, ведення поточної операційної, фінансової та інвестиційної діяльності, забезпечує виконання фінансових зобов'язань перед партнерами по бізнесу і держаними установами. Саме тому нагальним питанням для підприємця є чітке усвідомлення ролі фінансового забезпечення в структурі фінансового механізму, визначення логічної послідовності дій в процесі фінансового забезпечення підприємницької діяльності.

Дослідженням сучасних проблем підприємництва і зокрема фінансового забезпечення займаються такі провідні вчені як В.І. Аранчій, Л.Д. Буряк, А.М. Виноградська, І.В. Зятковський, О.М. Кравчук, А.М. Поддєрьогін, О.О. Терещенко які в своїх роботах досліджують організацію та проведення фінансового контролю, формування фінансових ресурсів, забезпечення самофінансування, проблеми правового забезпечення фінансової діяльності тощо. Так, на думку дослідників, підприємництво – це самостійна, ініціативна, систематична господарська діяльність, яку здійснюють підприємці на власний ризик, з метою отримання прибутку та досягнення економічних і соціальних результатів [1, с. 11-12;], а фінансове забезпечення при цьому є складовим елементом фінансового механізму підприємництва. Фінансовий механізм визначається як сукупність економіко-організаційних, правових форм і методів використання фінансових ресурсів та управління фінансовою діяльністю. Основними напрямами фінансового забезпечення підприємницької діяльності є: фінансове прогнозування та планування; аналіз та контроль виробничо-господарської діяльності; оперативна, поточна фінансово-економічна робота.

Найпоширенішою формою фінансового забезпечення є самофінансування - це ефективне використання власних коштів в процесі господарської діяльності і отримання такого прибутку, який після сплати податкових платежів і зборів, покриття видатків і витрат дасть змогу забезпечити потреби на розширене відтворення [2, с.172]. Власний капітал є основною для самофінансування і залежить він від форми власності і може бути приватний, пайовий, акціонерний. Провідною формою фінансового забезпечення, яка вимагає від господарської діяльності ефективного використання ресурсів сьогодні виступає кредитування. Безумовно, кредитні ресурси позитивно впливають на фінансову діяльність та фінансове забезпечення діяльності суб'єктів підприємництва, але за умови, що кожна гривня (інша валюта) таких коштів приносить додатковий дохід, достатній для покриття витрат на їх обслуговування і отримання прибутку. Іншою формою залучення коштів може виступати інвестування, як довгострокове вкладання наявних коштів з метою одержання вигоди в майбутньому. Інвестиціями можуть бути всі види майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності, в результаті якої створюється прибуток. Бюджетне фінансування, як форма фінансового забезпечення полягає у виділенні державних коштів на безповоротній і безоплатній основі за цільовою спрямованістю на фінансування пріоритетних напрямів: агропромисловий комплекс, вугільна промисловість, атомна енергетика, транспорт, житлово-комунальне господарство, охорона природи, медична та мікробіологічна промисловість тощо.

Однак, незважаючи на обрану форму, фінансове забезпечення передбачає формування та використання фінансових ресурсів суб'єктів підприємництва за допомогою оптимізації співвідношення всіх його форм і дає змогу створити такі їх, від яких суб'єкт підприємництва мав би змогу функціонувати не тільки беззбитково, але і підвищувати ефективність діяльності та зміцнювати економіку країни загалом. З метою покращення фінансового забезпечення підприємницької діяльності, необхідним є проведення певних заходів, що передбачають: не допущення фактів надходження й оплати неякісної чи не потрібної підприємству продукції, товарів, забезпечення персональної відповідальності посадових осіб у разі, якщо такі факти мали місце; системне дослідження взаємозв'язку витрат, обсягу діяльності та прибутку і визначення на його основі критичного обсягу реалізації товарів (точки беззбитковості); раціонального використання чистого прибутку; застосування тих форм розрахунків з платниками, які гарантують своєчасність платежів (розрахункові чеки, попередня оплата платіжними дорученнями).Формування у достатньому обсязі фінансових ресурсів, капіталу та їх раціональний розподіл і використання є необхідною умовою прибуткової діяльності будь-якої господарюючої одиниці. Нестача фінансових ресурсів негативно впливає як на виробничу, так і фінансову діяльність підприємств, зумовлюючи зменшення можливостей фінансування подальшого їх розвитку, скорочення надходжень до бюджету, виникнення та зростання заборгованостей перед суб'єктами господарювання, погіршення кінцевих результатів діяльності.

Список використаної літератури:

1. Виноградська А.М. Основи підприємництва: навч. посібник / А.М. Виноградська; друге видання, перероб. і доп. - К.: Кондор, 2008. - 544 с.
2. Терещенко О.О. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання: навч. Посібник/О.О. Терещенко.-К.: КНЕУ, 2003. - 554 с.

ФІНАНСОВЕ ПЛАНУВАННЯ НА ПИДПРИЕМСТВІ

Калашник М.П., ст. 4 курсу, ЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: РуденкоО.Є.

Фінансове планування є обов'язковим для фінансового забезпечення розширення кругообігу виробничих засобів, досягнення високої результативності виробничо-господарської діяльності, створення умов, які забезпечили б платоспроможність та фінансову стійкість підприємства. Ринок ставить високі вимоги до якості фінансового планування, оскільки нині за негативні наслідки своєї діяльності відповідає саме підприємство.

Вагомим чинником ефективної діяльності господарства є залучення у виробничий процес додаткових фінансових ресурсів, тому що тут постійно виникають труднощі у формуванні власних джерел фінансування для закупівлі як основних, так і оборотних активів виробництва. Причиною цього є сезонність виробництва та тривалий виробничий процес. Для аналізу фінансово-господарської діяльності, нами обране сільськогосподарське Товариство «Бучанське».

Основними видами сільськогосподарської продукції у 2012 році на досліджуваному СТОВ «Бучанське» стало виробництво: зерна (в т.ч. озимої пшениці)- виконання 35%; картоплі - виконання 19%; овочі (відкритого і закритого ґрунту) - виконання 80%; ягоди виконання - 100%.

Сільськогосподарське підприємство у 2012 році, спеціалізується на вирощуванні овочів відкритого ґрунту та картоплі, в той час як у 2010 році воно здебільшого мало картопляний напрямок з розвиненим вирощуванням овочів відкритого ґрунту.

Підприємство збиткове. Чистий збиток зменшився на 61 тис.грн. (у 2011 році СТОВ «Бучанське» було прибутковим і цей позитивний фінансовий результат становив 68 тис.грн.). Валюта балансу зменшилась у 2012 році порівняно з 2010 роком. Таке зменшення обумовлено зменшенням необоротних, а саме довгострокових біологічних активів. Збільшення частки власного капіталу у структурі пасиву свідчить про підвищення стійкості підприємства. Позиковий капітал підприємства у 2012 році складає 16,3%. Отже, СТОВ «Бучанське» у звітному році використовує для діяльності в основному власні кошти 83,8%, що свідчить про зниження залежності підприємства від залученого капіталу і підвищення його фінансової незалежності.

Показники платоспроможності не відповідають нормативним вимогам і існує тенденція до їх погіршення. Аналіз показників ділової активності говорить про зниження швидкості оборотності по всім видам ресурсів СТОВ «Бучанське», яке приводить до погіршення ефективності його діяльності. Показники збитковості підприємства мають тенденцію до зменшення, що є позитивним моментом у діяльності підприємства і свідчить про можливе покращення фінансового становища у майбутньому.

Протягом досліджуваного періоду підприємство має кризовий фінансовий стан. Для з'ясування перспектив у діяльності СТОВ «Бучанське», нами було обрано для порівняння аналогічне підприємство – СТОВ «Батьківщина» Срібнянського району Чернігівської області.

Більшість показників платоспроможності СТОВ «Батьківщина», на відміну від СТОВ «Бучанське»,.відповідають нормативним вимогам Це є позитивним моментом у діяльності даного підприємства, що свідчить про достатність його платоспроможності. Оцінка прибутковості досліджуваних підприємств показала, що СТОВ «Батьківщина» є рентабельним, в той час як СТОВ «Бучанське» - збиткове. Також у 2012 році СТОВ «Батьківщина» має нестійке фінансове становище, а СТОВ «Бучанське» - кризове.

Нами зроблений розрахунок операційного грошового потоку (Cash Flow) сільськогосподарського ТОВ «Бучанське» на основі прямого методу. Також розраховано динаміку коефіцієнта ліквідності грошового потоку підприємства (КЛГП), як співвідношення вхідного і вихідного грошових потоків. Отже, вживши заходи щодо додаткового залучення інвестиційних ресурсів можна збільшити ліквідність грошового потоку у 2013 році.

Нами застосовано метод експоненційного згладжування для прогнозування значення (доходу) виручки від реалізації товарів, робіт, послуг сільськогосподарського підприємства «Бучанське» на 2013 рік.. Цей метод дозволяє згладити як випадкові, так і періодичні коливання і таким чином виявити тенденцію розвитку процесу. Проведені розрахунки дали змогу отримати значення виручки на 2013 рік у сумі 5536,16 тис.грн., що на 218,16 тис.грн. більше 2010 року. Також нами виявлено існування ризику недоодержання доходу на протязі 2010-2012 рр.

Отже, фінансове планування включає розробку фінансової стратегії підприємства та прогнозування його фінансової діяльності. Фінансова стратегія підприємства матиме успіх, коли фінансові стратегічні цілі відповідатимуть реальним економічним та фінансовим можливостям підприємства, коли чітко централізовано фінансове керівництво, а методи його є гнучкими та адекватними змінам фінансово-економічної ситуації.

НЕОБХІДНІСТЬ ТА ФУНКЦІЇ УПРАВЛІННЯ РЕЗУЛЬТАТАМИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Ридзель Р.О., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Самошкіна І.Д.

Згідно з основним положеннями теорії систем будь-який об'єкт, явище чи процес (включаючи підприємство) можна розглядати як систему. Під системою розуміють сукупність взаємозв'язаних в одне ціле елементів. Отже, будь-яка система:

- по-перше, складається з двох або більшої кількості елементів;
- по-друге, кожний елемент системи має властиві лише йому якості;
- по-третє, між елементами системи існують зв'язки, за допомогою яких вони впливають один на одного;
- по-четверте, система не може існувати поза часом і простором. Система має часову сутність, а також свої межі на навколишнє середовище.

Розрізняють дві форми поділу праці: горизонтальну та вертикальну. Перша - це поділ праці через поділ трудових операцій на окремі завдання. Результатом горизонтального поділу праці є формування підрозділів трансформаційного процесу. Оскільки роботу на підприємстві поділено між підрозділами та окремими виконавцями, хтось може координувати їхні дії, щоб досягти загальної мети діяльності.

Управління, яке (в широкому розумінні) є діяльністю, спрямованою на координацію роботи інших людей (трудових колективів), також є складною системою. Диференціація та координація управлінської праці, формування рівнів управління здійснюється за допомогою вертикального поділу праці.

Підприємства різняться між собою за розмірами, сферами діяльності, технологічними процесами тощо. Проте всі вони як системи мають і певні спільні характеристики (загальні риси), з-поміж яких передовсім треба назвати функції управління - об'єктивно зумовлені загальні напрямки або сфери діяльності, сукупність яких забезпечує ефективне кооперування спільної праці.

Виокремлюють кілька функцій управління. Для з'ясування природи й сутності кожної з них необхідно розглянути механізм функціонування найпростішої моделі штучної системи.

Структура цієї моделі містить два елементи: елементи Ц-керуючий, елементи Е-виконавчий.

Керуючий елемент сприймає:

- через вхідний канал імпульс від зовнішнього середовища;
- через канал зворотного зв'язку імпульси, що стосуються його власного стану та стану структури системи.

На підставі сприйнятих імпульсів керуючий елемент починає функціонувати. Спочатку він визначає конкретне (кількісне) значення вихідного параметра, тобто формулює мету діяльності системи. Потім він виробляє імпульс і надсилає його виконавчому елементу (ефектору). Цей імпульс має характер команди. Ефектор також сприймає імпульси із зовнішнього середовища. Це так звані перешкоди, які заважають досягненню мети управління.

Під впливом команди керуючого елемента та зовнішніх перешкод ефектор починає своє функціонування. Результат його діяльності - вихідний імпульс. Але перш ніж надіслати його у зовнішнє середовище, ефектор інформує керуючий елемент про виконання одержаної команд через канал зворотного зв'язку. Узгоджуючи прийняту від ефектора інформацію з визначеною метою діяльності системи, керуючий елемент знову починає функціонувати.

Якщо результатами діяльності ефектора збігаються з метою, то ефектор одержує команду надіслати головний імпульс у зовнішнє середовище. У разі незбігу керуючий елемент виробляє нові команди, якими спрямовує дії ефектора. Отже, у структурі системи керуючий елемент виконує цілком конкретні функції.

По-перше, він визначає мету функціонування.

По-друге, кожна операція трансформаційного процесу повинна мати свого носія, тобто виконуватися певним елементом даної системи.

По-третє - ефектор у системі займає підпорядковане становище.

По-четверте, керуючий елемент повинен встановлювати параметри діяльності ефектора, вимірювати досягнуті результати роботи, порівнювати їх із запланованим обсягом, за необхідності - коригувати діяльність, накопичувати досвід для вдосконалення планування. Саме цим пояснюється необхідність виконання керуючим елементом контролюючих функцій.

Ці чотири основні функції тісно зв'язані між собою в єдиному процесі управління. Незадовільне планування чи недосконала організація, так само як і слабка мотивація праці або поганий контроль, негативно впливають на результати діяльності фірми в цілому.

З урахуванням цього важливо наголосити, що управління підприємством відображає сукупність взаємозв'язаних процесів планування, організації, мотивації та контролю, які забезпечують формування й досягнення цілей підприємства.

ЧИННИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОСТІ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Цупко Н.М., студ. 4 курсу ФіК, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: к.е.н., доц. Хромушина Л.А.

Аналіз останніх подій у банківській сфері свідчить про те, що назріла нагальна потреба формування ефективного механізму забезпечення стійкості банківської системи України. Банківська система є важливою складовою механізмів ринкового та державного регулювання економіки, має виключне значення для формування і підтримки базового рівня довіри у суспільстві як передумови сталого розвитку, включаючи довіру економічних суб'єктів один до одного, до національної грошової одиниці та держави. Зовнішній механізм забезпечення стійкості банківської системи - це система, що здійснює регулювання державою макроекономічних процесів, пов'язаних з грошово-кредитними відносинами, може мати різні об'єкти, суб'єкти, форми і методи. Основними об'єктами зовнішнього впливу у механізмі забезпечення стійкості банківської системи є банківська система України, Національний банк України, банківські та інші фінансово-кредитні установи, що відповідно до діючого законодавства входять до її складу. До суб'єктів зовнішнього впливу на стійкість банківської системи України відносять:

– орган законодавчої влади – (Верховна Рада України, основною задачею якої є удосконалення законодавчої бази у сфері фінансів та банківської діяльності);

– органи центральної виконавчої влади – (Президент України, Кабінет Міністрів України, Міністерство фінансів України, Міністерство економіки України та деякі інші). Їх основним призначенням є забезпечення рівних, прозорих та сприятливих умов діяльності фінансово-кредитних установ, їх участі в державних програмах тощо.

До суб'єктів зовнішнього впливу на стійкість банківської системи доцільно також включити і органи, що регулюють податкові, бюджетні, митні, адміністративні, процесуальні та інші відносини, які виникають при створенні, організації і функціонуванні банківської системи. На нашу думку, важливу роль у цій системі відіграють також інститути, які не є органами законодавчої або виконавчої влади, але прямо або опосередковано впливають на стійкість банків та банківської системи:

– Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку, основними завданнями якої є удосконалення нормативно-правової бази, що регламентує діяльність фінансово-кредитних установ на ринку цінних паперів.

– Фонд гарантування вкладів фізичних осіб, що є державною спеціалізованою установою, яка виконує функції державного управління у сфері гарантування вкладів фізичних осіб;

– Державний комітет фінансового моніторингу України, що є спеціально уповноваженим органом виконавчої влади з питань фінансового моніторингу;

– Державна фіскальна служба України, яка реалізує податкову політику держави.

Нині практично жоден з названих органів системи державного регулювання не здійснює упорядкування відносин винятково на ринку банківських послуг України. Всі вони регулюють або окремі аспекти взаємодії на цьому ринку, або упорядковують відносини в цій сфері економіки поряд з іншими її сферами. Всі державні органи діють на основі принципів взаємної участі у розробці і координації питань економічної, у тому числі фінансової , грошово-кредитної, валютної політики, взаємного інформування про передбачувані дії, що мають загальнодержавне значення, а також на основі проведення регулярних консультацій. Це ускладнює процес забезпечення стійкості банківської системи, оскільки, за відсутності узгодженої політики державного регулювання та використання різноманітних інструментів, вплив на стійкість банків може бути негативним. Основною складовою частиною зовнішнього механізму забезпечення стійкості банківської системи є інструменти, які прямо не впливають на діяльність банківських установ, але регулюють надходження та використання податків, розподіл бюджету, зовнішньоекономічну діяльність. Методи прямого впливу безпосередньо впливають на функціонування банківської системи, діяльність Національного банку України та комерційних банків.

До складу економічних інструментів прямого впливу відносяться і макроекономічні плани та цільові комплексні програми, що прямо або опосередковано впливають на стан і стійкість банківської системи.

Суб'єкти, що входять до складу зовнішнього механізму забезпечення стійкості банківської системи, повинні визначати базові плани розвитку банківської системи, що відбувається шляхом розробки як загальної концепції розвитку банківської системи, так і окремих програм. На даний момент в Україні спостерігається внутрішня розбалансованість банківської системи, порушення комплексності у прийнятті рішень, що може призвести до втрати її стійкості.

Виходячи з наведеного , вважаємо за необхідне розробку перспективної програми розвитку банківської системи і в її рамках прийняття середньо – та короткострокових програм досягнення стійкості роботи банківських та інших фінансово кредитних установ.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Бабак В. В., студ. 4 курсу, ФЕІМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри фінансів Скрипник Ю. В.

Оцінка ефективності використання фінансових ресурсів сільськогосподарських підприємств потребує формування нової системи фінансових індикаторів. Це зумовлено якісними змінами трансформаційних процесів у суспільстві, появою ринкових інституцій, формуванням і розвитком нових економічних відносин в аграрному секторі економіки, що уособлюють природну єдність системи політичних, правових, економічних, соціальних чинників.

Вирішення проблем забезпечення сільськогосподарських підприємств фінансовими ресурсами, обсяги яких доволі обмежені, та прибутковості їхньої діяльності тісно пов'язані з підвищенням ефективності використання фінансових ресурсів. За цих умов, безперечно, важливим є обґрунтування вибору напрямів використання та методики оцінки їх ефективності, яка має теж певні особливості при визначенні ефективності як виробництва сільськогосподарської продукції, так і використання фінансових ресурсів у сільськогосподарських підприємствах. Це визначає актуальність даної праці, її мету та завдання.

Більшість літературних джерел визначає ефективність як економічну категорію, що відображає співвідношення між одержаними результатами і витраченими на їх досягнення ресурсами, або як співвідношення показників результату (ефекту) і витрат (суми ресурсів), використаних для його досягнення. Узагальнюючи різні трактування можна зазначити, що дана категорія виражає результативність процесу, операції, проекту, яка визначається як відношення ефекту, результату до витрат, які обумовили його отримання.

Отже, на думку більшості вчених, ефективність потрібно розглядати як порівняння одержано результату від будь-якої діяльності з понесеними витратами. Натомість ефект є загальним результатом діяльності. Тобто, загально-методичним підходом щодо оцінки ефективності є співставлення ефекту й витрат. І, головне, слід чітко розуміти: ефективність у виробництві – це завжди «відношення».

Ефективність використання фінансових ресурсів аграрного формування можна оцінити співставленням одержаних результатів його діяльності з наявними обсягами фінансових ресурсів за відповідний період. У сільськогосподарському виробництві зв'язок між обсягами витрат та виходом виробленої продукції не прямий і не чітко визначений. Методи оцінки ефективності економічних процесів, які розроблені та відпрацьовані міжнародною практикою розвинених індустріальних країн, не є ідеальними та досконалими. Їх можна використовувати лише з врахуванням соціально-економічних процесів, що відбуваються у нашому суспільстві та ґрунтовного дослідження конкретних умов підприємства.

На вибір системи показників оцінки ефективності використання фінансових ресурсів впливає завдання аналізу. Завдання може бути стратегічним: порівняння економічної ефективності виробництва з використаними фінансовими ресурсами. Таке завдання слушне, оскільки фінансові ресурси є головним забезпечуючим фактором виробництва. Тоді критерій оцінки ефективності виробництва можна застосувати й для оцінки ефективності фінансових ресурсів, оскільки фінансові ресурси функціонують у сфері виробництва. Показниками оцінки ефективності використання фінансових ресурсів можуть бути результати роботи підприємства: рентабельність виробництва та прибуток, який є головною метою його функціонування. Ці показники є акумулюючим проявом усіх негативних і позитивних факторів на підприємстві.

Підсумовуючи, можна відзначити, що багатоаспектність і специфіка функціонування сільськогосподарських підприємств зумовлюють необхідність розробки системи оцінки використання фінансових ресурсів за окремими диференційованими напрямами. Таким чином, до системи оціночних показників використання фінансових ресурсів сільськогосподарських підприємств доцільно віднести показники прибутковості та рентабельності виробництва; оцінки результативності використання фінансових ресурсів; оберненості фінансових ресурсів; інтенсивності використання фінансових ресурсів підприємства; ліквідності фінансових ресурсів, що характеризують можливість підприємства своєчасно розрахуватися за своїми зобов'язаннями за рахунок фінансових ресурсів.

Разом з тим ефективність функціонування фінансових ресурсів залежить не лише від процесу їх використання, а й формування. Адже фінансова стійкість суб'єкта підприємництва значною мірою залежить від раціонального співвідношення власних і залучених фінансових ресурсів, тому важливе значення в цьому ракурсі буде мати структура джерел їх утворення. Висока частка позикових та інших джерел фінансових ресурсів ускладнює фінансову діяльність підприємств за рахунок додаткових виплат кредиторам та інвесторам у формі відсотків та дивідендів і комісійних винагород, що може призвести до неліквідності балансу.

ФОНДОВА БІРЖА ЯК СКЛАДОВА РИНКОВОГО МЕХАНІЗМУ

Клюєва А.С., студ.3 курсу ФЕІП, спец. «Фінанси і кредит»
Науковій керівник: к.е.н., доцент Шалигіна І.В.

Фондова біржа – це біржа, що оперує цінними паперами, тобто грошовими документами, що засвідчують право володіння або відносини позики, визначають взаємовідносини між особою, яка їх випустила, та їх власником і передбачають, як правило, виплату доходу у вигляді дивідендів або процентів, а також можливість передачі грошових та інших прав, що випливають з цих документів, іншим особам.

Фондова біржа може бути створена не менш як 20 засновниками - торговцями цінними паперами, які мають дозвіл на здійснення комерційної і комісійної діяльності стосовно цінних паперів за умови внесення ними до статутного фонду не менше 500 тис. грн.

Фондова біржа набуває прав юридичної особи з моменту її реєстрації Кабінетом Міністрів України (Закон України "Про цінні папери і фондову біржу" від 18 червня 1991 р. зі змінами і доповненнями).

Правила, за якими функціонує фондова біржа, повинні передбачати:
а) види угод, що укладаються на фондовій біржі;
б) порядок торгівлі на фондовій біржі;
в) умови допуску цінних паперів на фондову біржу;
г) умови і порядок передплати на цінні папери, що котируються на фондовій біржі;
д) порядок формування цін, біржового курсу та їх публікації;
е) перелік цінних паперів, що котируються на фондовій біржі;
є) обов'язки членів фондової біржі щодо ведення обліку та інформації, внутрішній розпорядок роботи комісії фондової біржі, порядок їх діяльності;
ж) систему інформаційного забезпечення фондової біржі;
з) види послуг, що надаються фондовою біржею, і розмір плати за них;
й) правила ведення розрахунків на фондовій біржі;
і) інші положення, що стосуються діяльності біржі.

Фондова біржа не укладає угоди з цінними паперами, а виходячи з сутності своєї ролі, завдань, функцій створює умови, необхідні для їх здійснення, обслуговує угоди.

Основними функціями, які виконують фондові біржі, є:
1) організація та проведення гласних публічних торгів;
2) здійснення лістингу та де лістингу цінних паперів;
3) допуск членів фондової біржі та інших осіб,визначених законодавством,до біржових торгів;
4) котирування цінних паперів та оприлюднення їх курсу;
5) розкриття інформації про діяльність біржі таїї оприлюднення;
6) здійснення контролю за дотриманням її учасниками правил фондової біржі згідно із законодавством;
7) накладання санкцій за порушення правил фондової біржі;
8) створення постійно діючого ринку;
9) визначення цін;
10) поширення інформації про товари і фінансові інструменти, їх ціну умови обігу;
11) підтримка професіоналізму торгових і фінансових посередників;
12) вироблення правил;
13) індикація стану економіки, її товарних сегментів і фондового ринку

На українському фінансовому ринку України, важливу роль відіграють фондові біржі. На даний момент фондові біржі України почали стрімко розвиватися, обсяги торгів збільшуються з кожним роком майже в 2 рази, ринок цінних паперів стає ліквідним.

Основні види цінних паперів, які обертаються на біржі, — це акції й облігації, державні боргові зобов'язання, а також похідні від них. Процедура допуску їх до котирування на фондовій біржі називається лістингом; вона здійснюється у відповідності з конкретними вимогами до їх емітента.

Цінні папери, які пройшли процедуру лістингу і дозволені для купівлі-продажу, називаються фондовими цінностями (активами). Торгівля ведеться або партіями, на певну суму, або за видами, при цьому договори укладаються «заочно», без наявності на біржі самих цінних паперів.

Інвестування на фондовій біржі є досить ефективним, тому що, ті хто інвестують беруть на себе великі ризики, і це їх змушує інвестувати в надійні активи, тобто акції або облігації тільки продуктивних компанії. Фондовий ринок дає інвестиції тільки тим, хто на них заслуговує, і жорстоко карає тих хто вкладає кошти в неефективні підприємства. Тобто фондова біржа є саморегулюючим механізмом інвестування.

Отже, фондові біржі відіграють важливу роль в ринковій економіці, оскільки вони є ефективним механізмом для організації торгівлі цінними паперами. Саме за допомогою фондових бірж інвестуються великі підприємства і справедливо розподіляються фінансові ресурси між ними.

ФІСКАЛЬНА ПОЛІТИКА В ДЕРЖАВНОМУ РЕГУЛЮВАННІ ЕКОНОМІКИ

Сема Т.І., студ. 3 курсу ФЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник : к.е.н , доцент Шалигіна І.В.

Фіскальна політика — це урядовий вплив на економіку через оподаткування, формування обсягу і структури державних витрат з метою забезпечення належного рівня зайнятості, запобігання й обмеження інфляції та згубного впливу циклічних коливань. Вона є головною складовою фінансової політики та дуже важливою ланкою економічної політики. Термін "фіскальна" походить від латинського fiscua, що в перекладі означає «державна казна».

Фіскальна політика як спосіб фінансового регулювання економіки здійснюється за допомогою могутніх важелів - оподаткування і державних витрат. У зв'язку з цим проводяться два види фіскальної політики: дискреційна і автоматична (вбудованих стабілізаторів).

При дискреційній політиці держава свідомо регулює оподаткування і бюджетні витрати для поліпшення економічного стану країни.

Автоматична фіскальна політика - це автоматична зміна величини державних витрат, податків і сальдо державного бюджету в результаті циклічних коливань сукупного доходу. Недискреційна фіскальна політика припускає автоматичне збільшення чистих податкових надходжень до державного бюджету в періоди зростання ВНП, яке надає стабілізуючу дію на економіку.

Податки поділяють на прямі та непрямі. Прямі податки стягуються безпосередньо з індивідів та фірм. В Україні такими є прибутковий податок з громадян, податок з прибутку підприємств та ін.

Непрямі — це податки, що встановлюються на товари та послуги і входять в їхню ціну. До таких податків в Україні належать акцизи, податок на додану вартість, мито. Непрямі податки сплачують ті громадяни і фірми, що купують оподатковувані товари й послуги.

Надходження податку на прибуток підприємств до державного бюджету за 2013 рік становлять 54,3 млрд. грн., що становить 93,8 відсотка плану (зі змінами) на 2013 рік. Проти 2012 року надходження знизились на 1,9 відсотка, або на 1,0 млрд. гривень.

Починаючи з 2013 року змінено порядок визначення надходжень податку на прибуток, а саме запроваджено щомісячну авансову сплату податку на прибуток. У складі річної податкової декларації платником податку подається розрахунок щомісячних авансових внесків, які мають сплачуватися у наступні дванадцять місяців.

За 2013 рік надходження податку на додану вартість до державного бюджету становили 128,3 млрд. грн., що становить 94,5 відсотка плану (зі змінами). Уповільнення соціально-економічного розвитку України та дефляція стали основними факторами невиконання планового показника ПДВ за 2013 рік. Порівняно із 2012 роком надходження знизились на 7,6 відсотка, або на 10,6 млрд. гривень.

Державний бюджет України у 2013 році отримав 35,3 млрд. грн. акцизного податку, що становить 86,6 відсотка плану (зі змінами). Проти 2012 року надходження акцизного податку зменшились на 5 відсотків, або на 1,9 млрд. гривень.

Водночас у 2013 році започатковано оподаткування особливим податком операцій з відчуження цінних паперів та операцій з деривативами, що забезпечило 109,5 млн. грн. надходжень податку до загального фонду державного бюджету.

Відповідно до Закону України від 24 травня 2012 року № 4834-VI «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо удосконалення деяких податкових норм» з 1 січня 2013 року об'єднано надходження від рентної плати за нафту, природний газ та газовий конденсат, що видобуваються в Україні, із платою за користування надрами.

Плата за користування надрами за 2013 рік становила 13,0 млрд. гривень. У співставних умовах надходження зросли порівняно з 2012 роком на4,5 відсотка, або на 563,4 млн. гривень.

Видатки Державного бюджету України за 2013 рік проведені в обсязі 403,5 млрд. грн., що на 7,8 млрд. грн., або на 2 відсотки більше аналогічного показника 2012 року. Рівень виконання річного плану (зі змінами) в 2013 році становив 93,2 відсотка, недовиконання плану – 29,5 млрд. гривень.

Постійні наукові дослідження у сфері фіскальної політики необхідні, оскільки тільки податкова і бюджетна політики, що проводяться відповідно до соціально-економічних умов, що склалися в Україні, приведуть до позитивних результатів: дозволять досягнути стійкого економічного зростання і конкурентоспроможності національної економіки.

ФІНАНСОВА СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Федина І. В., студ. 4 курсу, ЕІМ, спец. “Фінанси і кредит”
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри фінансів Шалигіна І.В.

Фінансова стратегія означає прогнозування і коригування фінансових потоків відповідно до нових стратегій підприємства: корпоративної, конкурентних і функціональних; розподіл і постійний контроль за використанням фінансових ресурсів СОБ і функціональними службами; оцінювання інвестиційних проектів.

Фінансова стратегія підприємства - це генеральний план дій по забезпеченню підприємства грошовими засобами, що будується на основі фінансового аналізу, а також оптимізації основних і оборотних коштів, розподілу прибутку, безготівкових розрахунків, податкової і цінової політики, політики в області цінних паперів.

Головною метою даної стратегії – є забезпечення підприємства необхідними і достатніми грошовими ресурсами.

Основними принципами на яких базується фінансова стратегія є: балансування матеріальних та фінансових потоків; фінансування нових та позитивних можливостей розвитку підприємства, які базуються на створенні більш вигідних умов для існування на ринку; фінансовий аналіз та контроль.

Найважливіші завдання розвитку фінансової стратегії включають в себе: зростання вартості власного внутрішнього капіталу; забезпечення високих темпів доходів; модернізація структури капіталу; бюджетування та проведення оптимальної дивідентної політики.

Перш за все розробка фінансової стратегії - це коло фінансового планування. Як складова порція загальної стратегі їекономічного розвитку, вона має узгоджуватися з цілями та напрямками планування.

Розрізняють генеральну стратегію (взаємовідносини із бюджетами всіх рівнів, утворення та використання доходу, потреби у фінансових ресурсах і джерела їх формування), оперативну стратегію розвитку підприємства (стратегія контролю за використанням грошових коштів та мобілізацією внутрішніх резервів).

Важливою частиною фінансової стратегії є розробка внутрішніх нормативів, за допомогою яких визначаються, наприклад, напрямки розподілу прибутку. Такий підхід успішно використовується в практиці зарубіжних компаній.

Розробка фінансової стратегії підприємства складається з декількох етапів:

- Визначення терміну на який розрахована фінансова стратегія, і ступінь опрацювання фінансових планів.

- Визначення цілей та дій фінансової стратегії.

Охоплюючи всі форми фінансової діяльності підприємства, а саме: оптимізацію основних та оборотних засобів, формування та розподіл прибутку, грошові розрахунки та інвестиційну політику, фінансова стратегія досліджує об’єктивні економічні закономірності ринкових відносин, розробляє форми та способи виживання й розвитку за нових умов.

Фінансова стратегія включає в себе методи та практику формування фінансових ресурсів, їх планування та забезпечення фінансової стійкості підприємства. Всебічно враховуючи фінансові можливості підприємств, об'єктивно оцінюючи характер зовнішніх та внутрішніх факторів, фінансова стратегія забезпечує відповідність фінансово-економічних можливостей підприємства умовам, які склалися на ринку. Фінансова стратегія передбачає визначення довгострокових цілей фінансової діяльності та вибір найбільше фективних способів їх досягнення. Цілі фінансової стратегі їмають підпорядковуватися загальній стратегії економічного розвитку та спрямовуватися на максимізаціюприбутку та ринкової вартостіпідприємства.

Грамотно побудована фінансова стратегія підприємства (компанії, галузі) дозволяє не тільки забезпечити підприємство фінансовими ресурсами та оптимізувати ризики, але й визначити пакет стратегічний цілей для подальшого ефективного розвитку підприємства.

Фінансова стратегія підприємства охоплює всі сторони діяльності підприємства, в тому числі оптимізацію основних та оборотних коштів, розподіл прибутку, безготівкові розрахунки, податкову і цінову політику, політику в галузі цінних паперів.

Отже, розробка фінансової стратегії – це частина загальної стратегії економічного розвитку, в силу чого вона повинна узгоджуватися з її цілями і напрямами. У свою чергу, фінансова стратегія справляє суттєвий вплив на загальну економічну стратегію підприємства, оскільки зміна ситуації на макрорівні та на фінансовому ринку є причиною коригування не тільки фінансової, але і загальної стратегії розвитку підприємства.

ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Михайлов А.Ю., студ. 4 курсу, ЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри фінансів Шалигіна І.В.

Розвиток ринкової економіки зумовлює посилення ролі фінансів підприємств у системі господарювання. Конкурентоспроможність та платоспроможність підприємств визначаються раціональною організацією фінансів. Організація фінансової діяльності підприємства має бути побудована так, щоб це сприяло підвищенню ефективності виробництва.

Фінансові ресурси підприємства - це грошові доходи і надходження, що знаходяться в розпорядженні суб'єкта господарювання і призначені для виконання фінансових зобов'язань, здійсненню витрат по розширеному відтворенню й економічному стимулюванню працюючих

Формування фінансових ресурсів здійснюється за рахунок власних і прирівняних до них засобів, мобілізації ресурсів на фінансовому ринку і надходження коштів від фінансово банківської системи в порядку перерозподілу.

Первісне формування фінансових ресурсів відбувається в момент становлення підприємства, коли утвориться статутний фонд. Його джерелами в залежності від організаційно-правових форм господарювання виступають: акціонерний капітал, пайові внески членів кооперативів, галузеві фінансові ресурси (при збереженні галузевих структур), довгостроковий кредит, бюджетні засоби. Величина статутного фонду показує розмір тих коштів - основних і оборотних, - які інвестовані в процес виробництва.

Основним джерелом фінансових ресурсів на діючих підприємствах виступає вартість реалізованої продукції (наданих послуг), різні частини якої в процесі розподілу виторгу приймають форму грошових доходів і нагромаджень. Фінансові ресурси формуються головним чином за рахунок прибутку (від основного й іншого видів діяльності) і амортизаційних відрахувань.

Значні фінансові ресурси, особливо по знову створюваним і реконструйованим підприємствам, можуть бути мобілізовані на фінансовому ринку. Формами їхньої мобілізації є: продаж акцій, облігацій і інших видів цінних паперів, що випускаються даним підприємством, кредитні інвестиції.

До переходу на ринкові умови господарювання значні фінансові ресурси підприємства одержували на основі внутрішньогалузевого перерозподілу коштів і бюджетного фінансування. Однак принципи ринкового господарювання, упровадження комерційних початків у діяльність підприємств, природно, зажадали принципово інших підходів до формування фінансових ресурсів.

Зате в умовах функціонування ринку цінних паперів з'являться такі види фінансових ресурсів, як дивіденди і відсотки по цінних паперах інших емітентів, а також прибуток від проведення фінансових операцій.

В даний час надзвичайно зростає не тільки роль керівників підприємств, членів правлінь акціонерних компаній, але і фінансових служб, що грали другорядну роль в умовах адміністративно-командних методів керування. Вишукування фінансових джерел розвитку підприємства, напрямків найбільш ефективного інвестування фінансових ресурсів, операції з цінними паперами й інші питання фінансового менеджменту стають основними для фінансових служб підприємств в умовах ринкової економіки.

Суть фінансового менеджменту полягає в такій організації керування фінансами з боку відповідних служб, що дозволяє залучати додаткові фінансові ресурси на самих вигідних умовах, інвестувати їх з найбільшим ефектом, здійснювати прибуткові операції на фінансовому ринку, купуючи і перепродуючи цінні папери. Мобілізуючи кошти інших власників на покриття витрат свого підприємства, працівники фінансової служби насамперед повинні мати ясне представлення про цілі інвестування ресурсів і уже відповідно до них давати рекомендації про форми залучення засобів. Для покриття короткострокової і середньострокової потреби в засобах доцільно використовувати позички кредитних установ.

При здійсненні великих капітальних вкладень у реконструкцію і розширення підприємства можна скористатися випуском цінних паперів; однак, подібна рекомендація може бути дана лише в тому випадку, якщо фінансисти ґрунтовно вивчили фінансовий ринок, проаналізували попит на різні види цінних паперів, врахували можливу зміну кон'юнктури і, зваживши все це, проте упевнені в порівняно швидкій і вигідній реалізації цінних паперів свого підприємства.

Отже жоден з існуючих методів оцінки ефективності використання фінансових ресурсів не є універсальним, кожен з них має свої позитивні і негативні сторони. Орієнтація на якійсь один або кілька критеріїв залежить не лише від значення, а й від політики підприємства. Ефективність фінансування підприємства не абияк визначається стратегією формування ресурсів, що залежить від форми власності, виду діяльності територіального розміщення та інших факторів впливу.

ЕКОЛОГІЧНЕ ОПОДАТКУВАННЯ В УКРАЇНІ: СТАН ТА ПЕРПЕКТИВИ

Ряболус В.В., студ. 4 курсу ЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: к.е.н., проф. Максимова Н.О.

Головними умовами стійкого економічного та соціального розвитку України є забезпечення екологічної безпеки суспільства і збереження природного середовища життєдіяльності населення. Тому природоохоронна політика повинна стати ключовою у процесі прийняття державних рішень.

Ефективним інструментом запровадження природоохоронної політики є екологічні податки та збори, що є платою за користування послугами природи. Удосконалення екологічного оподаткування в Україні можливо здійснити лише шляхом розроблення та впровадження ефективного економічного механізму природокористування, невід'ємною частиною якого є встановлення економічно обґрунтованих податків за використання природних ресурсів та за забруднення навколишнього природного середовища.

Сьогодні питання про систему екологічного оподаткування постає досить гостро через бурхливий розвиток виробництва, а внаслідок - цього значне забруднення навколишнього природного середовища.

В Україні сьогодні функціонує екологічний податок, яким з прийняттям Податкового кодексу замінено збір за забруднення навколишнього природного середовища. Позитивними моментами впровадження екологічного податку, порівняно з попередньо функціонуючим збором за забруднення навколишнього природного середовища, стали:

— підвищення ставок екологічного податку, зокрема значне зростання ставок за викиди надзвичайно шкідливих речовин;

— упровадження оподаткування викидів вуглекислого газу;

— спрощення процедури обчислення податку завдяки уніфікації системи підвищувальних коефіцієнтів;

— введення в дію податку з власників пересувних джерел забруднення;

— спрямування частини податкових надходжень на фінансування цільових проектів модернізації підприємств у межах сум сплаченого ними податку.

Однак до негативних аспектів упровадження екологічного податку можна віднести відсутність його обчислення у десятикратному розмірі при відсутності у платника затверджених лімітів або їх перевищення, що не дозволяє виконувати регулятивну функцію держави повною мірою. Не сприяє стимулюванню сталого розвитку і відсутність системи пільгового оподаткування. До того ж чинним Податковим кодексом передбачено віднесення екологічного податку на витрати підприємства, тобто фактично відбувається закладення податку в ціну продукції та перенесення його на кінцевого споживача.

Досвід функціонування систем екологічного оподаткування у розвинених країнах світу доводить їх здатність до забезпечення виконання як фіскальної, так і регулятивної функцій держави у цій сфері. Упровадження систем пільгового оподаткування для підприємств, що реалізують ресурсозберігаючі технології, дозволяє реалізовувати концепцію сталого розвитку економіки та популяризувати екологічно безпечну діяльність суб'єктів господарювання.

Аналізуючи існуючу на сьогодні вітчизняну систему екологічного оподаткування, можна прийти до висновку про необхідність у її подальшому розвитку для підвищення впливу держави на виробничі процеси в економіці з метою отримання відповідного еколого-економічного ефекту. Напрямами вдосконалення екологічного оподаткування можуть стати:

— розробка системи податкових пільг для підприємств, що модернізують виробничу базу та запроваджують інноваційні технології щодо зниження рівня шкідливого впливу на навколишнє середовище;

— встановлення додаткової плати за перевищення визначених лімітів викидів шкідливих речовин та її утримання з прибутку підприємства;

— запровадження прогресивної шкали ставок екологічного податку залежно від обсягу викидів;

— персоніфікація обліку екологічних податкових платежів з поверненням частки сплачених коштів на здійснення заходів з модернізації виробництва;

— переорієнтація принципів оподаткування з плати за фактично спричинену шкоду довкіллю на запобігання шкідливому впливу.

Отже, екологічне оподаткування у змозі зіграти виняткову роль при вирішенні екологічних проблем в умовах виходу України із соціально-економічної кризи, при обмеженості фінансових і матеріальних ресурсів, оскільки за рахунок податків, що сплачуються, та надання пільг і субсидій у сфері екологічного оподаткування уряд впливає (стимулює або протидіє) на учасників суспільних відносин та макроекономіку в цілому.

СОЦІАЛЬНІ ПРІОРІТЕТИ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ СЕЛА В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇНОЇ ЕКОНОМІКИ

Глуходід Н. Ю., студ. 3 курсу, ЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Шалигіна І. В.

Актуальність проблеми державної соціальної підтримки села в сучасних умовах можна пояснити низькою якістю соціальних послуг, (у деяких випадках відсутністю цих послуг) що надаються жителям сільських територій. Метою даної роботи є виявлення основних проблем соціальної політики на селі та віднайдення шляхів забезпечення життєздатності сільського господарства, його конкурентоздатності на внутрішньому і зовнішньому ринку, збереження селянства як носія української ідентичності, культури і духовності.

Найгострішими проблемами жителів сільських територій є:

- демографічні проблеми, викликані урбанізацією та трудовою міграцією;
- відсутність мотивації до праці (середньомісячна заробітна плата штатного працівника в сільському господарстві у 2014 році становила 2270 грн.) Менше заробляли тільки у поштовій та кур'єрській діяльності (1915 грн.) і організації харчування (2249 грн.);
- занепад соціальної інфраструктури (закриття шкіл, дитсадків, лікарень, культурно-мистецьких закладів);
- відсутність інвестицій, як одного із найефективніших інструментів розвитку соціальної інфраструктури.

У період дії трансформаційної економіки пріоритетного значення набувають проблеми створення і впровадження механізму ефективної діяльності об'єктів соціальної інфраструктури. Започаткована політика реформування адміністративного устрою, котра одночасно вимагає від керівництва регіонів більш прискіпливої уваги до проблем села та значно відповідальнішої політики стосовно їх вирішення.

До основних напрямків удосконалення державної соціальної політики на селі доцільно віднести наступні:

- започаткування політики співпраці між владою та бізнесом на засадах державно-приватного партнерства;
- заохочення молодих спеціалістів до повернення у села після здобуття вищої освіти шляхом надання їм пільгового житла, забезпечення робочими місцями;
- реалізація спільних інвестиційних проектів бізнесу та органів місцевого самоврядування за рахунок місцевих бюджетів, які стосуються будівництва інфраструктурних об'єктів (клінік, лікарень, розважальних та торгових центрів, тощо);
- забезпечення обладнання сільських будинків засобами зв'язку, електро-, тепло- та централізованого водопостачання і водовідведення, поширення в сільській місцевості дії мережі Інтернет;
- забезпечення діючих (поновлення закритих) медичних установ сучасною діагностичною апаратурою; медичним інструментом та медикаментами;
- забезпечення вчителів та випускників педагогічних вузів, які приїжджають на роботу у сільську місцевість, пільговим житлом та коштами на первинне облаштування на місцевості;
- розробка та вровадження нових програм розвитку туризму на регіональному рівні, що сприятиме підвищенню інвестиційної привабливості сільських територій, створенню нових робочих місць, сприятиме зменшенню поведінкових бар'єрів між жителями міських та сільських населених територій;

На прикладі Сумської області представимо низку конкретних заходів по поліпшенню соціальної інфраструктури сільських населених пунктів та регіону вцілому:

- Співпраця обласної влади із представниками проекту DESPRO у напрямку в реалізації проектів з водопостачання ("Чиста вода – кращі умови життя», «Спільні зусилля – джерельна вода кожному», «Реконструкція системи водопостачання с.Бобрик», тощо), поводження з твердими побутовими відходами в селах Роменського, Конотопського та Кролевецького районів. Вартість одного проекту по району становить в середньому 240 000 тис гривень;
- Розробка та впровадження в період 2013 – 2015рр. проекту будівництва водогонів сіл Михайленкове і Буймерівка Охтирського району вартістю 1047 тис. гривень;
- Проведення реконструкції будинку культури, розташованого у селищі міського типу Хотінь Сумського району за рахунок коштів державного та місцевого бюджетів. Період виконання робіт 2011 – 2015 рр. Бюджет реконструкції становить 900 тис. гривень;

Отже, на нашу думку, комплексна реалізація всіх вищезазначених заходів дозволить значно поліпшити якість соціальної політики та соціального забезпечення сільських територій, що у свою чергу позитивно вплине на розвиток аграрного сектору економіки України.

ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ФІНАНСОВИХ ПОСЕРЕДНИКІВ В УКРАЇНІ

Маковецька Ю.Р., студ. 3 курсу ЕІМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник :к.е.н., доцент Шалигіна І.В.

Як відомо, залежно від характеру взаємовідносин між позичальником та кредитором грошовий ринок поділяється на два сектори – сектор прямого фінансування та сектор опосередкованого фінансування. Останній відрізняється тим, що, окрім двох учасників фінансових відносин, з'являється третя сторона – фінансовий посередник.

Доцільність розгляду даної теми полягає у тому, що необхідно чітко зрозуміти сутність, значення фінансового посередництва та проблеми, які виникають в цій сфері, для подальшого їх вирішення.

Проаналізувавши дані, щодо зміни кількості установ, що надають послуги з фінансового посередництва, а також динаміки їх активів упродовж першої половини 2014р., ми можемо сказати,що перевага банків серед інших фінансових посередників за активами та кількістю є очевидною. Що стосується кредитних спілок та страхових компаній, то їх кількість лише за перше півріччя 2014 р. значно зменшилась. Основними факторами, які спричинили таку тенденцію, стали негативні наслідки фінансової кризи – відтік клієнтів, погіршення платоспроможності тощо. З метою підвищення регулювання Держфінпослуг посилив контроль за діяльністю небанківських фінансових посередників, проте встановлені вимоги систематично порушувались. Недержавні пенсійні фонди, навпаки, збільшили обсяг власних активів на 14,7 %. У структурі активів даних фінансових посередників в Україні переважну частку мають кошти на депозитних рахунках банків (39,8%), облігації суб'єктів господарювання, випущені резидентами (16,5%), та цінні папери, гарантовані Кабінетом Міністрів України (13,7%).

Виокремлюють основні проблеми розвитку посередництва на фінансовому ринку України:

- історичні передумови (разом із становленням незалежності України почався процес капіталізації, а не розвитку фінансового ринку в цілому, крім того, спеціалісти не були готові та не знали дію ринкових факторів);
- відсутня системна законодавча база щодо посередництва, яка мала б передбачати перспективний розвиток та сучасні тенденції (крім цього, негативно впливає на розвиток фінансового ринку його нестійкість);
- відсутність державної підтримки та цілісної політики щодо розвитку даного сектору;
- політична, економічна та фінансова кризи в Україні упродовж останніх років;
- недостатність досвіду у посередників, та перевага власних інтересів над державними (звідси випливає низький рівень конкурентоспроможності вітчизняних посередників порівняно з зарубіжними);
- недосконаліть регіональної інфраструктури, що пов'язано з нерівномірним розміщенням ресурсного потенціалу та продуктивних сил;
- непоінформованість та недовіра населення до посередницьких структур

Можна виділити ряд завдань для удосконалення фінансового посередництва:

- розробку нормативно-правових актів, спрямованих на якісний розвиток посередництва на фінансовому ринку;
- формування сприятливого середовища для розвитку ринку посередницької діяльності;
- посилення ринкових процесів у регіонах та роль місцевих органів самоврядування у інфраструктурному розвитку фінансового ринку;
- здійснення міжнародного співробітництва для обміну досвідом, та виконання відповідних дій на фінансовому ринку України;
- створення такого механізму дії посередницьких структур, що забезпечить збільшення довіри населення до їх діяльності.

Фінансові посередники відіграють важливу роль у функціонуванні грошового ринку, а через нього - у розвитку ринкової економіки.

Таким чином, виходячи з прямого впливу держави на діяльність фінансових посередників, виникає необхідність вдосконалення державного законодавства з питань регулювання їх діяльності, створення умов для підвищення конкурентоспроможності фінансових посередників, а також виконання запропонованих заходів.

РОЛЬ БЮДЖЕТУ В ЕКОНОМІЧНОМУ ТА СОЦІАЛЬНОМУ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ

Глянцев О.О., студ. 3 курсу ФЕіП, спец «Фінанси та кредит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Шалигіна І.В.

Ця тема, на мою думку, є досить актуальною на даний момент. Наша країна переживає зараз досить нелегкі часи і це в свою чергу відбивається на формуванні бюджету держави. Економіка України знаходиться у такому стані, що для нормального розвитку країни це є гальмом. Зовсім нещодавно Ми пережили народну революцію «Майдан» який чорною плямою відобразився на економіці; ще одним жахливим явищем стала війна на сході України, так звана операція «АТО». Через це деякі регіони не отримують фінансування з держаного бюджету і в свою чергу не можуть поповнювати його податками.

Яку ж роль грає бюджет в економічному та соціальному розвитку країни? Роль бюджету у державі визначається насамперед тим рівнем забезпечення фінансовими ресурсами, потреб економічного й соціального розвитку суспільства, який здійснюється на основі розподілу і перерозподілу валового внутрішнього продукту. При цьому бюджет служить важливим засобом вирішення завдань, передбачених економічною політикою держави. Можливості використання бюджету як економічного засобу впливу на соціально-економічний розвиток суспільства зумовлені рядом факторів:

- По-перше, бюджет як об´єктивна економічна категорія відображає розподільні відносини, що безпосередньо впливають на економічні інтереси усіх суб´єктів суспільства: держави, суб´єктів господарювання та населення. Саме розподільні відносини та інтенсивність їх цільового спрямування активно впливають на розвиток суспільного виробництва, сприяють зростанню його ефективності.
- По-друге, бюджет як економічна категорія тісно пов´язаний зі всією сферою товарно-грошових відносин. Рух грошових коштів і товарів, формування й використання фінансових ресурсів, ціноутворення, формування фондів споживання і нагромадження — все це економічні стосунки, які так чи інакше знаходять своє відображення у бюджеті.
- По-третє, оскільки бюджет тісно пов´язаний зі всією сферою товарно-грошових відносин, він не розчиняється у цій сфері, а займає особливе місце. Відображуючи економічні відносини між суб´єктами суспільства, бюджет є складовою частиною економічної політики держави.
- По-четверте, у бюджеті знаходять своє відображення результати однієї з головних функцій держави — управління економікою, що являє собою взаємопов´язану систему адміністративних і економічних методів, за допомогою яких держава цілеспрямовано визначає процес розширеного відтворення. Усі масштабні економічні заходи у суспільстві відбуваються за безпосереднього використання бюджету.

За допомогою бюджету створюється такий режим функціонування суб´єктів суспільства, який економічно спонукає до підвищення ефективності їх діяльності. Певною мірою бюджет відображує рух валового внутрішнього продукту. В Україні з його допомогою розподіляється і перерозподіляється 27—29% валового внутрішнього продукту. Про це свідчать дані Табл.1

Табл.1 - «Обсяг ВВП за період дослідження»

Показник	***2011***	***2012***	***2013***
Обсяг ВВП, млрд. грн.	204,2	225,8	263,2
Обсяг видатків бюджету, млрд. грн.	55,5	60,3	75,8
Частка бюджету у ВВП, %	27,2	26,7	28,8

Отже, сучасні умови розвитку ринкової економіки в Україні характеризуються сприятливими можливостями для посилення тих сторін розподільної й контрольної функцій бюджету, які безпосередньо впливають на соціально-економічний розвиток суспільства. Водночас це лише потенційна можливість. Щоб перетворити її у реальну дійсність, необхідно постійно удосконалювати всю систему економічного управління. Зокрема, необхідно знайти точний математичний вираз для розрахунку поточних витрат, щоб рівномірно рознести їх тягар між поколіннями і у процесі життя кожного покоління. Такі заходи можуть забезпечити очікувані позитивні результати.

ГАРМОНІЗАЦІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ФОРМИ ЗВІТУ ПРО ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ ДО МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ

Бендюг І.А., студ. 1 курсу с.т. ЕіМ, спец. "Фінанси і кредит"
Науковий керівник: Шалигіна І.В.

Звіт про фінансові результати надає інформацію про результати діяльності підприємства за певний період. Користувачам фінансової звітності необхідна інформація про те, як суб'єкт господарювання отримує свій прибуток. Така інформація необхідна для прогнозування тенденцій розвитку та прибутковості підприємства в майбутньому. Таким чином, Звіт про фінансові результати повинен містити важливу інформацію для прогнозування прибутковості підприємства, яка повинна бути більш розгорнутою та надавати повну картину про результати діяльності підприємства .

З прийняттям Міжнародного стандарту фінансової звітності (МСФЗ) 3 «Подання фінансових результатів» до загального формату Звіту про прибутки та збитки були внесені деякі зміни. У цьому звіті поєднується інформація про всі прибутки та збитки, які характеризують фінансові результати компанії за звітний період, що забезпечує можливість адекватного оцінювання результативності інвестицій. Необхідність складання цього звіту зумовлена тим, що не всі доходи й витрати відображаються у Звіті про прибутки та збитки – частина доходів і витрат відносяться прямо до складу капіталу (наприклад, переоцінка оборотних активів). Відповідно, Звіт про прибутки та збитки не дає повної картини реальних результатів діяльності, тому потрібен окремий звіт, у якому подається інформація про всі визнані у звітному періоді прибутки та збитки. Відповідно до міжнародних стандартів, інформація відображається у Звіті про зміну власного капіталу.

Форма та зміст Звіту про фінансові результати в Україні регулюються П(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності». Треба зазначити, що Міністерство фінансів України наказом від 07.02.2013 р. №73 затвердило НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», яким установлено новий Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід). Звіт про фінансові результати надає інформацію про результати діяльності підприємства за певний період. Користувачам фінансової звітності необхідна інформація про те, як суб'єкт господарювання отримує свій прибуток. Така інформація необхідна для прогнозування тенденцій розвитку та прибутковості підприємства в майбутньому.

Сучасні концепції обліку податку на прибуток передбачають його поділ на податок, розрахований за даними облікової політики, яку визначає підприємство самостійно в межах існуючої нормативної бази щодо обліку доходів і витрат, та за даними податкової політики, яка ґрунтується на чинному податковому законодавстві.

Розбіжності між податковим і обліковим податком та їх відображення в бухгалтерському обліку і фінансовій звітності регулює П(С)БО 17 «Податок на прибуток». Отже, узагальнюючи вищезазначене з урахуванням особливостей заповнення згідно з П(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» та МСФЗ 3 «Подання фінансових результатів», гармонізацію національної форми фінансової звітності «Звіт про фінансові результати» до міжнародних стандартів доцільно провести за такими напрямами:

– запровадження методики розрахунку суми чистого прибутку (чистого збитку) коригуванням фінансових результатів від звичайної діяльності до оподаткування на суму витрат з податку на прибуток шляхом доповнення розділу І Звіту про фінансові результати статтями: «Поточний податок на прибуток», «Зменшення (збільшення) відстрочених податкових активів», «Зменшення (збільшення) відстрочених податкових зобов'язань»;

– внесення розгорнутої інформації про нерозподілений прибуток та використання прибутку: «Нерозподілений прибуток на початок року»; «Корегування початкового сальдо нерозподіленого прибутку»; «Скоректоване сальдо нерозподіленого прибутку»; «Отриманий прибуток (збиток)»; «Розподіл прибутку»; «Виплати власникам (дивіденди)»; «Спрямування прибутку до статутного капіталу»; «Відрахування до резервного капіталу»; «Нерозподілений прибуток на кінець року»;

– відображення у Звіті про фінансові результати елементів операційних витрат у розрізі класифікації витрат за функціями: собівартість реалізації; матеріали; оплата праці; відрахування на соціальні заходи; амортизація; інші витрати; адміністративні витрати; витрати за збут; інші операційні витрати;

– доповнення форми звіту необхідними показниками, наявність яких сприятиме підвищенню аналітичності інформації: «Фінансовий результат від фінансової діяльності», «Фінансовий результат від інвестиційної діяльності».

Отже, необхідність гармонізації Звіту про фінансові результати до міжнародних стандартів визначає актуальність подальших досліджень у цій сфері, враховуючи, що Звіт про фінансові результати надає інформацію про результати діяльності підприємства за певний період, користувачам фінансової звітності необхідна інформація про те, як суб'єкт господарювання отримує свій прибуток. Така інформація необхідна для прогнозування тенденцій розвитку та прибутковості підприємства в майбутньому.

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Мірошниченко В.Л., студ. 3 курсу ЕіМ, спец. «Фінанси»
Науковий керівник: доцент Шалигіна І.В.

Для того щоб держава нормально функціонувала в умовах ринкової економіки необхідно налагодити потужну та ефективну фінансову систему та відповідне їй законодавство. Фінансова система в Україні поки що не вирішує складних господарських процесів. Саме тому створення ефективної фінансової системи потребує нових наукових досліджень, аналізу причин і наслідків незадовільної економіки держави.

Розвиток фінансової системи України невід'ємно пов'язаний з реформуванням національної економіки, забезпеченням її конкурентоспроможності на світовому ринку, але в першу чергу необхідно удосконалити законодавчу базу України. Недоліки законодавства дають можливість населенню приховувати свої прибутки. Згідно з розрахунками професора Лінцзького університету Ф. Шнайдера, якими користуються Світовий банк і Міжнародний валютний фонд, частка тіньової економіки в Україні є найбільшою серед країн Європи, склавши 41,7% в 2014 р. від ВВП. Через найвищий в Європі рівень тінізації ринку український бюджет недоотримує мільярди гривень, необхідні у випадку економічних криз. На думку Ф. Шнайдера є декілька причин українського тіньового "дива", а саме відсутність справжньої ринкової економіки. Високий рівень хабарництва, а не вільна конкуренція, диктують свої умови. Тіньова економіка - це спосіб бізнесу звільнити себе від корупції та тиску влади. За оцінками податківців обсяг тіньового сектора економіки становить як мінімум 300 млрд грн на рік. Цей обсяг, за оцінками фіскальних органів, розподіляється наступним чином: 150 млрд грн становить зарплата в "конвертах", 90 млрд грн – доходи власників активів – виведення безготівкових коштів у готівкову форму або на інвалютні рахунки в іноземних банках, 25 млрд грн – неофіційні платежі, 35 млрд грн – основні засоби, матеріальні ресурси і послуги тіньового сектора. Тому для зміцнення економічного розвитку, підвищення конкурентоспроможності на світовому ринку, вступу України в ЄС необхідно проводити глобальні зміни в економічній, політичній, соціальній та науковій сферах суспільного життя, зокрема, проведення реформування та удосконалення законодавства, зменшення податкового навантаження, автоматизація виробництва, фінансування науки на належному рівні, так як більшість вчених від'їжджають за кордон щоб реалізувати свої ідеї, а такий інтелектуальний потік негативно впливає на розвиток країни.

В той же час, ефективне функціонування фінансової системи сприяє розбудові політики, важливою складовою якої є фінансова стабілізація.

Досвід останніх років свідчить, що дійсна фінансова стабілізація досягається на основі розвитку національного виробництва як першооснови економіки. Усе це з повною очевидністю обумовлює необхідність зміщення акцентів в економічній політиці. Його суть полягає в тому, щоб у межах поглиблення ринкової трансформації спрямувати ринкові механізми та інститути на відновлення і розвиток національного виробництва на сучасній техніко-технологічній і організаційній основі, здійснення радикальних структурних перетворень у галузевій та територіальній структурі господарства. Таким чином, головним пріоритетом економічної політики на даному етапі є стимулювання виробництва як гаранта національної економічної безпеки.

На даний момент в Україні промисловість є ядром виробництва, вона тісно пов'язана міжгалузевими зв'язками з усіма іншими галузями та в значній мірі впливає на подальшу їхню роботу. На дану виробничу сферу припадає близько 26% ВВП у 2014 р., у промисловості працює близько 18% зайнятого населення України, а найвищу питому вагу в її галузевій структурі займає металургія, машинобудування, електроенергетика, хімічна та харчова промисловості.

Статистичні показники свідчать, що рівень промислового виробництва за травень 2014 р. до квітня 2014 р. знизився на 5,6% та становить 94,4% від попереднього місяця, найбільший спад спостерігався у виробництві основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів – 18,9%, а ріст у добування металевих руд – 2,4%.

Таким чином, на сьогодні фінансова система України перебуває в незадовільному стані. Така ситуація склалася внаслідок світової економічної кризи, неплатоспроможності населення, тінізації економіки, безробіття, прогалин законодавства. Всі ці чинники та багато інших сприяли погіршенню економічного становища країни. Проте, одним із заходів для покращення фінансової стабільності держави є стимулювання виробництва як гаранта національної економічної безпеки

ЗАРУБІЖНІ МЕТОДИ ОЦІНКИ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА

Прохненкно К.С., студ.4 курсу Ф ЕіМ, спец. «Фінанси та кредит»
Науковий керівник асист. Руденко О. Є.

В умовах міжнародної інтеграції, розширення ринків капіталу, активізації підприємницької діяльності вітчизняні фінансові аналітики все частіше звертаються до досвіду зарубіжних науковців, щодо методів оцінки фінансового стану підприємства.

За кордоном проблемою оцінки фінансового стану підприємства займаються такі вчені як: Х. Андерсен, Л. Коробоу, О. Штур, Д. Мартин, М. Браун та багато інших. На основі створення ними систем комплексного аналізу діяльності фірми, майже кожний бажаючий може без особистих зусиль отримати дані про функціонування підприємства.

Зарубіжний дослідник І. Бланк виділяє 5 видів фінансового аналізу. При цьому визначенням фінансового аналізу за Бланком є процес дослідження фінансового стану та основних результатів фінансової діяльності підприємства з метою виявлення резервів підвищення його ринкової вартості та забезпечення ефективного розвитку. Для вирішення конкретних задач управління застосовується ряд спеціальних систем і методів аналізу, які дозволяють отримати кількісну оцінку результатів фінансової діяльності в розрізі окремих її аспектів, як в статиці, так і в динаміці.

В теорії фінансового менеджменту в залежності від методів, що використовуються розрізняють наступні основні системи фінансового аналізу, який проводиться на підприємстві: горизонтальний аналіз; вертикальний аналіз; порівняльний аналіз; аналіз коефіцієнтів; інтегральний аналіз.

Для проведення комплексної оцінки фінансово-економічного стану підприємства в зарубіжній практиці була здійснена спроба об'єднання форм звітності з метою укріплення взаємозв'язку між ними та спрощення аналізу фінансово-економічного стану підприємства.

Ця об'єднана форма відома як "Матриця Моблі". В результаті отримуємо зведений документ, в якому бухгалтерський баланс підприємства пов'язується зі звітом про прибутки та збитки, звітом про рух грошових коштів, а в якості компенсатора виступає регулюючий стовпець, причому ці форми звітності відображаються вертикально.Взаємозв'язок між формами стає наглядним, відображаються загальні елементи, що входять в різні форми звітності. При цьому будь-які зміни в одній формі, беззаперечно призводять до зміни і в інших формах. Але, тем не менш, таблиця Моблі не отримала широкого застосування, не дивлячись на оригінальність ідеї. Головними недоліками є певна штучність даної таблиці, складностях заповнення, розуміння економічного сенсу регулюючого стовпця.Формат, зміст та практичне призначення таблиці Моблі повинні відповідати наступним вимогам: 1) даний баланс є зведеним документом внутрішньої звітності, аналізу та аудиту (оцінка стану бізнесу за видами діяльності, підрозділами); 2) складається на базі бухгалтерської інформації і в оперативному режимі часу (контроль, облік та аналіз даних за будь-який період часу); 3) містить актуальну інформації (своєчасна обробка вхідних даних з урахуванням досягнутого рівня їх аналітики та деталізації); 4) дає уявлення про розміщення майна підприємства (рух активів і капіталу, виявлення помилок, відхилень та диспропорцій); 5) об'єднує офіційні форми звітності; 6) розкриває існуючий взаємозв'язок між формами звітності (загальні елементи та пов'язуючі їх ланки); 7) орієнтований на неспеціалістів в сфері бухгалтерського обліку (компактність, читабельність, простота складання); 8) використовується при прийманні управлінських рішень; 9) розглядається виключно як додаток до існуючих форм звітності.

Звісно, наявність такого зведеного документу значно спрощує читання та розуміння різних форм звітності. Головна його перевага в тому, що в одному балансі сходяться всі форми звітності. Кількість рядків і відповідно стовпців в матриці Моблі однакові, а розмірність залежить від кількості синтетичних рахунків, що використовуються на підприємстві. Потік руху активів та капіталів, оформлені у вигляді матриці отримують конкретний зміст. Тому, агрегована матриця руху активів та капіталу дає читачу ключ для розуміння механізму формування перш за все активів.

Таким чином, викладений вище механізм руху активів капіталу можна розглядати як найважливіший інструмент управління матеріальними та фінансовими потоками при взаємодії з функціонуючим документообігом на підприємстві, а саму матрицю руху – як аналітичний документ, за допомогою якого фіксуються і розкриваються господарські операції.

Отже, існують певні відмінності між вітчизняними та зарубіжними методами аналізу та оцінки фінансового стану підприємств. В умовах міжнародної інтеграції аналітики нашої країни все частіше будуть змушені звертатися до характеристик аналітичних систем економічного розвитку зарубіжних країн для кращого розуміння досягнень, помилок та результатів діяльності зарубіжних підприємств.

ПАСИВНІ ОПЕРАЦІЇ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ

Тищенко О.В., студ. 4 курсу ФІК, спец. Фінанси і кредит
Науковий керівник: к.е.н. доцент Шалигіна І.В.

В умовах адміністративно-розподільчої системи господарства пассивам комерційного банку приділялося мало уваги. Утворена внаслідок перебудови двухрівнева банківська система певним чином змінює справу. На зміну загальнодержавному позичковому фонду приходить ринок позичкових ресурсів. Банки отримують ресурси на цьому ринку в умовах жорстокої конкурентної боротьби. Засобом залучення ресурсів служать пасивні операції банків. Основну емісію безготівкових грошових знаків випускають комерційні банки, здійснюючи свої кредитні операції. Однак, якщо дозволити банкам безмежно надавати позики та створювати тим самим кошти на депозитних рахунках, то може виникнути інфляція, яка приведе до занепаду грошової системи. Звідси випливає необхідність здійснення пасивних операцій як на макро так і на мікро рівнях.

Здійснення пасивних операцій являє собою діяльність, яка спрямована на підтримку окремих банків та усієї банківської системи взагалі шляхом мобілізації кредитних ресурсів на ринку та управлінням емісійною діяльністю банків. Тому у побудові банківської системи необхідно використовувати світовий досвід банківської справи, а також принципи та підходи в формуванні та управлінні пасивами комерційного банку.

Пасивні операції у більшості невеликих банків є чи не основним джерелом доходів. Саме тому вивчення та розгляд проблем, щодо здійснення пасивних операцій комерційним банком є важливим та актуальним в умовах розвитку банківської системи України.

Так, як найбільшу частину в ресурсній базі банку займають саме депозитні залучення, які включають залучені кошти банків, юридичних та фізичних осіб розглянемо їх на прикладі ПАТ АБ «Експрес-Банк»

У структурі ПАТ «Експрес-банк» часта коштів банків у загальній сумі депозитних залучень зменшилася з 1,61% у 2011 році до 0,49% у 2012 р.. Питома вага коштів юридичних зменшилась з 50,86% до 50,42% та фізичних осіб з 47,53% до 49,09%. Показники майже однакові, і саме вони складають основну частину депозитів.

Щодо структури депозитних залучень у 2013 році, то слід відзначити, що питома вага коштів банків ПАТ «Експрес-банк» зросла з 0, 49% до 5,11%, та питома вага коштів фізичних осіб – з 49,09% до 57,44%. Значно зменшилась питома вага юридичних осіб з 50, 42% до 37,44%.

У ПАТ «Еспрес-Банк» спостерігається стійка тенденція до підвищення питомої ваги коштів фізичних осіб. При цьому кошти банку у 2012 році зменшуються, у 2013 році - збільшуються. Кошти юридичних осіб мають тенденцію до зменшення.

Користування послугами комерційних банків стає все нагальнішою потребою підприємств, фірм, державних установ, громадських організацій і приватних осіб. Всі вони потребують відкриття в банках різних рахунків для зберігання грошових коштів, для здійснення різноманітних платежів, для „доходного" розміщення своїх вільних коштів, послуг з обміну валюти, купівлі-продажу цінних паперів, надання позичок тощо.

Отже, вивчаючи діяльність банку можна назвати такі рекомендації по його вдосконаленню:

1) запровадити систему пільг для акціонерів для додаткового залучення акціонерного капіталу;
2) нарощувати обсяги різних видів депозитів усіх категорій вкладників;
3) спростити режим функціонування відповідних рахунків;
4) впровадження у банківську практику різних видів дебетних і кредитних карток, що стимулює їх власників до розміщення коштів у банку;
5) значно більшу увагу приділяти розвиткові депозитних операцій з населенням на основі впровадження нової техніки і технології банківського обслуговування фізичних осіб;
6) розширити обсяги строкових депозитів за рахунок використання коштів спеціального призначення, що містяться на рахунках підприємств;
7) розширити практику залучення коштів клієнтів на ощадні вклади як найбільш стійку частину мобілізованих банками ресурсів;
8) активно використовувати процентну політику як метод стимулювання розміщення коштів на різні види депозитів;
9) активно застосовувати комплексне обслуговування клієнтури як засіб підвищення конкурентоспроможності банку у залученні додаткових сум коштів на депозити;
10) поєднання мікроекономічних напрямів вдосконалення депозитних операцій комерційних банків із заходами макроекономічного впливу з метою розширення ресурсної бази.

ОЦІНКА НАДІЙНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД

Стоцька В.Ю., студ. 3 курсу ФЕіМ, спец. «Фінанси та кредит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри фінансів Конєва І.І.

У сучасних умовах господарювання, за наявності на вітчизняному фінансовому ринку альтернативних варіантів капіталовкладень із різним ступенем ризику й дохідності, великого значення набуває кредитний аналіз підприємства як об'єкта інвестування. Таке комплексне оцінювання передбачає застосування ці лої низки методів фінансового й економіко-математичного аналізу з метою прогнозування ймовірності дефолтів (банкрутства) підприємств та визначення надійності відповідних капіталовкладень. Систематизація й удосконалення існуючих підходів до кредитного аналізу підприємств полегшать вибір методів діагностування окремо взятого підприємства для прийняття ефективних інвестиційних рішень.

Зарубіжними й вітчизняними економістами досліджено широке коло питань, пов'язаних із кредитним аналізом та оцінкою ймовірності банкрутства підприємств. Велику увагу прогнозуванню банкрутства приділили такі науковці, як Е. Альтман, І.Т. Балабанов, М.О. Кизим, В.А. Забродський, А.П. Ковальов, В.Т. Савчук, О.О. Терещенко, Т.І. Тесленко, Т. Тоффлер, А.Д. Шеремет, та інші. Проблемні питання аналізу фінансового стану підприємств у аспекті кредитоспроможності висвітлювали у своїх працях, зокрема, М.Д. Білик, Л.Т. Гіляровська, В.О. Захарченко, М.О. Кизим, О.С. Олексюк, А.М. Поддєрьогін, О.О.Шеремет, Н.П. Шморгун.

Оцінка кредитоспроможності підприємства, залежно від цілей аналізу, суб'єктів, що його проводять, та висунутої ними системи гіпотез, може передбачати застосування різних методів та інструментів. Систематизувавши науково-практичні дослідження в галузі кредитного аналізу і прогнозування надійності підприємств, можна стверджувати про існування різних підходів до класифікації методів аналізу кредитоспроможності підприємств.

Під оцінкою додаткових факторів кредитоспроможності насамперед слід розуміти кредитний аналіз додаткового забезпечення боргових та інших зобов'язань підприємства. Приміром, аналіз кредитоспроможності компанії-поручителя за умови входження підприємства до фінансово-промислової групи й наявності договору поруки.

До основних організаційних умов проведення аналізу можна віднести:

— термін і ресурси дослідження (в тому числі людські ресурси);

— інформаційне забезпечення (наявність статистичних даних по галузі й підприємству, його інформаційна відкритість та фінансова прозорість тощо).

Запропонований теоретико-методологічний підхід до оцінки надійності підприємств грунтується на проведенні трьох етапів, причому на кожному етапі суб'єкт аналізу може отримати певний висновок щодо надійності об'єкта аналізу. Далі, залежно від цілей, організаційних та інших умов аналізу, суб'єкт може або переходити на наступний етап, або відмовитись від подальшого аналізу. Розглянемо кожен етап детальніше.

Перший етап. Експрес-аналіз надійності підприємства

Вихідними даними для проведення експрес-аналізу є окремі статті балансупідприємства, які використовуються для розрахунку незалежних змінних.

Другий етап. Стандартний аналіз надійності підприємства

Вихідними даними для проведення стандартного аналізу є основна фінансова звітність підприємства (форми 1—3). Стандартний аналіз грунтується на загальній оцінці фінансового стану підприємства за звітний період із допомогою методів фінансового аналізу. Загальна оцінка фінансового стану підприємства проводиться за такими основними етапами:

1) складання агрегованого балансу та його оцінка;

2) розрахунок системи коефіцієнтів;

3) порівняння коефіцієнтів із нормативними й середніми по галузі;

4) висновки щодо загальної оцінки фінансового стану підприємства.

Третій етап. Деталізований аналіз надійності підприємства

Вихідними даними для проведення деталізованого аналізу є повна фінансова звітність підприємства й додаткова інформація про якісні чинники діяльності підприємства. Для цього треба виконати такі основні дії:

1) визначити фактори, які будуть оцінюватися;

2) дати визначеній групі факторів експертні оцінки;

3) підбити кількість балів за експертними оцінками;

4) зробити висновок щодо симптомів, які можуть призвести до погіршення фінансового стану підприємства.

При проведенні кредитного аналізу потрібно чітко усвідомлювати цілі, організаційні та інші умови його проведення, оскільки від цього залежатиме глибина дослідження.

ВИКОРИСТАННЯ ГНУЧКИХ БЮДЖЕТІВ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Герасименко А.В., студ. 4 курсу ФЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Геєнко М.М.

Процес планування діяльності підприємства є однією із складових частин управління, від якого залежать майбутні результати роботи. На основі періодичних планів керівництво будь-якого суб'єкта господарювання має можливість приймати оперативні і стратегічні управлінські рішення та вчасно впливати на окремі складові (елементи, етапи) підприємства (виробництва), які, своєю чергою, змінюють загальний результат від прийняття того чи іншого управлінського рішення; чим частіша періодичність складання планів, тим більша ймовірність уникнення несприятливих ситуацій та вчасного впливу (реагування) на результат. Проблеми треба передбачати до їх виникнення і відповідно знаходити шляхи, щоб попередити або мінімізувати їхні негативні наслідки.

Сучасні керівники з метою прийняття управлінських рішень відчувають все гострішу потребу в періодичній кваліфіковано підготовленій інформації, яка б містила результативну частину і відповідні варіанти рекомендацій. Тому впровадження методики бюджетування на підприємствах сільського господарства як складової управлінського обліку, контролю та планування доходів, витрат і фінансових результатів на всіх рівнях управління дасть змогу, поєднати матеріальні, трудові та грошові ресурси для ефективного управління бізнесом та досягнення оперативних і стратегічних цілей підприємства.

За допомогою бюджетів керівництво підприємства може приймати та прогнозувати поточні і стратегічні управлінські рішення і, відповідно, впливати на зміну фінансових результатів за рахунок внесення відповідних коригувань у складові (етапи) технічних процесів виробництва і реалізації продукції (робіт, послуг).

Ефективна організація планування на підприємстві є формуванням цілісної системи, що містить такі види планування:

- стратегічне; - бізнес-планування; - бюджетування.

Стратегічне планування пов'язане з досягненням довгострокових цілей і реалізацією глобальних напрямків розвитку. При бізнес-плануванні відбувається деталізація і формалізація стратегічного плану. Бюджетування, по суті, деталізує фінансову частину бізнес-плану, що покликана забезпечити такий потік ресурсів, який створить прийнятний рівень витрат для одержання достатнього прибутку.

Бюджетування в сільському господарстві дає змогу оцінити технологічні особливості виробництва, види продукції, собівартість виготовленої продукції, відповідно до яких вестимуть управлінський облік та аналізуватимуть відхилення, контролюватимуть норми витрачання ресурсів і грошові кошти. Тобто, бюджети охоплюють всі господарські процеси підприємства, зокрема постачання, виробництво, реалізацію продукції, управління фінансовими потоками тощо.

Система бюджетування на с-г підприємствах повинна містити такі види бюджетів, як: поточні бюджети (бюджет реалізації, бюджет виробництва, бюджет запасів, бюджети прямих витрат, бюджет загальновиробничих витрат, бюджет собівартості виготовленої та реалізованої продукції, бюджети адміністративних витрат та витрат на збут і інших витрат, бюджет фінансових результатів); фінансові бюджети (бюджетний Баланс, бюджет грошових коштів, бюджет капітальних вкладень).

Разом з тим, особливості технологічних процесів вирощування біологічних активів і виробництва сільськогосподарської продукції та необхідність впливу в процесі виробництва на окремі його етапи вимагає застосування в практиці сільськогосподарських підприємств саме гнучких бюджетів.

Гнучкий бюджет являє собою бюджет, складений на підставі запланованих даних про доходи і витрати підприємства для фактичного обсягу реалізації. З метою формування гнучкого бюджету переглядають заплановані дані й розробляють новий бюджет для того обсягу діяльності, якого фактично було досягнуто за звітний період. Величина постійних витрат зазвичай залишається незмінною, а змінні витрати змінюються пропорційно до зміни обсягу діяльності.

При впровадженні гнучкого планування в практику сільського господарства виникають проблеми, пов'язані з нереальністю фінансових планів (необґрунтованими даними щодо збуту продукції, значними потребами у фінансуванні), оперативністю їх складання (економічні служби готують значну кількість непридатних для фінансового аналізу документів, несвоєчасність складання бюджетів), прозорістю планів (непрозорість планів для керівництва це природній наслідок відсутності чітких внутрішніх стандартів), реалізацією (реалізація планів полягає у ступені їх виконання з точки зору забезпечення необхідними фінансовими і матеріальними ресурсами).

Бюджетування є основним засобом забезпечення управління необхідною оперативною інформацією про технологічні і господарські процеси, які у поєднанні з іншою інформацією за допомогою оперативного аналізу дають змогу своєчасно оцінювати результатів діяльності підприємства, вчасно реагувати на зміни у його роботі, уникати їх в майбутньому та приймати поточні і стратегічні управлінські рішення.

РОЗВИТОК ПАСИВНИХ ОПЕРАЦІЙ БАНКУ

Сторожук А.Г., студ. 4 курсу ФЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Гузенко Т.С.

У світлі сьогоднішніх політичних та економічних проблем в Україні комерційні банки відіграють особливе значення, пов'язане з подоланням кризових явищ і інфляційних процесів, посиленням інвестиційної і кредитної діяльності, стабілізацією національної валюти, прискоренням формування ефективної банківської системи, здатної забезпечити мобілізацію фінансових ресурсів і їхню концентрацію на найбільш пріоритетних напрямках. Саме при необхідному обсязі ресурсів і стійкій клієнтській базі комерційні банки, будуть мати можливість ефективно функціонувати в майбутньому.

Розглянута проблема знайшла відображення у працях таких вчених як: Абрамова М., Александрова Л., Бєлоглазова Г., Зубов С., Зуєв М., Іонова А., Ковальова Т., Лаврушин О., Масленченков Ю., Павлова Л., Соколинская Н., Усоскін В., Хоминич І., Шеремет А., Ширинская Є. та ін Сукупний збиток українських банків у вересні 2014 року склав 5301000 тис. грн, що в 6,9 раза перевищує аналогічний минулорічний показник (збиток - 770 млн грн), повідомили в Національному банку.

В цілому за січень-вересень збиток банків досяг 10635000 тис. грн, тоді як за підсумками дев'яти місяців минулого року була зафіксована сукупний прибуток в розмірі 1,732 млрд грн.
В НБУ також констатують, що зростання витрат банків у січні-вересні поточного року перевищив зростання доходів на 10,8 процентних пункту (п. П.): За підсумками серпня цей розрив становив 8,3 п.п.

Згідно з оприлюдненими даними, збиток у вересні цього року частково обумовлений збільшенням відрахувань до резерв: за вересень вони зросли на 8788000 тис. грн (в серпні на 10529000 тис. грн) - до 53643000 тис.грн.

Зупинити зниження роздрібного депозитного портфеля в нацвалюті підвищення процентних ставок не допомогло - він упав за дев'ять місяців на 18%.

Ключову роль в тому, чи може банк розраховувати на отримання прибутку, сьогодні грає не видача нових кредитів, а повернення клієнтами вже взятих.Еслі на півострові і в зоні військового конфлікту ризик неповернення торкнувся всі кредити в цілому, то по іншій території країни проблема встала найбільш гостро відносно валютних кредитів, погашення яких ускладнилося із за більш ніж 60% девальвації гривні. За офіційними даними, частка простроченої заборгованості зросла з 7,7% на початок року до 11,2% на початок вересня. За оцінками аналітиків - ще більше.

Ключову роль в тому, чи може банк розраховувати на отримання прибутку, сьогодні грає не видача нових кредитів, а повернення клієнтами вже узятих Якщо на півострові і в зоні військового конфлікту ризик неповернення торкнувся всі кредити в цілому, то по іншій території країни проблема встала найгостріше відносно валютних кредитів, погашення яких ускладнилося через більш ніж 60% девальвації гривні. За офіційними даними, частка простроченої заборгованості зросла з 7,7% на початок року до 11,2% на початок вересня. За оцінками аналітиків - ще більше.

Це змушує банки додатково формувати резерви на покриття кредитного ризику. Саме доформування резервів може зіштовхнути навіть прибуткові досі банки в мінус за підсумками року. Але багато банків ризикують розщедритися на доформування резервів не тільки в разі подальшого знецінення гривні

З 1 серпня в Україні введено податок на доходи з депозитів і рахунків. Відповідний закон № 4101а «Про внесення змін до Податкового кодексу та інших законодавчих актів, щодо пасивних доходів» був прийнятий парламентом 4 липня. Для клієнтів це фактично означає, що всі їхні доходи, отримані в банках, оподатковуватимуться за ставкою 15%. При цьому не має значення ані сума депозиту, ані сума отриманих за ним відсотків – така ставка діє абсолютно для всіх вкладів без винятку.

По суті, дане нововведення сприятиме депопулярізації розміщення коштів на депозитних вкладах. З урахуванням того, що більшість вкладів було в гривні і відбулася девальвація національної валюти, а також зважаючи на наявність інфляційних очікувань населення подібне бажання розширити базу оподаткування звузить ресурсну базу банків і привабливість депозитів.

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ВАЛЮТНОГО РИНКУ УКРАЇНИ

Ткачова Я. І., студ. 3 курсу ФЕІМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Шалигіна І.В.

Успішний розвиток валютних відносин можливий за умови існування особливого ринку, на якому можна вільно продавати та купити валюту. Без такої можливості економічні контрагенти просто не змогли б реалізувати свої валютні відносини – не мали б іноземної валюти для здійснення своїх зовнішніх зобов'язань, не могли б перетворити одержану інвалютну виручку в національні гроші для виконання своїх внутрішніх зобов'язань. Такий ринок заведено називати валютним.

Валютний ринок — це економічні відносини, що виникають у процесі купівлі-продажу іноземних валют за курсом національної валюти, який складається на основі співвідношення попиту і пропозиції на ці валюти. Валютний ринок має атрибути звичайного ринку: об'єкти і суб'єкти, та функціонування ринкового механізму з його елементами: попиту, пропозиції і ціни. Він характеризується особливою інфраструктурою та комунікаціями. Об'єктом валютного ринку служать валютні цінності, зокрема іноземні, коли суб'єкти цього ринку купують чи продають їх за національну валюту, та національні, коли суб'єкти ринку купують чи продають ці валютні цінності за іноземну валюту. Суб'єктами валютного ринку можуть виступати фізичні і юридичні особи, посередники — банки, брокерські контори, валютні біржі, які «зводять» продавців і покупців валюти та забезпечують організацію купівлі-продажу валюти.

Валютний ринок забезпечує валютно-кредитне і розрахункове обслуговування експортно-імпортних операцій, а також валютні операції, пов'язані з інвестуванням капіталу за межі національної економіки. Крім цього, валютний ринок дає можливості хеджування, тобто страхування валютних ризиків. При хеджуванні економічні агенти, бажаючи зменшити ризик, пов'язаний із коливаннями валютного курсу, що можуть робити негативний вплив на їхній капітал, прагнуть позбутися чистих зобов'язань в іноземній валюті, тобто досягти балансу між активами і пасивами у валюті. Також валютний ринок дозволяє здійснювати валютні спекуляції, тобто «грати» на майбутній ціні валюти. Поведінка учасників валютного ринку, які бажають одержати максимальний виграні від валютної операції, залежить від різниці між процентними ставками на національному та іноземному грошовому ринку, а також від очікуваних змін валютного курсу.

Для того, щоб валюта могла вільно продаватися, повинен бути добре розвинений валютний ринок. За сучасних економічних умов, ускладнених світовою фінансовою кризою, національний валютний ринок переживає далеко не найкращі часи. Співвідношення гривни і долара хвилює не тільки професіоналів, а й широкі верстви населення України. Проте, крім дій Національного банку України, на валютні курси в Україні впливають і події світових валютних ринків. У найближчій перспективі валютний ринок буде підданий ще більшому дисбалансу, оскільки погіршаться темпи економічного зростання як на світовому рівні, так і в межах нашої держави. Також на сучасному етапі розвитку системи регулювання та контролю валютних операцій в Україні, поряд з іншими, одним із найактуальніших завдань є адаптація національної системи валютного регулювання і контролю до умов інтернаціоналізації економічних зв'язків та глобалізації міжнародних фінансових відносин. Через це залишається суперечність між тенденцією до поширення заходів жорсткого валютного контролю з боку держави і необхідністю його лібералізації для пожвавлення ділової активності та глибшої інтеграції до світових фінансових і товарних ринків.

На мою думку,важливими умовами для гарного функціонування валютного ринку є: забезпечення стабільності української гривні; зменшення рівня доларизації української економіки через підвищення привабливості гривневих активів; стимулювання експорту та забезпечення рівноваги платіжного балансу; вдосконалення структури внутрішнього ринку з урахуванням міжнародних практики та запровадження нових видів міжнародних розрахунків; створення сприятливих умов для інвестування в національну економіку; забезпечення стабільності нормативної бази НБУ; поглиблення процесу капіталізації банку; удосконалення діяльності валютного та фондового ринків; подальше реформування банківської системи, накопичення власного капіталу, вдосконалення регулювання НБУ діяльності банків. Ефективним чинником запобігання валютних криз та прискорення темпів економічного зростання виступає узгодження п'яти складових економічної політики: 1) валютної політики (невеликим здешевленням національної грошової одиниці); 2) грошово-кредитної політики (зміцненням резервів і зменшенням облікової ставки); 3) зовнішньоторговельної політики (поступовою лібералізацією тарифного регулювання); 4) бюджетної політики (стійким рівнем витрат на зарплату) та 5) регуляторної політики (загальним зростанням економічної свободи).

ДЕРЖАВНЕ СТИМУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ

Ярмак Р.М., студ. 1 с.т. курсу ФЕіМ спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Шалигіна І.В.

Стимулювання розвитку регіонів - це комплекс заходів, які спрямовані на досягнення сталого розвитку регіонів шляхом поєднання економічних, соціальних та екологічних інтересів на загальнодержавному та регіональному рівнях, максимально ефективного використання потенціалу регіонів в інтересах їх жителів та держави в цілому. Побудова раціональних моделей державної регіональної політики відіграє важливу роль, а саме: забезпечує реалізацію довгострокових цілей соціально-економічного розвитку регіонів і країни; допомагає реально оцінити потенціал регіонів і можливості маневрування ним; враховує можливі варіанти виникнення та впливу факторів інвестиційного клімату та дозволяє мінімізувати їх негативну дію для економіки; відображає переваги і недоліки розвитку відповідних регіонів; забезпечує поєднання загальнодержавних і регіональних інтересів: визначає основні критерії оцінки шляхів реалізації розроблених моделей та передумови стратегічних змін загальної структури управління регіональним розвитком.

Основоположною проблемою, що гальмує практичне запровадження ефективних інструментів стимулювання регіонального розвитку впродовж багатьох років залишається нерозуміння сутності міжрегіональних відносин в державі. В Україні постійно відбувається ескалація напруження відносин між “сильними” й “слабкими” регіонами. Це обумовлено, з одного боку, об’єктивними обставинами – необґрунтованою фінансовою й організаційною централізацією, що обмежує можливості місцевих органів влади регулювати економічні процеси в регіонах. З другого боку, діє суб’єктивний чинник - це загострення міжрегіонального протистояння політичними силами у зв’язку з наявністю чіткого регіонального розподілу політичних орієнтацій населення. Запроваджувані відповідно до українського законодавства інструменти стимулювання регіонального розвитку передбачають, що головним джерелом фінансування залишаються кошти державного й частково місцевих бюджетів. Водночас досвід інших країн свідчить, що більш ефективними інструментами стимулювання регіонального розвитку є опосередковані, спрямовані на створення сприятливих рамкових умов для розвитку приватного бізнесу. Доцільніше здійснювати стимулювання розвитку регіонів-донорів шляхом пільгових комерційних механізмів (податкові преференції, пільгові кредити, інвестиційні дотації, цільові трансферти тощо) і на певних умовах – на приклад, при реалізації проектів з розвитку інфраструктури, інтеграції з відсталими регіонами.

Закон України «Про стимулювання розвитку регіонів» дата набуття чинності 1 січня 2006 року. Цей Закон визначає засади реалізації державної регіональної політики щодо стимулювання розвитку регіонів та подолання депресивності територій. Остання зміна N 5463-VI (5463-17) від 16.10.2012, ВВР, 2014, N 4, ст.61.Державна підтримка соціально економічного розвитку регіонів у 2014 році здійснюється через Державний фонд регіонального розвитку,видатки якого у порівнянні з 2013 роком збільшились на 2,5 млд.грн. і становлять 3,5 млд.грн(1% від прогнозованого доходу державного бюджету в цьому році. У Державному бюджеті України на 2014 рік вперше передбачено видатки на: розширення мережі дошкільних навчальних закладів, модернізацію дитячих спортивних майданчиків загальноосвітніх та дошкільних навчальних закладів; забезпечення харчування (сніданками) учнів 5-11 класів загальноосвітніх навчальних закладів; встановлення надбавок за обсяг та якість виконаної роботи медичним працівникам, що надають первинну медичну допомогу у регіонах, які не беруть участі у пілотному проекті реформування галузі охорони здоров’я.

Для підвищення ефективності реалізації політики регіонального розвитку необхідно привернути увагу на розробку механізму узгоджених заходів загальнодержавного та регіонального регулювання і стимулювання інвестицій. І першим напрямом узгоджених дій повинно бути забезпечене посилення державного контролю за цільовою витратою коштів бюджету, що направляються на інвестиції у формі безповоротного фінансування і кредитування. Має бути розширена практика спільного державно-комерційного фінансування інвестиційних проектів, а також використання частини бюджетних коштів на реалізацію особливо ефективних і швидкоокупних інвестиційних проектів і об’єктів малого бізнесу, незалежно від їхньої галузевої приналежності й форм власності для прискорення структурно-технологічної перебудови виробництва. Проблема фінансування регіонів в Україні полягає в тому, що реалізацією цього питання займаються або суто економісти, які не досить освічені в сфері управління, або ж діячі старої системи управлінського апарату, які майже нічого не тямлять в економічному боці питання. Сучасний менеджер - це кваліфікований управлінець саме економічного профілю, який добре знається на основних засадах економічного боку управління і самої стратегії управління. В Україні досить розвинута законодавча основа фінансового забезпечення регіонів. Інша справа, що закони в Україні далеко не завжди виконуються належним чином чи не виконуються взагалі. Але наявність законодавчої основи вже є свідченням того, що держава рухається в потрібному напрямку. Подолати б тільки корупцію і бюрократизм, взагалі було б ідеально.

ЩОДО ДЖЕРЕЛ ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Горголь С.С., студ. 5 курсу, ФЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Самошкіна І.Д.

На сьогоднішній день економіка України переживає досить складні часи. Це пов'язано з тим, що з самого початку переходу до ринкової економіки не було розроблено чіткого плану за яким він буде відбуватися. Процес проходив стихійно, безконтрольно та без наукового обґрунтування.

Як наслідок неправильних дій державних законодавчих та контрольних служб, котрі не змогли вчасно та повно визначити і проконтролювати створення підприємств та їх подальшу роботу стала гостра нестача фінансових ресурсів, що істотно позначилося на ефективності господарювання. Крім того, недостатня забезпеченість підприємств фінансовими ресурсами супроводжується низьким рівнем ефективності їх використання.

У країнах з розвиненою економікою процес виробництва призупиняється тоді, коли відсутні джерела формування фінансових ресурсів підприємства. Від раціонального їх співвідношення залежить не лише платоспроможність підприємства, а й ефективність усієї його господарської діяльності.

Оскільки на сільськогосподарських підприємствах забезпеченість фінансовими ресурсами є визначальним фактором здійснення процесу виробництва, кожне з цих підприємств постає перед проблемою пошуку джерел достатнього обсягу фінансових ресурсів.

Одним із ключових завдань управління формуванням фінансових ресурсів є необхідність вирішення ряду питань, пов'язаних з оптимальним співвідношенням власного та залученого капіталу та його ціни, впливом джерел формування фінансових ресурсів на фінансове забезпечення сільськогосподарських підприємств та їх фінансові результати.

Недостатнє опрацювання окреслених проблемних питань, а також їх методичне та практичне значення визначають актуальність даної праці, її мету та завдання.

У якості джерела фінансових ресурсів часто виступає кредиторська заборгованість, у тому числі заборгованість перед власними працівниками по заробітній платі та бюджетом. Частина кредиторської заборгованості постійно знаходяться в обороті підприємства. Враховуючи це, їх прирівнюють до внутрішніх джерел і називають стійкими пасивами. Специфічність даного джерела є у тому, що не являючись, по суті, власним джерелом для формування фінансових ресурсів, вони враховуються як внутрішні джерела. Цим стійкі пасиви і відрізняються від іншої частини залучених засобів, які також у процесі практичної діяльності використовуються як джерело фінансових ресурсів, але не можуть регулюватися як власні джерела.

Якщо розглядати складові джерел формування фінансових ресурсів, то до них слід віднести виручку від реалізації продукції, робіт та послуг і її складові: прибуток та амортизаційні відрахування на повне відновлення засобів виробництва, виручку від реалізації надлишкового та непотрібного майна, тварин, вибракуваних із основного стада, бюджетні асигнування, кредити банку та інші запозичені джерела, кредиторську заборгованість, джерела, які мобілізуються через фінансовий ринок та перерозподіляються державою тощо.

Необхідність раціональної структури джерел формування фінансових ресурсів зумовлена рядом причин.

По-перше, власні та позичені джерела мають різну вартість, тому кожне підприємство повинне індивідуально провести по елементарну оцінку вартості фінансових ресурсів та індивідуально визначити доцільність формування фінансових ресурсів за рахунок джерел, вилучаючи їх на певний час з кругообороту, або залучення інших видів джерел.

По-друге, від правильного співвідношення власних і позичених фінансових ресурсів залежить подальше оптимальне здійснення розширеного відтворення на підприємстві.

По-третє, в сучасних умовах обсяг власних фінансових ресурсів підприємства характеризує потенціал залучення додаткових фінансових ресурсів, що забезпечує додаткові прибутки, разом з іншими, не такими впливовими факторами, це оцінює ринкову вартість сільськогосподарського підприємства.

Вивчення тенденцій, своєчасне виявлення причин протиріч та диспропорцій у формуванні фінансових ресурсів дозволяє зорієнтувати підприємство щодо власних можливостей з метою попередження помилок і погіршення свого фінансового стану.

Ефективність використання фінансових ресурсів припускає не тільки віддачу від кожного виду ресурсу, але й оптимальність структури останніх. На практиці важливо не тільки визначити загальні економічні результати, але і проаналізувати чинники, що їх обумовили.

Отже, актуальним є пошук оптимізації шляхів формування фінансових ресурсів і нормативів їх ефективного використання. Суб'єкти господарювання повинні мати можливість вільного маневрування власними і залученими капіталами, забезпечувати безперервний процес виробництва та реалізації продукції і своєчасно розраховуватися за своїми зобов'язаннями.

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ КРЕДИТУВАННЯ ЮРИДИЧНИХ ОСІБ УКРАЇНСЬКИМИ БАНКАМИ

Краковська А.В., студ. 4 курсу ФіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Самошкіна І.Д.

Кредитну політику в банках необхідно правильно організувати, тому правильна організація процесу банківського кредитування, розробка ефективної та гнучкої системи управління кредитними операціями виступають основою фінансової стабільності й ринкової стійкості українських банків.

Кожен банк визначає власну кредитну політику, беручи до уваги всю множину ризиків (внутрішніх і зовнішніх), якими він обтяжений, які впливають на ефективність його діяльності, враховуючи також ставлення керівництва банку до ризику.

Оскільки головною метою банку є отримання прибутку, і кредитні операції займають досить вагоме місце в діяльності банка взагалі, то необхідно створити всі умови для максимального і повного залучення всіх верст населення, всіх суб'єктів господарювання до кредитного процесу. Проте кредитування є досить ризикованою діяльністю, оскільки наявний ризик неповерненості позики, що в свою чергу вже виключає отримання прибутку від даної операції. Тому необхідно зважувати всі ризики.

Провівши детальний аналіз кредитної діяльності ПАТ «Райффайзен Банк Аваль» я виявила цілий ряд недоліків: недостатня диверсифікація кредитних вкладень; збільшення суми зважених класифікованих позик; занадто ризикова кредитна політика; недостатня увага при оцінюванні платоспроможності позичальників на стадії надання кредитів; послаблена увага по цільовому використанню наданих позик та контролю за діяльністю позичальника з метою своєчасного виявлення негараздів та запобігання можливих втрат за позиками; недостатнє забезпечення позик; послаблення захищеності позик власним капіталом.

Таким чином, спираючись на дані результати, можемо виділити ряд шляхів, які дозволять в подальшому удосконалити процес кредитування фізичних та юридичних осіб, а саме:

1)запровадження нових видів банківських продуктів для юридичних осіб, таких як револьверне та контокорентне кредитування; 2) створення програми з кредитування підприємців, які бажають створити власну справу (кредитування стартового капіталу); 3) стимулювання потенційних клієнтів для отримання кредиту саме в ПАТ «Райффайзен Банк Аваль» шляхом впровадження диференціації рівня процентних ставок відповідно до результатів аналітичної роботи стосовно кожного індивідуального позичальника та відповідно до умов позичкової операції, визначених у процесі структурування кредиту; 4) розширення складу фінансових коефіцієнтів, які використовуються банком для аналізу кредитоспроможності позичальника, що дає можливість отримати різнобічну оцінку його господарської діяльності та у певній мірі нівелювати розбіжності, що можуть виникати між прогнозованими і фактичними тенденціями, що складаються у процесі індивідуального відтворення; 5) індивідуальний підхід при зборі проблемної заборгованості; 6) вдосконалення роботи щодо оцінки ділової репутації клієнта; 7) розроблення мінімального переліку необхідних документів для оформлення кредиту та скорочення часу отримання кредиту; 8) акцентування уваги та роз'яснення найбільш значимих аспектів кредитної угоди; 9) постійне залучення клієнтів шляхом проведення рекламних акцій та презентацій; 10) створення позитивного образу банка для клієнтів.

На підставі проведеного аналізу та враховуючи тенденції, що склалися на грошово-кредитному ринку України в роботі були запропоновані шляхи удосконалення процесу кредитування: запровадження нових видів банківських продуктів для юридичних осіб, таких як револьверне та контокорентне кредитування; запровадження нових видів банківських продуктів для фізичних осіб з орієнтацією на найменш захищені верстви населення; створення програми з кредитування підприємців, які бажають створити власну справу (кредитування стартового капіталу); стимулювання потенційних клієнтів для отримання кредиту саме в ПАТ «Райффайзен Банк Аваль» шляхом впровадження диференціації рівня процентних ставок відповідно до результатів аналітичної роботи стосовно кожного індивідуального позичальника та відповідно до умов позичкової операції, визначених у процесі структурування кредиту; розширення складу фінансових коефіцієнтів, які використовуються банком для аналізу кредитоспроможності позичальника, що дає можливість отримати різнобічну оцінку його господарської діяльності та у певній мірі нівелювати розбіжності, що можуть виникати між прогнозованими і фактичними тенденціями, що складаються у процесі індивідуального відтворення; індивідуальний підхід при зборі проблемної заборгованості; вдосконалення роботи щодо оцінки ділової репутації клієнта; розроблення мінімального переліку необхідних документів для оформлення кредиту та скорочення часу отримання кредиту;

Отже, перераховані заходи можуть позитивно вплинути на кредитну діяльність українських банківта дозволять гідно конкурувати на ринку банківських послуг в складних економічних умовах, що позитивно вплине і на банківський сектор, і на стан економіки вцілому.

РОЗПОДІЛ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Бятов Є.І., студ. 4 курсу, ЕІМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри фінансів Конева І.І.

Прагнення отримати прибуток сприяє ефективному розподілу та використанню ресурсів, упровадження досягнень науково-технічного прогресу, скороченню витрат, поліпшенню якості продукції та її споживчих властивостей.

Використанню прибутку передує його розподіл. Це важливий економічний важіль, що забезпечує взаємодію економічних інтересів держави, підприємства як господарюючого суб'єкта ринку, його трудового колективу. Порядок розподілу прибутку підприємства залежить від чинного законодавства, яке регулює взаємовідносини підприємства з бюджетом, формами власності й організаційно-правовим статусом підприємства.

Розподіл і використання прибутку є важливим процесом, що забезпечує як потреби розвитку підприємства, так і формування доходів державного бюджету. Механізм розподілу прибутку повинен бути побудований таким чином, щоб усіляко сприяти підвищенню ефективності виробництва, стимулювати розвиток нових форм господарювання. У залежності від об'єктивних умов на різних етапах розвитку економіки система розподілу прибутку змінювалася й удосконалювалася. Однією з найважливіших проблем розподілу прибутку - як до переходу до ринкових відносин, так і умови їх розвитку - є забезпечення оптимального співвідношення частки прибутку, що акумулюється в доходах бюджету і залишається в розпорядженні господарюючих суб'єктів.

Підприємства мають право використовувати отриманий прибуток за своїм розсуду, крім тієї її частини, яка підлягає обов'язковому оподаткуванню та інших напрямках відповідно до чинного законодавства. Отже, виникає об'єктивна необхідність в оптимальній системі розподілу прибутку, тобто прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства.

Економічно обгрунтована система розподілу прибутку в першу чергу повинна гарантувати виконання фінансових зобов'язань перед державою і максимально забезпечувати фінансовими ресурсами потреби підприємства.

Планування розподілу прибутку здійснюється в такому порядку:

1. Визначення потреби у прибутках за напрямами його використання.
2. Формування цільової структури розподілу прибутку,
3. Визначення пріоритетності у використанні прибутку за окремими напрямами використання.
4. Збалансування потреби в прибутку за напрямами його використання з можливостями отримання прибутку при здійсненні господарсько-фінансової діяльності підприємства.

Прибуток, що залишається в розпорядженні підприємства, використовується ним самостійно, держава не має права втручатися в процес використання чистого прибутку. Ринкові умови господарювання визначають пріоритетні напрями використання прибутку. Розвиток конкуренції викликає необхідність розширення виробництва, його вдосконалення, задоволення матеріальних і соціальних потреб трудових колективів. Відповідно до цього чистий прибуток спрямовується:

на фінансування науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи; на модернізацію виробництва; на поліпшення якості продукції;

технічне переозброєння та реконструкцію виробництва.

За рахунок чистого прибутку сплачуються деякі види податків і зборів (на матеріальне заохочення, на виплату девідентів, на інші цілі, до резервного фонду).

Поряд з фінансуванням виробничого розвитку, прибуток, що залишається в розпорядженні підприємства, спрямовується на задоволення споживчих потреб.

Прибуток, що залишається в розпорядженні підприємства, служить не тільки базою фінансування виробничого і соціального розвитку, але і є джерелом для сплати різних штрафів і санкцій, що виплачуються підприємствами в разі порушення чинного законодавства. Та на сплату податків (на виробничий і соціальний розвиток).

В умовах ринкових відносин у підприємств виникає необхідність резервувати частину коштів у зв'язку з проведенням ризикових операцій. Тому підприємства мають право створювати фінансовий резерв, тобто ризиковий фонд.

У міру розвитку підприємства, зростання його прибутковості частина чистого прибутку може бути спрямована на розширення спонсорської діяльності, благодійні потреби.

Отже, прибуток є важливим показником ефективності виробничо-господарської діяльності підприємств, а також джерелом формування централізованих та децентралізованих фондів фінансових ресурсів. Зростання чистого прибутку, що створює умови господарського розвитку підприємства, є найважливішим фактором зміцнення підприємницької діяльності та сприяє подальшому його розвитку.

ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Кирсанов Ю.В., студ. 4 курсу, ФЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Самошкіна І.Д.

Процеси поглиблення реформ, що є характерними для сучасного етапу соціально-економічного розвитку України, мають базуватися на якісній структурній перебудові його складових, і особливо сільського господарства як базису економічного зростання країни. Однією із складових формування економічного потенціалу аграрних підприємств є фінансові ресурси, що забезпечують його усталене функціонування й розвиток.

З огляду на це особливого значення набуває проблема подальшого вдосконалення теоретичної бази, яка б з'ясовувала особливості й сутність фінансових ресурсів, сприяла розробленню методичного забезпечення щодо підходів і механізмів їх використання, визначення шляхів ефективного залучення джерел фінансування в умовах трансформаційного середовища. Потребують також докладного вивчення та аналізу фактори, що впливають на формування фінансових ресурсів, регіональні й галузеві особливості їх використання, що дасть змогу розробити дійові та адекватні сучасній ситуації підходи і методи управління розвитком фінансових ресурсів.

У сучасних умовах фінанси - економічна категорія, яка відображає відносини, пов’язані з формуванням та рухом фондів грошових коштів., що у сукупності представляють собою фінансові ресурси підприємств. На сьогодні існує дуже багато визначень фінансових ресурсів підприємства. Починаючи з другої половини XX століття, нового напряму в неокласичній фінансовій теорії, основним предметом якого є проблеми фінансування ринку капіталів та руху фінансових ресурсів як ключових чинників економічного розвитку.

Аналіз сутності фінансових ресурсів розпочнемо з визначення, яке наводиться у фінансово – кредитному словнику: “Фінансові ресурси – це грошові кошти, які перебувають у розпорядженні підприємств, господарських організацій та установ”. Тому кожен дослідник питань фінансової теорії приділяє їм особливу увагу. А також, як бачимо, у наведеному значенні фінансові ресурси прирівнюють до коштів.

Окрема група дослідників визначає фінансові ресурси як суму власного капіталу, короткотермінових та довготермінових зобов’язань підприємства, тобто загальним підсумком пасиву його балансу. Така позиція, чітко кореспондується з розглянутою вище фондовою прив’язкою фінансових ресурсів. Раніше у практиці вітчизняного бухгалтерського обліку цільові фонди коштів обліковувалися на пасивних (активно-пасивних) рахунках, а у бухгалтерській звітності відображалися у пасиві балансу підприємства.

Фінансові ресурси формуються ще до початку діяльності підприємства в процесі утворення статутного фонду. Далі ці кошти інвестуються для забезпечення виробничо-господарської діяльності, розширення й розвитку виробництва. Саме так підприємство отримує можливість займатися виробництвом і збутом продукції, одержувати доходи. Грошові ресурси підприємств зберігаються в касі, а також на поточному, валютному та інших рахунках у банківських установах.

Для створення та функціонування підприємства в Україні можуть бути використані власні та позикові фінансові ресурси. Саме власні фінансові ресурси підприємства на сьогоднішній день в Україні відіграють найважливішу роль, оскільки вітчизняні суб'єкти господарювання не в змозі використовувати позикові фінансові ресурси в потрібних їм об'ємах, що пояснюється їх високою вартістю та іншими проблемами, пов'язаними з залученням та обслуговуванням боргу. Саме власні фінансові ресурси дозволяють сьогодні працювати підприємствам. Реалізуючи частину власних коштів підприємства в змозі покривати борги, що виникають, розраховуватися за сировину та матеріали. При цьому власні фінансові ресурси виступають в ролі резерву. Це важливо, оскільки навіть ті підприємства, котрі отримують великі прибутки і мають високу фінансову стабільність можуть зазнати збитків, котрі призведуть до банкрутства в сучасних умовах господарювання.

Узагальнюючи праці провідних вчених, можна зробити висновок, що незважаючи на проведення глибоких і обґрунтованих досліджень за тематикою розбудови методичного забезпечення розвитку підприємств та розвитку їх фінансових ресурсів, стратегічного управління цими процесами, що є надзвичайно важливою для України, вивчення кола означених проблем не можна вважати завершеним через постійну мінливість умов фінансування діяльності підприємств та управління оборотним капіталом. Цей факт підтверджує необхідність здійснення подальших досліджень підходів, методів забезпечення розвитку фінансових ресурсів, стратегічного управління ними, без якого неможливо здійснювати розвиток, з метою визначення основних теоретичних положень щодо перебігу цих процесів в сучасних умовах соціально-економічних перетворень економіки України, розроблення методичного забезпечення з визначення рівня фінансової стійкості підприємств, який є запорукою його розвитку, оцінювання рівня фінансової прозорості суб’єктів господарювання з метою їх позиціонування у зовнішньому і внутрішньому середовищі, створення організаційних підрозділів, які б займалися вирішенням питань управління процесом розвитку фінансових ресурсів.

ФІНАНСОВЕ ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Сердюк О.І. студ. 6 курсу, ІЗО, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: д.е.н., професор Борисова В.А.

Однією з важливих передумов успішного ведення господарської діяльності є фінансова стабільність, яка формує імідж господарського суб'єкта і є його візитною карткою.
Виходячи з цього підприємствам і організаціям необхідно постійно дбати про фінансову стабільність, вживати заходів для її зміцнення.

Слід зазначити, що досягається фінансова стабільність налагодженням ритмічної і ефективної роботи підприємства, завдяки вмілому управління виробничими фондами і джерелами їх формування. Цьому сприяють: розроблення економічно обґрунтованого бізнес-плану і його невід'ємної складової – фінансового плану; контроль і аналіз виконання бізнес-плану, зокрема фінансового плану вжиття конкретних заходів щодо фінансово-господарської стабілізації. У контексті фінансової стабільності фінансовому плануванні має відводитись особлива роль, оскільки воно пов'язане з ресурсним чинником – формуванням, розміщенням і використанням фінансових ресурсів та отримання прибутку на вкладені у господарську діяльність капітал. Саме у процесі фінансового планування економічно обґрунтовується потреба підприємства у капіталі для забезпечення виконання прогнозових бізнес-планом обсягів господарської діяльності.

Практика свідчить, що суб'єкти господарювання у процесі фінансового планування нерідко обмежуються формуванням плану доходів, витрат і прибутку і не приділяють належної уваги ресурсному забезпеченню, що забезпечують фінансову стійкість і платоспроможність. Та без тісного ув'язування прогнозованих обсягів операційної, інвестиційної та інших видів діяльності із джерелами їх фінансування важко досягнути бажаного результату та створити передумови фінансової стійкості підприємства, тому з виконанням плану обороту від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) такі підприємства не завжди отримують прибуток від діяльності.

Відомо, що без обґрунтування у фінансових планах жодна політика не буде організована на достатньому рівні. На підприємствах планування проводиться з метою визначення реальних джерел і обсягів доходів, оптимізації структури видатків та збалансування доходів і видатків. Керівник, розробляючи фінансовий план для свого підприємства, повинен чітко визначити оптимальний розмір коштів необхідний для діяльності підприємства, та всі способи досягнення його прибутковості. Досить важливим є врахування всіх факторів з метою запобігання помилкових дій у сфері фінансів, а також зменшення ймовірності невикористання внутрішніх резервів.

Фінансове планування пов'язане, і базується на планах виробничої діяльності. Асортимент продукції, обсяги виробництва та собівартість, в даному випадку виступають базою для створення фінансового плану, та повинні створювати необхідні фінансові умови для успішного виконання цих планів.

Щоб досягти бажаної мети, підприємствам необхідно: визначити величину потрібних і реально можливих грошових ресурсів за джерелами їх формування і напрямами їх використання для здійснення операційної, інвестиційної та інших видів діяльності; оптимізувати структуру капіталу за джерелами формування і напрямами розміщення; визначити прогнозову дохідність капіталу, авансового та формування активів підприємства; розробити альтернативні чи запобіжні заходи на випадок відхилень від прогнозованих показників; контролювати та оперативно реагувати на хід виконання фінансового плану.

У процесі розроблення фінансового плану пропонується поетапно прогнозувати: доходи, витрати і прибуток від операційної, інвестиційної, фінансової та інших видів діяльності та чистий прибуток і напрями його використання; потребу в оборотних коштах за джерелами формування і напрямами використання джерел інвестиційних ресурсів для виконання плану капітальних вкладень. Тактика і стратегія повинні ґрунтуватися на реальних можливостях підприємства, а в процесі планування необхідно відшукувати резерви зростання доходів, якщо тих запасів, які є в складі підприємства недостатньо, а також займатися зменшенням витрат. Розробка фінансового плану - це лише один із етапів виконання поставлених завдань. Тільки дотримання і виконання всіх пунктів принесе очікуваний результат.

Підсумовуючи, слід зауважити, що для забезпечення фінансової стабільності підприємств необхідно більше уваги приділяти фінансовому плануванню з тим щоб ресурсно забезпечувати виконання прогнозованих бізнес-планом обсягів інвестиційної та операційної діяльності на засадах фінансової стійкості, створювати передумови для отримання чистого прибутку в розмірі, достатньому для самоокупності та самофінансування. За наявності структурних одиниць і підрозділів треба систематично забезпечувати їх необхідним інструментарієм фінансового управління, надавати методичну й консультативну допомогу з фінансово-економічних питань з тим, щоб спільними зусиллями шляхом клопіткої планової, оперативної і контрольно-аналітичної фінансової роботи запобігати збитковості та зміцнювати фінансову стабільність суб'єктів господарювання.

СТРАТЕГІЇ ФОРМУВАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Смик-Лихіцька В.В., студ. 6 курсу, ІЗО, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: д.е.н., професор Борисова В.А.

Стратегія підприємства є основою стратегічного планування, за допомогою якої на підприємстві зважується комплекс проблем, пов'язаних з цілеспрямованою переорієнтацією випуску продукції нової номенклатури й асортименту, впровадженням і використанням нових технологій. Теорія фінансової стратегії, досліджуючи об'єктивні економічні закономірності ринкових відносин, розробляє форми та способи виживання й розвитку за нових умов. Фінансова стратегія включає методи та практику формування фінансових ресурсів, їх планування та забезпечення фінансової стійкості підприємства за ринкових умов господарювання.

Фінансова стратегія охоплює всі форми фінансової діяльності підприємства: оптимізацію основних та оборотних засобів, формування та розподіл прибутку, грошові розрахунки, інвестиційну політику.

Фінансова стратегія передбачає визначення довгострокових цілей фінансової діяльності та вибір найефективніших способів їх досягнення. Цілі фінансової стратегії мають підпорядковуватися загальній стратегії економічного розвитку та спрямовуватися на максимізацію прибутку та ринкової вартості підприємства. За розробки фінансової стратегії слід ураховувати динаміку макроекономічних процесів, тенденції розвитку вітчизняних фінансових ринків, можливості диверсифікації діяльності підприємства. Функціонування сучасних підприємств відбувається в умовах високо конкурентної економіки. Економістам відома теорія, за якою отримання конкурентних переваг країною досягається завдяки конкурентоспроможності підприємств, а конкурентні переваги підприємств на ринку виникають за рахунок зниження витрат та диференціації товару. Підприємство з низькими витратами виграє за умови масовості товару, що випускається. Підприємство з диференціацією продукції здатне диктувати високі ціни на унікальну продукцію.

Стратегія низьких витрат. Лідерство підприємств у низькій вартості продукції заслуговує на відповідну стратегію. Спроби досягти галузевого лідера з низько вартісного виробництва пов'язані з досягненням ефективних розмірів виробництва, впровадженням технологічних новацій, досягненням певної частки ринку.

Стратегія низьких витрат та низької вартості виходить з того, що досягнення низьких витрат як таких не може бути самоціллю, бо зашкоджує конкурентоспроможності продукції. Основні переваги, якими володіє підприємство-виробник продукції з низькими витратами стосовно основних сил конкуренції, безперечні.

Стратегія диференціації. Стратегія диференціації розрахована на випуск унікальної продукції з урахуванням специфічних вимог кожної групи споживачів з переорієнтацією конкуренції у площину якості та технічного рівня, і так чи інакше пов'язана з виробництвом нової продукції для певних споживачів.

Стратегія і тактика ціноутворення. У ринковій економіці ціни поряд з інформаційною функцією та стимулюванням економічного способу виробництва і раціональної поведінки ще й забезпечують перерозподіл доходів між учасниками бізнесу. І названа роль ціни тим досконаліша, чим менше вона відчуває тиск з боку інфляції та монополізму, конкурентного середовища, стратегічної орієнтації виробника продукції, факторів оточуючого середовища — споживачів, регламентації державою, каналів розповсюдження.

Стратегія удосконалення виробництва стверджує, що споживачі будуть сприймати продукцію, яка широко розповсюджена і доступна за ціною, а це значить, що керівництво і менеджери повинні зосередити зусилля на удосконаленні виробництва і підвищенні ефективності системи розподілу ресурсів і доходів.

Аналіз цін і товарів конкурентів. Максимальна ціна визначається попитом, мінімальна - витратами. На встановлення підприємством середнього діапазону цін впливають ціни конкурентів і їхні ринкові реакції. Підприємству необхідно знати ціни і якість товарів своїх конкурентів.

Цінова політика підприємства. Споживач по-різному реагує на товар на різних етапах його перебування на ринку: зростанням попиту на першому етапі — впровадження на ринок, зрілістю і насиченістю попиту на наступних етапах і падінням попиту на останньому періоді перебування товару на ринку.

Отже, є чимало джерел нових технічних ідей. Найкращим стартом в ж пошуку е споживачі, їхні бажання і потреби можна прослідковувати через опитування, клієнтуру. Другим джерелом ідей є вчені, тобто автори винаходів, нових ідей і нових технічних принципів створення приладів. Крім того, треба слідкувати за розробками продукції конкурентів. Інші джерела ідей – торговий персонал і дилери підприємства, які контактують із споживачами; винахідники; патенти; лабораторії технічних університетів; комерційні лабораторії; консультанти приладобудівної сфери і консультанти з проблем управління; рекламні агентства; підприємства маркетингових досліджень; стандарти для створення системи забезпечення якості виробів; професійні асоціації; відомчі видання тощо.

ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСОВОГО ВІДТВОРЕННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ПІДПРИЄМСТВА

Ляшенко О.П., студ. 4 курсу ФЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Хромушина Л.А.

В умовах ринкової економіки однією із найголовніших проблем підприємств є раціональне та ефективне використання основних засобів. Під основними засобами розуміють матеріальні активи, які підприємство утримує з метою використання їх у процесі виробництва або постачання товарів і послуг, надання в оренду іншим особам, або для здійснення адміністративних і соціально-культурних функцій, очікуваний строк корисного використання (експлуатації) яких більше одного року (або операційного циклу, якщо він довший за рік). Залежно від їх ролі у виробничому процесі згідно ПКУ основні засоби поділяються на 16 основних груп.

Питома вага кожної із груп основних фондів у їх загальній вартості характеризує їх структуру. На структуру основних засобів впливає галузева приналежність підприємства, рівень спеціалізації і кооперування виробництва, рівень механізації і автоматизації, кліматичні та географічні умови.

Основні засоби поділяються на виробничі і невиробничі. Вони по-різному переносять свою вартість на вироблену продукцію. Виробничі основні засоби беруть участь у процесі виробництва переносячи свою вартість на собівартість продукції поступово, частинами. Невиробничі основні засоби не переносять своєї вартості на вироблену продукцію при її виробництві.

У сучасних умовах підприємства як ніколи потребують постійного оновлення основних засобів. Цей процес прийнято називати відтворенням основних засобів. Відтворення буває двох видів: просте й розширене. При простому відтворенні зазвичай здійснюється заміна окремих зношених частин основних засобів або заміна старого устаткування на аналогічне. А при розширеному відтворенні проводиться реконструкція та технічне переоснащення, модернізація основних засобів.

Як при простому так і при розширеному відтворенні основною проблемою є пошук джерел фінансування. Джерелами можуть виступати власні, позичкові і залучені кошти а також цільові надходження і благодійні внески.

Власними джерелами прийнято вважати прибуток підприємства, амортизаційні відрахування а також резервні фонди. Власні кошти складають основну частину джерел фінансування відтворення основних засобів. Під амортизацією зазвичай розуміють поступове перенесення вартості основних засобів на собівартість продукції з урахуванням витрат на їх придбання, капітальний ремонт і модернізацію. На сьогоднішній день наявність амортизаційних фондів притаманна тільки підприємствам державної форми власності. І тому головним джерелом відтворення основних засобів підприємств приватної форми власності можна вважати прибуток та резервні фонди цих підприємств.

До позичкових коштів відносять кредити банків та інших фінансово-кредитних установ. Особливою формою відтворення основних засобів є лізинг, який полягає у оренді майна, тобто передачі його у тимчасове користування на умовах платності, строковості і зворотності або викупу. Лізинг розглядається як додаткове, особливе джерело фінансування, яке розширює можливості вітчизняних підприємств. Лізингу притаманні всі функції банківського кредиту. Але він є особливою формою кредитних відносин — товарним кредитом в основні засоби, за якого право використання майна відокремлюється від права володіння ним.

Сьогодні банки пропонують свої послуги для оформлення лізингу юридичним особам за гнучкими процентними ставками і на вигідних умовах. Так, наприклад, ПАТ КБ «ПриватБанк» пропонує своїм клієнтам оформити договір лізингу на 12 і 24 місяці під 1% і 12% річних відповідно. Мінімальна сума лізингу – 50000 грн., а максимальна – 2400000 грн. Також встановлений аванс, який лізингоодержувач сплачує банку до отримання предмета лізингу в лізинг у розмірі 30%. Одноразова комісія становить 1%. Як забезпечення за лізинговою угодою виступає майно, що надано в лізинг.

Зважаючи на політичну та економічну ситуацію в Україні ринок лізингових послуг нашої держави перебуває на стадії становлення. На 2014 рік в Україні зареєстровано понад 150 лізингових компаній, але активно працюють на ринку не більше 20-30 з них. Серед лізингових компаній, що сьогодні працюють на українському ринку лізингу, можна виділити 5 компаній, які володіють найбільшими лізинговими портфелями, серед них: «ВТБ Лізинг України», «Райффайзен Лізинг Аваль», «ОТП Лізінг», «Український Лізинговий Фонд», а також «УніКредит Лізинг». Згідно з даними Держстату і «Українського об'єднання лізингодавців» найбільше лізингових угод укладено з аграрним сектором, так як, більшість вітчизняних аграрних підприємств не мають можливості закуповувати нову сільськогосподарську техніку, що робить неможливим розвиток таких підприємств.

До залучених ресурсів належать кошти від емісії та реалізації цінних паперів, які належать підприємству, іноземні інвестиції, кошти благодійних фондів, пайові та інші внески громадян і юридичних осіб.

Отже, пошук джерел фінансового відтворення основних засобів – це важлива проблема для переважної більшості вітчизняних підприємств. Перспективною та альтернативною формою відтворення основних засобів підприємств, на нашу думку, є лізинг. Україна має досить високий потенціал для подальшого розвитку ринку лізингу.

ОРГАНІЗАЦІЙНО - ФУНКЦІОНАЛЬНІ МЕТОДИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КРЕДИТУВАННЯ

Петренко Д.А., студ. 4 курсу ФЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Закоморний С.М.

Нещодавно Національним банком України розроблено проект Положення "Про організацію операційної роботи банків" (надалі — Проект), який базується на принципах розмежування функцій. Проект містить такі поняття, як "фронт-офіс" та "бек-офіс", які поки що не мають широкого застосування у вітчизняній банківській практиці. Під фронт-офісом розуміють підрозділ банку, який виконує роль його представника перед клієнтом та виступає ініціатором операції. Структурний підрозділ, що забезпечує продовження операції, розпочатої фронт-офісом, шляхом здійснення реєстрації, перевірки, звірки, обліку та контролю всіх операцій, у Проекті названо бек-офісом.

Уже з тлумачення .термінів, пропонованих Проектом, випливає, що ініціатором тієї чи іншої банківської операції є фронт-офіс, працівники якого забезпечують укладення угод, ідентифікацію операцій з оцінкою ризиків і підрахунком прибутків та збитків. ОперАаційна робота в банку починається у фронт-офісі, підрозділи якого безпосередньо працюють із клієнтами на фінансовому ринку щодо залучення та розміщення ресурсів, а також надання послуг на комісійних засадах. Мета діяльності фронт-офісу — отримання прибутку, мінімізація впливу ризиків фінансового ринку, протидія конкурентному середовищу, підтримання ліквідної позиції та розширення спектра банківських послуг і банківських продуктів. Суб'єктами його діяльності є клієнти (юридичні та фізичні особи), установи банків, небанківські установи, уряд. Фронт-офіс, з огляду на результати роботи всіх підрозділів, відноситься до центру прибутків. Він відповідає за розвиток банківських продуктів, ліквідність і виконання нормативів.

Згідно з Проектом отримані від фронт-офісу документи працівники бек-офісу перевіряють, реєструють, вводять всю необхідну інформацію в автоматизовану систему обробки даних і в подальшому контролюють виконання операції. Суб'єктами діяльності бек-офісу є підрозділи фронт-офісу, установи банків, податкові, судові та правоохоронні органи, уряд, контрагенти, статистичні органи тощо. Бек-офіс, з огляду на результати його роботи, відноситься до центру витрат. Він забезпечує дотримання прийнятих стандартів, виконання відповідних процедур обліку та контролю.

З метою запобігання або зменшення операційного ризику в банках у Проекті пропонується для забезпечення ефективної системи внутрішнього контролю застосовувати методи адміністративного і бухгалтерського контролю.

Особливої уваги заслуговує пропонований у Проекті метод розподілу функцій. Розподіл обов'язків як один із засобів адміністративного контролю зменшує ризик механізацій та помилок і покликаний не допустити одноосібного впливу на хід операції. У ній повинні брати участь принаймні дві особи, і її виконання слід відокремлювати від облікової та контрольної функцій. Роботу однієї особи повинна перевіряти інша, з'ясовуючи наявність відповідних повноважень на здійснення операції та її відображення в обліку.

Банки повинні розробити такі процедури виконання операцій, за якими:

- відповідальність за облік і зберігання активів, санкціонування операцій та прийняття зобов'язань, укладення угод, а також загальний контроль за операціями й зобов'язаннями банку несли б різні особи;
- обов'язки розподілялися б таким чином, щоб ніхто не міг незаконно привласнювати активи, давати недостовірні дані про зобов'язання, неправильно реєструвати операції;
- зобов'язання приймалися б згідно з намірами і повноваженнями керівництва;
- дотримувалися б правила санкціонування, в яких зазначено межу загальних і спеціальних санкцій, прізвище уповноваженої особи, відповідальної за виконання певних повноважень, та визначено обставини, за яких тим чи іншим посадовим особам надаються спеціальні (більші, ніж зазвичай) повноваження.

Запропонована у Проекті структура розподілу функцій за будь-якими банківськими операціями (розрахунковими, кредитними, депозитними, валютними, із цінними паперами тощо), де фронт-офіс відповідає за укладення угод, ідентифікацію операцій з оцінкою ризиків, а бек-офіс — за їх продовження шляхом здійснення реєстрації, перевірки, звірки, обліку та контролю, може бути використана щодо кредитних послуг тільки як принципова. Кредитний процес є досить специфічним і багатоетапним на відміну від інших операцій.

На зниження ефективності кредитних операцій впливає частина кредитних проектів, які пройшли процедуру розгляду, але з різних причин не були реалізовані (негативні результати аналізу, відхилення кредитним комітетом пропозиції надати позичку тощо).

При розробці даної схеми організаційної структури кредитного процесу враховано також іншу суттєву причину виникнення проблемної заборгованості, а саме: невиконання фахівцями банку в ході супроводження кредитного проекту всіх необхідних заходів. Віднесення обліку кредитних операцій до функцій бек-офісу відповідає принципам розподілу обов'язків. Такий розподіл має поліпшити систему внутрішнього контролю операційним ризиком, а відтак — сприяти зниженню рівню кредитного ризику.

Фронт-офіс відповідає за укладення угод, ідентифікацію операцій з оцінкою ризиків, а бек-офіс — за їх продовження шляхом здійснення реєстрації, перевірки, звірки, обліку та контролю.

ЧИННИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОСТІ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Воробйов В.Г., студ. 4 курсу ФЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: доцент Скрипник Ю.В.

Аналіз останніх подій у банківській сфері свідчить про те, що назріла нагальна потреба формування ефективного механізму забезпечення стійкості банківської системи України. Банківська система є важливою складовою механізмів ринкового та державного регулювання економіки, має виключне значення для формування і підтримки базового рівня довіри у суспільстві як передумови сталого розвитку, включаючи довіру економічних суб'єктів один до одного, до національної грошової одиниці та держави. Починаючи з 2008 року практика діяльності вітчизняних банків свідчить про втрату довіри клієнтів до банківської системи.

Проте, у вітчизняній економічній науці практично відсутні спеціальні дослідження методичних засад забезпечення стійкості функціонування банківської системи. Зовнішній механізм забезпечення стійкості банківської системи це система, що здійснює регулювання державою макроекономічних процесів, пов'язаних з грошово-кредитними відносинами, може мати різні об'єкти, суб'єкти, форми і методи. Основними об'єктами зовнішнього впливу у механізмі забезпечення стійкості банківської системи є банківська система України, Національний банк України, банківські та інші фінансово-кредитні установи, що відповідно до діючого законодавства входять до її складу.

До суб'єктів зовнішнього впливу на стійкість банківської системи України відносимо :
– орган законодавчої влади – Верховну Раду України, основною задачею якої є удосконалення законодавчої бази у сфері фінансів та банківської діяльності;
– органи центральної виконавчої влади – Президента України, Кабінет Міністрів України, Міністерство фінансів України, Міністерство економіки України та деякі інші. Їх основним призначенням є забезпечення рівних, прозорих та сприятливих умов діяльності фінансово-кредитних установ, їх участі в державних програмах тощо. До суб'єктів зовнішнього впливу на стійкість банківської системи доцільно також включити і органи, що регулюють податкові, бюджетні, митні, адміністративні, процесуальні та інші відносини, які виникають при створенні, організації і функціонуванні банківської системи. На нашу думку, важливу роль у цій системі відіграють також інститути, які не є органами законодавчої або виконавчої влади, але прямо або опосередковано впливають на стійкість банків та банківської системи:
– Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку, основними завданнями якої є удосконалення нормативно-правової бази, що регламентує діяльність фінансово-кредитних установ на ринку цінних паперів.
– Фонд гарантування вкладів фізичних осіб, що є державною спеціалізованою установою, яка виконує функції державного управління у сфері гарантування вкладів фізичних осіб.
– Державний комітет фінансового моніторингу України, що є спеціально уповноваженим органом виконавчої влади з питань фінансового моніторингу.
– Державна податкова адміністрація України, яка реалізує податкову політику держави.

Нині практично жоден з названих органів системи державного регулювання не здійснює упорядкування відносин винятково на ринку банківських послуг України. Всі вони регулюють або окремі аспекти взаємодії на цьому ринку, або упорядковують відносини в цій сфері економіки поряд з іншими її сферами. Всі державні органи діють на основі принципів взаємної участі у розробці і координації питань економічної, у тому числі фінансової, грошово-кредитної, валютної політики, взаємного інформування про передбачувані дії, що мають загальнодержавне значення, а також на основі проведення регулярних консультацій. Це ускладнює процес забезпечення стійкості банківської системи, оскільки, за відсутності узгодженої політики державного регулювання та використання різноманітних інструментів, вплив на стійкість банків може бути негативним. Основною складовою частиною зовнішнього механізму забезпечення стійкості банківської системи є інструменти, які прямо не впливають на діяльність банківських установ, але регулюють надходження та використання податків, розподіл бюджету, зовнішньоекономічну діяльність. Методи прямого впливу безпосередньо впливають на функціонування банківської системи, діяльність Національного банку України та комерційних банків. До складу економічних інструментів прямого впливу відносяться і макроекономічні плани та цільові комплексні програми, що прямо або опосередковано впливають на стан і стійкість банківської системи. Суб'єкти, що входять до складу зовнішнього механізму забезпечення стійкості банківської системи, повинні визначати базові плани розвитку банківської системи, що відбувається шляхом розробки як загальної концепції розвитку банківської системи, так і окремих програм. На даний момент в Україні спостерігається внутрішня розбалансованість банківської системи, порушення комплексності у прийнятті рішень, що може призвести до втрати її стійкості. Виходячи з наведених тверджень, вважаємо необхідним розробку перспективної програми розвитку банківської системи і в її рамках прийняття середньо- і короткострокових програм досягнення стійкості роботи банківських та інших фінансово кредитних установ.

ОЦІНКА ВАРТОСТІ КАПІТАЛУ ТА ЇЇ ПРАКТИЧНЕ ВИКОРИСТАННЯ

Нєхороших Т.Ю., студ. 4 курсу ЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: доц. Геєнко М.М.

Вартість капіталу являє собою ціну, яку підприємство платить за його залучення із різних джерел. Концепція такої оцінки виходить з того, що капітал як один із важливих факторів виробництва має, як і інші його фактори, певну вартість, що формує рівень операційних та інвестиційних витрат підприємства. При цьому вона не зводиться тільки до визначення ціни залучення капіталу, а визначає цілий ряд напрямів господарської діяльності підприємства в цілому. Розглянемо основні сфери використання показника вартості капіталу в діяльності підприємства:

1. Вартість капіталу підприємства служить мірою прибутковості операційної діяльності. Так як вартість капіталу характеризує частину прибутку, який повинен бути сплачений за використання сформованого або залученого нового капіталу для забезпечення випуску і реалізації продукції, цей показник виступає мінімальною нормою формування операційного прибутку підприємства, нижньою межею при плануванні його розмірів.

2. Показник вартості капіталу використовується як критері-альний у процесі здійснення реального інвестування. Перш за все, рівень вартості капіталу конкретного підприємства виступає як дисконтна ставка, за якою сума чистого грошового потоку зводиться до теперішньої вартості у процесі оцінки ефективності окремих реальних проектів. Крім того, він служить базою порівняння внутрішньої ставки дохідності з інвестиційного проекту – якщо вона є нижчою, ніж показник вартості капіталу підприємства, такий інвестиційний проект має бути відхиленим.

3. Вартість капіталу підприємства служить базовим показником формування ефективності фінансового інвестування.

4. Показник вартості капіталу підприємства виступає критерієм прийняття управлінських рішень відносно використання оренди (лізингу) або придбання у власність виробничих основних засобів. Якщо вартість використання (обслуговування) фінансового лізингу перевищує вартість капіталу підприємства – застосування цього напряму формування виробничих основних засобів для підприємства невигідне.

5. Показник вартості капіталу в розрізі окремих його елементів використовується у процесі управління структурою цього капіталу на основі механізму фінансового левериджу. Мистецтво використання фінансового левериджу полягає у формуванні його найвищого диференціалу, однією із складових якого є вартість позиченого капіталу. Мінімізація цієї складової забезпечується у процесі оцінки вартості капіталу, залученого із різних позичкових джерел, і формуванні відповідної структури джерел його використання підприємством.

6. Рівень вартості капіталу підприємства є важливим показником рівня ринкової вартості підприємства. Зниження рівня вартості капіталу призводить до відповідного зростання ринкової вартості підприємства і навпаки. Особливо оперативно ця залежність реально відображається на діяльності акціонерних компаній відкритого типу, ціна на акції яких підвищується або знижується при зниженні або збільшенні вартості їх капіталу. Відповідно до цього, управління вартістю капіталу є одним із самостійних напрямків підвищення ринкової вартості підприємства.

7. Показник вартості капіталу є критерієм оцінки і формування відповідного типу політики фінансування підприємством своїх активів (у першу чергу – оборотних). Виходячи з реальної вартості використовуваного капіталу та оцінки майбутньої її зміни, підприємство формує агресивний, компромісний або консервативний тип політики фінансування активів.

Існує три широко використовувані методологічні підходи до визначення поточної вартості - вартості як підприємства, так і капіталу.

Метод середньозваженої вартості капіталу (стандартний метод розрахунку) *WACC* - коли очікувані грошові потоки після сплати податків дисконтуються за ставкою, що відображає сукупний дохід, що вимагається інвесторами - за середньозваженою вартістю капіталу (*WACC*).

Метод приросту акціонерного капіталу (FTE) -- коли віднесені на рахунок акціонерів грошові потоки дисконтуються за вартістю акціонерного капіталу (з левериджем).

Метод скорегованої приведеної вартості (APV) – коли операційні грошові потоки після сплати податків дисконтуються, виходячи з припущення про відсутність левериджа у складі активів, при цьому вартість податкового щита (звільнення від сплати податків за борговими зобов'язаннями) визначається окремо і додається до вартості без левериджа, у результаті чого виходить повна поточна вартість активу.

У процесі оцінки вартості власного капіталу слід чітко виокремлювати очікувану ціну, за яку інвестори будуть згодні вкладати кошти в підприємство, та очікувану рентабельність власного капіталу. Різниця полягає в тому, що останній показник розраховується з використанням вартості капіталу. Натомість ціна залучення власного капіталу визначається на основі ринкових оцінок вартості капіталу підприємства та його доходів.

ОЦІНКА ФІНАНСОВОГО СТАНУ АГРОПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Грищенко А.М., студ. 4 курсу ФЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник к.е.н., доцент Нєсветов О. О.

Стійкий фінансовий стан підприємства формується в процесі його виробничо-господарської діяльності. Об'єктивну оцінку фінансового стану підприємства можна виконати за допомогою комплексу показників, які докладно характеризують господарське становище підприємства.

Основні завдання аналізу фінансового стану:

- визначення ефективності використання фінансових ресурсів;
- аналіз ділової активності підприємства і його положень на фінансовому ринку;
- оцінка конкурентно-здатності підприємства;
- об'єктивна оцінка динаміки і стану ліквідності, рентабельності, платоспроможності, фінансової стійкості підприємства.

Показники оцінки фінансового стану підприємства дають відповідь на запитання, наскільки надійне підприємство як партнер, і прийняти рішення про економічну доцільність продовження або встановлення відносин з ним. У кожного з партнерів підприємства - акціонерів, банків, податкових адміністрацій - свій критерій економічної доцільності. Тому й показники оцінки фінансового стану мають бути такими, щоб кожний партнер зміг зробити вибір, виходячи з власних інтересів. У стабільному фінансовому становищі зацікавлене передусім саме підприємство, однак цей стан формується в процесі його взаємовідносин із постачальниками, покупцями, акціонерами, банками та іншими юридичними і фізичними особами. З іншого боку, безпосередньо від підприємства залежить його економічна привабливість для юридичних осіб, що завжди мають можливість вибору між багатьма підприємствами, спроможними задовольнити той самий економічний інтерес. Тож необхідно систематично, докладно і в динаміці аналізувати фінансовий стан підприємства, оскільки від його поліпшення залежить економічна перспектива.

Сучасний рівень результатів, вирішенням окремих питань, пов'язано з підвищенням ефективності функціонування підприємств малого бізнесу в АПК, базується на дослідженнях вчених-економістів, таких як ОМ. Бандурка, М.Я.Коробов, ПІ. Орлов, К.Я. Петрова та інші.

Проте, незважаючи на здобутки, окремі аспекти аналізу впливу та удосконалення механізму забезпечення конкурентоспроможності малих аграрних підприємств в нестабільному економічному і політичному середовищі ще не знайшли повного, комплексного висвітлення в економічній літературі.
Метою оцінки фінансового стану підприємства є пошук резервів підвищення рентабельності виробництва і зміцнення комерційного розрахунку як основи стабільної роботи підприємства, виконання ним зобов'язань перед бюджетом, банком та іншими установами. Аналіз фінансового стану є необхідним етапом для розроблення планів і прогнозів фінансового оздоровлення підприємств.

У сучасних умовах, особливо в дослідженнях ринку, стану в галузі, виявленні тенденцій виникає потреба у дослідженні великої кількості підприємств. Саме в цих умовах незамінним помічником стане система підтримки прийняття рішень з її можливостями автоматизованого аналізу фінансового стану підприємства. На ринку з'явились нові дійові особи, для яких діагностика фінансового стану підприємства може мати вирішальне значення для прийняття відповідальних рішень. Йдеться про приватних інвесторів і кредиторів. Часто ці учасники не мають спеціальної економічної освіти і не можуть самостійно здійснити експрес-аналіз майбутнього об'єкта інвестицій. Саме для них така система може слугувати надійним інструментом для підтримки прийняття рішень.

Майже увесь світ відчув на собі наслідки світової фінансової кризи. Це негативнее явище докотилося і до України. Почалися розмови про нестабільність економіки, знецінення гривні, стрімке зростання цін на продукти, банкрутство підприємств, масове звільнення працівників. За прогнозами, такі прояви є лише початком серйозного падіння економіки, а далі буде гірше. Проводячи аналіз причин виникнення та перспектив розвитку глобальної фінансової кризи, ми зосереджуємо увагу на питаннях, яким чином це відобразиться на українській економіці, а як результат - на нашому власному добробуті. З іншого боку, існують версії того, що дана криза дасть поштовх для нових напрямків розвитку світової економіки. І стосовно України, що, ймовірно, їй таки вдасться вийти з неї міцнішою. А оскільки це явище прогнозується на досить тривалий термін, то має місце думка про те, що потрібно призвичаїтись і навчитися жити в даних умовах. Фінансовий стан промислових підприємств України останнім часом характеризується загальним погіршенням. Однак в певних видах діяльності вдалось зберегти позитивну динаміку фінансових результатів. Наявність таких виключень в кризових умовах пояснюється як диференціацією пріоритетів розвитку різних видів господарювання на основі рентабельності та інших умов окупності капіталу, так і еластичністю попиту на продукцію та послуги.

Для можливості стабілізації фінансового стану вітчизняних товаровиробників повинна існувати зацікавленість керівників у проведенні якісного фінансового аналізу діяльності підприємств. Антикризова діяльність сільськогосподарських товаровиробників повинна бути спрямована на створення передумов для подолання кризових явищ і постійно діючою складовою загального господарського механізму підприємств.

ФІНАНСОВІ РЕСУРСИ ПІДПРИЄМСТВА ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА

Бала Д.А., студ. 4 курсу ФЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: Руденко О.Є.

Фінансово-економічний аналіз являє собою оцінку фінансово - господарської діяльності підприємства в минулому, дійсному й передбачуваному майбутньому. Його ціль - визначити стан «фінансового здоров'я» підприємства, виявити слабкі місця, потенційні джерела виникнення проблем при подальшій її роботі й виявити сильні сторони, на які фірма може зробити ставку.

За умов переходу економіки України до ринкових відносин, суттєвого розширення прав підприємств у галузі фінансово-економічної діяльності значно зростає роль своєчасного та якісного аналізу фінансового стану підприємств, оцінки їхньої ліквідності, платоспроможності і фінансової стійкості та пошуку шляхів підвищення і зміцнення фінансової стабільності.

Особливого значення набуває своєчасна та об'єктивна оцінка фінансового стану підприємств за виникнення різноманітних форм власності, оскільки жодний власник не повинен нехтувати потенційними можливостями збільшення прибутку (доходу) фірми, які можна виявити тільки на підставі своєчасного й об'єктивного аналізу фінансового стану підприємств.

Життя підприємства становлять постійно мінливі ситуації й складні проблеми. Для організації надійного фінансового керування необхідно розбиратися в реальному русі справ на підприємстві, знать, чим воно займається, володіти інформацією про його ринки, клієнтів, постачальниках, конкурентах, якості продуктів його діяльності, подальших цілях і т.д.

Стабільність роботи підприємства пов'язана із загальною його фінансовою структурою, ступенем його залежності від кредиторів і інвесторів. Так, багато підприємств у процесі своєї діяльності крім власного капіталу залучають значні засоби, узяті в борг. Для підтримки фінансової стійкості на «здоровому» рівні необхідно проводити постійно фінансовий аналіз станів підприємства, у чому і полягає актуальність теми дипломної роботи.

Участь України у європейських та євроатлантичних інтеграційних процесах вимагає від фахівців економічного спрямування вміння кваліфіковано використовувати облікову інформацію в системі управління з метою проведення стратегічних змін у діяльності підприємства. Для успішного розвитку субєкту господарювання, гармонійного забезпечення інтересів його власників, персоналу, інвесторів необхідно проводити постійний моніторинг його фінансового стану. Саме фінансові показники діяльності підприємства є індикатором його конкурентоспроможності й ефективності господарювання в ринковій економіці. Становлення ринкової економіки в Україні, поява фінансових ринків сприяли розвитку такого важливого напрямку аналітичної роботи, як фінансовий аналіз [43].

Фінансовий аналіз - це метод оцінки та прогнозування фінансового стану підприємства. Його зміст визначається предметом , метою та завданнями, які він дозволяє вирішити.

Мета фінансового аналізу - інформаційно забезпечувати прийняття рішень, на які істотно впливають фактичні і прогнозні дані про фінансовий стан підприємства. Предметом фінансового аналізу є фінансові ресурси та їх кругообіг у процесі фінансово-господарської діяльності. Основним завданням фінансового аналізу є: по-перше виявити ступінь збалансованості між рухом матеріальних і фінансових ресурсів, оцінити потоки власного та позикового капіталу в процесі економічного кругообігу, спрямованого на отримання максимального або оптимального прибутку, підвищення фінансової стійкості; по-друге, він дозволяє оцінити правильність використання грошових коштів для підтримки ефективності структури капіталу; по-третє, фінансовий аналіз дає можливість проконтролювати правильність руху фінансових потоків підприємства, дотримання норм і нормативів використання фінансових і матеріальних ресурсів, доцільність здійснення затрат.

У той же час завдання фінансового аналізу полягають в забезпечені керівництва підприємства інформацією для прийняття управлінських рішень за такими напрямками діяльності підприємства:
фінансова - (управління пасивами, забезпечення підприємства фінансовими ресурсами, визначення оптимального розміру, складу джерел фінансування); інвестиційна - (управління активами, розподіл фінансових ресурсів, визначення оптимального розміру, складу та структури активів підприємства, вибір і реалізація інвестиційних проектів); операційна - (управління фінансовими результатами діяльності, прибуткова поточна діяльність завдяки ефективному використанню наявних ресурсів).

Отже, для виконання основної мети діяльності лісгоспу - вирощування, збереження лісу необхідне постійне фінансування підприємства в обсязі не меншому ніж на це витрачається грошових,матеріальних кошт. Держава фінансує лісове господарство тільки частково на ті програми, які рахуємо першочергові - вирощування лісу та захист від пожеж та деякі інші. Тому основну суму фінансування діяльності лісгосп отримує від реалізації деревини від рубок головного та проміжного користування. Попит на деревину на протязі року нерівномірний, рубки санітарні вибіркові та суцільні теж проводяться по санітарним правилам в указані періоди, тому поки що єдиним способом забезпечення планового надходження кошт в лісгосп в зимові місяці року є реалізація переробленої деревини та деревини в круглому виді.

ФІНАНСОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Власенков О.М., студ. 1 курс ІЗО, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: проф. Чупіс А.В.

Під фінансовим потенціалом слід розуміти обсяг власних, позикових та залучених фінансових ресурсів підприємства, який знаходиться в його розпорядженні для здійснення поточних і перспективних витрат. При цьому власні джерела фінансування підприємства формуються за рахунок власного капіталу, тобто частина капіталу в активах підприємства, яка залишається після вирахування його зобов'язань. Позичені джерела фінансування підприємства формуються в основному за рахунок довго- та короткострокових кредитів банку. Залучені джерела фінансування підприємства формуються за рахунок усіх видів кредиторської заборгованості. Усі перелічені джерела беруть участь як у формуванні активів підприємства, так і у здійсненні його виробничо-фінансової діяльності з метою отримання доходу, прибутку. Таким чином, фінансові ресурси підприємств – це не грошові кошти підприємств, як це стверджують деякі економісти, а джерела підприємств, спрямовані на формування активів. Фінансові ресурси як джерела формування активів підприємства відображаються у пасиві балансу, а засоби, у тому числі й грошові кошти, - у активі балансу.

Сума джерел формування активів підприємства, зафіксована у пасиві балансу, є капіталом підприємства. Власний, позичений та залучений капітал, з одного боку, формує фінансові ресурси підприємства і бере участь у фінансуванні його активів, з іншого боку, становить зобов'язання перед конкретними власниками – державою, юридичними та фізичними особами. Зобов'язання – це заборгованість підприємства, яка виникла внаслідок подій, що сталися, і погашення якої, ймовірно, призведе до зменшення ресурсів підприємства, що визначаються як економічні вигоди. Зобов'язання бувають довгострокові та поточні. Довгостроковими є зобов'язання, які мають бути погашені підприємством після операційного циклу або через 12 місяців з дня їх виникнення (довгострокові позики банків, відстрочені податкові зобов'язання, довгострокові векселі видані, довгострокові зобов'язання з оренди та ін.). Поточними називаються зобов'язання, які необхідно погасити протягом операційного циклу підприємств або протягом 12 місяців з дня їх виникнення (короткострокові кредити банків, усі види кредиторської заборгованості та ін.).

Фінансові ресурси формуються у процесі створення підприємств і реалізації їх фінансових відносин при здійсненні господарсько-фінансової діяльності. Це виявляється насамперед у формуванні статутного капіталу при створенні підприємств, а у процесі їх діяльності – у формуванні відповідних джерел грошових коштів. Статутний капітал є основною частиною власного капіталу та основним джерелом власних фінансових ресурсів підприємства. За рахунок його коштів формуються основні фонди і оборотні активи підприємства. Отже, власний капітал – це власні джерела фінансування підприємства, які без визначення терміну повернення внесені його засновниками або залишені ними на підприємстві.

До складу власного капіталу (власних фінансових ресурсів) крім статутного (пайового) включають також додатковий вкладений капітал, інший додатковий капітал, резервний, нерозподілений прибуток, цільове фінансування та інше. Додатковий вкладений капітал відображає суму перевищення вартості реалізації випущених акціонерним товариством акцій над їх номінальною вартістю. Інший додатковий капітал включає суму дооцінки позаоборотних активів, вартість активів, отриманих підприємством безоплатно від інших юридичних або фізичних осіб, та інші види додаткового капіталу. Резервний капітал відображає суму резервів, створених за рахунок нерозподіленого прибутку підприємства відповідно до чинного законодавства або засновницьких документів. Нерозподілений прибуток – це сума прибутку, що залишився на підприємстві та реінвестований у його господарську діяльність. До складу залучених фінансових ресурсів включають кредиторську заборгованість за товари (роботи, послуги), а також всі види поточних зобов'язань підприємства за розрахунками. До складу позикових фінансових ресурсів входять довго- і короткострокові кредити банків, а також інші довгострокові фінансові зобов'язання, пов'язані із залученням позикових коштів (крім кредитів банків), на які нараховуються відсотки, та інше. Усі види фінансових ресурсів відображаються у відповідних розділах пасиву балансу підприємства.

Склад і обсяги фінансових ресурсів залежать від виду та розміру підприємства, роду його діяльності, обсягів виробництва. При цьому обсяг фінансових ресурсів тісно пов'язаний з обсягом виробництва, ефективністю діяльності підприємства. Зі збільшенням обсягу виробництва і підвищенням ефективності діяльності підприємства збільшується обсяг власних фінансових ресурсів, і навпаки. Достатній обсяг фінансових ресурсів, їх ефективне використання визначають стійкий фінансовий стан підприємства: платоспроможність, фінансову стійкість, ліквідність. У цьому зв'язку найважливішим завданням підприємств є пошук резервів збільшення власних фінансових ресурсів і найбільш ефективне їх використання з метою підвищення ефективності роботи підприємства загалом.

Отже, можна зробити висновок, що фінансові ресурси підприємства, які знаходяться в його розпорядженні для здійснення поточних і перспективних витрат є фінансовий потенціал підприємства.

ФІНАНСОВА САНАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВ

Грималюк С.А., студ. 1 курс ІЗО, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: доц. Геєнко М.М.

Становлення і розвиток в Україні ринкової інфраструктури суттєво змінюють економічне, інформаційне і правове середовище функціонування підприємств, зміст їхньої фінансової діяльності. Фінансовий стан підприємств впливає на фінансове становище країни в цілому. Вихід країни з тривалої економічної кризи безпосередньо пов'язаний з поліпшенням фінансового стану суб'єктів господарювання всіх форм власності в усіх сферах діяльності. У процесі становлення ринкових відносин в Україні, питання пов'язані з санацією підприємства мають важливе практичне значення. В умовах, коли майже всі ланки фінансової системи опинилися в кризі, з'явилась необхідність проведення санації підприємств з метою виведення їх з глибокої кризи. В даний час кожен суб'єкт, незалежно від виду основної діяльності і форми власності підприємства повинний реально оцінювати як власний фінансовий стан, так і фінансовий стан потенційних партнерів чи контрагентів. Останніми роками в Україні спостерігається стійка тенденція до зростання кількості фінансово неспроможних підприємств.

Банкрутство – це один з ключових елементів ринкової економіки і інститут розвиненої системи громадянського та торговельного права, це механізм, який дає можливість уникнути катастрофи та вигідно розпорядитися засобами. Ситуація банкрутства підприємств є типовою для економіки не лише країн, що розвиваються, а й будь-якої з розвинутих країн. Одним з найважливіших елементів механізму ринкової економіки є банкротство неспроможних підприємств. Економіка будь-якої держави не може існувати без дієвих механізмів ліквідації підприємств, що не мають перспектив розвитку і не відповідних системі економічних стосунків, що склалася. У централізований регульованій економіці завдання виявлення і ліквідації таких підприємств здійснює держава. У економіці ринкового типа завдання ліквідації неефективних підприємств вирішується механізмом банкротства.

Системні, структурні кризи, що стрясають цілі галузі і сектори економіки, мусять виробляти особливі управлінські підходи крайній несприятливих результатів діяльності підприємств. Недостатня розробленість економічної теорії, і методичної бази в області банкротства і санації неспроможних підприємств приводить до втрати стратегічної ініціативи економічних реформ, недоліків державного регулювання сфери приватизації і управління власністю, знижує ефективність інституту банкротства підприємств, ускладнює практичну діяльність арбітражних керівників і, кінець кінцем, веде до реального зниження ефективності економіки країни.

Механізми фінансового оздоровлення і банкротства все ширше застосовуються в практиці реалізації державної промислової політики, при проведенні реструктуризації підприємств, комплексних заходів по фінансовому оздоровленню груп підприємств, підгалузей, територіальних промислових комплексів. Системні, структурні кризи, що стрясають цілі галузі і сектори економіки, заставляють виробляти особливі управлінські підходи крайній несприятливих результатів діяльності підприємств.

Санація – це система фінансово-економічних, виробничо-технічних, організаційно-правових та соціальних заходів, спрямованих на досягнення чи відновлення платоспроможності, ліквідності, прибутковості та конкурентоспроможності підприємства-боржника в довгостроковому періоді. Інакше кажучи, санація – це сукупність усіх можливих заходів, які спроможні привести підприємство до фінансового оздоровлення. Особливе місце в процесі санації належить заходам фінансово-економічного характеру, які відображають фінансові відносини, що виникають у процесі мобілізації та використання внутрішніх і зовнішніх фінансових джерел оздоровлення підприємств.

За формальними ознаками розрізняють два види санації: санація без залучення додаткових фінансових ресурсів на підприємство; санація із залученням нового фінансового капіталу.

Метою фінансової санації є покриття поточних збитків та усунення причин їхнього виникнення, поновлення або збереження ліквідності та платоспроможності підприємств, скорочення всіх видів заборгованості, поліпшення структури оборотного капіталу та формування фондів фінансових ресурсів, необхідних для проведення санаційних заходів виробничо-технічного характеру.

Згідно з класичною моделлю санації, процес фінансового оздоровлення підприємства починається з виявлення (ідентифікації) фінансової кризи. Наступним етапом санації є проведення причинно-наслідкового аналізу фінансової кризи. На підставі комплексного аналізу господарської діяльності підприємства визначаються зовнішні та внутрішні фактори кризи, вид кризи, її глибина та якість фінансового стану фірми. З урахуванням аналізу робиться висновок про санаційну спроможність підприємства, доцільність або не доцільність проведення санації. Для досягнення цієї мети слід узгодити такі цілі, як сфера діяльності, асортимент продукції та її споживачів, основні вартісні цільові показники. Лише за умови досягнення консенсусу щодо тактичних цілей між сторонами, відповідальними за прийняття рішень, можна досягти головної стратегічної мети санації.

Отже, можна зробити висновок, що застосування фінансової санації дає можливість покращити фінансовий стан підприємства, забезпечити його прибутковість та конкурентоспроможність у довгостроковому періоді, а також зміцнити економіку країна в цілому.

СУТНІСТЬ ІНВЕСТИЦІЙ ТА ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Смик І.В., студ. 1 курс ІЗО, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: проф. Чупіс А.В.

Прискорення темпів соціально-економічного розвитку України напряму залежить від її конкурентоспроможності та інвестиційної політики. Для забезпечення підвищення рівня конкурентоспроможного виробництва необхідні великі реальні інвестиції, що найчастіше відсутні на сільськогосподарських підприємствах. Інвестиції є основою розвитку не тільки окремих підприємств, але і галузей, регіонів та економіки країни в цілому.

Збільшенню притоку інвестиційних ресурсів із всіх джерел фінансування за рахунок пожвавлення інвестиційної активності суб'єктів господарювання передує вдосконалення організаційно-економічного механізму системи інвестування, в тому числі і методичного обґрунтування інвестиційних рішень. Потенційним інвесторам та іншим учасникам інвестиційного процесу необхідна об'єктивна і комплексна інформація щодо інвестиційної привабливості сільськогосподарських підприємств.

Сталий розвиток народногосподарського комплексу та соціально-економічне зростання країни великою мірою залежать від інвестиційної привабливості економіки України в цілому так і конкретного підприємства зокрема. Нині одним із основних стимулюючих чинників розвитку підприємницької діяльності є розвиток інвестиційної сфери в Україні. Цей зв'язок можна пояснити низьким рівнем забезпеченості підприємств власними коштами, що обумовлює високу зацікавленість в залученні інвестицій.

Також слід відмітити і зацікавленість самих інвесторів, перш за все іноземних в ринках України, які характеризується високими темпами розвитку в східноєвропейському регіоні. Але прихід іноземних інвесторів на терени України може спричинити падіння ставок на кредити українських банків, що може привести до руйнівних процесів на ринку українських інвестицій. Дослідження цієї теми має допомогти в залученні інвесторів шляхом покращення інвестиційної привабливості підприємств.

Незважаючи на підвищений інтерес науковців до проблеми пошуку способів активізації інвестиційних процесів на підприємствах усіх галузей України, та підвищення на цій основі їх ефективності функціонування, вона залишається ще недостатньо розкритою.

Вагомий внесок у дослідженні особливостей інвестиційних процесів в Україні внесли зарубіжні вчені-економісти Т. Райс, Б. Кайли, Б Санто, Р. Солоу. Окремі аспекти досліджено в працях українських вчених А. В. Чупіса, В.А. Борисової, С. К. Реверчук, Н. О. Титаренко, Т. В. Майорової, А. А. Пересади, М. П. Денисенко, М. П. Сороки.

Специфіка нинішньої інвестиційної ситуації в Україні характеризується, з одного боку, позитивними тенденціями у відношенні з зовнішніми інвесторами особливо після демократичних перетворень в країні, а з іншого – високим рівнем бюрократизму, та недосконалою правовою базою.

Наведені міркування щодо проблеми інвестиції та інвестиційної привабливості підприємств України й зумовили обрання теми магістерського дослідження. Різноманіття понять терміну «інвестиції» в сучасній вітчизняній та зарубіжній літературі в значній мірі визначається широтою сутнісних сторін цієї складної економічної категорії. Тому для уточнення змісту цієї категорії слід розглянути основні характеристики, що формують її суть.

1. Інвестиції як об'єкт економічного управління. Предметна суть інвестицій безпосередньо пов'язана з економічною сферою її прояву, економічною діяльністю. Відповідно – виступаючи носієм переважно економічних характеристик економічних інтересів, інвестиції є суб'єктом економічного у правління як на мікро -, так і на макрорівні будь-яких економічних систем.

2. Інвестиції як найактивніша форма залучення накопиченого капіталу в економічний процес. В теорії інвестицій їх зв'язок з накопиченим капіталом (заощадженнями) займає центральне місце. Це визначається сутнісною природою капіталу як економічного ресурсу, призначеного для інвестування. Рівень споживання накопиченого капіталу як інвестиційного ресурсу, що залучається до реального виробничого процесу підприємства, має мінімальні економічні межі. Ці межі визначаються, з одного боку, граничним продуктом капіталу, а з другого боку – нормами вибуття (амортизація) капіталу у виробничому процесі, предмету відшкодування для забезпечення простого відтворювання.

3. Інвестиції як можливість використання накопиченого капіталу у всіх альтернативних його формах. В інвестиційному процесі кожна з форм накопиченого капіталу має свій діапазон можливостей і специфіку механізмів конкретного використовування.

4. Інвестиції як альтернативна можливість вкладення капіталу в будь-які об'єкти господарської діяльності. Капітал, що інвестується підприємством, цілеспрямовано вкладається у формування майна підприємства, призначеного для здійснення різних форм його господарської діяльності і виробництва різної продукції.

Таким чином інвестиції слід розглядати як рушійну силу розвитку економіки будь-якої держави чи окремого підприємства та закладання його майбутнього.

МОНІТОРИНГ УПРАВЛІННЯ ГРОШОВИМИ ПОТОКАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Нестеренко В.В., студ. 6 курсу ІЗО, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: доц. Геєнко М.М.

Мінливість ринкового середовища, існуюча в Україні, веде до зниження ефективності фінансово-господарської діяльності промислових підприємств, серед яких 23,5% станом на кінець 200613 року є збитковими, що свідчить про відсутність джерел відтворення власного капіталу. Це зумовлює необхідність зміни підходів до фінансового управління, провідною ланкою якого є управління грошовими потоками. Існуючий механізм фінансового управління не виконує в достатній мірі покладених на нього завдань щодо оцінки результативності руху грошових потоків та подоланню конфлікту інформаційної асиметрії користувачів фінансової інформації. У зв'язку з цим виникає потреба постійного моніторингу управління грошовими потоками.

Діюча практика управління грошовими потоками є недосконалою із-за відсутності методики статистичної обробки даних про рух грошових потоків підприємств та нормативно обґрунтованих показників оцінки управління грошовими потоками, що унеможливлює проведення аналізу ефективності управління грошовими потоками. З огляду на це, визначення стану управління грошовими потоками підприємств пропонується здійснювати за допомогою моніторингу. Під моніторингом управління грошових потоків підприємства розуміється процес постійного спостереження за показниками грошових потоків, що спрямований на своєчасне виявлення їх відхилень від визначеного рівня та регулювання їх руху задля забезпечення ефективної діяльності.

Мету моніторингу підпорядковано меті управління грошовими потоками. Керуючись підходом до управління грошовими потоками, який засновано на концепції максимізації доходів власників підприємства, в якості головної мети моніторингу управління грошовими потоками підприємства визначено забезпечення результативності управління грошовими потоками, що знаходить конкретне вираження у максимізації ринкової вартості підприємства. Це дозволяє врахувати ключові чинники управління грошовими потоками підприємства: фактори часу, прибутковість й ризик. Об'єктом моніторингу є грошові потоки, які характеризується різними показниками. Наявність великої кількості показників зумовила потребу в їх систематизації. В магістерській роботі показники згруповані за двома напрямами моніторингу: забезпечення платоспроможності та відтворення капіталу підприємства.

Дієздатність моніторингу забезпечується реалізацією двох взаємозалежних функцій: превентивної – виявлення й попередження проблем в управлінні, визначення їх причин і усунення можливих наслідків й контрольної – постійний моніторинг результатів управління грошовими потоками з метою оцінки їхньої відповідності визначеному рівню. Базовими концепціями моніторингу визначено концепції фінансово-економічної стійкості, фінансової рівноваги, фінансового циклу, доданої вартості, часової вартості грошей, основні положення яких використано для обґрунтування аналітичного інструментарію моніторингу.

Обґрунтованість моніторингу управління грошовими потоками забезпечується шляхом поєднання чотирьох базових наукових підходів, кожен з яких має свої переваги на різних стадіях його здійснення:

1) комплексний підхід використано на етапі формування моделі моніторингу;
2) оптимізаційний – при розробці аналітичного інструментарію моніторингу;
3) ситуаційний – при виборі напрямів регулювання руху грошових потоків;
4) процесний – при здійсненні процедур моніторингу.

Принципи моніторингу управління грошовими потоками доповнено принципами динамічності – оцінки характеристик руху грошових потоків у динаміці з метою визначення стану та тенденцій зміни результативності управління грошовими потоками; 2) стабільності моніторингу - створення регламентів для забезпечення постійного моніторингу управління грошовими потоками.

Специфіка моніторингу управління грошовими потоками полягає у використанні комплексу методів: облікових та аналітичних, прогнозування й регулювання, методів управління перебігом робіт, матеріального та морального стимулювання, що дозволяє забезпечити результативність та адаптивність моніторингу управління грошовими потоками підприємства.

Інформаційна модель моніторингу управління грошовими потоками визначає структуру інформаційного потоку, зміст інформації, джерела її формування, сфери використання та перелік показників моніторингу. Зовнішні вхідні дані дозволяють визначити вплив факторів макро- і мікросередовища підприємства на рух його грошових потоків та охоплюють нормативно-правову інформацію, дані про кон'юнктуру фінансового ринку, діяльність контрагентів, середнєгалузеві показники фінансово-економічної діяльності підприємств та інформацію про тенденції змін макроекономічних показників.

Одержані позитивні зміни у фінансовому стані досліджуваного підприємства (підвищення платоспроможності на 18%, зниження вартості джерел фінансування на 7% та зміцнення фінансової стійкості на 13%) підтверджують практичну значущість моніторингу управління грошовими потоками підприємства.

КАРТКОВІ ПЛАТІЖНІ ІНСТРУМЕНТИ ТА ЇХ РОЗВИТОК В УКРАЇНІ

Мельник А.О., студ. 6 курсу ІЗО, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: проф. Геєнко М.М.

Функціонування національної грошової системи вимагає вдосконалення організації готівкового обігу як складової частини загальної платіжної системи країни, з приведенням його у відповідність до потреб ринкової економіки. Необхідність раціоналізації платіжної системи в країні вимагає з одного боку повної лібералізації операцій з готівкою, а з іншого, – суттєвого їх скорочення на користь безготівкових форм розрахунків.

Вирішити поставлені задачі можуть системи безготівкових платежів, якими є платіжні системи на основі карткових платіжних інструментів. Глобальне впровадження системи розрахунків на основі карткових платіжних інструментів є особливо необхідним в умовах постійного зростання частки тіньового сектора економіки, широко розповсюдженого небажання населення тримати заощадження на рахунках у банківських установах, повального ухилення від сплати податків. Але всупереч цій необхідності діє цілий комплекс проблем як економічного, так і неекономічного характеру, пов'язаних зі здійсненням операцій з платіжними картками, що виникають у населення, суб'єктів господарювання і безпосередньо банків. Саме ці проблеми і виступають гальмуючим елементом у механізмі реалізації карткового бізнесу.

Операції з використанням карткових платіжних інструментів є для українських банків новим і ще не досить глибоко дослідженим видом діяльності і тому вимагають більш детального аналізу і вивчення для подальшого їх розвитку на національному рівні.

У зв'язку з цим важливою складовою стратегії розвитку банківських установ України повинна стати розробка і впровадження високотехнологічних карткових інструментів з метою динамічного розвитку ринку банківських послуг та забезпечення фінансової стійкості банківської системи в цілому. Тому тема магістерського дослідження є актуальною, має важливе теоретичне та практичне значення і потребує подальшої розробки.

Аналіз карткових платіжних інструментів свідчить про те, що перспективним напрямком вдосконалення технології розрахунків є розробка принципово нових багатофункціональних карткових продуктів. До таких карткових платіжних інструментів в першу чергу необхідно віднести «електронні гаманці». Однак поки жоден з існуючих проектів «електронних гаманців» не є універсальним, тобто картка, яка використовується в інфраструктурі одного карткового проекту, не може обслуговуватися в інфраструктурі іншого проекту. Швидше за все, найбільш успішні проекти на основі смарт-карток будуть розвиватися самостійно, а не шляхом міграції традиційних кредитних/дебетових систем на мікропроцесорні картки.

Проведений аналіз карткових платіжних інструментів за різними системними ознаками свідчить про те, що велика різноманітність видів карток відображає рівень розвитку операцій з ними. Отже, еволюція карток відповідає їх популярності та перспективності розвитку операцій з ними в майбутньому.

Проведене дослідження платіжних інструментів, заснованих на картковій технології, дозволило встановити, що одним із найбільш перспективних напрямків підвищення фінансової стійкості та стабільності банків є орієнтація їх на використання у своїй діяльності карткових платіжних інструментів на основі мікропроцесорів, тобто смарт-карток. Основна перевага смарт-карток полягає в тому, що вони є засобом, який, у першу чергу, дозволяє збільшити і різноманітити пакет послуг, наданих клієнту. При цьому платіжній системі та банкам, що входять у неї, технологія на основі смарт-карток обійдеться дешевше за рахунок зменшення збитків від шахрайства і зниження витрат на авторизацію і зв'язок.

В процесі досліджень визначено і обґрунтовано теоретичні засади формування критеріїв оцінки привабливості для клієнтів платіжних інструментів, які використовуються для розрахунків в системах електронних платежів. Сформовано набір основних та додаткових критеріїв, які характеризують платіжний інструмент і які можуть вплинути на вибір клієнтами платіжного інструменту.

До основних критеріїв можна віднести:

- безпеку здійснення платежу;
- зручність використання платіжного інструмента;
- економічність та ефективність використання платіжного інструмента;
- суму платежу;
- строк виконання платежу, тобто швидкість, оперативність його здійснення та можливість заощадити час.

Проведені дослідження впливу різних факторів на вибір користувачами платіжних інструментів показало, що привабливість платіжного інструмента для користувача в основному залежить від безпеки здійснення розрахунків, зручності при користуванні платіжним інструментом, його економічності, а також інших суб'єктивних факторів та міркувань клієнтів.

БАНКІВСЬКЕ КРЕДИТУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Кленько В.М., студ. 1 курс ІЗО, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: проф. Борисова В.А.

Розвиток нашої держави, підвищення добробуту громадян передусім залежить від ефективного функціонування економіки, яка тісно пов'язана з інноваційною активністю і діяльністю всіх суб'єктів господарювання. Активізацію інноваційної діяльності зумовлює розвиток підприємницького сектору. Його основою в ринковій економіці є малий бізнес, яким створюється значна частина ВВП, забезпечується зайнятість населення. Водночас він сприяє впровадженню та поширенню інновацій.

Результати аналізу статистичних даних дають підстави вченим вести мову про недостатній розвиток в Україні малого бізнесу, тим більше на інноваційній основі, порівняно із розвинутими державами. Необхідна умова інноваційного розвитку малого бізнесу – це наявність ефективного фінансово-кредитного забезпечення, оскільки цілковито задовольнити потреби у фінансуванні лише за рахунок власних ресурсів неможливо. Основним джерелом фінансування є банківський кредит, який набуває щораз більшого значення. Від кредитування банками інноваційного розвитку малого бізнесу, запровадження нових якісних фінансово-кредитних послуг вигоду отримують обидва партнери. Підприємства зможуть збільшувати інвестиції, реалізовувати інноваційні проекти, зміцнювати і розвивати бізнес, а це означає, що обсяги їхніх трансакцій зростуть та кредитування малого бізнесу стане менш ризиковим. Згодом банки зможуть нарощувати обсяг кредитування, диверсифікувати свою діяльність і отримувати більші прибутки. Загалом, це позитивно вплине на розвиток національної економіки.

Саме тому необхідно: на макроекономічному рівні – розробити шляхи активізації банківського кредитування інноваційного розвитку малого бізнесу в Україні, та з'ясувати роль держави у його стимулюванні; на мікроекономічному рівні – визначити напрями розширення і вдосконалення спектра банківських продуктів та технологій для інноваційного розвитку малого бізнесу.

Одним з основних показників, який характеризує інноваційну спрямованість економіки, є загальна наукомісткість ВВП. У США, Японії та країнах Західної Європи даний показник знаходиться приблизно на рівні 2,5–3%, за прогнозом на 2018 рік передбачається його поступове підвищення. Подібна тенденція простежується і в країнах Південно-Східної Азії, Китаї та Індії. Натомість в Україні наукомісткість ВВП з кожним роком скорочується і нині становить близько 1%.

Активізація інноваційних процесів та впровадження інновацій у всіх галузях економіки держави пов'язуються перш за все з діяльністю підприємств. В Україні частка підприємств, що реалізують і впроваджують інновації, постійно зменшується. Зокрема, у промисловому виробництві їхня кількість зменшилась від 26% у 1994 р. до 14% у 2012 р. При цьому частка таких підприємств в розвинених країнах становить від 70% і вище. Малі підприємства є інноваційно-активними у багатьох видах економічної діяльності. Встановлено, що з точки зору відношення до інноваційної діяльності сектор малого підприємництва (інноваційний малий бізнес) складається з трьох різних груп малих фірм, які значно відрізняються за регулярністю та метою ведення інноваційної діяльності.

Першою з них є група традиційних малих фірм, що працюють у різних галузях і під тиском ринкової конкуренції змушені ситуативно чи періодично оновлювати процеси та принципи організації власної діяльності. Роль в інноваційному процесі цієї групи малих фірм, як правило, обмежується участю у дифузії інновацій або ситуативним, нецілеспрямованим винайденням і поширенням інновацій.

Другу групу утворюють науково-дослідні малі фірми, які професійно займаються діяльністю у сфері досліджень та розробок на замовлення ринкових агентів або державних установ. До таких структур, зокрема, належать приватні науково-дослідні фірми, інститути, лабораторії, що діють на комерційній основі й відповідають законодавчо встановленим критеріям належності до сектору малого підприємництва. Малі фірми цієї групи переважно працюють на замовлення великого бізнесу і є головними постачальниками новаторських ідей для оновлення виробництва.

До третьої групи належать інноваційно орієнтовані малі фірми, тобто ті, діяльність яких зосереджена на реалізації здебільшого власної новаторської ідеї. Інноваційна діяльність цієї групи малих фірм полягає у самостійній розробці, комерціалізації і використанні новацій. Інноваційна діяльність є стратегічною для інноваційно орієнтованих малих фірм, і від успішності її ведення повністю залежать їхня прибутковість і перспективи зростання.

Інноваційно орієнтоване мале підприємництво створює передумови для розширення виробництва, виникнення нових фірм, видів діяльності, галузей і секторів економіки. Розширення виробництва в кожній галузі завжди посилює попит на товари, які виробляють в інших галузях. Особливістю малого бізнесу є його орієнтованість значною мірою на споживчий попит. Зміни у споживанні відповідно впливають на обсяг інвестування. Таким чином, мультиплікація доповнюється акселерацією, яка показує у скільки разів зростуть обсяги нових інвестицій при змінах в обсягах виробництва.

ПРОГНОЗУВАННЯ У СИСТЕМІ ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Шептун А.О., студ. 1 курс ІЗО, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: проф. Чупіс А.В.

У ринкових умовах господарювання особливої значущості набувають питання вдосконалення функцій управління підприємством і, в першу чергу, планування підприємницької діяльності. Від того, наскільки грамотно організована планово-аналітична робота на нижчій ланці виробництва, багато в чому залежать і кінцеві результати розвитку країни. Причому це однаковою мірою справедливо як для великого, так і для малого та середнього бізнесу.

Важливою методологічною базою планування на підприємстві є прогнозування основних показників господарської діяльності та навколишнього економічного середовища. Завдяки прогнозуванню планові служби отримують об'єктивні імовірнісні оцінки шляхів і методів досягнення поставлених в рамках стратегічного та тактичного планування цілей. Значна кількість підприємств в Україні має незадовільний рівень забезпечення планування відповідним прогнозним інструментарієм та відчуває дефіцит фахівців-прогнозистів. За своєчасної розробки та впровадження заходів, спрямованих на поліпшення методів прогнозування й планування, такі підприємства зможуть підвищити ефективність свого управлінського потенціалу, відновити стратегію і тактику розвитку в умовах жорсткої конкурентної боротьби за споживача. Попередження розвитку негативних кризових явищ на підприємстві є можливим лише за систематичної та об'єктивної оцінки його майбутнього стану.

Крім того, у сучасних економічних умовах для більшості підприємств однією з основних є проблема залучення фінансових ресурсів. Тому для їх ділових партнерів (інвесторів, банків, державних установ) особливого значення набуває одержання науково обґрунтованих планів майбутньої підприємницької діяльності, яке практично неможливе без застосування сучасних методів прогнозування. Отже, це також обумовлює необхідність удосконалення системи планування і прогнозування на підприємстві.

Особливістю сучасного періоду розвитку є те, що система ринкового регулювання виробництва поки що знаходиться на стадії формування. Ринкові засади господарювання підприємств обумовлюють самостійне планування своєї господарської діяльності без постійного контролю зверху з урахуванням в основному укладених домовленостей з партнерами та кон'юнктурних змін навколишнього економічного середовища.

Можна виділити, принаймні, три наступні особливості реалізації функції планування в сучасній ринковій економіці:

а) підвищення її ролі в умовах жорсткої конкуренції, оскільки у разі негативних результатів управлінської діяльності мова йде про банкрутство даного підприємства, зміни його власника тощо;

б) охоплення широкого кола виробничих, соціальних, екологічних та інших питань і, в першу чергу, питань збуту продукції (послуг), що виготовляється;

в) адаптивний характер, спрямований на пристосування до мінливого економічного оточення підприємства.

Тому у цей час у науці й практичній роботі йде переосмислення місця й ролі планування в системі управління економікою.

Сучасне визначення планування важко сформулювати одним реченням. Багато авторитетних учених запропонували власне бачення суті планування, але їхні визначення мають різний зміст і часто суперечать одне одному. Аналіз численних вітчизняних та закордонних літературних першоджерел дозволив авторові надати власне визначення планування як найважливішої функції управління в ринковій економіці. На нашу думку, це безперервний творчий процес, що має на меті досягнення поставлених цілей при оптимальних витратах ресурсів та приведення можливостей підприємства у відповідність до умов ринку.

Оскільки планування завжди здійснюється за невизначеності умов, тобто потребує врахування декількох варіантів зміни навколишнього економічного середовища, коли може бути задана ймовірність тієї чи іншої ситуації, то альтернативні рішення приймаються з ризиком. Для оцінки цієї невизначеності при розробці планів з урахуванням альтернатив розвитку підприємства у майбутньому використовують попередній етап планування – прогнозування.

Більшість науковців визнають, що прогнозування в управлінському циклі передує плануванню і його завдання полягає в передбаченні розвитку підприємства, а також у пошуку рішень, які забезпечать розвиток виробництва та його частин в оптимальному режимі. Прогнозування і складання планів – елементи єдиної системи планування, об'єднані спільністю цілей і задач.

Прогнозування покликане відповісти на такі головні запитання: чого з найбільшою ймовірністю слід очікувати у майбутньому? Як треба змінити внутрішні та зовнішні умови, щоб досягти поставлених цілей? Прогнозування є важливою ланкою між мінливим економічним середовищем, в якому знаходиться промислове підприємство, і плануванням його виробничої діяльності на перспективу.

ФІНАНСОВІ РЕСУРСИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Радченко Ю.О., 6 курсу ІЗО, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: проф. Чупіс А.В.

Під фінансовим потенціалом слід розуміти обсяг власних, позикових та залучених фінансових ресурсів підприємства, який знаходиться в його розпорядженні для здійснення поточних і перспективних витрат. При цьому власні джерела фінансування підприємства формуються за рахунок власного капіталу, тобто частина капіталу в активах підприємства, яка залишається після вирахування його зобов'язань. Позичені джерела фінансування підприємства формуються в основному за рахунок довго- та короткострокових кредитів банку. Залучені джерела фінансування підприємства формуються за рахунок усіх видів кредиторської заборгованості. Усі перелічені джерела беруть участь як у формуванні активів підприємства, так і у здійсненні його виробничо-фінансової діяльності з метою отримання доходу, прибутку. Таким чином, фінансові ресурси підприємств – це не грошові кошти підприємств, як це стверджують деякі економісти, а джерела підприємств, спрямовані на формування активів. Фінансові ресурси як джерела формування активів підприємства відображаються у пасиві балансу, а засоби, у тому числі й грошові кошти, - у активі балансу. Зв'язок між фінансовими ресурсами і грошовими коштами виявляється у тому, що грошові кошти є матеріальним вираженням фінансових ресурсів

Сума джерел формування активів підприємства, зафіксована у пасиві балансу, є капіталом підприємства. Власний, позичений та залучений капітал, з одного боку, формує фінансові ресурси підприємства і бере участь у фінансуванні його активів, з іншого боку, становить зобов'язання перед конкретними власниками – державою, юридичними та фізичними особами. Зобов'язання – це заборгованість підприємства, яка виникла внаслідок подій, що сталися, і погашення якої, ймовірно, призведе до зменшення ресурсів підприємства, що визначаються як економічні вигоди. Зобов'язання бувають довгострокові та поточні. Довгостроковими є зобов'язання, які мають бути погашені підприємством після операційного циклу або через 12 місяців з дня їх виникнення (довгострокові позики банків, відстрочені податкові зобов'язання, довгострокові векселі видані, довгострокові зобов'язання з оренди та ін.). Поточними називаються зобов'язання, які необхідно погасити протягом операційного циклу підприємств або протягом 12 місяців з дня їх виникнення (короткострокові кредити банків, усі види кредиторської заборгованості та ін.).

Фінансові ресурси формуються у процесі створення підприємств і реалізації їх фінансових відносин при здійсненні господарсько-фінансової діяльності. Це виявляється насамперед у формуванні статутного капіталу при створенні підприємств, а у процесі їх діяльності – у формуванні відповідних джерел грошових коштів. Статутний капітал є основною частиною власного капіталу та основним джерелом власних фінансових ресурсів підприємства. За рахунок його коштів формуються основні фонди і оборотні активи підприємства. Отже, власний капітал – це власні джерела фінансування підприємства, які без визначення терміну повернення внесені його засновниками або залишені ними на підприємстві.

До складу власного капіталу (власних фінансових ресурсів) крім статутного (пайового) включають також додатковий вкладений капітал, інший додатковий капітал, резервний, нерозподілений прибуток, цільове фінансування та інше. Додатковий вкладений капітал відображає суму перевищення вартості реалізації випущених акціонерним товариством акцій над їх номінальною вартістю. Інший додатковий капітал включає суму дооцінки позаоборотних активів, вартість активів, отриманих підприємством безоплатно від інших юридичних або фізичних осіб, та інші види додаткового капіталу. Резервний капітал відображає суму резервів, створених за рахунок нерозподіленого прибутку підприємства відповідно до чинного законодавства або засновницьких документів. Нерозподілений прибуток – це сума прибутку, що залишився на підприємстві та реінвестований у його господарську діяльність. До складу залучених фінансових ресурсів включають кредиторську заборгованість за товари (роботи, послуги), а також всі види поточних зобов'язань підприємства за розрахунками. До складу позикових фінансових ресурсів входять довго- і короткострокові кредити банків, а також інші довгострокові фінансові зобов'язання, пов'язані із залученням позикових коштів (крім кредитів банків), на які нараховуються відсотки, та інше.

Склад і обсяги фінансових ресурсів залежать від виду та розміру підприємства, роду його діяльності, обсягів виробництва. При цьому обсяг фінансових ресурсів тісно пов'язаний з обсягом виробництва, ефективністю діяльності підприємства. Зі збільшенням обсягу виробництва і підвищенням ефективності діяльності підприємства збільшується обсяг власних фінансових ресурсів, і навпаки. Достатній обсяг фінансових ресурсів, їх ефективне використання визначають стійкий фінансовий стан підприємства: платоспроможність, фінансову стійкість, ліквідність. У цьому зв'язку найважливішим завданням підприємств є пошук резервів збільшення власних фінансових ресурсів і найбільш ефективне їх використання з метою підвищення ефективності роботи підприємства загалом.

Отже, можна зробити висновок, що фінансові ресурси підприємства, які знаходяться в його розпорядженні для здійснення поточних і перспективних витрат є фінансовий потенціал підприємства.

УПРАВЛІННЯ ВАРТІСТЮ КАПІТАЛУ ЯК МЕТОД МІНІМІЗАЦІЇ РИЗИКІВ

Нехорошко О.О., студ. 1 курсу ІЗО, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: доц. Геєнко М.М.

Головною метою економічних перетворень в Україні є побудова соціально-орієнтованої ринкової економіки, фундаментом якої є ефективне використання та розвиток суспільних економічних ресурсів. Ринкові перетворення в Україні принципово змінили умови функціонування підприємств, в тому числі умови формування та використання їх фінансових ресурсів. Механізми фінансування діяльності підприємств суттєво змінилися. Як наслідок, виникло багато питань як теоретичного, так і практичного характеру щодо оптимізації управління капіталом підприємств як певною сукупністю його фінансових ресурсів.

Капітал є одним з фундаментальних понять економічної науки, його змістовне поповнення є певним відображенням історичного процесу еволюції самої науки. В цілому існують різноманітні визначення поняття «капітал», які можна звести до двох підходів – загальноекономічного та фінансового. В останньому випадку капітал трактується як фінансові ресурси підприємства, що необхідні для організації його господарської діяльності та використовуються в господарському обігу для одержання відповідних доходів.

Структура капіталу за окремими галузями економіки відбиває існуючу фінансово-економічну ситуацію в країні. Вона безпосередньо впливає на формування капіталу підприємств, результативність його використання та інвестиційну діяльність.

Швидке зростання і розвиток змушують підприємства використовувати зовнішні джерела фінансування господарської діяльності, тому що власний капітал має певні економічні межі, пов'язані з його залученням і використанням.

На даний час результати та умови розвитку української економіки характеризуватися певною суперечністю: досягнення стабілізації і певного економічного зростання супроводжується сумнівами щодо якості тих джерел, за рахунок яких це відбувається. У цих умовах фактор зовнішнього економічного середовища набуває для підприємств особливого значення – як одна з найважливіших передумов для формування стратегічно перспективних систем фінансового управління.

Ефективність господарської діяльності підприємств визначається процесами формування та використання їхнього капіталу. Потенціал управління капіталом підприємства входить до загального стратегічного потенціалу підприємства. Ефективність управління капіталом значною мірою залежить від загальної моделі управління підприємством. На наш погляд, в Україні сьогодні спостерігається певний симбіоз німецької та американської систем корпоративного управління. При цьому багатьом підприємствам бракує стратегічних підходів до управління. Нами запропоновано механізм управління капіталом підприємства, введення якого передбачає посилення ролі стратегічного підходу. До структури цього механізму включаються такі елементи: ринковий механізм регулювання використання капіталу підприємства; державне нормативно-правове регулювання діяльності підприємства з використання капіталу; внутрішній механізм регулювання окремих аспектів використання капіталу підприємства; система конкретних методів і прийомів управління капіталом підприємства.

Дослідження структури капіталу є складовою частиною загального фінансового аналізу капіталу підприємства в умовах ринкової трансформації економіки України. Відзначимо, що структура капіталу впливає на результати фінансово-господарської діяльності підприємства і ставлення до неї власників та інвесторів, тобто на величину капіталу. Показник ринкової капіталізації компанії є одним з найважливіших у системах рейтингів, за якими оцінюється діяльність компаній. Показник ринкової вартості фірми дає узагальнену оцінку становища компанії на ринку капіталу. Оскільки вартість різних джерел коштів варіюється, виникає проблема для підприємства збільшення своєї вартості шляхом зміни структури капіталу. У цьому зв'язку в роботі вивчаються два основних підходи до даної проблеми:

а) традиційний;

б) теорія Модільяні-Міллера.

Однак західні теорії структури капіталу не можуть бути використані без відповідної адаптації до вітчизняних умов.

З переходом економіки України на умови ринкового розвитку в практичній діяльності підприємств особливого значення набуває оптимізація структури капіталу. Поряд з власними коштами, як джерелом фінансування діяльності підприємств, велике значення відводиться залученим коштам. Залучені кошти звичайно домінують у складі короткострокових пасивів. Причому оцінка вартості цього джерела, як правило, не виконується, оскільки воно розглядається як безкоштовне.

Таким чином, стратегія розвитку підприємства в сучасних умовах повинна будуватися з урахуванням вимог та можливостей системи управління капіталом та реалізовуватися шляхом здійснення певних функцій (фінансової, виробничої, відтворювальної, накопичувальної, інвестиційної та вартісної) та базуватися на адекватних принципах.

ФІНАНСОВА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА ЗМІСТ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Мирутенко А.В., студ. 5 курс ІЗО, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: проф. Чупіс А.В.

В організаційній та управлінській роботі підприємств фінансова діяльність займає особливе місце. Від неї багато в чому залежить своєчасність та повнота фінансового забезпечення виробничо-господарської діяльності та розвитку підприємства, виконання фінансових зобов'язань перед державою та іншими суб'єктами господарювання.

Фінансова діяльність – це система використання різних форм і методів для фінансового забезпечення функціонування підприємств та досягнення ними поставлених цілей, тобто це та практична фінансова робота, що забезпечує життєдіяльність підприємства, поліпшення її результатів.

Фінансове прогнозування та планування є однією з найважливіших ділянок фінансової роботи підприємства. На цій стадії фінансової роботи визначається загальна потреба у грошових коштах для забезпечення нормальної виробничо-господарської діяльності та можливість одержання таких коштів.

За ринкових умов підприємство самостійно визначає напрямки та розмір використання прибутку, який залишається в його розпорядженні після сплати податків. Метою складання фінансового плану є визначення фінансових ресурсів, капіталу та резервів на підставі прогнозування величини фінансових показників: власних оборотних коштів, амортизаційних відрахувань, прибутку, суми податків.

Планування виручки є необхідним для розробки плану прибутку від реалізації продукції, визначення суми планових платежів у бюджет. Від обґрунтованості та правильності розрахунку виручки великою мірою залежить також реальність основного джерела надходження коштів.

Мета планування витрат - визначення можливості найекономнішого витрачання матеріальних, трудових та грошових ресурсів на одиницю продукції. Зменшення витрат виробництва та обігу є важливим фактором збільшення ефективності виробництва. Зниження собівартості за рахунок економії сировини, матеріалів, палива, енергії та живої праці дає змогу виробити значну кількість додаткової продукції, збільшити прибуток та рентабельність підприємств, створює реальні можливості для самофінансування. Скорочення витрат на виробництво одиниці продукції є матеріальною підставою для зниження цін на неї, а відтак - прискорення обертання оборотних коштів.

Під час переходу до ринкової системи господарювання зароджується конкуренція як важливий механізм регулювання економічних процесів. Однак у перехідний період вона ще незначна. Це дає змогу продавцям установлювати й підтримувати більш високі ціни, ніж вони могли б дозволити собі за розвинутої конкуренції, що призводить до застою у виробництві, до безробіття, а в кінцевому рахунку - до соціально-економічної та політичної нестабільності.

Конкурентоспроможність підприємства можна забезпечити правильною організацією управління фінансами: рухом фінансових ресурсів та фінансовими відносинами. Зміст фінансового менеджменту полягає в ефективному використанні фінансового механізму для досягнення стратегічних і тактичних цілей підприємства.

Фінансовий механізм підприємства - це система управління фінансами, призначена для організації взаємодії фінансових відносин і грошових фондів з метою оптимізації їхнього впливу на кінцеві результати його діяльності. Оптимальна взаємодія фінансових відносин досягається використанням усіх фінансових категорій (виручка, прибуток, амортизація, оборотні кошти, кредит, бюджет, податки), нормативів, різного роду стимулів, пільг, санкцій та інших фінансових важелів.

До головних завдань фінансового менеджменту належать: ви фінансових джерел розвитку виробництва; визначення ефективних напрямків інвестування фінансових ресурсів; раціоналізація операцій із цінними паперами; налагодження оптимальних стосунків із фінансово-кредитною системою, суб'єктами господарювання.

Значення управління фінансами підприємств полягає в такій організації роботи фінансових служб, яка дає змогу залучати додаткові фінансові ресурси на найвигідніших умовах, інвестувати їх із найбільшим ефектом, проводити прибуткові операції на фінансовому ринку.

Мобілізуючи кошти інших власників для покриття витрат на власному підприємстві, фінансисти повинні мати чітке уявлення про мету інвестування ресурсів і давати рекомендації щодо форм залучення коштів. Для покриття короткострокової та середньострокової потреби у фінансових ресурсах доцільно використовувати позички банків. Здійснюючи великі капітальні вкладення, можна скористатися додатковою емісією цінних паперів. Однак таку рекомендацію можна дати лише тоді, коли фінансисти ґрунтовно дослідили фінансовий ринок, проаналізували попит на різні види цінних паперів, урахували можливі зміни кон'юнктури й упевнені в порівняно швидкій та вигідній реалізації цінних паперів підприємства. Таким чином фінансова діяльність повинна включати визначення обсягу та джерел фінансових ресурсів, необхідних для інвестування у виробництво і реалізацію продукції, виконання фінансових зобов'язань перед бюджетом, банками, страховими організаціями, цільовими фондами, суб'єктами господарювання.

КРЕДИТНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ: ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД

Каталагіна В.О., студ. 6 курс ІЗО, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: доц. Геєнко М.М.

Об'єктивна необхідність у кредитуванні пов'язана з потребою поповнення оборотних коштів, придбання основних засобів, запровадження нових виробництв і прогресивних технологій. У процесі господарської діяльності практично у кожного підприємства виникає необхідність одержання кредиту. Особливо це характерно для сільськогосподарського виробництва, для якого властиві сезонність, залежність від природних умов і стихійних сил природи, великий розрив між часом вкладення коштів та їх поверненням після реалізації продукції, висока капіталомісткість, порівняно низька фондовіддача.

Особливість сільського господарства як галузі вимагає особливого ставлення до фінансування господарських операцій малих сільськогосподарських підприємств. Оскільки дані підприємства забезпечені власними оборотними коштами у мінімальному розмірі, необхідному для фінансування витрат поточного року під урожай майбутнього, створення мінімальних страхових запасів кормів, матеріалів, інших цінностей, то постійно виникаюча в процесі їхньої діяльності додаткова потреба в оборотних коштах, зумовлена сезонним характером виробництва, покривається короткостроковим банківським кредитом.

Перехід сільськогосподарських товаровиробників на ринкові засади господарювання потребує пошуку нових підходів до стратегії фінансового забезпечення їхньої діяльності. Актуальними є питання виявлення джерел фінансового забезпечення аграрних підприємств, з'ясування ролі держави у фінансовому забезпечені галузі в умовах трансформаційної економіки, участь банків у кредитуванні підприємств АПК, а також пошук альтернативних джерел їх фінансового забезпечення.

Питання розвитку фінансово-кредитного забезпечення розвитку аграрних підприємств займають чільне місце у працях провідних українських та російських вчених, зокрема М. Дем'яненка, О. Ґудзь, М. Маліка, В. Алексійчука, П. Лайка, М. Коробейникової, Є. Худякової.

У фінансовому забезпеченні аграрної сфери економіки практично всіх економічно розвинених країн важливе місце посідає спеціалізована система надання сільськогосподарського кредиту. Історично сільським товаровиробникам цих країн доводилось вирішувати класичну фінансову проблему – вільного доступу до джерел капіталу. В цьому аспекті корисним є досвід США, країн Західної Європи, де в результаті вироблення та втілення в життя ряду урядових програм і законів ринок сільськогосподарських позик функціонує досить ефективно та аграрні підприємства мають реальну можливість отримати необхідні їм кошти від цілого ряду фінансових інститутів.

У Сполучених Штатах Америки кредитне забезпечення поєднується з системою державної фінансової підтримки розвитку аграрного сектора економіки на основі поєднання адміністративних та кооперативних засад. В основну групу кредитних закладів, що утворюють систему сільськогосподарського кредиту, входять: комерційні банки, страхові компанії, Система федерального кредиту (СФК), Адміністрація у справах фермерів (АСФ), Товарно-кредитна корпорація (ТКК) та інші – всього понад 800 банків та асоціацій.

Але у структурі пропозицій кредитних ресурсів у США можна виділити два основних джерела:

• приватні кредити, які надаються комерційними банками, кредитними асоціаціями, страховими та трастовими компаніями безпосередньо фірмам і фізичним особам. Частка таких кредитів становить близько 70% обсягу всіх наданих кредитів для аграрного сектора;

• кредити, що надаються структурами, які «виступають провідниками державної аграрної політики», з використанням коштів бюджету та суспільних ресурсів. Бюджетні кошти, що виділяються під сільськогосподарські програми, на 80% контролює Міністерство сільського господарства США через Товарно-кредитну корпорацію (ТКК).

Адміністрацію у справах фермерів (АСФ) та інші фінансово-кредитні організації, які є важливими ланками у структурі сільськогосподарського кредитного ринку. Створена при Міністерстві сільського господарства США Адміністрація у справах фермерів (АСФ) відіграє важливу роль у кредитуванні сільського господарства. Вона здійснює пільгове кредитування тих фермерів, які не можуть отримати позичені кошти без гарантійних зобов'язань.

Отже, в кожній країні сформувалася власна система забезпечення аграрного сектора економіки, яка являє собою складний механізм, при цьому має свою специфіку в організації фінансово-кредитного обслуговування підприємств. Так, якщо у Франції, Голландії, Великобританії більшість операцій в АПК здійснюється за допомогою одного-двох надвеликих банків, то у США та Німеччині система фінансово-кредитного забезпечення включає різноманітні фінансові інститути. Оскільки робота аграрної галузі пов'язана з високими ризиками та низькою рентабельністю, майже в усіх країнах держава організовує активну фінансово-кредитну підтримку. Характерними формами останніх є підтримка цін і доходів, участь держави у фінансуванні різних проектів, зниження вартості кредитів, встановлення пільг товаровиробникам за рахунок субсидування державою відсоткових ставок по банківським кредитам тощо.

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КОНТРОЛЮ І РЕВІЗІЇ РОЗРАХУНКІВ З ПІДЗВІТНИМИ ОСОБАМИ

Білюк Н.М., студ. 6 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: проф. Славкова О.П.

Облік розрахунків з підзвітними особами, як і весь облік в Україні, має ряд недоліків і потребує вдосконалення. В періодичній літературі та наукових статтях на сьогодні досить мало уваги приділяється організації та методиці розрахунків з підзвітними особами, що є недоліком, так як ці операції є досить трудомісткими та мають місце на кожному підприємстві.

При здійсненні перевірки розрахунків з підзвітними особами ревізор керується Інструкцією про службові відрядження в межах України і за кордон, затвердженою наказом МФУ № 59 від 13.03.98.

Контроль дотримання правил видачі авансів підзвітним особам здійснюється за методом нормативної перевірки за датами видачі з каси, обсягами сум, цільовим призначенням.

Перевірка доцільності, правомірності та правильності оформлення відряджень окремих працівників. При цьому доцільно застосовувати методи аналізу та логічного взаємозв'язку виробничої діяльності підприємства, виконуваної роботи і компетенції підзвітної особи, цільового завдання і строків відрядження, фактичного виконання.

Контроль авансових звітів на повноту та достовірність документів з витрат, які підлягають відшкодуванню підзвітним особам, оформлення документів та авансових звітів. Здійснюється візуальна перевірка наявності основних реквізитів документів відповідно до чинного законодавства про документацію подібних операцій. Особлива увага звергається на те, чи немає в них виправлень, чи не належать вони до фіктивних або таких, що не можуть бути підставою для відшкодування витрат по відрядженнях.

Перевірка правильності визначення розмірів відшкодування витрат на відрядження по авансових звітах. Окремим видом витрат, що не потребують спеціального документального підтвердження, є добові витрати (витрати на харчування та фінансування інших власних потреб фізичної особи, понесені у зв'язку з таким відрядженням). Суми добових витрат для працівників підприємств затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 02.02.2011 N 98 (Постанова N 98).

Добові витрати відшкодовуються в єдиній сумі незалежно від статусу населеного пункту.

Особлива увага звертається на дотримання встановлених законодавством норм добових при відрядженнях у межах країни і за кордон при включенні в документи на оплату житла вартості харчування в готелях. У такому разі норми добових зменшуються відповідно при одноразовому харчуванні на 20%, дворазовому — на 40%, триразовому — на 60%. Крім цього, відшкодовуються витрати на оплату житла на основі первинних документів (квитанцій), але не більше ніж 50 грн. за добу. При цьому слід керуватися Постановою Кабінету Міністрів України «Про норми відшкодування витрат на відрядження в межах України та за кордон» затвердженого Міністерством фінансів України від 10.06.1999 року №146.

Перевіряючи оплату проїзду, а також проживання в готелі, ревізор керується Законом України «Про оподаткування прибутку підприємств» від 22.05.1997 р.№ 283/97 ВР, де вказано, що оплата проводиться в розмірі фактичних видатків тільки при поданні підтверджувальних документів.

Контроль обґрунтованості бухгалтерських записів у журналі-ордері № 7 при відображенні операцій з видачі авансів, повернення надлишкових невикористаних сум, списання за рахунок відповідних джерел коштів (на витрати виробництва, обігу чи за рахунок інших джерел).

При цьому контролюється правильність визначення кореспонденції рахунків, виходячи зі змісту господарської операції, відображеної в первинному документі. Особлива увага звертається на правомірність та обґрунтованість внесення виправлень, коригування помилок за минулі періоди.

Закінчуючи перевірку операцій за журналом-ордером № 7 за місяць, потрібно перевірити правильність узагальнень (підсумків оборотів за місяць), визначення залишків у розрізі підзвітних осіб на кінець місяця та відповідності їх даним на початок місяця у журналі-ордері в наступному місяці, а також даним книги Головних рахунків щодо обсягів оборотів за дебетом і кредитом рахунку 71 та залишків.

Перевірка стану контролю бухгалтерії за своєчасністю розрахунків (контроль термінів здачі авансових звітів та невикористаних залишків авансів). Відповідно до чинного законодавства підзвітні особи повинні в триденний термін після закінчення строку відрядження здати до бухгалтерії авансовий звіт. У разі порушення цього терміну вся сума виданого підзвітній особі авансу зараховується як перевищення ліміту грошей у касі, що підлягає сплаті в дохід бюджету. Якщо для остаточного розрахунку за відрядження необхідно виплатити додаткові кошти, виплата зазначених коштів має здійснюватися до закінчення третього банківського дня після затвердження керівником звіту про використання коштів, наданих на відрядження.

Основними шляхами удосконалення ревізії може бути: використання методичних прийомів контролю; вдосконалення нормативно-правових актів що регулюють питання розрахунків з підзвітними особами.

УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З КРЕДИТОРАМИ

Бондар Г.Ю., студ. 6 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: проф. Славкова О.П.

Сучасний розвиток економіки України – це глибокі економічні зміни в сфері виробництва на засадах ринкової економіки. На сьогодні одним з найбільш складних і суперечливих питань бухгалтерського обліку є облік кредиторської заборгованості, пов'язаний з існуванням проблеми неплатежів. В умовах недостатнього забезпечення сільськогосподарських підприємств оборотними засобами зростання кредиторської заборгованості стає поширеним явищем. В свою чергу платіжна криза підприємства впливає на несвоєчасну сплату державних зобов'язань, які здійснюються за рахунок бюджету.

Розрахунки – це система взаємин між юридичними і фізичними особами, що виникають у момент практичного виконання юридично оформлених фінансових зобов'язань при здійсненні товарних і нетоварних операцій. Зобов'язання з одержаних авансів, позабюджетних платежів та внутрішніх розрахунків майже відсутні. Частка поточних зобов'язання за розрахунками з бюджетом складала 10,4%.

Отже, кредиторська заборгованість зростає з кожним наступним роком, що свідчить про актуальність обраної теми дослідження.

Переважна більшість сільськогосподарських підприємств застосовує журнально-ордерну форму бухгалтерського обліку, засновану в більшості випадків на ручній обробці облікових даних. Це знижує якість бухгалтерської інформації, збільшує строки її опрацювання, що в результаті призводить на збільшення витрат на облікове забезпечення та в свою чергу, знижує прибутки підприємства.

Вдосконалення облікової політики кредиторської заборгованості передбачає формування способів первинного спостереження, вартісного вимірювання, поточного групування та підсумкового узагальнення, що дає змогу оптимізувати документування розрахункових операцій.

Розробка графіку документообігу за операціями розрахунків, на наш погляд, повинна враховувати особливості створення, передавання та отримання електронних документів.

Ми вважаємо за доцільне в обліковій політиці облік розрахунків з кредиторами та способи документування розкривати в такій послідовності: наведення переліку документів, що виробляються на бланках, розроблених підприємством, а безпосередньо форми бланків затверджуються у додатках; затвердження списку осіб, які мають право підписувати первинні документи, а також можливих підстав для використання печаток та штампів підприємства; затвердження способів захисту інформації та зберігання електронних документів.

Не останнє місце в процесі удосконалення обліку розрахунків з кредиторами слід приділяти його автоматизації. Це, в свою чергу, дозволяє значно полегшити роботу бухгалтерії в цілому та кожного бухгалтера окремо. Автоматизація робочого місця дає значні переваги, а саме: введення, обробка і видача облікових даних безпосередньо на робочих місцях, що значно покращує інформаційне забезпечення органів управління; посилення контролю за дотриманням встановлених норм і лімітів, економією і раціональним витрачанням матеріальних, трудових і фінансових ресурсів; створення сприятливих умов для інтеграції збору, обробки і використання даних. Оперативна обробка дозволяє своєчасно погашати кредиторську заборгованість, дотримуючись строків позовної давності.

Також в умовах формування і становлення нових соціально-економічних відносин актуальним є створення ефективного внутрішнього аудиту. Постійне впорядкування і вдосконалення системи внутрішнього аудиту дасть змогу забезпечити керівництво інформацією про стан розрахунків для прийняття управлінських рішень і складання звітності.

При створенні цієї служби, на нашу думку, слід врахувати економічну ефективність і фінансові можливості підприємства. Доцільно було б розробити «Положення про організацію системи внутрішнього аудиту», затвердити Посадову інструкцію внутрішнього аудитора, що дасть змогу чітко визначити його функціональні обов'язки та надасть можливість доступу до будь-якої необхідної йому інформації. Запровадження служби внутрішнього аудиту значно полегшить роботу бухгалтера, дасть змогу контролювати операції з обліку кредиторської заборгованості, визначати характер, терміни і обсяги цієї заборгованості.

Отже, при можливості впровадження автоматизованої системи обліку заборгованості на підприємствах, з метою удосконалення обліку кредиторської заборгованості сільськогосподарським підприємствам пропонуємо здійснити наступні заходи: створити інформаційну базу кредиторської заборгованості учасників розрахунків; звірити в електронній формі взаємні вимоги та зобов'язання; знайти найбільш раціональні способи погашення заборгованості через проведення взаємозаліку кредиторської і дебіторської заборгованості, що дозволить скоротити розмір заборгованості; вести облік та звітність проведених взаєморозрахунків створення служби внутрішнього аудиту.

ОБЛІК ГРОШОВИХ КОШТІВ

Бурмака В.С., студ. 6 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: проф. Славкова О.П.

В умовах ринкової економіки значну роль відіграє бухгалтерський облік, без знання якого неможливо ефективно керувати підприємствами. Грошові кошти та їх еквіваленти в усіх країнах складають основну частину ліквідних активів підприємства. Грошові кошти підприємства можна поділити на дві категорії: грошові кошти в касі та грошові кошти в банку. Грошовий оборот – це рух грошей у процесі виробництва, розподілу, обміну й споживання національного продукту, який здійснюється шляхом безготівкових розрахунків та через обіг готівки. Отже, питання щодо обліку грошових коштів та контролю за дотриманням правил ведення грошових операцій, набувають актуального значення і потребують дослідження.

Облік грошових коштів на підприємствах здійснюється згідно «Положення про ведення касових операцій в національній валюті України» та Інструкції «Про безготівкові розрахунки в господарському обороті України». Однією з поширених форм безготівкових розрахунків є розрахунки платіжними дорученнями, які застосовуються між підприємствами за отримані товарно-матеріальні цінності (роботи, послуги); за товарно-матеріальні цінності і послуги в порядку попередньої оплати; при авансових платежах; при платежах у бюджет, органам соціального страхування, оплаті претензій по якості і недостачі продукції, штрафів, пені; погашенні кредиторської заборгованості, а також для завершення розрахунків по актах звіряння взаємної заборгованості суб'єктів господарської діяльності. Джерелом надходження грошових коштів у банк від досліджуваного підприємства є: виручка від реалізації продукції, робіт, послуг; погашення дебіторської заборгованості; одержані кредити. Списання коштів з рахунків у банку здійснюється з таких причин: оплата постачальникам за отриману сировину, матеріали та інші оборотні та необоротні активи; сплата податкових страхових платежів.

У розрахунках між підприємствами застосовуються розрахункові чеки, для отримання готівки з рахунків у банківських установах. Використання розрахункових чеків зменшить оборот розрахунків готівковими коштами, що не призведе до санкції за перевищення лімітів оплати готівкою за даними платежами. Така форма оплати може застосовуватися, при стійких довірчих відносинах між партнерами; при можливості повного або часткового контролю партнерів одне одного; при розрахунках за межами підприємства при роз'їзному характері здійснення господарської діяльності тощо.

Платником по чеку завжди є банк або інша кредитна установа. Право чекодавця — звертатися до банку з вимогою щодо оплати чека; обов'язок банку — виконати цю вимогу, виходячи з угоди між банком і клієнтом. Відповідно до чекової угоди клієнту дозволяється використовувати його власні, а також залучені кошти для оплати своїх чеків. Банк сплачує готівкою або безготівковим переказом коштів з рахунка чекодавця на рахунок пред'явника чека.

Чекова форма розрахунків потребує від банківської установи дотримання відповідних правил: банк зобов'язаний упевнитися в достовірності чека(форма, термін дії, відсутність виправлень, відповідність підпису чекодавця зразку підпису, який є в банківській установі). Чек може бути оплачений тільки тій особі, яку вказано в ньому(іменний чек); або пред'явнику, коли чек видано на пред'явника. Чекодавець не тільки несе відповідальність за оплату чека банком-платником, а й зобов'язаний забезпечити цей платіж, заздалегідь надавши банку необхідні кошти для покриття своїх чеків. За видачу чека без покриття чекодавець несе відповідальність. Банк-платник, підпис якого на чеку відсутній, як правило, не несе відповідальності перед власником чека за його оплату, крім випадків, коли чек банком акцептовано

З метою удосконалення бухгалтерського обліку грошових коштів необхідно: забезпечити чітку організацію первинного обліку грошових коштів; звернути увагу на усунення дрібних недоліків в обліковій роботі, що є наслідком неакуратності працівників бухгалтерії, провести внутрішній аудит касових та банківський операцій і аналітичних рахунках, як правило, в послідовно-накопичувальному порядку, до того ж зі значним розрізом в часі. Суттєве значення при проведенні аудиту грошових коштів необхідно приділяти перевірці відповідності залишків по рахунку 30 «Каса» і зафіксувати інформацію в робочому документі аудитора.

На сьогоднішній день досягнення високих показників виробництва можливо завдяки впровадженню прогресивної зараз бухгалтерської системи «1С: Підприємство», за допомогою якої можна не тільки оптимізувати роботу бухгалтерських підрозділів, але і на більш високу ступінь підняти роботу управлінського апарату.

Список використаної літератури:

1. Лагунін В.Д. Безготівкові розрахунки між підприємствами / В.Д.Лагунін // Фінанси України. – 2009. - №1. – С. 13-20

2. Гринько І.С. Грошові розрахунки між сільськогосподарськими підприємствами / І.С.Гринько // Економіка та управління національним господарством. – 2009. - №1. – С. 26.

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ГОТОВОЇ ПРОДУКЦІЇ

Буторіна М.В., магістр ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Кадацька А. М.

Готовою продукцією вважається та, обробка якої закінчена, відповідає встановленим стандартам, прийнята відділом технічного контролю і здана на склад чи передана замовнику. Якщо технічними умовами передбачено реалізацію продукції у присутності представника замовника, то вироби вважаються готовими після того, як вони прийняті представниками замовника й оформлені актом приймання. Готова продукція, що підлягає передачі замовнику, але не оформлена актом передачі та не передана на склад, враховуватиметься в складі незавершеного виробництва.

Готова продукція на підприємстві проходить такі операції:

а) випуск продукції з виробництва і здача її на склади;

б) зберігання продукції на складах підприємства;

в) відпуск продукції на місці місцевим і відправка (відвантаження) іногороднім покупцям;

г) відпуск продукції для внутрішніх потреб основних цехів, для збуту продукції (наприклад, тара власного виробництва) та ін.;

д) реалізація продукції по каналах збуту (в рахунок оплати праці, реалізація посередникам і т.д.)

Якість готової продукції – це сукупність її властивостей, що характеризують міру спроможності даної продукції задовольняти потреби споживачів згідно її цільовим призначенням. Сільськогосподарська продукція має різне цільове призначення. Згідно з цим критерієм вона поділяється на три типи: кінцевого споживання, проміжну і сировинну. До продукції кінцевого споживання відносять продукцію, яка завдяки своїм біологічним якісним характеристикам безпосередньо використовується для особистого споживання (свіжі овочі, фрукти, незбиране молоко). Проміжна продукція – це продукція, призначена для подальшого використання в сільськогосподарському виробництві (насіння, корми).

Сільськогосподарська сировина представлена тими видами продукції, які використовуються для промислової переробки (цукровий буряк, технічні сорти картоплі, значна частка зерна, соняшник тощо).

При організації обліку продукції її групують за формою, ступенем готовності і технологічною складністю.

За технологічною складністю продукцію поділяють на просту і складну. При цьому вона може бути основною, побічною або супутньою. За своїми технічними та іншими характеристиками побічна та супутня продукція майже не відрізняється від основної, тому їх кількісні параметри визначають аналогічно основній продукції.

Супутня продукція – це продукція, отримана в одному технічному циклі (процесі) одночасно з основною. За якістю вона відповідає стандартам та призначена для подальшої обробки або відпуску споживачам. Супутня продукція як вихідний елемент виробничого процесу має якісні параметри, які повинні одержати вартісну характеристику.

Побічна продукція – це продукція, що утворюється в комплексних виробництвах паралельно з основною і, на відміну від супутньої (допоміжної), не потребує додаткових витрат.

Кожному з цих типів продукції притаманні свої показники якості. Під показником якості розуміють кількісний вираз однієї або кількох однорідних властивостей продукції, що задовольняють певні потреби споживачів стосовно до її цільового призначення і умов використання.

В поточному обліку продукція (роботи, послуги) групується за укріпленими позиціями: вироби основного виробництва; товари широкого вжитку, вироблені з відходів; виконані роботи та надані послуги.

Згідно П(с)БО 30 «Біологічні активи», сільськогосподарська продукція – це актив, одержаний в результаті відокремлення від біологічного активу, призначений для продажу, переробки або внутрішньогосподарського споживання.

Сільськогосподарська продукція визнається активом, якщо існує ймовірність отримання підприємством у майбутньому економічних вигод, пов'язаних з її використанням, та її вартість може бути достовірно визначена.

Організація обліку готової продукції потребує системного підходу. При цьому обов'язковим є дотримання таких принципів: цілісності, всебічності, системо-утворювальних відносин, динамічності, субординації та випереджувальних відносин, а також адаптивності, паралелізму, ритмічності, безперервності та пропорційності.

Побудова обліку готової продукції можлива за різними варіантами. Продукція, яка має кількісні та вартісні характеристики, може бути здана на склад, а звідти буде здійснюватися її відвантаження (передача) та реалізація покупцеві. На окремих підприємствах (фермерських господарствах), готова продукція не передається на склад, а накопичується безпосередньо у виробництві, звідти здійснюється її відвантаження (або передача) покупцеві та реалізація.

ОРГАНІЗАЦІЯ І ВЕДЕННЯ ОБЛІКУ ВИРОБНИЧИХ ЗАПАСІВ ПІДПРИЄМСТВАМИ УКРАЇНИ

Горбунова І.І., студ. 7 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Чуб Ю.В.

Запаси займають особливе місце у складі майна та домінуючі позиції у структурі витрат підприємств різних сфер діяльності, є найбільш важливою та значною частиною оборотних активів підприємства, обов'язково враховуються при визначенні результатів господарської діяльності підприємства та при висвітленні інформації про його фінансовий стан.

Отже, від організації та ведення обліку виробничих запасів залежить точність визначення прибутку підприємства, його фінансовий стан, конкурентоспроможність на ринку та в цілому ефективність роботи підприємства.

Аналіз літературних джерел у галузі обліку дозволяє відокремити такі негативні аспекти, що притаманні обліково-аналітичній роботі з виробничими запасами: складність та дискусійність аспектів визначення справедливої (ринкової та неринкової) вартості запасів; застосування підприємствами застарілих галузевих нормативно-правових актів з обліку і контролю виробничих запасів; низький рівень оперативності інформаційного забезпечення управління виробничими запасами підприємства; відсутність комплексного поєднання даних усіх видів обліку підприємства для забезпечення керівництва підприємства необхідною управлінською інформацією; невідповідний рівень (а найчастіше і взагалі відсутність) контролю та оперативного регулювання процесів утворення запасів (визначення оптимального їх рівня; вивчення обсягів, причин створення та політики реалізації понаднормативних запасів).

Удосконаленню обліку виробничих запасів на підприємстві сприяють упорядкування первинної документації, широке впровадження типових уніфікованих форм, підвищення рівня автоматизації обліково-обчислювальних робіт, забезпечення суворого порядку приймання, зберігання та витрачання сировини, матеріалів, комплектуючих виробів, обмеження числа посадових осіб, які мають право підпису документів на видачу особливо дефіцитних і дорогих матеріалів. Для забезпечення збереження виробничих запасів, правильного приймання, зберігання та відпуску велике значення має наявність на підприємстві в достатній кількості складських приміщень, оснащених ваговими і вимірювальними приладами, мірною тарою та іншими пристосуваннями.

Необхідними передумовами правильної організації обліку запасів є: раціональна організація складського господарства, наявність інструкції з обліку виробничих запасів, розробка номенклатури запасів, правильне групування (класифікація) запасів, розробка норм витрачання запасів.

Для організації безперебійного постачання, розміщення, зберігання і видачі матеріальних запасів у виробництво велику роль відіграє правильно організоване складське господарство, тому, що в діяльності підприємства не завжди можна добитися повного узгодження темпів постачання матеріальних ресурсів, темпів виробництва і збуту готової продукції.

Аналізуючи численні дослідження з питань організації обліку запасів, можна стверджувати, що багато теоретичних положень і питань їх обліку потребують вдосконалення і доопрацювання. У свою чергу, вирішення цих питань зумовить вихід на якісно новий рівень організації обліку виробничих запасів, значно підвищить їх роль в управлінні кожним підприємством.

Можна виділити наступні напрямки вдосконалення управління виробничими запасами на підприємствах:

1) підвищення оперативності інформаційного забезпечення управління виробничими запасами;
2) удосконалення системи автоматизації обліково-аналітичних робіт в управлінні виробничими запасами та обґрунтування раціональних методів проведення інвентаризації виробничих запасів;
3) обґрунтування системи обліку матеріальних витрат на освоєння нової техніки і технології виробництва.

Актуальною на сьогодні є потреба переходу на комп'ютеризовану форму обліку, оскільки ще багато сільськогосподарських підприємств використовують журнально-ордерну форму обліку. Це дуже трудомісткий процес, особливо враховуючи специфіку обліку в сільському господарстві.

Автоматизована форма обліку запасів забезпечить:

1) своєчасне і повне оприбуткування запасів;
2) правильне документування надходження і використання запасів;
3) покращення контролю за їх зберіганням;
4) дотримання встановлених норм витрат запасів та їх використання за цільовим призначенням;
5) правильне проведення інвентаризації та виявлення запасів, що не використовуються в господарстві;
6) контроль відображення операцій по руху запасів в облікових регістрах.

Вирішення комплексу суперечливих та дискусійних питань обліково-аналітичного управління виробничими запасами є актуальним для підприємств України і потребує подальших досліджень з метою створення передумов для формування більш ефективної обліково-управлінської моделі.

ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ГОТОВОЇ ПРОДУКЦІЇ

Григорович Н.М., студ. 6 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: проф. Славкова О.П.

Виробництво готової продукції, її реалізація та отримання доходів в умовах конкуренції є центральними проблемами функціонування сільськогосподарських підприємств. Ринкові відносини вимагають від них швидкої окупності витрат та оперативного реагування на зміни споживчого попиту. В реальних умовах змінна структура споживчого попиту за номенклатурою виробів та обсягом реалізації не завжди збігається зі структурою виробничих потужностей і ресурсів. У зв'язку з цим виникає потреба формування підприємствами оптимальної виробничої програми, яка би найповніше задовольняла попит і забезпечувала максимальний прибуток за рахунок встановлення оптимальних цін та обсягу випуску продукції.

Дослідженню вказаних питань присвятили свої наукові розробки М. О. Пушкар, Ф. Ф. Бутинець, Н. М. Малюга, Н. В. Чебанова, М. І., Должанський, В. П. Завгородній, О. В. Лишиленко й інші вітчизняні вчені-економісти.

Сільськогосподарські підприємства враховують рух продукції рослинництва, скотарства та переробки протягом року за справедливою вартістю готової продукції, яку в кінці звітного періоду доводять до фактичної собівартості. Для обліку призначено рахунок 27 "Продукція сільськогосподарського виробництва".

На рахунку 27 "Продукція сільськогосподарського виробництва" обліковують продукцію, одержану від власних рослинницьких, тваринницьких та промислових підрозділів підприємства, яка призначена для продажу на сторону та для іншого невиробничого споживання(видачі й продажу працівникам, передачі в невиробничу сферу, наприклад в дитячі садки, їдальні тощо); продукцію, яка призначена для споживання в тваринницьких підрозділах як корми, для виробництва кормів у кормоцехах; продукцію, яка вирощена для годівлі худоби, наприклад зелену масу, корм, плоди тощо, а також побічну продукцію та відходи, одержані при доведенні товарної продукції та насіння до належних кондицій, насіння та посадкового матеріалу, включаючи саджанці, призначені для закладання та ремонту власних насаджень.

Для правильного визначення фактичної виробничої собівартості готової продукції доцільно на кінець звітного періоду визначити залишки незавершеного виробництва, тобто незакінчену обробкою продукцію в процесі виробництва.

Починаючи з 2005 року, коли було прийняте положення(стандарт) бухгалтерського обліку 30 "Біологічні активи", вітчизняний облік суттєво змінився. Очевидним став факт орієнтації обліку аграрного виробництва на Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку, що підтверджує наявність відповідного М(С)БО 41 «Сільське господарство», зміст якого відповідає національному стандарту 30"Біологічні активи".

У рослинництві виділяють дві групи біологічних активів - поточні біологічні активи та довгострокові біологічні активи, а також похідні від них додаткові біологічні активи. В результаті біологічних перетворень від біологічних активів отримують сільськогосподарську продукцію.

Нове нормативно-правове регулювання обліку виробництва вносить значні корективи у його ведення. Найболючішим питанням"нового" обліку стала методика оцінки біологічних активів та сільськогосподарської продукції за справедливою вартістю, що в умовах аграрного виробництва є складним завданням, для вирішення якого потрібний додатковий час, кваліфіковані кадри з маркетингової політики підприємства та кошти на утримання відповідних Комісій по визначенню справедливої вартості. Для вдосконалення обліку готової продукції та її реалізації необхідно розмежувати витрати на збут, які пов'язані з доведенням існуючої продукції до споживача(тара, вантажні роботи, транспортування, складування, витрати на утримання складів) та маркетингові витрати, що виникають у зв'язку з вивченням і стимулюванням попиту, пошуком інформації про ринки збуту і розширенням частки ринку виробника.

Інша пропозиція стосується використання у розрахунках із покупцями таких форм безготівкових розрахунків, які би гарантували своєчасне надходження коштів за відпущену покупцям продукцію. Найзручнішими, на думку більшості науковців, є використання попередньої оплати за продукцію, а також акредитивної форми розрахунків. Обидві форми безготівкових розрахунків - найбільш безпечні й унеможливлюють виникнення безнадійної дебіторської заборгованості.

Отже, сьогодні проблема полягає не в обсягах та якісних характеристиках облікової інформації Найбільшою проблемою залишається рівень використання останньої для оцінки якісних і кількісних параметрів об'єктів обліку, передусім готової продукції і витрат на збут. Ця інформація нині недостатньо застосовується для прийняття управлінських рішень і коригування виробничої діяльності, тому на кожному підприємстві доцільно вивчати інформаційні потреби управлінських підрозділів, формувати оперативні дані у вигляді звітів і використовувати їх для оптимізації програми виробництва і збуту продукції.

ВДОСКОНАЛЕННЯ ПОРЯДКУ ІНВЕНТАРИЗАЦІЇ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ

Деменко А. В., студ. 5 курсу ФЕіП, спец. „Облік і аудит”
Науковий керівник: доц. Полятикіна Л. І.

Кожен керівник або власник повинен мати точні дані про фінансовий та майновий стан підприємства, установи, організації. Тому, щороку на підприємстві проводиться інвентаризація, що є для бухгалтерів звичайною та добре відомою справою. Проте, питання, які стосуються інвентаризації, не стають менш актуальними і потребують детального розгляду та подальшого вирішення.

Основні завдання інвентаризації, щодо основних засобів, полягають в установленні їх фактичного стану і наявності. За таких умов метою дослідження є визначення основних моментів порядку проведення інвентаризації основних засобів та встановлення послідовності застосування прийомів контролю. Основними нормативними документами, які регламентують правові, організаційні та методологічні засади проведення інвентаризації є Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 р. № 996-XIV, зі змінами та доповненнями. Статтею 10 цього закону передбачено, що перед складанням фінансової звітності, підприємства зобов’язані проводити інвентаризацію активів та зобов’язань, під час якої перевіряються їх наявність, стан і оцінка.

Наступний документ, який визначає умови і порядок проведення інвентаризації основних засобів і нематеріальних активів є „Інструкція з інвентаризації основних засобів, нематеріальних активів, товарно-матеріальних цінностей, грошових коштів і документів, розрахунків та інших статей балансу ”, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 30.10.1998 р., №90.

Підприємства зобов’язані проводити інвентаризацію:

1) будівель, споруд та інших нерухомих об’єктів — не менше одного разу в три роки;

2) бібліотечних фондів — один раз у п’ять років;

3) інших основних засобів — не менше одного разу в рік. Інвентаризація основних засобів проводиться не раніше 1 жовтня.

До початку інвентаризації основних засобів слід перевірити:наявність і стан реєстрів обліку (карток, книг, описів та ін.);наявність і стан технічних паспортів та іншої технічної документації;;наявність документів на основні засоби, що здані чи прийняті установою в оренду або зберігання.

За інформаційним забезпеченням в економічному контролі розрізняють:

1) Документальний контроль полягає в тому, що встановлюють суть і достовірність господарських операцій за даними первинної документації, облікових регістрів і звітності, в яких вони знайшли відображення в бухгалтерському, внутрішньогосподарському і статистичному обліку.

2) Фактичний контроль полягає в установленні дійсного реального стану об’єкта шляхом вимірювання, зважування, підрахунку лабораторного аналізу і тощо.

Фактичний і документальний контроль взаємопов’язані, оскільки їх спільне застосування дає змогу встановити дійсний стан об’єктів, розробити заходи щодо усунення недоліків.

Для проведення інвентаризації наказом керівника установи створюється комісія до складу якої обов’язково входять працівники бухгалтерії та інші фахівці (інженери, економісти та ін.), які добре знають об’єкт інвентаризації та первинний облік. Інвентаризаційну комісію очолює керівник установи або його заступник. Наказом установлюється також терміни початку та закінчення робіт з проведення інвентаризації та порядок відображення її результатів у обліку. Забороняється проводити інвентаризацію при неповному складі членів інвентаризаційної комісії. Відсутність хоча б одного члена комісії є підставою для визначення результатів інвентаризації недійсними.

При проведенні інвентаризації комісія складає інвентарний опис - детальний опис майна підприємства із вказівкою кількості та якості предметів і зазначенням їх оцінки. Також в обов’язковому порядку проводить перевірку відповідності технічної документації. У випадку відсутності технічної документації про це вказується в описах - у графі „Примітка”. Об’єкт, що пройшов відновлення, реконструкцію чи переобладнання, внаслідок чого змінилось основне його призначення, вноситься до опису під найменуванням, що відповідає новому основному призначенню. За результатами інвентаризації оформляють такі документи: інвентаризаційний опис основних засобів;звіряльну відомість результатів інвентаризації основних засобів; відомість результатів інвентаризації; протокол засідання інвентаризаційної комісії;наказ керівника — рішення про результати інвентаризації.

Отже, проведення інвентаризації потребує досить детальної та серйозної уваги. Це зумовлено не лише великим обсягом об’єктів перевірки, а й пов’язане із документальною перевіркою наявності та стану основних засобів підприємства. Підводячи підсумки, на основі даної інформації, можна зробити висновок, що інвентаризація, як метод контролю, є досить об’ємним процесом. Зважаючи на умови проведення інвентаризації основних засобів контролюючі органи витрачають багато часу та зусиль на її проведення. Через це постає нагальне питання щодо удосконалення та прискорення даного процесу.

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ДЕБІТОРАМИ

Демченко А.А., студ. 4 курсу ФЕіМ, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Довжик О.О.

Будь-яке господарюючі підприємство продає продукцію, виконує роботи або послуги. Іншими словами, діяльність організацій спрямована на задоволення потреб своїх клієнтів. І від того, як організовано облік розрахунків з покупцями і замовниками, залежить успіх фірми. В умовах нестабільної ринкової економіки ризик несплати або несвоєчасної оплати покупцями рахунків збільшується, це призводить до появи дебіторської заборгованості Збільшення або зниження дебіторської заборгованості призводять до зміни фінансового стану підприємства. Вирішення вищенаведеної складної проблеми багато в чому залежить від вдосконалення бухгалтерського обліку взаєморозрахунків.

Актуальність даного питання досліджували, вивчали і присвятили цій темі свої роботи такі автори: Кондраков Н.П., Часова О.В., А.М. Шевченка, М.С. Чураков, Г. Безрученко, Л. Горбатова, В.М. Богаченко, Бочкарьова І.І., Райан Б., Д. Колін та ін.

На кожному етапі економічного та політичного розвитку в Україні та у світі відбувалися суттєві зміни у трактуванні поняття «дебіторська заборгованість».

Про актуальність дослідження дебіторської заборгованості свідчить велика кількість наукових робіт вітчизняних і зарубіжних вчених. У більш пізні періоди зміст дебіторської заборгованості дещо змінився, однак основне ототожнення з боргом або заборгованістю залишилося незмінним. З урахуванням прагнення України вступити в ЄС слід переглянути і змістовну частину найбільш уживаних термінів, серед яких і дебіторська заборгованість [

У сучасній економічній практиці під дебіторською заборгованістю слід розуміти суму заборгованості дебіторів підприємству на певну дату. А під дебіторами слід розуміти юридичних і фізичних осіб, які внаслідок минулих подій заборгували підприємству певні суми грошових коштів, їх еквівалентів або інших активів.

Дебіторська заборгованість складає значну частину активів підприємства і відображається в балансі, має свою характеристику, класифікацію та інші особливості. Дебіторська заборгованість, маючи нормальний стан у майбутньому принесе підприємству прибуток, але здебільш стан багатьох підприємств-покупців нестабільний та хиткий, тому заборгованість переростає у сумнівну або, ще гірше – у безнадійну. В цьому випадку підприємство несе витрати, які можуть негативно вплинути на фінансовий стан підприємства.

Методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про дебіторську заборгованість та її розкриття у фінансовій звітності визначає П(С)БО 10 «Дебіторська заборгованість». Норми П(С)БО 10 застосовуються всіма підприємствами, крім бюджетних установ. Керуватися зазначеним Положенням слід з урахуванням правил, встановлених іншими П(С)БО.

Кожне підприємство залежно від того, який вид розрахунків з покупцями і замовниками воно використовує, веде певний спосіб обліку даних розрахунків. Якщо підприємство веде розрахунки готівкою зі своїми покупцями і замовниками (населенням, юридичними особами), то воно повинно в обов'язковому порядку використовувати контрольно-касові машини (ККМ). При цьому організація повинна видавати покупцю касовий чек, що підтверджує прийняття готівки. Копії чеків (контрольні стрічки) та інші подібні документи організація зберігає протягом 15 днів після проведення останньої інвентаризації та перевірки товарних звітів.

Для розрахунків з покупцями і замовниками використовується синтетичний активно-пасивний рахунок 36 «Розрахунки з покупцями і замовниками». За дебетом цього рахунку відображається збільшення дебіторської заборгованості покупців, по кредиту - зменшення дебіторської заборгованості, тобто оплата покупцями отриманих товарів, робіт чи послуг або списання дебіторської заборгованості.

Сучасна економічна система будь-якої держави є складною мережею взаємовідносин господарюючих субєктів, котрі входять до неї. Основою таких взаємовідносин є фінансово-розрахункові операції, повязані з поставками матеріальних цінностей і наданням послуг, погашенням вимог і зобовязань фінансового характеру тощо. У період трансформації економіки автоматизація бухгалтерського обліку, точність й оперативність інформації є вирішальними факторами успішного розвитку підприємства.

Правильне ведення розрахунків з покупцями й замовниками може бути забезпечено тільки в умовах функціонування сучасної обчислювальної техніки з використанням АРМ бухгалтера. Правильна організація обліку розрахунків з покупцями і замовниками, безсумнівно, відіграє одну з важливих ролей у кожній організації. Адже прибуток підприємства складається з оплати клієнтами проданих товарів, виконаних робіт або наданих послуг. Виникаюча дебіторська заборгованість вимагає правильного обліку для своєчасного відстеження закінчення терміну позовної давності. Наявність, а також збільшення заборгованостей зі строком позивної давності суттєво зменшують організації.

КАСОВІ ОПЕРАЦІЇ БАНКУ

Єрзик І.В., студ. 6 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Гаркуша С.А.

У сучасних умовах гроші є невід'ємним атрибутом господарської діяльності. Тому всі угоди, пов'язані з постачаннями матеріальних цінностей і наданням послуг, завершуються грошовими розрахунками. Основним призначенням розрахунків є обслуговування грошового обороту (платіжного обороту). Розрахунки можуть приймати як готівкову, так і безготівкову форму. Враховуючи, що для юридичних осіб в нашій країні зберігання коштів у банках є обов'язковим, функція розрахунково-касового обслуговування є однією з пріоритетних у діяльності банку.

Питанням теоретичних засад та практичних аспектів касових операцій комерційного банку в економіці займаються як вітчизняні, так і зарубіжні науковці, а саме: А.М. Герасимович, О.В. Дзюблюк, Л.М. Кіндрацька, М.В. Кужельний, Ю.А Кузьмінський, В. Міщенко, І.М. Парасій-Вергуненко, Л.О. Примостка, М.Г. Чумаченко. А. Гєнкін, Кузнєцов, А. Шамраєв, А.В. Пухов та ін. Проте розробки науковців охоплюють не весь перелік проблем, пов'язаних із касовими операціями банку, та ряд питань, зокрема, адаптація міжнародного досвіду касових операцій в умовах економіки України, сучасні тенденції розвитку касових операцій потребують більш детального вивчення та аналізу та поліпшення ефективності організації обліку.

Автоматизація операцій, пов'язаних з обробкою готівки, може забезпечити скорочення рівня запасу готівки у відділеннях, підвищення надійності захисту від підроблених і фальшивих банкнот, усунення помилок, пов'язаних з людським фактором, і підвищення швидкості та ефективності обслуговування клієнтів. Електронний касир (Teller Cash Dispencer) TCD встановлюється на робочому місці операціоніста-касира і являє собою пристрій для зберігання та видачі готівкових грошей, розміщене в спеціальному сейфі, що забезпечує надійний захист грошових коштів. Впровадження TCD призводить до зміни технології робіт в банку: посади операціоніста і касира зливаються (або, іншими словами, зникає місце касира), клієнт обслуговується одним співробітником від початку і до кінця.

Електронні касири »видають вклади за принципом« одного вікна »: оформлення документів та отримання грошових коштів відбувається в одному і тому ж місці, що дозволяє скоротити час обслуговування клієнтів. TCD управляється з персонального комп'ютера і для роботи з ним кожен операціоніст - касир має індивідуальний код доступу. Здійснення кожної видачі грошових коштів автоматично документується. Здатність TCD обслуговувати одночасно двох операціоністів касирів дає можливість у переважній більшості філій автоматизувати процес видачі грошей, використовуючи один, максимум два TCD. TCD може встановлюватися

Найбільша функціональність електронного касира проявляється при інтегруванні його в АБС банку. У даному випадку облік всіх операцій і передача даних в АБС банку йде автоматично. TCD працює з банкнотами всіх країн світу, включаючи українські гривні, незалежно від їх якості. Це забезпечується завдяки системі самонастроювання робочих вузлів.

Банкам і касовим центрам загрожують два види небезпек - підробки і пограбування. За розпізнавання підробок відповідає система детекції. Розпізнавши підозрілу банкноту, апарат повертає її касиру або поміщає в спеціальне відділення для підозрілих банкнот. Для захисту від грабіжників передбачена тимчасова затримка відкриття вбудованого сейфа, завдяки якій оператор не зможе віддати грабіжникам гроші відразу ж на вимогу. Крім того, «електронні касири» можуть бути інтегровані в загальну систему сигналізації банку.

Переваги використання електронного касира: підвищення рівня обслуговування - дозволяючи видавати і приймати банкноти, ATS звільняє касирів від перерахунку для виконання ролі продавця інших банківських послуг; універсальність - створює можливість організації універсальних робочих місць, де документарно-грошові операції робляться від початку до кінця; підвищення безпеки - вся прибутково-видаткова готівку знаходиться в сталевому корпусі і захищена від несанкціонованого вилучення; збільшення ємності - загальна ємність касет/барабанних модулів забезпечує оптимальну ємність пристрою; ефективність - дозволяє працювати одночасно з російськими та зарубіжними купюрами; поліпшення інформативності - надає інформацію в реальному часі про баланс; оптимізація процесів - усуває необхідність в ручному перерахунку та перевірку купюр на справжність на місці операціоніста. скорочення необхідної площі приміщень та витрат на їх зміцнення. Клієнт (крім випадків розрахунків з вельми значним обсягом готівки) всі розрахункові операції справляє на місці. Відповідно, немає необхідності будувати кілька касових кабін. Електронні касири не займають додаткового робочого простору, а розміщуються під столом операціоніста.

Правильність відтворення касових операцій в бухгалтерському обліку, правильна організація їх обліку, достовірність інформації надто важливі в оперативній банківській роботі і відіграють важливу роль в організації платіжного обороту. Тому слід приймати певні міри, для того щоб удосконалити організацію обліку касових операцій, а саме: підвищення кваліфікації працівників; використання терміналів самообслуговування клієнтів; правильно організовувати робоче місце касирів та ін.

ОБЛІК ГОТОВОЇ ПРОДУКЦІЇ

Зіненко В.П., студ. 4 курсу ЕІМ, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Гаркуша С.А.

В умовах ринкової економіки підприємствам надані значні права і можливості у реалізації своїх економічних інтересів, організації виробництва. Для кожного підприємства готова продукція відіграє важливу роль. Випуск і реалізація продукції впливає на фінансові результати роботи підприємства, адже реалізація готової продукції - це основне джерело формування доходу підприємства. З метою детального розуміння призначення готової продукції, необхідно дослідити економічний зміст та класифікацію досліджуваної категорії.

Основу побудови обліку готової продукції становлять: визначення терміна "готова продукція" та класифікація готової продукції; оцінка готової продукції;облік випуску готової продукції; облік наявності готової продукції на складах та кладових у виробництві; система рахунків обліку.

Питання трактування та класифікації готової продукції висвітлені в наукових працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як: Н.П Мешко., Т.В. Федосова, В.Я Кожинова, Ф.Ф. Бутинця, А.М. Герасимовича, С.Ф. Голова, В.І. Єфименка, І.В. Жиглей, М.В. Кужельного, В.Г., але питання залишається актуальним і потребує подальшого дослідження.

Наявність різноманітних підходів до терміна готова продукція в економічній літературі пояснюється важливістю досліджуваної дефініції в економічній науці.

Готова продукція – кінцевий продукт виробничого процесу підприємства. Н.П Мешко. зазначає, що готова продукція - продукція (товар), вироблена з використанням давальницької сировини (крім тієї частини, що використовується для проведення розрахунків за її переробку) і визначена як кінцева у контракті між замовником і виконавцем.

Т.В. Федосова під готовою продукцією розуміє продукцію, яка пройшла всі послідовні стадії технічного процесу, включаючи упаковку, маркерування, контроль якості, і готова до реалізації. На думку В.Я. Кожинова, готова продукція — продукція, завершена у виробництві і підготовлена до продажу або відправки замовнику, до вивезення з підприємства-виробника.

Готова продукція - це продукція, яка виготовлена за певними стандартами, з використанням необхідної сировини, має повністю завершену форму, яка пройшла всі норми контролю в середині підприємства, відповідає всім стандартам та нормам, яка пройшла перевірку в усіх відділах і відповідає всім стандартам. Повністю завершений продукт, який готовий до передачі на склад або до вибуття на сторону.

На рахунку 27 обліковують продукцію, одержану від власних рослинницьких, тваринницьких та промислових підрозділів підприємства, яка призначена для продажу на сторону та для іншого невиробничого споживання (видачі й продажу працівникам, передачі в невиробничу сферу, наприклад, в дитячі садки, їдальні тощо); продукцію, яка призначена для споживання в тваринницьких підрозділах як корми або для виробництва кормів у кормоцехах; продукцію, яка вирощена для годівлі худоби, наприклад зелену масу, корм, плоди тощо, а також побічну продукцію та відходи, одержані при доведенні товарної продукції та насіння до належних кондицій; насіння та посадкового матеріалу, включаючи саджанці, призначені для закладання та ремонту власних насаджень.

Для вдосконалення обліку готової продукції та її реалізації необхідно розмежувати витрати на збут, які пов'язані з доведенням існуючої продукції до споживача (тара, вантажні роботи, транспортування, складування, витрати на утримання складів) та маркетингові витрати, що виникають у зв'язку з вивченням і стимулюванням попиту, пошуком інформації про ринки збуту і розширенням частки ринку виробника.

Інша пропозиція стосується використання у розрахунках із покупцями таких форм безготівкових розрахунків, які би гарантували своєчасне надходження коштів за відпущену покупцям продукцію. Найзручнішими, на думку більшості науковців, є використання попередньої оплати за продукцію, а також акредитивної форми розрахунків. Обидві форми безготівкових розрахунків - найбільш безпечні й унеможливлюють виникнення безнадійної дебіторської заборгованості.

Отже, сьогодні проблема полягає не в обсягах та якісних характеристиках облікової інформації Найбільшою проблемою залишається рівень використання останньої для оцінки якісних і кількісних параметрів об'єктів обліку, передусім готової продукції і витрат на збут. Ця інформація нині недостатньо застосовується для прийняття управлінських рішень і коригування виробничої діяльності, тому на кожному підприємстві доцільно вивчати інформаційні потреби управлінських підрозділів, формувати оперативні дані у вигляді звітів і використовувати їх для оптимізації програми виробництва і збуту продукції.

За результатами проведеного дослідження, можна зробити висновок, що під готовою продукцією слід розуміти - актив, незалежно від форми існування, виробництво якого завершено, відповідає технічним умовам виробництва, і вимогам замовника, призначений для споживання, як для потреб виробника так і для потреб зовнішнього ринку.

ОБЛІК І КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

Зубенко В.П., студ. 6 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: проф. Славкова О.П.

Серед факторів сільськогосподарського виробництва(праця, земельні угіддя, засоби і предмети праці) вирішальне значення належить трудовій діяльності людини. В свою чергу рівень ефективності праці колективу, виробничого підрозділу, окремого працівника залежить від повноти використання фактора мотивації праці, важливими складовими якого є розмір оплати праці, тісно пов'язане з наслідками праці матеріальне стимулювання, участь у розподілі результатів господарської діяльності.

Організаційно-правові та економічні основи оплати праці в умовах переходу до ринку викладені в законах України, Кодексі законів про працю, Положеннях (стандартах) та інших нормативно-правових актах.

Важливим елементом механізму визначення індивідуальної заробітної плати є форми й системи оплати праці. Останні виступають, з одного боку, з`єднувальною ланкою між нормуванням праці і тарифною системою, а з другого – засобом досягнення певних якісних показників. Ці елементи організації оплати праці є способом установлення залежності величини заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів.

В першу чергу необхідно звернути увагу на освіту персоналу, яка має свої нюанси, але в результаті підвищення кваліфікації виграють і підприємство, і громадяни. Організація має бути зацікавлена в рості своїх кадрів, в кваліфікованих спеціалістах, працівниках, здібних забезпечити реалізацію завдань її розвитку, адже, якщо головний бухгалтер кваліфікований в своїй сфері спеціаліст, то і облік буде в належному стані, і з податками все буде добре та інше.

На нашу думку, потрібно запропонувати можливість виплати заробітної плати працівникам підприємства пластиковими картками. Розвиток електронної техніки дає змогу широко використовувати безготівкові розрахунки у формі пластикових карток, що містять зашифровану інформацію, яка дозволяє їх власникам здійснювати платежі та отримувати готівкові кошти, підвищити обсяги фінансування облікової роботи для забезпечення обліковців всіма необхідними матеріалами.

Розглядаючи структуру бухгалтерії, з'ясувалось, що на підприємстві немає аудиторської групи. Наявність аудиторської групи дуже важлива для підприємства. Всередині організації за вимогою та з ініціативи її керівництва аудиторами підприємства проводиться і внутрішній аудит. Внутрішній аудит - це невід ' ємна частина загальної системи управління, створюється на середніх і великих підприємствах, виконує контрольні функції, залежно від мети і завдань. Завдання внутрішньої аудиторської служби полягає в допомозі працівникам підприємства ефективно виконувати свої посадові обов'язки.

Відділ внутрішнього аудиту має бути складовою частиною підприємства і функціонувати в рамках політики, визначеної керівництвом і правлінням. Наступна пропозиція - удосконалення витрат на оплату праці в управлінському обліку. Витрати на оплату праці є третьою після матеріальних витрат та інших операційних витрат по значимості складовою частиною операційної діяльності підприємств більшості галузей економіки. Значна частина цих витрат потребує досконалого обліку.

Використання акордної системи праці, при якій визначають сукупний заробіток за виконання певних стадій роботи або виробництва певного обсягу робіт. Специфіка цієї системи у тому, що доручена робота повинна бути виконана за визначені строки, при цьому час, витрачений на її виконання, великої ролі при начисленні заробітної плати не грає. Основним первинним документом по обліку зарплати при акордній системі є акордний наряд.

За сучасних умов характер організації праці менеджера визначається не тільки його статусом, рівнем кваліфікації, діловими якостями, але й мірою прогресивності техніки і технології, які він використовує. Раціоналізація робочого місця менеджера має на меті механізацію й автоматизацію праці, підвищення її культури. Прогресивна техніка та технологія надають менеджеру значну допомогу у зниженні витрат часу на виконання механічних операцій з обробки інформації, і завдяки цьому дають можливість збільшити час на творчу роботу. Систематизація первинних документів з урахуванням рівнів і функцій управління також є одним із принципів їх уніфікації. Ведення обліку праці і заробітної плати набуло кращих результатів за допомогою прикладних систем як «1С : Виробництво+Послуги+Бухгалтерія», «1С:Управління виробничим підприємством», «БЕСТ-ПРО» та інші. Даний підхід дозволяє певною мірою зменшити потребу в відокремленні обліку заробітної плати з інформаційної системи підприємства і зменшити складність ведення обліку, з іншого боку, даний підхід дозволяє розв'язати типові задачі з обліку заробітної плати за відрядною формою оплати праці. Оскільки операції з обліку оплати праці тісно пов'язані з здійсненням нарахувань та утримань до фондів соціального страхування й утримання податку на доходи фізичних осіб, то дані операції будуть розглянуті в комплексі як єдина облікова задача - облік нарахування та виплати заробітної плати.

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ

Кармазіна Н В., студ. 6 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Довжик О.О.

Одним з питань, що ускладнюють облік заробітної плати, є постійна зміна державних гарантій для населення, а саме прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати тощо.

На підприємстві облік чисельності робітників та службовців, їх заробітної плати повинен бути документальним, достовірним та однаковим у всіх галузях господарювання. При цьому необхідно забезпечити єдність різних систем обліку на підприємстві: бухгалтерського, оперативного та статистичного.

Важливе значення має чітка організація обліково-аналітичної роботи розрахунків з оплати праці на підприємстві. Крім того, на деяких підприємствах мають місце неофіційні позаоблікові нарахування і виплати заробітної плати працівникам без сплати встановлених законодавством податків і платежів. Це вимагає удосконалення існуючих методичних підходів бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту з використанням сучасних інформаційних комп'ютерних систем у контексті повної їх гармонізації з міжнародними стандартами обліку і звітності.

Згідно з Законом України "Про оплату праці" держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом установлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, установлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників. Умови розміру оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

Для обліку розрахунків з працівниками за всіма видами заробітної плати і допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю призначено пасивний субрахунок № 661 « Розрахунки із заробітної плати » рахунка № 66 « Розрахунки з оплати праці ». За кредитом цього субрахунку відображаються нараховані суми, а за дебетом – утримання , вирахування, виплати, суми депонованої заробітної плати. Нарахування заробітної плати і допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю здійснюється один раз на місяць і відображається в останній день місяця.

Заробітна плата, нарахована працівникам за відпрацьований час або виконану роботу, для бюджетних установ є фактичними видатками за кодами бюджетної класифікації № 2111-2119. На суми нарахованої заробітної плати кредитується субрахунок № 661 і дебетуються рахунки № 80, 81, 82 залежно від того, яким працівникам і за рахунок яких коштів здійснюється нарахування. Суми, утримані і вирахувані із заробітної плати, відображаються за дебетом субрахунку № 661, при цьому кредитуються різні субрахунки залежно віл виду утримань:

Бухгалтерські записи на суми нарахованої заробітної плати і відрахування з неї на підставі розрахункових (розрахунково-платіжних) відомостей відображають у «Меморіальному ордері № 5 – Зведенні розрахункових відомостей із заробітної плати та стипендій» т.ф. № 405 (бюджет). Записи у зведенні систематизуються за відповідними кодами функціональної класифікації видатків та видами коштів спеціального фонду. До меморіального ордера додаються всі документи, які слугували підставою для нарахування заробітної плати. Суми виданої з каси заробітної плати відображають у меморіальному ордері № 1 за кредитом субрахунку 301, а перераховані за призначенням відрахування із заробітної плати – у меморіальних ордерах № 2 (за кредитом субрахунків 311 і 321) та № 3 (за кредитом субрахунків 313 і 323).

Меморіальний ордер підписує виконавець, особа, що його перевірила, та головний бухгалтер. Аналітичний облік за субрахунком № 661 ведеться на картках-довідках, які відкриваються окремо на кожного працівника. На лицьовому боці картки-довідки наводяться дані про працівника: прізвище, ім'я та по батькові, табельний номер, ідентифікаційний код, професія, посада, розмір окладу, рік народження, утримання з заробітної плати, пільги за податками та інші дані. У картках щомісячно реєструються дані про нараховану заробітну плату та утримання за видами.

Ефективна організація заробітної плати на будь-якому підприємстві неможлива без її основоположного елемента - нормування праці, яке дає змогу встановити відповідність між обсягом витрат праці і розміром її оплати в конкретних організаційно-технічних умовах.

Роботодавець зобов'язаний установити кожному працівникові нормальний обсяг робіт виходячи з установленої законодавством тривалості робочого дня, нормальної інтенсивності праці і середньої для даного виду робіт продуктивності праці. Працівник має право розраховувати на повну оплату праці лише за умови виконання повного нормованого обсягу робіт.

На кожному підприємстві доцільно мати характеристики основних видів робіт з відповідними нормами витрат праці на їх виконання. Робота щодо вдосконалення нормування праці передусім повинна спрямовуватися на підвищення якості норм за рахунок забезпечення їх рівнонапруженості для всіх видів праці і всіх груп працівників.

ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Коцюба О.В., студ. 6 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Гаркуша С.А.

В останні роки багато уваги приділяється підвищенню якості й безпеки медичної допомоги. Відомо, що на ці показники впливають: своєчасне й повне обстеження хворих; спадкоємність між поліклінікою та стаціонаром; постійний моніторинг доцільності госпіталізації; упровадження нових методик діагностики та лікування; систематична оцінка діяльності відділень і служб лікарень; підвищення кваліфікації медичного персоналу, особливо лікарів та медичних сестер; забезпечення лікувального закладу медичною технікою, апаратурою, фармацевтичними препаратами; навчання керівників підрозділів лікарень методам контролю за якістю діагностично-лікувального процесу з наступною інформацією про наслідки перевірки та ін. Якість та безпека медичної допомоги повинні стати основною справою кожного медичного працівника.

Головним принципом організації заробітної плати в сучасній ринковій економіці є принцип матеріальної зацікавленості робітника в результатах своєї праці. Тому головна мета впровадження інновацій в систему оплати праці медичних працівників в Україні - це створення адекватної до ринкових умов економіки системи, яка дозволить поставити в пряму залежність рівень заробітної плати та якість і обсяг медичних послуг та діагностики.

Зазначимо, що витрати щодо розміру заробітної плати повинні здійснюватись за кожною медичною послугою окремо, і повинні враховувати складність та тривалість процедури. До того ж, в наданні певної медичної послуги можуть приймати участь декілька медичних працівників, і питома вага роботи кожного з них різна.

Професійне навчання працівників підприємств різних форм власності та підпорядкування проводиться з метою формування в них високого професіоналізму, майстерності, сучасного економічного мислення, вміння працювати в нових економічних умовах і забезпечення на цій основі високої продуктивної праці й ефективної зайнятості.

На перший погляд все начебто зрозуміло: на час підвищення кваліфікації медичним та фармацевтичним працівникам зберігають зарплату за кожним місцем роботи. Проте не все так просто.

По-перше, ця норма стосується тільки випадків, коли підвищення кваліфікації (підготовка, перепідготовка) медиків та фармацевтів відбувається в закладах післядипломної освіти. Якщо ж медичний працівник проходить курси вдосконалення на базі інших закладів, то зазначена вище норма для них не діє.

По-друге, якщо медик працює за сумісництвом у тому самому закладі, збереження, заробітку проводять окремо за основною посадою та за сумісництвом.

По-третє, якщо медичний працівник працює за сумісництвом в іншому закладі охорони здоров'я, а на курси підвищення до закладу післядипломної роботи його направили з основного місця роботи, то для збереження на час навчання середнього заробітку на роботі за сумісництвом знадобиться завірена копія наказу з основного місця роботи про направлення медика на курси підвищення до закладу післядипломної освіти. Не зайвим буде також видати наказ на роботі за сумісництвом про збереження середнього заробітку на час підвищення кваліфікації за основним місцем роботи.

По-четверте, Мінсоцполітики не виключає для медичного (фармацевтичного) працівника можливості працювати на роботі за сумісництвом у вільний від навчання час (якщо графік роботи дозволяє). Звісно, в цьому випадку медику-сумісніку заробіток не зберігають, а нараховують зарплату за фактично відпрацьований час.

Середній заробіток для оплати за час навчання на курсах підвищення спеціалізації обчислюють за Порядком № 100 із розрахунку виплат за два останні календарні місяці, що передують події. Під час розрахунку середнього заробітку не враховують періоди, протягом яких зберігався середній заробіток працівнику та виплати за цей час. Мовиться про час виконання державних і громадських обов'язків, щорічної і додаткової відпусток, відрядження та оплату за такі періоди, а також про допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю. Однак якщо дні відрядження оплачено згідно з ч. 4 ст. 121 КЗпП за умовами трудового договору, то немає жодних підстав виключати такі дні та оплату за них з розрахункового періоду для обчислення середнього заробітку. При цьому одноразові премії, премії до свят, ювілейних та професійних дат не враховують під час розрахунку середньої зарплати для оплати часу підвищення кваліфікації.

У ситуації, коли лікар працює за сумісництвом в іншому закладі охорони здоров'я, розрахунок такий же. Але для того щоб йому зберегли середній заробіток на роботі за сумісництвом, доведеться надати копію наказу про направлення його на курси підвищення кваліфікації з основного місця роботи.

Наостанок хочемо застерегти, що, на думку фахівців МОЗ, у випадку якщо лікаря направляють на передатестаційний цикл із роботи за сумісництвом, він зобов'язаний оплатити таке підвищення кваліфікації за власний кошт.

ОБЛІК І КОНТРОЛЬ КРЕДИТОРСЬКО-ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Кривошей Є.В., студ. 6 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: проф. Славкова О.П.

В даний час в Україні відбуваються істотні зміни в господарській, економічній і соціальній діяльності підприємств. Це призводить до об'єктивної необхідності зміни системи контролю.

Для нормального функціонування всіх ланок народного господарства необхідно, щоб підприємці, ухвалюючи рішення, мали достовірну інформацію про фінансовий стан підприємства, в частковості, про стан дебіторсько-кредиторської заборгованості, про законність господарських операцій, в результаті яких вона виникла.

В даний час, коли Україну охоплює криза платежів, коли дебіторсько-кредиторська заборгованість підприємств один одному досягла величезних сум, проведення контролю дебіторсько-кредиторської заборгованості має велику актуальність, оскільки це стимулює підприємство до більш ретельного і регулярного проведення інвентаризації дебіторсько-кредиторської заборгованості, до активного проведення заходів щодо стягнення заборгованості з неплатників через арбітраж.

Дебіторська заборгованість істотно погіршує фінансовий стан підприємства, вона є іммобілізацією грошових засобів, відверненням їх з господарського обороту, що приводить до зниженню темпів виробництва і результативних показників діяльності підприємства, оскільки прострочена дебіторська заборгованості, по якій закінчився термін позовної давності,підлягає віднесенню на збитки підприємства.

У сучасній економічній практиці під дебіторською заборгованістю слід розуміти активи, контрольовані підприємством у результаті минулих подій, використання яких приведе до отримання економічних вигод у майбутньому [1]. Тобто зміст, місце і роль дебіторської заборгованості розглядають в прикладному аспекті - як складовий елемент активів, що формується в ринковому механізмі на основі договорів поставки або продажу.

Кредиторська заборгованість, хоча і є тимчасовим залученням позикових засобів, в результаті негативно впливає на стан підприємств, оскільки наявність кредиторської заборгованості говорить про неплатоспроможності підприємства і підриває авторитет підприємства у покупців і замовників.

Кредиторська заборгованість ототожнюється з терміном позовної давності, що підлягає віднесенню до бюджету, тобто остаточно вилучається з господарської діяльності підприємств-виробників.

Облік дебіторської та кредиторської заборгованості здійснюється відповідно до П(С)БО 10 «Дебіторська заборгованість» та П(С)БО 11 «Зобов'язання».

Бухгалтерський облік як упорядкована система узагальнення інформації про діяльність підприємства ґрунтується на суцільному та безперервному документуванні господарських операцій, що відбуваються.

Первинна інформація про дебіторську та кредиторську заборгованість повинна відображатись у спеціалізованих документах бухгалтерського обліку, які є юридичним доказом здійснення операцій та використовуються для проведення економічного аналізу і прийняття управлінських рішень. Тільки та інформація, що міститься в первинних документах, знаходить на рахунках бухгалтерського обліку. Саме тому правильне та своєчасне складання цих документів є необхідною умовою для впевненості бухгалтера в тому, що ті, хто перевірятиме, не зможуть висунути претензії до його роботи.

Економічне становище, що склалося в Україні, зумовлює потребу у вжитті радикальних і реальних заходів, які нададуть можливість забезпечити управління розрахунками на принципах оптимізації інтересів підприємств партнерів. Крім того, проблема неплатежів за товари, роботи, послуги в Україні пов'язана здебільшого з відсутністю майнової відповідальності покупців за невиконання своїх договірних зобов'язань. Надання кредиту конкретному покупцю збільшує ймовірність оплати ним товару. Запропонована методика управління дебіторською заборгованістю через відносні показники може бути використана на підприємствах різних форм власності та спроможна заздалегідь сигналізувати про напрям змін у фінансовому стані підприємства, а також застерегти будь-який розмір дебіторської заборгованості від інфляції.

Список використаної літератури:

1. Положення(стандарт) бухгалтерського обліку 10 «Дебіторська заборгованість», затв. Міністерством фінансів України від 08.10.99 р. № 237.

2. Городянська Л. Особливості організації обліку дебіторсько-кредиторської заборгованості на підприємстві // Бухгалтерський облік і аудит. - 2007. - № 6 – С.9-16

3. Білик М.Д. Управління дебіторською заборгованістю підприємств // Фінанси України. – 2003. - № 12. – С.24-36.

СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПОКУПЦЯМИ ТА ЗАМОВНИКАМИ

Лобода С., студ. 6 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Довжик О.О.

Характерними ознаками низької платоспроможності підприємств є несвоєчасність погашення дебіторської заборгованості, повернення заборгованості в неповному обсязі, що сприяє виникнення сумнівної та безнадійної дебіторської заборгованості.

Важливою передумовою уникнення зазначених проблем є створення належним чином організованої системи інформаційного забезпечення, основною частиною якої є бухгалтерський облік. Сучасні умови господарювання вимагають вирішення цілого ряду нерозв'язаних облікових проблем. Зокрема, це є теоретичні і методичні аспекти класифікації та відображення заборгованості в системі рахунків бухгалтерського обліку; невизначеність обліку простроченої і безнадійної заборгованості та її рефінансування; аналіз заборгованості та автоматизація бухгалтерського обліку взаєморозрахунків.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Проблеми обліку розрахунків з покупцями та замовниками знайшли висвітлення у працях таких українських науковців, як Бутинець Ф.Ф., Гончаренко Т.В., Лищенко О.Г., Нашкерська Г., Сливка Я.В. та ін. Проте ряд питань досі залишаються недостатньо вивченими, що зумовило актуальність даного дослідження.

Дебіторська заборгованість з покупцями та замовниками виникає при реалізації підприємством товарів (робіт, послуг) на умовах відстрочки платежу. Звичайно надання покупцям комерційного кредиту наражає на ризик неповернення дебітором боргу.

Однак, кредитування споживачів значно збільшує обсяги продажу, що спонукає підприємство продавати продукцію на умовах відстрочки. Рівень дебіторської заборгованості визначається багатьма чинниками, а саме: вид продукції, місткість ринку певною продукцією, умови договору, прийнята на підприємстві система розрахунків тощо.

Вітчизняні економісти сутність дебіторської заборгованості визначають неоднаково. Деякі з них дотримуються точки зору західних економістів і стверджують, що вона являє собою зобов'язання перед підприємством лише покупців за отримані товари, роботи, послуги. Інші розглядають дебіторську заборгованість дещо ширше, а саме – як борги перед підприємством юридичних та фізичних осіб. Згідно П(С)БО 10 під дебіторською заборгованістю розуміють "суму заборгованості дебіторів підприємства на певну дату" .

З метою удосконалення обліку дебіторської заборгованості з покупцями та замовниками при її автоматизації, пропонується здійснювати наступні заходи:

– звіряти в електронній формі взаємні вимоги та зобов'язання і знайти найбільш раціональні способи погашення взаємної заборгованості;

– проводити взаємозаліки, поступово скорочуючи обсяги заборгованості;

– надавати знижки покупцям за скорочення термінів погашення заборгованості, щоб спонукати їх оплатити рахунку до встановленого терміну оплати;

– вводити штрафні санкцій за прострочення платежу;

– своєчасно здійснювати контроль за співвідношенням дебіторської та кредиторської заборгованості (значне перевищення дебіторської заборгованості створює загрозу фінансовій стабільності підприємства і робить необхідним залучення додаткових джерел фінансування);

– винаходити можливості збільшення кількості замовників з метою зменшення масштабу ризику неоплати.

Важливим питанням при побудові алгоритму управління дебіторською заборгованістю є класифікація дебіторської заборгованості, яку покладено в основу його функціонування. Традиційна класифікація дебіторської заборгованості передбачає її розподіл за правовим критерієм на строкову або прострочену.

Для даного алгоритму пропонуємо здійснювати класифікацію дебіторської заборгованості за критерієм її стягнення, тобто за можливістю її вчасного повернення підприємству: строкова чи прострочена, безнадійна та сумнівна.

Для здійснення обліку й контролю, обчислення дебіторської заборгованості доцільно знати, з якими контрагентами та за яких умов укладені угоди. Тобто виникає потреба у групуванні дебіторської заборгованості за галузевим призначенням підприємства.

На відміну від групування дебіторської заборгованості за економічним змістом, яке визначає, коли і в якому обсязі підприємству мають бути повернені кошти, групування за галузевим призначенням дає змогу класифікувати дебіторську заборгованість за документальним підтвердженням, у вигляді рахунків до отримання, які враховують рівень фінансової забезпеченості підприємства – покупця.

Отже, дебіторська заборгованість, яка виникає між підприємствами, негативно впливає на розвиток як підприємства, так і економіки країни в цілому: по-перше, спричиняє кризу неплатежів, що зменшує оборотність грошових коштів; по-друге, завдає значних втрат для державного бюджету у вигляді скорочення різноманітних платежів та податків тощо.

ЗАЛІК ЗАБОРГОВАНОСТЕЙ: ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ

Лупішко О.О., студ. 6 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Гаркуша С.А.

В процесі господарської діяльності підприємств активізуються їхні економічні взаємовідносини з іншими суб'єктами ринку, в тому числі фізичними особами та державними органами, які зумовлюють виникнення зобов'язань. Будучи джерелом формування та фінансування активів, останні виконують важливу роль у господарській діяльності підприємств. Здійснюючи суттєвий вплив на фінансову стійкість і платоспроможність суб'єктів господарювання, зобов'язання з огляду на динамічний характер потребують ефективного управління грошовими потоками, контролю за фактичним станом розрахунків. Це уможливлюється на основі достовірної, якісної та адекватної інформації про заборгованість, яка формується в системі бухгалтерського обліку.

Облік розрахунків є найважливішою ділянкою бухгалтерської роботи, оскільки на цьому етапі формується основна частина доходів та грошових надходжень підприємств. За допомогою розрахунків можна, з одного боку спрямувати та забезпечити підприємства сировиною, матеріалами, паливом, тарою, а з іншого здійснити реалізацію готової продукції.

Основними проблемами при аналізі стану розрахунків з кредиторами є визначення критеріїв класифікації кредиторської заборгованості, перевтілення системи взаємних неплатежів у систему взаємних платежів. Несвоєчасні розрахунки формують заборгованість між виробником і споживачами продукції, ведуть до несвоєчасних виплат готівкою в рахунок заробітної плати, що викликає невдоволення працюючих та погіршує соціальне становище.

Одна з поширеніших ситуацій, коли два контрагенти винні один одному кошти за поставлені товари (надані послуги, виконані роботи). Тобто обидва суб'єкти вже відвантажили (виконали, надали) один одному товари (роботи, послуги). З одного боку, підприємство надсилає виписки (акти звіряння), розрахунково-платіжні документи як кредитор, з іншого – отримує такі документи від своїх контрагентів. Таким чином відбувається звіряння дебіторської та кредиторської заборгованості на підприємстві.

Оскільки податковий дохід від реалізації товарів визнається за датою переходу покупцеві права власності на товар (від надання послуг і виконання робіт – за датою складання відповідного документа), для обох суб'єктів взаємозалік буде заключною операцією, рівнозначною за результатом оплаті товару. Тільки під час оплати відбувається рух коштів за рахунками суб'єктів, а під час взаємозаліку – ні.

Дохід від надання послуг і виконання робіт визнається за датою складання акта чи іншого документа, оформленого відповідно до вимог чинного законодавства, який підтверджує виконання робіт або надання послуг. Тобто обидві сторони вже визнали дохід, і псевдооплата (взаємозалік) для них не матиме наслідків. Однорідність вимог не означає однаковість у видах договорів. Характер зобов'язань, їх мета, зміст і види не мають значення. Важливо, щоб вимоги були однорідними за своєю юридичною природою та матеріальним змістом. Тож не страшно, що заборгованість виникла за різними видами договорів, головне – суб'єкти винні один одному грошові кошти, тобто однакові за матеріальним змістом речі.

У разі якщо ви заборгували поворотну фіндопомогу, а ваш партнер винен грошові кошти за відвантажені товари (роботи, послуги), ніщо не заважатиме здійснити взаємозалік. В обліку ПДВ жодних наслідків не буде, а от стосовно податку на прибуток – тут є один нюанс.

Якщо в борг брали гроші в неплатника податку на прибуток (наприклад, фізособи, фізособи-підприємця, єдинника чи платника фіксованого сільгоспподатку) або пільговика (підприємства, що сплачує податок за нижчою від основної ставкою) і не повернули їх до кінця звітного періоду, за правилами абз. 1 пп. 135.5.5 ПКУ повинні були включити цю суму боргу до податкового доходу. Після взаємозаліку борг вважатиметься погашеним, і підприємство вправі збільшити податкові витрати звітного періоду на суму взаємозаліку.

Окремий випадок взаємозаліку за поворотною фіндопомогою — збільшення статутного капіталу шляхом зарахування вимоги щодо повернення фіндопомоги засновнику. Хоча ч. 2 ст. 144 Цивільного кодексу України і не дозволяє зараховувати внесок до статутного фонду шляхом зарахування вимог до підприємства (а саме – товариства з обмеженою відповідальністю). Однак фахівці Держпідприємництва впевнені, що ця норма поширюється лише на внесення основної суми статутного фонду. І не стосується ситуації подальшого збільшення статутного фонду.

На відміну від грошового взаємозаліку (коли суб'єкти винні один одному грошові кошти), у єдинників – жодних проблем, адже в операціях фігурували грошові кошти. Тож і порушення п. 291.6 ПКУ в цьому випадку не буде. Те, що отримані раніше кошти вже не пов'язані з продажем товарів, для єдинника значення не має. Грошові кошти він отримав, тому підстав для коригування зобов'язань з єдиного податку немає.

Отже, організована належним чином система взаєморозрахунків повинна достатньою мірою відображати та характеризувати господарську діяльність з необхідною конкретизацією.

ОСОБЛИВОСТІ АУДИТОРСЬКОЇ ПЕРЕВІРКИ ГОТОВОЇ ПРОДУКЦІЇ РОСЛИНИЦТВА

Малютіна Я.С., студ. 5 курсу ФЕіП, спец. „Облік і аудит”
Науковий керівник: доц. Кадацька А. М.

Економічні перетворення, які пов’язані з глобалізацією економіки, вимагають постійного удосконалення управлінських функцій, виконання яких передусім залежить від ефективності використання облікової інформації.

Особливо гостро постала проблема її якості та достовірності в сучасних умовах ведення бухгалтерського обліку.

Вимоги щодо підвищення достовірності виробничої інформації для своєчасного прийняття рішень, поліпшення прогнозування результатів діяльності підприємства на сьогодні стають першочерговою задачею, вирішити яку можливо за допомогою аудиту. Оскільки аудит – це перевірка даних бухгалтерського обліку і показників фінансової звітності суб'єкта господарювання з метою висловлення незалежної думки аудитора про її достовірність в усіх суттєвих аспектах та відповідність вимогам законів України, положень (стандартів) бухгалтерського обліку або інших правил (внутрішніх положень суб'єктів господарювання) згідно із вимогами користувачів.

Підприємство може замовити аудит будь-якого об'єкту бухгалтерського обліку. Один з ключових об'єктів бухгалтерського обліку на підприємстві є готова продукція, оскільки результат основної діяльності підприємства на пряму залежить від якості виробленої продукції та обсягів її реалізації.

Основними завданнями аудиту готової продукції є:

1) перевірка правильності та своєчасності оформлення документів про рух готової продукції у матеріально відповідальних осіб;

2) контроль за відвантаженням продукції та розрахунками з покупцями відповідно до укладених контрактів;

3) контроль за операціями з продажу готової продукції;

4) перевірка правильності оформлення операцій у бухгалтерському, податковому обліку та точності визначення результату з продажу продукції.

Відповідно до вимог МСА, аудитор повинен чітко визначати стратегію аудиторської перевірки, розробити план та програму аудиту готової продукції рослинництва.

В зв'язку з тим, що аудит готової продукції є доволі складним та різноплановим процесом, який вимагає певних знань особливостей діяльності підприємства, необхідно незалежну перевірку поділити на відповідні етапи: аудит випуску готової продукції та аудит обліку витрат на збут

І етап - Аудит обліку випуску готової продукції.

Перевірка правильності і своєчасності оформлення документів на здачу продукції з виробництва на склад; правильності відображення в бухгалтерському обліку операцій, пов'язаних з випуском готової продукції; правильності визначення собівартості готової продукції.

ІІ етап - Аудит продукції, яка не обліковується. Якщо продукція не оформляється приймально-здавальними документами цеху чи складу підприємства та не відображається в бухгалтерському обліку, виникає продукція яка не обліковується.

При перевірці аудитор повинен вивчити всю документацію, що дозволяє зробити висновок про наявність чи про відсутність випадків випуску та реалізації продукції яка не обліковується.

ІІІ етап - Аудит обліку відвантаження та реалізації готової продукції.

Перевірка договорів на постачання готової продукції та правильність їхнього оформлення; правильність оформлення документів на відвантаження продукції; правильність оформлення цін на відвантажену продукцію; правильність оформлення документів по відвантаженню продукції, якщо продукція відпускається безпосередньо зі складу постачальника; правильність організації складського облік готової продукції; правильність ведення аналітичного та синтетичного обліку відвантаження та реалізації продукції.

IV етап - Аудит обліку витрат на збут.

Перевірка правильності включення витрат до складу витрат на збут; правильність складання бухгалтерських проводок; правильність відображення в бухгалтерському обліку товарообмінних операцій чи операцій, здійснюваних на бартерній основі; відповідність записів синтетичного й аналітичного обліку записам у головній книзі (при журнально-ордерній формі обліку) і фінансовій звітності.

Отже, аудит готової продукції потребує значної відповідальності при плануванні та проведенні аудиту даної ділянки, яка повинна групуватись за певними ознаками.

Результати аудиторської перевірки повинні бути відображені в робочій та підсумковій документації, аудиторському висновку (Звіті незалежного аудитора).

Таким чином, можна констатувати, що аудит готової продукції є достатньо складним процесом, який вимагає значної відповідальності при плануванні, проведенні та оформленні даної ділянки обліку.

АУДИТ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ В КОНТЕКСТІ ВИМОГ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ АУДИТУ

Москаленко Н.О., студ. 7 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Чуб Ю.В.

Історія розвитку аудиторської діяльності в Україні налічує майже два десятиліття. Весь цей час вітчизняний аудит завжди йшов попереду обліку. Так національні нормативи аудиту були розроблені і прийняті Аудиторською палатою на два роки раніше стандартів обліку.

Однак застосування МСА на практиці пов'язано із рядом проблем. А саме, проблема перекладу основних термінів стандартів, які не завжди відповідають реаліям вітчизняної практики. Серйозною проблемою беззаперечно є відсутність визначеної МСА чіткої методики перевірки чи виконання інших аудиторських послуг.

Проблеми впровадження, становлення та розвитку аудиту розглядалися в наукових працях таких вітчизняних вчених: В.П. Бондар, М. Кропивко, О.А. Петрик, О. Редько, К. Редько, Б.Ф. Усача та інші.

Незважаючи на велику кількість досліджень з аудиту, фахівці відчувають брак інформації, щодо методики проведення окремих об'єктів аудиту, зокрема аудиту основних засобів.

Виконання аудиторської перевірки - це фактично застосування на практиці всіх знань, якими оволодіває аудитор, вивчивши норми, в першу чергу, Міжнародних стандартів аудиту та етики, а також всіх нормативно-правових документів, якими слід керуватися при здійсненні будь-якої господарської діяльності, в т.ч. аудиторської діяльності.

На нашу думку, можна запропонувати відповідно до вимог МСА такий перелік питань, відповіді на які слід знайти обов'язково незалежно від того, про аудит якої ділянки йдеться:

1. Виходячи із загальної мети необхідно сформулювати основні завдання, що стоять перед аудитором при проведенні аудиту даної ділянки;

2. З урахуванням певної мети і поставлених завдань важливо виділити окремі об'єкти аудиту в межах визначеного завдання;

3. Будь-яка аудиторська перевірка, а в особливості завдання з надання впевненості повинні мати відповідні критерії;

4. Для отримання аудиторських доказів необхідно володіти достатньою і відповідною інформацією. А з цієї причини необхідно чітко позначити джерела отримання цієї необхідної інформації;

Методику аудиту основних засобів можна представити як послідовність певних процедур, а саме:

1) дослідження облікової політики підприємства, зокрема щодо основних положень організації обліку основних засобів (визнання, класифікація, оцінка, переоцінка, методи нарахування амортизації тощо);

2) встановлення забезпеченості бухгалтерії підприємства діючими нормативними документами, що регламентують облік основних засобів; типовими первинними документами з обліку основних засобів, регістрами синтетичного і аналітичного обліку, що застосовуються за даною формою обліку. Ця інформація дозволить аудитору скласти загальне уявлення про організацію обліку основних засобів на підприємстві та визначити питання, що вимагають особливої уваги;

3) ознайомлення з даними останньої інвентаризації основних засобів, її результатами та своєчасністю;

4) перевірка наявності наказів керівника про створення на підприємстві постійно діючої комісії зі списання основних засобів, переліку матеріально відповідальних осіб та встановлення наявності договорів про повну матеріальну відповідальність;

5) встановлення відповідності даних синтетичного та аналітичного обліку і бухгалтерського балансу;

6) встановлення наявності орендованих основних засобів, правильності їх обліку, ознайомлення з договорами оренди (лізингу) основних засобів, що укладені з юридичними і фізичними особами.

Використання Міжнародних стандартів аудиту в аудиторській практиці в нашій країні супроводжується рядом проблем. Однією з яких є відсутність визначеної МСА чіткої методики перевірки чи виконання інших аудиторських послуг.

Враховуючи зазначене вище, у статті була зроблена спроба означити методичні підходи до аудиту будь-якої ділянки.

Перш за все, необхідно сформулювати мету проведення аудиту і визначити основні завдання, що стоять перед аудитором при проведенні аудиту даної ділянки. Будь-яка аудиторська перевірка, а в особливості завдання з надання впевненості повинні мати відповідні критерії. Для отримання аудиторських доказів необхідно володіти достатньою і відповідною інформацією, тому треба чітко позначити джерела отримання цієї інформації. Після чого визначити ті твердження керівництва, які є предметом перевірки.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ПРОДУКЦІЇ РОСЛИННИЦТВА

Нєвєсєнко Д.В., студ. 6 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: проф. Славкова О.П.

Рослинництво є основною галуззю сільськогосподарського виробництва. Воно забезпечує потребу населення в продуктах харчування, є базою для розвитку тваринництва, дає сировину для промисловості.

Головною метою будь-якої виробничої діяльності, в тому числі і в галузі рослинництва, є випуск продукції, яка буде реалізована, і одержання прибутку від цієї реалізації. Характерною особливістю виробничих процесів є формування витрат на виробництво продукції.

Стан виробництва продукції рослинництва характеризується ефективністю, ступенем використання досягнень науково-технічного процесу, місцем і роллю робітника у виробничому процесі. В умовах обмеженості ресурсів і досягнення планової ефективності виникає потреба постійного порівняння понесених витрат і отриманих результатів. Ця проблема посилюється під впливом інфляції, в умовах економічної кризи дані про понесені витрати необхідно повсякденно порівнювати з можливим майбутнім прибутком, що значною мірою залежить від впливу зовнішнього середовища.

Можливість усунення або передбачення впливу багатьох негативних внутрішніх і зовнішніх факторів з'являється завдяки раціонально організованому обліку витрат на виробництво.

Галузь рослинництва має свої особливості обліку витрат та обчислення собівартості продукції.

Невід'ємною частиною та першоосновою бухгалтерського обліку є первинний облік господарських операцій. Досить жорсткі вимоги щодо якості інформації, що ставляться на сьогодні перед вітчизняним обліком покликані задовольняти потреби користувачів у різного роду економічній інформації для прийняття відповідних рішень. Оскільки отримана облікова інформація повинна бути, насамперед, достовірною, вичерпною, повною та оперативною, то, відповідно, і носії такої інформації – первинні документи мають бути представленими на високому рівні. Саме дотримання всіх вимог щодо складання подібних документів і включає поняття «якість первинної документації».

Об'єктами обліку витрат у рослинництві є окремі сільськогосподарські культури (групи культур), а також виконані роботи в незавершеному виробництві.

Витрати в рослинництві обліковують за такими статтями: витрати на оплату праці; відрахування на соціальні заходи; насіння і садивний матеріал; добрива; засоби захисту рослин; роботи та послуги; витрати на утримання основних засобів; ін. витрати; витрати на організацію виробництва і управління.

Витрати за окремими культурами складаються як із прямих витрат, що безпосередньо відносяться на відповідні культури, так і з витрат, що розподіляються.

У рослинництві, за винятком продукції, яку одержують від окремих сільськогосподарських культур, об'єктами визначення собівартості є сільськогосподарські роботи, виконані в поточному році під урожай наступного року, тобто роботи, які належать до незавершеного виробництва, а також роботи, які спрямовані на поліпшення земель і виконуються за рахунок власних оборотних коштів підприємства; витрати, що плануються за статтями виробничих витрат як витрати майбутніх періодів.

Об'єктом обчислення собівартості в рослинництві є окремі види основної, супутньої та побічної продукції, одержаної від вирощування сільськогосподарських культур. Так, наприклад, витрати на вирощування і збирання зернових культур становлять собівартість зерна, зернових відходів, і соломи; витрати на вирощування картоплі розподіляють між стандартною і нестандартною продукцією пропорційно до її вартості за цінами реалізації, попередньо виключивши із загальної суми витрат вартість використовуваного бадилля(картоплиння), яка складається з витрат на його збирання і транспортування.

Для ефективної організації облікової роботи первинний облік має бути автоматизованим, що забезпечить зменшення трудомісткості обробки інформації та підвищить оперативність бухгалтерського обліку в цілому. При надходженні документації до бухгалтерії працівники обліково-аналітичної служби зобов'язані провести повторний контроль за достовірністю та якістю заповнених облікових документів. Важливим фактором покращення стану та оперативності облікової роботи має стати скорочення кількості первинної документації за рахунок використання нагромаджувальних багатоденних документів, зменшення числа копій документів та використання одного документа для відображення кількох однорідних за змістом технологічних операцій.

Список використаної літератури:

1. Облік виробництва і реалізації сільськогосподарської продукції – «Бухгалтерія в сільському господарстві» - 2008, №15-16, с.5-6

2. М.Ф.Огійчук, В.Я. Плаксієнко, Л.Г. Панченко та ін. «Бухгалтерський облік на сільськогосподарських підприємствах»: Підручник. – 4-те вид., перероб. та допов. – К.:Алерта, 2007.

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ

Пирожникова М.В., студ. 7 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Чуб Ю.В.

Однією з основних умов поступового розвитку будь-якого суспільства є удосконалення матеріально-технічної бази виробництва. Тому, на сучасному етапі розвитку української економіки все більше уваги приділяється питанням дослідження чинників, що призводять до зберігання серед діючих засобів праці значної частки не тільки морально застарілого, але і фізично зношеного устаткування. Вирішення цього завдання призупиняється у зв'язку з кризою платежів, катастрофічною нестачею оборотних коштів і дефіцитом інвестицій. Крім того, слід зазначити, що вітчизняний і зарубіжний ринки пропонують достатню кількість машин та устаткування, життєво необхідних підприємствам агропромислового комплексу, але вони не мають коштів для їх придбання.

Основні засоби є основою господарської діяльності підприємства. За їх допомогою, здійснюючи основну діяльність, суб'єкти господарювання виготовляють готову продукцію, здійснюють продаж товарів, робіт та послуг. Питання, пов'язані з проблемами обліку основних засобів та перспективами їх вирішення в Україні, знайшли певне відображення у роботах Власюк Г.В., Зиміної О.І., Кірейцева Г.Г., Мурашко О., Панасенко А.П. та інших вітчизняних учених-економістів.

Основні засоби є основою господарської діяльності підприємства, одним з ключових елементів процесу виробництва продукції, а отже це один з найважливіших об'єктів обліку та звітності, що характеризує загальний майновий стан підприємства, його економічний потенціал та інвестиційну привабливість. Раціональне і водночас ефективне використання основних засобів підприємства у ринкових умовах потребує організації бухгалтерського обліку цих активів на якісно новій основі з урахуванням міжнародних принципів обліку та звітності. При здійснені господарської діяльності на підприємствах з'являються нові об'єкти основних засобів, що потребують запровадження адекватних методів їх оцінки та відображення на рахунках бухгалтерського обліку.

Одним із найскладніших питань реформування бухгалтерського обліку є питання організації та ведення обліку основних засобів. Основні засоби сільського господарства являють собою нагромаджене суспільне багатство. У процесі виробництва основні засоби втрачають свою споживчу вартість і переносять її на створюваний за їх участю продукт. Внаслідок цього основні засоби втрачають виробничі якості і, якщо, вони не можуть бути відновлені ремонтом або модернізацією чи відновлення стає економічно невигідним, їх ліквідують.

Бухгалтерський облік основних засобів повинен забезпечувати:

- своєчасне відображення на рахунках бухгалтерського обліку повної інформації про оцінку, переоцінку і надходження основних засобів, їх внутрішнє переміщення (зі складу в цех (відділ, дільницю), з цеху в цех тощо), вибуття (реалізація, ліквідація, безоплатна передача, нестача, псування тощо);
- відображення даних про нарахування амортизації основних засобів за звітний період та їх зношення з початку корисного використання;
- визначення витрат, пов'язаних з підтриманням основних засобів у робочому стані (технічні огляди, поточне обслуговування), їх ремонтом і поліпшенням;
- визначення фінансових результатів від реалізації та іншого вибуття основних засобів, інформацією для складання звітності про основні засоби і капітальні інвестиції.

Первинна облікова інформація про наявність, рух, капітальний ремонт та інші операції щодо основних засобів відображається в численних спеціалізованих регістрах, постійні реквізити яких тотожні. Це не сприяє якісному веденню обліку, збільшує трудомісткість опрацювання та відображення інформації, створює певні труднощі у формування документообігу й забезпеченні необхідними видами бланків.

Так, діючі форми первинної документації з обліку основних засобів та інвентаризаційні описи дублюють один одного. Майже зовсім не відрізняються за змістом інвентарні картки форм ОЗ-6, ОЗ-7, ОЗ-8. Водночас у наявних формах обліку не передбачено відображення устаткування, придбаного підприємством для резерву, до запровадження в експлуатацію, що на практиці створює певні труднощі при розрахунку амортизаційних відрахувань. Здійснивши ряд модифікацій, можна одержати компактну конструкцію практично універсальної форми типу «Інвентарна картка – акт обліку руху основних засобів», що сприятиме не тільки зниженню трудомісткості облікових робіт і скороченню документообігу, а й посиленню контролю завдяки підвищенню рівня інформативності й наочності документів.

З вищесказаного випливає, що процедура обліку основних засобів складна та суперечлива. Недоліки національного законодавства у сфері бухгалтерського обліку створюють перешкоди для стандартизації та гармонізації обліку. Саме гармонізація бухгалтерського і податкового обліків має базуватися на вимогах методики саме бухгалтерського обліку, який більш повно враховує амортизаційну політику підприємства.

ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ГОТОВОЇ ПРОДУКЦІЇ ШЛЯХОМ ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ

Прийменко Т.В., студ. 5 курсу, ФЕіМ, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Полятикіна Л.І.

Успішна діяльність кожного суб'єкта господарювання полягає у підвищенні рівня економічної ефективності виробництва продукції, спираючись на сучасні ринкові умови. Можна стверджувати, що метою створення діяльності будь-якого сільськогосподарського підприємства є випуск готової продукції, виконання робіт або надання послуг. Готова продукція є результатом діяльності підприємства, а відповідно і об'єктом ведення бухгалтерського обліку. Результатом діяльності підприємства є економічні вигоди та отримання прибутку від основної діяльності. Коректний розрахунок та відображення величини отриманого прибутку залежить від організації бухгалтерського обліку на підприємстві.

Проблемні питання обліку готової продукції найбільш ґрунтовно розглянуто в працях таких вітчизняних вчених як: Ф.Ф. Бутинця, М.В. Кужельного, В.Г. Линника, В.М. Мурашка, В.Я. Савченка, В.В. Сопка, а також зарубіжних вчених: П.С. Безруких, Д. Блейка, Б. Нідлза, В.Ф. Палія. Проте, на сьогоднішній момент, залишається ще багато невирішених питань щодо обліку готової продукції. Готова продукція – це продукція (виріб, напівфабрикат, робота чи послуга), що повністю пройшла передбачені технологією виробництва стадії та процеси, перевірена відповідно до технічних умов і стандартів та оприбуткована на склад або прийнята замовником.

Готова продукція оприбутковується на склад на основі первинних документів – накладних, актів, відомостей випуску продукції. Ручний процес обліку та руху документів призводить до затримки процесу збуту продукції. Тому ефективність роботи бухгалтера чи аналітика на підприємстві, можна суттєво підвищити завдяки засобам інформації та автоматизації документообігу, які дають змогу оперативно накопичувати відповідні дані про наслідки господарської діяльності та використовувати їх для формування вихідних документів, звітів. А також надавати інформаційні послуги відповідним організаціям, ланкам управління щодо ефективності роботи, підвищуючи ефективність праці аудиторів та ревізорів.

Технологія автоматизації бухгалтерського обліку готової продукції та процесу її реалізації своїми діями аналогічна до звичайної паперової форми обліку. Але поруч з тим, існують деякі відмінності, які полягають у послідовності виконання операцій і збереженні даних.

Для ведення обліку готової продукції доцільно провести повну автоматизацію всіх підприємств та впровадити програму «1С:Бухгалтерія 8». Дана програма призначена для автоматизації бухгалтерського й податкового обліку, включаючи підготовку регламентованої звітності,в організаціях, що здійснюють будь-які види комерційної діяльності: оптову й роздрібну торгівлю, надання послуг, виробництво, тощо. Бухгалтерський і податковий облік ведеться відповідно до діючого законодавства України.

Контроль за наявністю й рухом матеріальних цінностей підприємства – це одне із завдань бухгалтерського обліку, що перетинається із завданнями складського обліку. Це завдання вирішене в «1С:Бухгалтерія 8»: реалізовано облік матеріалів, продукції й товарів на складах; матеріальні цінності враховуються в розрізі позицій номенклатури, партій і складів; додатково можуть враховуватися митні декларації й країна походження. Також програмою передбачається проведення інвентаризацій готової продукції і автоматична обробка їхніх результатів. За результатами інвентаризації автоматично підраховується різниця між обліковою і фактичною кількістю цінностей, виявленим в результаті перевірки. Після чого оформляються документи списання або оприбуткування, в залежності від результатів інвентаризації.

Особливим видом товарно-матеріальних цінностей, що використовується при відвантаженні й транспортуванні товарів і готової продукції, є зворотна тара. Ведеться кількісно-сумовий облік надходжень, відвантажень та залишків зворотної тари в розрізі контрагентів. Така тара вимагає обліку, відособленого від обліку інших цінностей. Відомості по зворотній тарі вказуються на спеціальних закладках документів, якими оформляються переміщення цінностей. В «1С:Бухгалтерія 8» повністю автоматизовані операції надходження й списання матеріальних цінностей.

Отже, досить актуальною залишається проблема дослідження можливостей програмного забезпечення для автоматизації бухгалтерського обліку і створення внутрішньої мережі з'єднаних між собою автоматизованих робочих місць, для прийняття на підставі обробленої інформації ефективних управлінських рішень. При вирішені цього питання потрібно обрати таке програмне забезпечення, яке спиралося б на системну комплексну оцінку. Досліджене програмне забезпечення забезпечує ефективне та швидке вирішення всіх господарських та облікових завдань, що стоять перед бухгалтерською службою підприємства.

Дане прикладне рішення також можна використовувати винятково для ведення бухгалтерського й податкового обліку, а завдання автоматизації інших служб, наприклад, відділу продажів, вирішувати спеціалізованими конфігураціями або іншими системами.

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ

Сасова А. Ю., студ. 6 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Довжик О.О.

Оплата праці (заробітна плата) — грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виступає у формі будь-якого заробітку, виплаченого власником підприємства працівникові за виконану роботу.

Для бюджетних установ, так як і для будь-яких інших підприємств та організацій, праця виступає як цілеспрямована діяльність людей, що є основним джерелом задоволення їх матеріальних та духовних потреб, а також є джерелом їхніх доходів. Тому однією з найбільш гострих проблем є проблема організації оплати праці.

Проблемами ведення, розвитку, нарахування, виплат та впровадження інформаційних систем займалися багато вчених-економістів. До таких відносяться:Береза А. М., Бутинець Ф. Ф., Терещенко Л. О., М. Гетьманцеві, Н. Болотіна, О. Павловська, Матієнко І. І., Писаревська Т. А. та інші.

Згідно Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або вповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Це поняття наповнюється новим змістом, що охоплює усі види заробітку, тобто різні види премій, доплат, надбавок, які нараховані в грошовій та натуральній формі та включає грошові суми, що нараховують робітникам відповідно до діючого законодавства за невідпрацьований час: щорічні відпустки, святкові дні та інше.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» на сьогоднішній день заробітна плата поділяється на:

- основна – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці;
- додаткова – це винагорода за працю понад встановлені норми;
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії, компенсації, грошові та матеріальні виплати та ін.

Процес оплати праці в бюджетних установах порівняно з іншими підприємствами та організаціями, як вже зазначалось, має певні свої особливості:

а) результатом виконуваної роботи є часто не річ (продукція), а послуги (діяльність);

б) праця носить переважно розумовий характер;

в) у складі сукупних витрат бюджетних установ на оплату праці припадає від 60 до 85% усіх витрат;

г) у бюджетній сфері є досить високий рівень кваліфікації працюючих, а в деяких галузях, таких як освіта, охорона здоров'я, мистецтво, частка спеціалістів вищої кваліфікації сягає більше 50% від загальної чисельності працівників.

В наш час держава є головним регулятором щодо здійснення оплати праці працівників в бюджетних установ. Тому вона, по-перше, встановлює розмір мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій; по-друге, встановлює умови і розміри оплати праці на підставі законодавчих та інших нормативних актів України; по-третє, регулює генеральні, галузеві, регіональні угоди, колективні договори у межах асигнувань за рахунок загального та спеціального фондів; по-четверте, здійснює оподаткування доходів працівників.

Слід зазначити про те, що, якщо премії і установі виплачуються виходячи з посадового окладу за фактично відпрацьований час, а дні відрядження оплачено за середньоденним заробітком, то за ці дні премію працівнику не нараховують. Оскільки, при визначенні середньої зарплати суму премії за попередні дні місяця вже враховано. Але, якщо ж дні відрядження оплачуються виходячи із зарплати працівника, то за цей період премію має бути виплачено.

Щодо особливостей премій в розрахунку середньої заробітної плати, то вони включаються до заробітку того місяця, на який вони припадають, згідно з розрахунковою відомістю із заробітної плати, не залежно від того, за який місяць ці премії нараховуються.

Якщо розрахункові місяці відпрацьовано повністю, то щомісячні премії враховуються в повній сумі в тому місці, в якому вони нараховані. Інші види премій, такі як квартальна і піврічна, включаються до заробітку в частині, що відповідає кількості місяців у розрахунковому періоді.

Якщо кількість робочих днів у розрахунковому періоді працівником відпрацьовано не повністю, то премії при розрахунку середньої заробітної плати за останні два календарні місяці враховуються пропорційно відпрацьованому часу в розрахунковому періоді.

Можна зробити висновок, праця була і залишається головним джерелом матеріального та духовного достатку, головною умовою життя та розвитку суспільства. Облік нарахування заробітної плати в бюджетних установах є досить цікавий процес. Він має певні особливості порівняно з іншими підприємствами, а також різними галузями самих бюджетних установ. Існує дуже багато моментів, які стосуються не тільки нарахування заробітної плати, а нарахування відпускних, лікарняних, індексації та інше, що має також певну специфіку у здійсненні розрахунків.

ОБЛІК ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ

Стоян В.В., студ. 6 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: проф. Славкова О.П.

Характерною особливістю сучасного розвитку економіки України є глибокі економічні перетворення в сфері виробництва на основі ринкових відносин. Ринкові відносини вимагають перегляду системи бухгалтерського обліку, одним із центральних елементів якої є облік взаєморозрахунків суб'єктів господарювання. На сьогодні одним з найбільш складних і суперечливих питань всеукраїнського обліку є облік дебіторської заборгованості, що пов'язано з існуванням проблеми неплатежів. Суб'єкти господарювання на перший план висувають вирішення власних проблем, замість виконання фінансових зобов'язань по платежах перед партнерами.

Серед науковців, які приділяли особливу увагу дослідженню обліку дебіторської заборгованості, є В.Г. Андрійчук, П.І.Гайдуцький, Л.З.Горянська, І.Б. Плотніченко, В.В. Сопко. Ними подаються різні пропозиції щодо вдосконалення обліку розрахункових операцій на сільськогосподарських підприємствах, проте вдосконалення методики обліку дебіторської заборгованості потребує уточнення.

Досліджувані нами сільськогосподарські підприємства використовують журнально–ордерну форму бухгалтерського обліку, застосовану в більшості випадків на ручній обробці облікових даних, що знижує якість інформації, збільшує строки її опрацювання, а зростання витрат на облікове забезпечення призводить до зниження прибутків підприємства.

Треба зазначити, що списання безнадійної дебіторської заборгованості не торкається Звіту про фінансові результати, тому що витрати, понесені у зв'язку з неповерненням боргу, підприємство визнало в тому ж звітному періоді, що й дохід від реалізації, пов`язаний з виникненням цієї дебіторської заборгованості. У цьому полягає принцип нарахування та відповідності доходів і витрат. За цим принципом для визначення фінансового результату звітного періоду слід зіставити доходи звітного періоду з витратами, які були здійснені для отримання цих доходів. При цьому доходи і витрати відображаються в обліку і звітності у момент їх виникнення, незалежно від часу надходження і сплати грошей.

Фактична сума списаних безнадійних боргів рідко збігається з розрахунковим резервом сумнівних боргів. Якщо суми безнадійних боргів, які списуються, менше від суми нарахованого резерву, рахунок 38 "Резерв сумнівних боргів" буде мати кредитове сальдо на кінець звітного періоду. Якщо суми безнадійних боргів у поточному періоді більш, ніж нарахований резерв, то частина безнадійного боргу, яка перевищує нарахований резерв безнадійних боргів, списується за рахунок витрат поточного періоду (дебет рахунка 944 "Сумнівні та безнадійні борги").

Тому на сьогоднішній день керівники деяких господарств намагаються покращити умови роботи шляхом придбання комп'ютерів і встановлення бухгалтерських програм, що полегшує обліковувати розрахункові операції.

Отже, основним напрямком удосконалення бухгалтерського обліку на сільськогосподарських підприємствах залишається проведення його комп'ютеризації. При цьому, також для покращення методики обліку заборгованості пропонуємо ввести поняття «надкритичної» дебіторської заборгованості (Нд.з) як дебіторської заборгованості, за якою минає 30 днів від 21 встановленого угодою строку оплати за продукцію, роботи, послуги. Далі доречно обчислити відносний показник – коефіцієнт дебіторської заборгованості:

Кд.з=ДЗ/РП,

де ДЗ – розмір дебіторської заборгованості;

РП – обсяг реалізованої продукції.

Даний показник може заздалегідь сигналізувати про напрям дійсних змін у фінансовому стані підприємства і має велике практичне значення. Доцільність розрахунку коефіцієнта дебіторської заборгованості полягає в можливості його визначення як по підприємству загалом, так і по кожному покупцю окремо.

Крім того, у разі використання коефіцієнта вплив інфляції втрачає свою актуальність через незначний період обчислення. Що є доречним, особливо у наш час.

Також підприємствам рекомендовано розробляти умови та порядок створення сумнівних боргів з урахуванням таких зауважень: чи враховується платоспроможність дебітора під час підписання угоди та чи існує можливість проаналізувати стан розрахунків з конкретним боржником упродовж 3–5 років, як це передбачено П(С)БО 10 «Дебіторська заборгованість». Проте в умовах економічної нестабільності в державі не завжди є можливість зібрати необхідну інформацію за такий великий строк. Тому при розрахунку коефіцієнта сумнівних боргів також пропонуємо застосувати «надкритичну» дебіторську заборгованість таким чином: Кс.б = Нд.з/ДЗ На нашу думку, такий методичний підхід спроможний заздалегідь сигналізувати про напрям змін у фінансовому стані підприємства, а також дебіторської заборгованості та захистити її від інфляції.

ФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ

Страх Т.В., студ. 5 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Кадацька А.М.

Реформування системи пенсійного забезпечення в Україні зумовлене низкою макроекономічних і демографічних проблем. Одна з них – зростання кількості пенсіонерів. Враховуючи соціально-економічні і політичні реалії в Україні, необхідне поступове запровадження трирівневої пенсійної системи:

І рівень – реформована солідарна система;

ІІ рівень – загальнообов'язкова накопичувальна система;

ІІІ рівень – добровільна недержавна система пенсійних заощаджень.

Реформа солідарної системи передбачає:

- Охоплення системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування усіх працюючих громадян;
- Запровадження нової формули нарахування пенсій, що передбачає розширення періоду врахування заробітку при визначені розмірів пенсій;
- Розмежування джерел фінансування пенсій, призначених за різними пенсійними програмами;
- Економічне стимулювання громадян до виходу на пенсію у більш пізньому віці без законодавчого підвищення діючого пенсійного віку;
- Фінансування з Державного бюджету дефіциту коштів в рамках солідарної системи, у разі його виникнення;
- Поступове запровадження системи управління Пенсійним фондом на основі паритетного представництва сторін соціального партнерства (представників держави, роботодавців та працівників).

Таким чином перший рівень є системою пенсійних виплат, внески до якої сплачуються усіма працюючими громадянами країни та їх роботодавцями.

Створення Другого рівня пенсійної системи означатиме запровадження в нашій країні системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного страхування.

Суть такої системи полягатиме у тому, що частина обов'язкових внесків до пенсійної системи накопичуватиметься у єдиному Накопичувальному фонді і обліковуватиметься на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках громадян які (та на користь яких) сплачуватимуть такі внески. Ці кошти інвестуватимуться в економіку країни з метою отримання інвестиційного доходу і захисту їх від інфляційних процесів.

Введення Другого рівня пенсійного страхування дозволить:

- збільшити загальний розмір пенсійних виплат завдяки отриманню інвестиційного доходу;
- посилити залежність розміру пенсії від трудового вкладу особи, а отже посилити зацікавленість громадян та їх роботодавців у сплаті пенсійних внесків;
- зменшити «податковий тиск» на фонд оплати праці роботодавців за рахунок перерахування частини обов'язкових пенсійних внесків до Накопичувального фонду, що здійснюватиметься із заробітку працівника;
- успадковувати кошти, обліковані на персональному пенсійному накопичувальному рахунку, родичам застрахованої особи;
- створити потужне джерело інвестиційних ресурсів для зростання національної економіки;
- розподілити ризики виплати низьких розмірів пенсій між першим та другим рівнем пенсійної системи, і таким чином застрахувати майбутніх пенсіонерів від негативних демографічних тенденцій та коливань у економічному розвитку держави;
- підвищити ефективність управління системою пенсійного забезпечення за рахунок передачі недержавним компаніям функції управління пенсійними активами.

Система недержавного пенсійного забезпечення (третій рівень пенсійної системи) створена для формування додаткових пенсійних накопичень за рахунок добровільних внесків фізичних осіб і роботодавців. Недержавне пенсійне забезпечення, як передбачено законодавством, здійснюється:

- недержавними пенсійними фондами (НПФ) шляхом укладення пенсійних контрактів між адміністраторами пенсійних фондів та вкладниками таких фондів;
- страховими організаціями шляхом укладення договорів страхування довічної пенсії, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду;
- банківськими установами шляхом укладення договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень у межах суми, визначеної для відшкодування вкладів Фондом гарантування вкладів фізичних осіб.

ПОНЯТТЯ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА

Стричка М.М., студ. 7 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Кадацька А.М

Витрати - це грошова оцінка вартості матеріальних, трудових, фінансових, природних, інформаційних та інших видів ресурсів на виробництво та реалізацію продукції за певний період. Як видно з визначення, витрати характеризуються: 1) грошовою оцінкою ресурсів, забезпечуючи принцип вимірювання різних видів ресурсів; 2) цільовою установкою (пов'язаною з виробництвом і збутом продукції в цілому або з якоюсь із стадій цього процесу); 3) певним періодом, тобто віднесенням на продукцію за даний період часу. Відзначимо ще одну властивість витрат: якщо витрати не залучені у виробництво і не списані (не повністю списані) на певну продукцію, то вони перетворюються на запаси сировини, матеріалів, запаси в незавершеному виробництві, запаси готової продукції тощо. Витрати мають властивість бути запасомісткими і належать до активу підприємства.

За економічним змістом усі витрати підприємства поділяються на операційні, фінансові, звичайні та надзвичайні. При формуванні витрат звичайної діяльності повинно бути забезпечено їх групування за елементами, єдиними й обов'язковими для організацій всіх галузей: матеріальні витрати; витрати на оплату праці; відрахування на соціальні заходи; амортизація; інші витрати (поштово-телеграфні, телефонні, відрядження тощо).

1. Операційні - Витрати, пов'язанні з наданням організації активів у тимчасове користування за певну плату. Витрати, пов'язанні з наданням прав за певну плату, виникаючих з патентів на винахід, промислові зразки й інших видів інтелектуальної власності. Витрати, пов'язанні з участю в статутному капіталі інших організацій. Витрати, пов'язанні з продажем, вибуттям і іншим списанням основних засобів та інших активів, відмінних від грошових засобів, товарів, продукції. Проценти, які виплачуються організацією за користування грошовими засобами (кредитами, позиками). Витрати, пов'язанні з оплатою послуг, які здійснюють кредитні організації. Інші операційні витрати

2. Фінансові - Штрафи, пеня, неустойка за порушення умов договору, відшкодовування збитків, спричинених організацією. Збитки минулих років, які визнані в звітному році. Сума дебіторської заборгованості, за якою вийшов термін позовної давності, інших боргів, нереальних для повернення. Курсова різниця. Сума оцінки активів (за винятком поза оборотних активів). Інші позареалізаційні витрати

3. Звичайні - Витрати на закупівлю сировини, матеріалів, товарів та їхніх матеріально-технічних запасів (МТЗ). Витрати з переробки МТЗ для цілей виробництва продукції, виконання робіт і надання послуг та їх продажу (перепродажу) товарів (витрати з утримання й експлуатації основних засобів та інших поза оборотних активів, а також з підтримки їх у робочому вигляді, комерційні витрати, управлінські витрати тощо). Витрати з оплати праці. Відрахування до страхового фонду. Амортизаційні відрахування

4. Надзвичайні - Витрати, пов'язанні з надзвичайними обставинними (стихійні лиха, пожежі, аварії тощо)

Склад витрат, який враховуються в оподаткуванні, відрізняється від складу витрат, що визнаються в бухгалтерському обліку.

Витрати, пов'язані з виробництвом і реалізацією, поділяються на:

матеріальні; витрати на оплату праці; амортизація; інші витрати.

Витрати підприємства можна класифікувати за різними ознаками. Класифікація витрат потрібна для визначення вартості продукції та відповідно для ціноутворення; для визначення собівартості продукції, тобто локальних затрат. Велике значення класифікації затрат в управлінні ними і перш за все для здійснення калькуляції собівартості продукції для різних потреб управління Оскільки управлінські рішення зазвичай спрямовані на перспективу, керівництву насамперед необхідна інформація про очікувані витрати та доходи. У зв'язку з цим вирізняють очікувані (релевантні) та безповоротні (нерелевантні) витрати.

Одним з інструментів дослідження ринку й збереження конкурентоспроможності є аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства, у тому числі й аналіз його фінансового стану. Порядок і інструментарій аналізу, який здійснюється з метою прийняття фінансових рішень, визначається самою логікою функціонування фінансового механізму підприємства.

В економічному аналізі класифікація витрат залежить також від того, яке управлінське завдання потрібно вирішити, а саме:

розрахунок собівартості продукції (робіт, послуг) і визначення фінансового результату;

прийняття управлінських рішень щодо раціоналізації витрат і їхнього планування:;

контроль та регулювання витрат центрами за відповідальність.

У відповідних статтях Податкового кодексу встановлено перелік витрат, які належать до тих або інших видів, пов'язаних з виробництвом і реалізацією продукції до інших витрат, зокрема, належать: а)представницькі витрати,які включаються протягом звітного(податкового періоду);

б)витрати платника податків на всі види реклами.

ЗНАЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОРГАНІЗАЦІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Тараненко І.М., студ. 4 курсу ФЕіМ, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Полятикіна Л.І.

Одним із напрямків допоміжної діяльності підприємств є сфера інформаційних технологій. Застосування якої в різних галузях відбувається по різному, але якщо детально проаналізувати кожну, можна дійти висновку, що вони використовуються для полегшення роботи на виробництві. Використання засобів автоматизації дозволяє, майже, повністю вирішити проблему оперативності і точності інформації. Протягом незначного періоду часу можна підготувати дані, які необхідні для прийняття рішень. На бухгалтерський персонал підприємства покладено виконання організаційно – методичних, контрольно–аналітичних та інформаційних функцій.

Автоматизоване оброблення облікових даних докорінно змінює умови та характер роботи облікового персоналу, підвищуючи продуктивність і якість його праці, зумовлює потребу вдосконалення організаційної структури бухгалтерії та інших взаємопов'язаних структурних підрозділів підприємства. Складність управління діяльності апарату облікового процесу в умовах автоматизації зумовлюється наявним тісним інформаційним зв'язком облікових задач із задачами різних підрозділів, і полягає в потребі чіткого розподілу функцій облікового персоналу та забезпечення взаємодії з персоналом управлінських та виробничих підрозділів.

На сучасному етапі розвитку України відбувається дуже багато змін, особливо в економіці. Причина цьому – нестримні темпи зростання науково-технічного прогресу. Близько 40 років тому, коли ще тільки зароджувалось виробництво комп'ютерів, ніхто не уявляв, що вони зможуть увійти в наше життя і повністю змінити його. Удосконалення комп'ютерів дало змогу усунути більшість недоліків систем, попередніх поколінь.

Процес ведення обліку на підприємствах являє собою сукупність контрольно-організаційних операцій. До них відносять операції пов'язані з контролем інформації, яка отримана в результаті певних операцій. Зараз практично не залишилось таких підприємств, які б не використовували у своїй діяльності комп'ютери. Застосування інформаційних технологій змінює зміст та організацію праці, з'являється більше вільного часу на вдосконалення роботи підприємства, а менше затрачається для ведення обліку. Відбувається більш раціональний перерозподіл навантаження між людиною та комп'ютером. Ще однією з переваг є те, що вони дають нам можливість більш точніше, якісніше та швидше обробляти велику кількість інформації.

Одним з найефективніших технічних засобів ділового зв'язку є обчислювальна техніка, яка використовує електронний зв'язок. При наявності на підприємстві великої кількості комп'ютерів доцільно об'єднувати їх в мережі. На всіх підприємствах існують бази даних, з допомогою мереж до них можна забезпечити доступ працівників, це краще ніж створювати нову, на кожному комп'ютері.

На сьогоднішній день використання інформаційних технологій залишається проблематичним для підприємств сільськогосподарського напрямку і тому з часом їх рівень розвитку значно знижується, що призводить до занепаду. Введення в практику автоматизованих систем обліку, дало б змогу комплексно розв'язувати задачі не тільки по обліку, а й по прогнозуванню та моделюванню стану підприємств. Виділяють три категорії користувачів бухгалтерських програм: бухгалтери, спеціалісти з інформаційних систем і керівництво підприємства. В процесі створення програм інформаційні потреби користувачів можуть змінюватись, що ще більше ускладнює їх розробку. В наш час для розробки інформаційних систем використовують системи управління базами даних.

В умовах ринкової економіки за допомогою сучасних комп'ютерних програм можна прорахувати, як за найменших витрат досягти максимальних прибутків, що є основною метою діяльності будь-якого підприємства. Потік коштів, що надходять на підприємство визначається кількістю реалізованої продукції і ціною, за якою продається одиниця продукції. Інформаційні технології цьому сприяють через маркетингову діяльність.

Бухгалтерський облік ґрунтується на принципах: обачності, послідовності, періодичності, автономності, які цілком може втілити в життя, комп'ютерна техніка. Інформаційні системи значно змінили ведення бізнесу, обліку і управління, можна з впевненістю сказати, що вони збудували нову, сталу, міцну і частково вільну структуру. Лише в гармонії неухильного удосконалення поточного виробництва і невтомного пошуку майбутніх рішень, можна досягти стійкого функціонування і розвитку підприємства. Таким чином майбутнє за сучасними інформаційними технологіями.

Усі платіжно-розрахункові документи містять ідентифікаційний номер фізичної особи - платника податків. Інформація про оплату праці працівників зберігається за весь час роботи підприємства. Інформаційна система обліку виконує функції збору, оброблення, нагромадження інформації для підготовки та прийняття ефективних управлінських рішень діяльності підприємств. Отже, інформаційні технології мають велике значення в організації бухгалтерського обліку на підприємствах.

АМОРТИЗАЦІЯ ЯК ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ

Ткаченко А.М., студ. 4 курсу, ФЕіМ спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Довжик О.О.

На сучасному етапі основні засоби, як і раніше, залишаються чи не найголовнішими фактором виробництва. Від рівня технічної озброєності залежать і якість продукції, і продуктивність праці. Основні засоби вимагають чіткого і точного обліку, причому відображаються вони не лише у бухгалтерських реєстрах, а й у фінансовій звітності.

Потреба технічної та технологічної модернізації в даний час ускладнюється завданням подолання фінансової кризи, внаслідок чого у процесі оновлення основних засобів підприємства зростає роль саме власних джерел фінансування. За рахунок власних коштів підприємств (прибуток, амортизаційні відрахування) фінансуються понад 65% загального обсягу капіталовкладень.

Досвід країн з розвиненою економікою свідчить, що оснащення основними засобами потребує функціонування механізму їх амортизації з економічним обґрунтуванням, чітким визначенням норм і методів амортизації. Внаслідок морального чи фізичного старіння основні засоби списуються з балансу підприємства, тому потрібно слідкувати за правильністю нарахування амортизації і відповідно, відображенням у облікових регістрах.

Амортизація – процес поступового перенесення вартості основних фондів на продукт, що виготовляється з їх допомогою. Амортизація основних засобів – процес (операція), який не видно неозброєним оком, оскільки він відбувається виключно в обліку, не змінюючи фактичного стану об'єктів основних засобів. Але він дозволяє статистично визначити, як часто і в якому обсязі потрібно поновлювати, заміняти чи ремонтувати такі об'єкти. Крім того, завдяки амортизації частину вартості основних засобів можна включити до собівартості виготовленої продукції чи наданих послуг.

Проблему обліку амортизації (зносу) основних засобів розглядає досить велика кількість вчених. Охарактеризуємо думки тих, хто, на мою думку, більш точно характеризує це питання.

У класичному розумінні амортизація представляє собою відновлення грошових коштів підприємства, які воно витратило, придбаючи або створюючи довгострокові активи. Такі активи переносять свою вартість на готовий продукт частинами залежно від періоду фізичного та морального зносу.

Історично так склалося, що амортизація, як економічна категорія розглядається досить значний проміжок часу, в наслідок чого існує значна кількість визначень цього поняття. В.О. Парнюк визначає амортизацію як «поступове відшкодування підприємству вартості об'єктів, що перебувають на правах власності, фінансового лізингу, оренди цілісних майнових комплексів, у повному господарському віданні чи оперативному управлінні підприємства шляхом її включення до витрат діяльності підприємства. Відшкодування витрат відбувається через одержання виручки від реалізації продукції (робіт, послуг), плата за яку враховує всі витрати діяльності підприємства, включаючи амортизацію основних засобів»

А. М. Поддєрьогін констатує, що «амортизація — це процес поступового перенесення вартості основних виробничих засобів і нематеріальних активів з урахуванням витрат на їх придбання, виготовлення або поліпшення згідно з нормами амортизаційних відрахувань, установленими законодавчими актами. Амортизаційні відрахування включаються до складу валових витрат, що беруться для обчислення оподатковуваного прибутку».

Андрійчук В.Г. зазначає, що «Амортизація — це економічний процес , що кількісно відображає втрату основними засобами своєї вартості, яка амортизується, та її систематичний розподіл (перенесення) на заново створений продукт (виконану роботу, надану послугу) протягом строку їх корисного використання.

У статті „Теоретичний аспект аналізу амортизації як основи формування амортизаційної політики" В.Й.Бакай дає визначення амортизації як: „Амортизація - це складний економічний механізм, що кількісно відображає втрату знаряддями праці вартості основних засобів, які амортизуються, протягом строку їх корисного використання (експлуатації), і поступове перенесення й на новостворений продукт з наступним нагромадженням коштів для відтворення (придбання) основних засобів." Головна відмінність запропонованого визначення від інших є те, що амортизація, насамперед, це економічний механізм. А більшістю авторів вона розглядається як процес, який має під собою значно вузьке твердження, ніж механізм.

На думку Шило В. П. амортизація – це «систематичний розподіл вартості необоротних активів, що амортизується(первісна мінус ліквідаційна вартість)упродовж строку їх корисного використання(експлуатації)».

Отже, можна сказати, що амортизація – це процес, а знос – результат, або сума коштів, яка накопичується в обліку наслідок такого процесу, слугує показником зношеності основних засобів та дозволяє уявити в грошовому виразі, чи потрібне таким засобам відновлення, ремонт, модернізація чи заміна.

ОБЛІК МШП В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ

Черв'яцова О. О., студ. 6 курс ІЗО, спец.«Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Кадацька А. М.

До малоцінних та швидкозношуваних предметів (МШП) зараховують засоби праці, що придбані для використання у статутній діяльності установи на строк менше одного року. За функціональною роллю у процесі відтворення вони належать до оборотних активів, тому для них характерні всі ознаки що стосуються цієї групи засобів. У той же час малоцінні та швидкозношувані предмети, як засоби праці, мають певну специфіку використання: вони можуть використовуватися у діяльності установи тривалий час (протягом декількох місяців), не змінюючи при цьому зовнішнього вигляду та основних фізичних властивостей. До таких засобів зараховують дрібний господарський інвентар, інструменти, сценічно-постановчі засоби вартістю до 10 грн. за одиницю (комплект), посуд тощо. Для обліку малоцінних ті швидкозношуваних предметів планом рахунків бухгалтерського обліку бюджетних установ передбачено окремий синтетичний рахунок 22 « Малоцінні та швидкозношувані предмети», облік за якими ведеться на двох субрахунках:: 221 « Малоцінні та швидкозношувані предмети, що знаходяться на складі і в експлуатації»; 222 « Малоцінні та швидкозношувані предмети спеціального призначення».

Рух малоцінних та швидкозношуваних предметів у бюджетних установах оформляється первинними документами типових форм, затверджених наказом Міністерства статистики України від 22.05.1996 р. № 145:

- ф. № МШ – 1 « Відомість на поповнення (вилучення) постійного запасу інструментів (пристроїв)»;
- ф. № МШ – 2 « Картка обліку малоцінних та швидкозношуваних предметів»;
- ф. № МШ – 3 « Замовлення на ремонт або заточування інструментів (пристроїв)»;
- ф. № МШ – 4 « Акт вибуття малоцінних та швидкозношуваних предметів»;
- ф. № МШ – 5 « Акт на списання інструментів (пристроїв) та обмін іх придатні»;
- ф. № МШ – 6 « Особова картка № обліку спецодягу, спецвзуття та запобіжних пристроїв»;
- ф. № МШ – 7 « Відомість обліку видачі (повернення) спецодягу, спецвзуття»;
- ф.№ МШ – 8 « Акт на списання малоцінних та швидкозношуваних предметів».

Крім того, в бюджетних установах за необхідності можуть використовуватися відомчі (галузеві) форми первинних документів з обліку МШП та форми документів і регістрів, затверджені ДКУ, такі як « Журнал реєстрації битого посуду» т.ф. № 3-10 та ін..

У процесі документування руху малоцінних та швидкозношуваних предметів, як і інших об'єктів розрізняють документи оперативного і бухгалтерського обліку. До перших належать документи, що відображають передачу зазначених предметів у ремонт, поповнення їх запасу в роздавальних коморах, видачу предметів робітникам у тимчасове користування та повернення тощо.

Це, перш за все, документи типових форм № МШ – 1, МШ – 2, МШ – 3, МШ – 6 та МШ – 7. Складають їх, як правило, керівники підрозділів, комірники для оперативного контролю за збереженням, рухом, станом і використанням малоцінних та швидкозношуваних предметів.

До документів бухгалтерського обліку зараховуються документи, якими відпуск предметів у виробництво зі зміною матеріально відповідальної особи, їх списання та ін., тобто ті первинні документи, які є підставою для здійснення записів на рахунках. Це можуть бути забірні картки (т.ф. №3 – 5), накладна-вимога (т.ф. № 3 – 3) акти на вибуття і списання малоцінних та швидкозношуваних предметів (т. ф. № МШ-4, МШ- 5, МШ-8).Наказом ДКУ від 18.12.2000 р. № 130 затверджено форму « Акту списання» (т.ф. № 3-2), який призначено для списання матеріальних цінностей у т.ч. і МШП, що стали не придатними . Складає цей акт комісія призначена наказом по установі . При складанні «Акту списання» (т.ф.3 -2) акт за ф.№ МШ – 8 не застосовують.

На підставі господарських операцій – складається «Накопичувальна відомість про вибуття та переміщення малоцінних та швидкозношуваних предметів – меморіальний ордер №10» , т.ф. № 439 (бюджет) , підсумки якого переносяться до книги Журнал – головна.

Особливістю обліку малоцінних та швидкозношуваних предметів в бюджетних установах є те, що їхня вартість при передачі зі складу в експлуатацію не списується з балансу, а залишається в обліку до повного використання, тобто до часу втрати придатності. Крім того, на вартість МШП, що надійшли в установу, створюють фонд у малоцінних та швидкозношуваних предметах за видами з одночасним відображенням фактичних видатків на придбання.

Правильна організація обліку малоцінних та швидкозношуваних предметів забезпечується також наявністю точного ваговимірювального обладнання, своєчасним проведенням інвентаризації, встановленням чіткого документообороту, облікових робіт. За дебетом рахунка 22 «Малоцінні та швидкозношувані предмети» відображаються за первісною вартістю придбані (отримані) або виготовлені малоцінні та швидкозношувані предмети. за кредитом – за обліковою вартістю відпуск малоцінних та швидкозношуваних предметів в експлуатацію.

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Шаповалов Ю.А., студ. 6 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: проф. Славкова О.П.

На сучасному етапі розвитку України однією із найскладніших проблем, з якою зустрічаються вітчизняні підприємства, є наявність надмірних обсягів дебіторської заборгованості. Тому належна організація обліку дебіторської заборгованості сприяє ефективному управлінню її розмірами і термінами на підприємстві та посиленню контролю за своєчасним здійсненням розрахунків.

Як економічна категорія бухгалтерського обліку та фінансової звітності дебітори – це юридичні та фізичні особи, які внаслідок минулих подій заборгували підприємству певні суми грошових коштів, їх еквівалентів та інших активів.

Дебіторська заборгованість – це складова оборотного капіталу, яка передбачає певні вимоги до фізичних та юридичних осіб щодо оплати товарів, продукції, послуг. Дебіторська заборгованість є невід'ємною складовою збутової діяльності будь-якого підприємства.

Поточна дебіторська заборгованість — це сума дебіторської заборгованості, яка виникає в ході нормального операційного циклу або буде погашена протягом дванадцяти місяців з дати балансу.

Довгострокова дебіторська заборгованість — це сума дебіторської заборгованості, яка не виникає в ході нормального операційного циклу та буде погашена після дванадцяти місяців з дати балансу.

Дебіторська заборгованість буває забезпечена (векселями) та незабезпечена.

Дебіторська заборгованість поділяється на: безнадійну; сумнівну; дійсну.

Стан розрахунків з дебіторами на вітчизняних підприємствах є дуже напруженим, що виявляється у значних сумах заборгованості і тривалих строках її погашення, що пов'язане з кризою неплатежів в економіці.

Ефективне управління дебіторською заборгованістю на сучасному етапі є актуальною проблемою для багатьох вітчизняних підприємств, про що свідчать наведені нижче дані.

Вивчення ситуації сільськогосподарських підприємств району показало, що дебіторська заборгованість – це головним чином борги покупців, тобто ті борги, на основі яких формується виручка(доходи) від продажу продукції рослинництва і тваринництва власного виробництва.

Оскільки покупців і замовників у господарстві досить багато(на сучасному етапі глобальної економічної і фінансової кризи не просто знайти постійних і надійних партнерів), то облік і контроль розрахунків з покупцями і замовниками, дебіторської заборгованості за продукцію, товари, роботи, послуги повинні здійснюватися особливо ретельно. Наприклад, фіктивне завищення суми заборгованості дебіторів може призвести до завищення вартості активів підприємства, недостовірності фінансової звітності.

Розглядаючи питання аналізу дебіторської заборгованості, слід ознайомитися з одним із методів розрахунків з покупцями, що широко використовується в країнах з розвинутими ринковими відносинами - методом надання знижок за дострокової оплати.

Відомо, що за умов інфляції будь-яка відстрочка платежу призводить до того, що підприємство-виробник реально одержує лише частину вартості реалізованої продукції. Тому підприємству інколи вигідніше зробити знижку на реалізований товар за умови швидкої оплати рахунка, ніж втратити більшу суму в результаті інфляції. В розрахунках з покупцями «Україна» намагається отримати попередню оплату за продукцію, хоча це не завжди вдається.

Отже, оптимальною та результативною можна вважати таку діяльність підприємства, оцінка показників якої свідчить про високий рівень прибутковості та ліквідності. А для забезпечення постійної наявності оборотних коштів і платоспроможності підприємства дуже важливе значення мають розміри його дебіторської заборгованості.

Список використаної літератури:

1. Бондаренко О. С. Методика управління портфелем дебіторської заборгованості / Бондаренко О. С. - Актуальні проблеми економіки. – 2006. - № 4 (58). – С. 17-22.

2. Економіка України за січень 2008 року // Урядовий кур'єр. – 2008. - № 37. – С. 6.

3. Іванілов О. С. Механізм управління дебіторською заборгованістю підприємства / Іванілов О. С., Смачило В. В., Дубровська Є. В. - Актуальні проблеми економіки. – 2007. - №1. – С. 156-163.

4. Городянська Л. Особливості організації обліку дебіторської заборгованості на підприємстві / Городянська Л. - Бухгалтерський облік і аудит. – 2007. - №6. – С. 9-16.

5. Черненко Л. В. Стан дебіторської заборгованості підприємств та організація системи управління нею / Черненко Л. В. - Збірник наукових праць. - Кам'янець – Подільський. – 2008. – С. 115-117.

ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМИ ЗБАЛАНСОВАНИХ ПОКАЗНИКІВ В ФІНАНСОВОМУ УПРАВЛІННІ АГРОПОМИСЛОВИМ ВИРОБНИЦТВОМ

Аксьонов В.С., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: доцент Маслак Н. Г.

З метою забезпечення конкурентоспроможності українських підприємств на внутрішньому та зовнішніх ринках актуальним є використання сучасних підходів, інструментів та методів управління. Особливо актуальним це питання є для аграрного сектору економіки, перед яким постають питання підвищення ефективності виробництва, розвиток технології вирощування сільськогосподарських культур, модернізація виробництва тваринницької й рослинницької продукції в умовах використання застарілих методів управління та нестабільної політики держави.

Агропромисловий комплекс є структуризованою системою, в якій оптимально поєднується галузі сільськогосподарського виробництва, харчової і переробної промисловості, діяльність яких пов'язана з виробництвом, переробкою і збутом сільськогосподарської продукції. Він розвивається на основі комплексоутворення та інтеграційних процесів, тобто комбінування, комплексоутворення та кооперування виробництва. У процесі їхнього розвитку, як правило, формуються агропромислові підприємства і агропромислові територіальні виробничі комплекси, з яких перші являють собою органічне поєднання виробництва сільськогосподарської продукції та її промислової переробки, а другі - сукупність господарств, промислових підприємств та організацій, пов'язаних з виробництвом, промисловою переробкою, зберіганням і реалізацією сільськогосподарської продукції в межах окремих районів, областей і природно - економічних зон. Виробництво сільськогосподарської продукції, її промислова переробка, зберігання і реалізація в межах окремих підприємств, районів і областей створюють додаткові умови для більш раціонального використання землі, виробничих фондів, трудових і фінансових ресурсів, сприяють зменшенню затрат на виробництво агропромислової продукції та підвищенню економічної ефективності агропромислового виробництва.

Система збалансованих показників (Balanced Scorecard, BSC (збалансована система оціночних індикаторів)) – управлінська і стратегічно – вимірювальна система, яка трансформує місію й стратегію організації у збалансований комплекс інтегрованих показників. Дану систему доцільно розглянути як можливий інструмент для оцінки ефективності діяльності підприємств аграрної сфери.

Система збалансованих показників може застосовуватися для досягнення таких цілей: роз'яснення прийнятої стратегії, доведення стратегії до співробітників всіх рівнів, узгодження із стратегією завдань підрозділів та персональних цілей співробітників, виявлення й координація стратегічних ініціатив, періодичний і систематичний перегляд стратегії, установлення зворотного зв'язку для коригування стратегії.

На сьогоднішній день не існує загальновизнаного переліку та методики формування оціночних показників при впровадженні збалансованої системи. Проте при їх формуванні необхідно дотримуватися наступних вимог:

- адекватність системи показників завданням оцінки, тобто можливість за їх допомогою забезпечити оцінку потенціалу підприємства, рівня його відповідності вимогам внутрішнього та зовнішнього середовища;
- можливість чіткого визначення алгоритмів розрахунку показників діяльності, що забезпечує тотожність розуміння їх економічної сутності та тлумачення фахівцями-експертами;
- охоплення показниками найважливіших характеристик системи аграрного підприємства, в яких віддзеркалюються вимоги цільового ринку та можливості щодо їх задоволення;
- наявність інформаційного забезпечення для кількісного визначення показників;
- можливість чіткого визначення критеріальних меж (значень показників) як бази для ідентифікації рівня адаптаційних можливостей підприємства.

Основні перепони у процесі створення цієї системи.

По-перше, можуть виникати структурні недоліки. Обрані оціночні показники, як правило, загальні й не вказують працівникам на необхідну для досягнення успіху поведінку. Крім того, обрані показники не можуть бути базою для вирішення питання про розміщення ресурсів, визначення стратегічних ініціатив і створення фінансової підтримки.

По-друге, можуть виникати організаційні недоліки. BSC не може бути створена способом запозичення досвіду передових компаній, оскільки методики індивідуальні й можуть бути незастосовними до діяльності конкретного підприємства, що діє в інших ринкових умовах.

Крім того, принципово важливим є наявність достатньої кількості ресурсів для здійснення відповідних інвестицій; готовність підприємства до перетворень, що виражається у наявності відповідної корпоративної культури, інформаційної інфраструктури та наявності достатньої кількості кваліфікованого управлінського персоналу.

ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ГАЛУЗІ КОНЯРСТВА

Босенко В. С., студ. 3 курсу БТФ, спец. „Технологія … продукції тваринництва”
Науковий керівник: ст. викл. Ільченко О.В.

Конярство в Україні завжди було галуззю загальнодержавного значення, функціональна спрямованість якої змінювалась в залежності від розвитку соціально-економічних відносин.

Нині роль і значення коней у народному господарстві держави має комплексний характер. Племінних коней використовують для поліпшення існуючих та створення нових, більш досконалих порід, які б відповідали вимогам європейських і світових стандартів. Використовують як тяглову силу у колективних, приватних і фермерських господарствах, для перевезень вантажів під час заготівлі кормів, обслуговуванні тваринницьких ферм, по догляду за масивами лісів та інше.

Чисельність коней в Україні – один з основних показників, який визначає значення цієї галузі у економіці держави. За станом на 1.01.2003 року поголів’я коней в усіх категоріях господарств становило 684,3 тис. голів, в т.ч. в господарствах населення 454,4 тис. голів.

Загальна чисельність поголів’я коней в Україні за останні роки зменшилась на 5,3%. За минуле десятиріччя показник відтворення – вихід лошат від 100 кобил – мав тенденцію спаду і складав 31-33 лошати в цілому по Україні.

Ресурси конярства є в усіх природно-кліматичних зонах України. Найбільша їх кількість зосереджена в 7 областях Полісся – 46,8%, в зоні Лісостепу – 37,5%, а в Степовій – 15,6% від загального поголів’я коней. В приватному секторі Полісся зосереджено 50% коней, 34,4% в Лісостепу і лише 15,6% в Степовій зоні.

За останні роки різких змін зазнала структура ведення галузі по основних напрямках. Спостерігається значне скорочення чисельності племінних, спортивних та робочих коней. За чисельністю поголів’я абсолютну більшість (90%) складають коні робочо-користувального напрямку, 6% - племінного, 3,8% - спортивного і лише 0,2% - продуктивного.

До числа найважливіших показників економічної ефективності конярства відноситься рівень продуктивності праці. Витрати праці на одиницю продукції в м'ясному конярстві значно нижче, ніж в інших галузях тваринництва.

В останні роки продуктивність по окремих видах тварин має тенденцію до зменшення і значно нижче їх біологічних потенційних можливостей, а це в свою чергу, призвело до зниження валового виробництва м'яса.

Практично усі регіони України є значним резервом для розвитку м’ясного конярства при конюшенно-пасовищному утриманні коней. Все це дає підстави для розвитку галузі м’ясного конярства, при раціональному веденні якої можливо мати додаткове джерело м’ясних продуктів.

Таким чином, приходимо до висновку, що при розвитку галузі можна отримати суттєвий прибуток. Проте галузь конярства на сьогодні неконкурентноспроможна і не дає бажаних результатів економічної ефективності в сучасних умовах господарювання.

Відбувається значне скорочення чисельності племінних, спортивних та робочих коней. Показник відтворення в цілому по Україні має тенденцію спаду. Залишається незадовільний (неефективний) стан структури поголів'я коней. В племінних господарствах й надалі відчувається відсутність висококласних жеребців-плідників.

Основною причиною, яка стримує розвиток конярства в Україні є відомча роз'єднаність суб'єктів конярства, недосконала структура їх управління, яка не дозволяє здійснювати єдину політику щодо розвитку галузі конярства.

СУЧАСНИЙ СТАН ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АГРАРНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ

Вялков А. М., студ. 4 курсу, ФЕІМ, напрям підготовки «Менеджмент»
Науковий керівник : к.е.н, доцент каф. економіки Коблянська І.І.

За наявного ресурсного потенціалу та природно-кліматичних особливостей аграрний сектор України є однією з найперспективніших галузей країни. В свою чергу, наявність ресурсів та відповідних умов ще не означають успішне функціонування та розвиток галузі. Ефективність аграрного виробництва формується за рахунок сучасних технологій та використання сучасної сільськогосподарської техніки.

На сьогоднішній день своєчасне оновлення машино-тракторного парку – одне із найактуальніших завдань ефективного розвитку аграрного сектору. Разом з тим, вирішення цього завдання значно ускладнене через обмеженість інвестицій в галузь, що спричинена нестачею власних фінансових джерел сільськогосподарських підприємств та «недоступністю» кредитних ресурсів.

Сучасний стан технічного забезпечення аграрного сектору можна охарактеризувати як кризовий. Так, аграрні підприємства забезпечені основними сільськогосподарськими машинами на 40-58 %, при цьому понад 90% наявних технічних засобів відпрацювали свій амортизаційний строк. За період з 2008 по 2013 рр. знизилась кількість комбайнів: зернозбиральних – на 32%, кукурудзозбиральних – на 52,1 %, картоплезбиральних – на 10,5 %. За даними Міністерства аграрної політика та продовольства України, рівень зношеності техніки та обладнання у сільському господарстві станом на 01.05.2013 р. становив 70 % (у т. ч. тракторів – близько 78 %, зернозбиральних комбайнів – близько 72 %). Через фізичне зношення та технічні несправності щорічно не використовується 25-35 % тракторів, комбайнів та інших сільськогосподарських машин.

Показники оновлення машинно-тракторного парку сільськогосподарських підприємств не відповідають потребі. За даними Міністерства аграрної політики та продовольства України, щорічні потреби в оновленні машинно-тракторного парку АПК становлять: 40 тис. од. тракторів (у т.ч. з тяговою силою типу Т-150 − 10 тис. од.); 7,5 тис. од. зернозбиральних комбайнів; 2,1 тис. од. кормозбиральних комбайнів; 50 тис. од. ґрунтообробних та посівних машин. Водночас, протягом 2013 р. у сільськогосподарські підприємства надійшло 10091 тракторів, а вибуло 10506 шт.; кукурудзозбиральних комбайнів – 148 шт., а вибуло 292 шт.; кормозбиральних – 549 шт., а вибуло 941 шт.

Основними причинами низького рівня матеріально-технічного забезпечення сільськогосподарських підприємств є: зростання цін на нову сільськогосподарську техніку; зниження обсягів державної підтримки оновлення машино-тракторного парку за рахунок програми фінансового лізингу; нерозвиненість вітчизняного сільськогосподарського машинобудування, продукція якого не відповідає сучасним вимогам аграрного виробництва.

Переважна більшість вітчизняної техніки купується сільськогосподарськими підприємствами за власні кошти. Так, за даними Міністерства аграрної політики та продовольства України, у 2013 р. з 7656 одиниць техніки вітчизняного виробництва сільгосппідприємствами за власні кошти було придбано 7418 од. (або 96,9 %) такої техніки; за рахунок державної підтримки на умовах кредиту, лізингу та часткової компенсації вартості техніки – 209 од. (2,7 %); за іншими програмами державної підтримки (регіональні програми та програма підтримки фермерських господарств) – 24 од. (0,3 %); на умовах ф'ючерсних контрактів – 5 од. (0,1 %). Отже, технічний стан аграрного виробництва та його розвиток значною мірою залежить від фінансових можливостей агровиробників.

Про фінансові можливості сільськогосподарських виробників свідчать такі дані: за підсумками фінансової діяльності великих та середніх підприємств України у 2013 році 24% від всієї кількості підприємств сільського господарства стали збитковими. У порівнянні з 2012 роком цей показник збільшився на 5,1 пункти. У грошовому еквіваленті сума збитку, одержаного підприємствами у 2013 році, збільшилась майже на 3 млрд гривень або на 73,3% і склала 7 млрд гривень.

Отже, можна зробити висновок про те, що сучасний стан матеріально-технічної бази сільськогосподарського виробництва не сприяє забезпеченню стабільного та сталого розвитку агровиробників, але водночас залежить, переважно, від їхнього фінансового стану. Відповідно, задля забезпечення позитивних зрушень у цій сфері вкрай необхідна державна підтримка, зокрема, заходи щодо: стимулювання пільгового кредитування агровиробників (державні гарантії за кредитами); удосконалення технічної політики (сприяння розвитку програм з обміну технологіями між країнами); удосконалення амортизаційної політики; розвитку ринкової інфраструктури в аграрному секторі тощо.

Список використаної літератури:

1. Сільське господарство України за 2013 рік [Статистичний збірник] / Державна служба статистики України. – К., 2014. – 386 с

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА

Гаркуша А.В., студ. 4-го курсу, напрям «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент каф. економіки Коблянська І. І.

З огляду на значимість аграрного сектору у забезпеченні продовольчої безпеки держави та його ролі в економіці України, слід констатувати об'єктивну необхідність підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарської продукції (та підприємства в цілому), а відтак й ефективності аграрного виробництва.

До основних проблем розвитку аграрного сектору економіки можна віднести нестабільність конкурентних позицій вітчизняної сільськогосподарської продукції на зовнішніх ринках внаслідок незавершення процесів адаптації до європейських вимог щодо якості та безпечності харчових продуктів та відсутність у сільськогосподарських товаровиробників мотивації до дотримання агроекологічних вимог. За таких умов на особливу увагу заслуговує стратегічне планування як складова системи стратегічного управління на сільськогосподарському підприємстві. Формування досконалої системи стратегічного планування є визначальною передумовою розвитку галузі зокрема та держави загалом.

Процес стратегічного планування в аграрній сфері здійснюється у такі етапи:

1) визначення мети функціонування підприємства;
2) оцінка зовнішнього середовища функціонування економічного суб'єкта та чинників, які мають вплив на результати його діяльності;
3) аналіз конкурентного середовища та оцінка впливу сил конкуренції на функціонування економічного суб'єкта;
4) порівняння фактичних результатів господарювання з досягненнями передових підприємств в галузі та визначення конкурентної позиції економічного суб'єкта на ринку;
5) оцінка внутрішнього потенціалу підприємства, його ресурсів, системи управління тощо;
6) визначення місії підприємства та формування довгострокових цілей;
7) моделювання сценаріїв розвитку з урахуванням ймовірності настання тих чи інших подій;
8) оцінка стратегічних альтернатив, а саме: можливість виходу на нові ринки, зміни маркетингової позиції та каналів реалізації, розширення виробництва, використання якісніших ресурсів тощо;
9) вибір та формулювання стратегії підприємства або набору стратегій;
10) розроблення стратегічних планів та програм, які включають систему тактичних та оперативних планів, а також детальну програму дій та графік робіт;
11) формування стратегічного бюджету.

Щоб стабілізувати аграрну діяльність і нарощувати темпи її розвитку, об´єктивно необхідним є проведення подальших наукових розробок та практичне здійснення стратегічного управління сільськогосподарським виробництвом, розробка стратегії розвитку аграрної сфери на всіх рівнях: державному, регіональному, локальному. Це сприятиме зміцненню продовольчої безпеки держави в умовах поглиблення світових інтеграційних процесів. Необхідно вказати, що визначальною проблемою для аграрної сфери економіки України є відсутність чітких стратегічних і тактичних пріоритетів розвитку галузей АПК.

Отже, в умовах жорсткої конкуренції та динамічності аграрного ринку, здійснення стратегічних досліджень повинно базуватись на системному підході, тобто не тільки зосереджувати увагу на дослідженні внутрішніх параметрів функціонування аграрних підприємств, але й на виробленні довгострокової стратегії, яка б дозволила вчасно реагувати на зміни зовнішнього середовища. Відтак, для ефективного сталого розвитку підприємств аграрної сфери важливого значення набуває стратегічне планування, що дозволяє визначити можливості та загрози для ефективного функціонування аграрних підприємств, які існують в зовнішньому середовищі, а також формувати та реалізовувати стратегії, які б забезпечили досягнення цілей їх розвитку та зміцнили конкурентні позицій як на внутрішньому так і на зовнішньому ринках у довгостроковій перспективі.

Список використаної літератури:

1. Ісаченко Д.А. Практика стратегічного планування розвитку регіонів/ Д.А. Ісаченко// Регіональна економіка. – 2009.
2. Стратегія розвитку аграрного сектору економіки на період до 2020 року [Електронний ресурс]//. – Режим доступу: http://www.organic.com.ua
3. Стратегічне управління / О.М. Тищенко, Т.М. Хміль, С.К. Василик та ін / Підручник – Х.: ВД «Інжек», 2009

СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Глухова О.В., студ. 4 курсу ФЕІМ, спец. «Економіка і менеджмент»
Науковий керівник: доц.. Пізняк Т.І.

В умовах ринку однією з найважливіших функціональних стратегій підприємства є кадрова стратегія.

Кадрова стратегія (стратегія управління персоналом) – це специфічний набір основних принципів, правил і цілей роботи з персоналом, конкретизованих з урахуванням типів організаційної стратегії, організаційного і кадрового потенціалу, а також типу кадрової політики.

Існує два типи кадрових стратегій:

1) стратегії організацій, головним продуктом діяльності яких є самі кадри.

У даному випадку кадрові стратегії мають самостійне значення і є генеральними для організацій.

2) організації, у яких персонал є одним з факторів їхньої діяльності.

У даному випадку кадрова стратегія належить до групи функціональних, тобто підлеглих задачі реалізації головної стратегії. Тому вона залежить від останньої, розвиває і деталізує її.

Так, диверсифіковану стратегію варто використовувати великим підприємствам, що здійснюють різні напрямки діяльності, підрозділи яких функціонують у різних природнокліматичних зонах, з різною демографічною ситуацією, станом ринку праці, культурними традиціями і т.д. При цьому основною задачею даної стратегії є забезпечення незалежного розвитку об'єктів на основі взаємної підтримки і взаємодопомоги.

У невеликих, вузькоспеціалізованих підприємствах, які функціонують на одному ринку, які мають однорідний склад персоналу, доцільно використовувати концентровану кадрову стратегію.

Здійснення зовнішньоекономічної діяльності підприємством, випуск продукції, яка була б конкурентоспроможною на зарубіжних ринках, залежить не тільки від технічного оснащення підприємства, наявності сучасних технологій, чітко поставленої системи контролю якості продукції, маркетингових досліджень ринкового середовища та послідовного впровадження концепції просування товарів на зарубіжні ринки, а й від кваліфікації співробітників підприємства, ефективного управління персоналом. Управління персоналом набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху у реалізації його стратегії розвитку.

Управління персоналом можна визначити як діяльність, що спрямована на досягнення найефективнішого використання працівників для досягнення цілей підприємства та особистісних цілей. Перші, традиційно, пов'язуються з забезпеченням ефективності підприємства. Причому ефективність іноді розуміється у вузькому значенні - як отримання максимального прибутку. Однак дедалі частіше ефективність розглядається не тільки в економічному плані - як економічність, якість, продуктивність, нововведення, прибуток, а і в більш широкому контексті й пов'язується з такими поняттями особистісного, психологічного плану, як задоволеність співробітників своєю працею, участю у трудовому колективі підприємства, високий рівень самооцінки колективу, мотивація персоналу до ефективної праці.

Система управління персоналом на сучасному с/г підприємстві є наймогутнішим інструментом забезпечення конкурентоздатності й розвитку. Тому виникає необхідність у підвищенні ефективності системи управління персоналом з урахуванням вимог ринкової економіки. Управління персоналом як багатогранний і винятково складний процес має свої специфічні властивості і закономірності та повинне придбати системний характер і завершеність на основі комплексного рішення кадрових проблем, впровадження нових і удосконалення існуючих форм і методів роботи.

Управління персоналом містить у собі цілий комплекс заходів, пов’язаних з професійним пристосуванням працівників та формування персоналу, а також його плануванням, аналізом показників праці, витрат на персонал, вивченням ринку трудових ресурсів, а також внутрішніх джерел розвитку персоналу, забезпеченням соціально-психологічних умов взаємодії підрозділів, взаємовідносинами у колективі, запобіганням конфліктів.

Отже, головне, що складає сутність управління персоналом, - це системне, планомірно організований вплив за допомогою взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів на процес формування, розподілу, перерозподілу робочої сили на рівні підприємства, на створення умов для використання трудових якостей працівника (робочої сили) в метою забезпечення ефективного функціонування підприємства і всебічного розвитку зайнятих на ньому працівників. Також, важливим фактором щодо підвищення ефективності управління персоналом на с/г підприємстві є наявність та зміст політики розвитку персоналу, яка повинна передбачати наявність адаптаційних програм, систем і програм навчання, підвищення кваліфікації та можливості саморозвитку особистості.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ

Горленко Ю.М., студ. 2 курсу ФЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: ст. викладач Руденко Л.І.

Головним завданням агропромислового комплексу, як провідного сектору економіки України, є забезпечення продовольчої безпеки держави на рівні, що забезпечує потреби населення в продуктах харчування не менше 80% від раціональних норм споживання за рахунок власного виробництва, та ефективне використання експортних можливостей збуту лишків продовольства. В економіці України агропромисловий комплекс значною мірою впливає на соціально-економічне становище суспільства. Україна відноситься до країн з найнижчим рівнем державної підтримки умов відтворення у сільському господарстві з розрахунку на 1 га ріллі. Як наслідок, господарства переходять на моновиробництво окупної, як правило, експортоорієнтованої продукції, руйнуються сівозміни, деградують ґрунти. Значна частина працездатного населення витісняється з сільськогосподарських підприємств в особисті селянські господарства. Посилюються безробіття та міграційні процеси. Рівень оплати праці у сільському господарстві на 40% нижчий середнього по економіці. Проблемам розвитку агропромислового комплексу присвячено праці провідних вчених аграріїв, таких як: Богданова О.О., Болдуєв М.В., Бородіна О., Чубань В., Шпикуляк О., Щекович О., та ін.

Сільське господарство країни є проблемною нестабільною галуззю, яка практично не забезпечена сучасною технікою та новими технологіями, що призводить до низької продуктивності виробництва та не конкурентоспроможності сільськогосподарської продукції на світовому ринку.

Однією з ключових проблем агропромислового виробництва України досі є низький ступінь освоєння підприємствами сучасних інноваційних технологій, через що у галузі автоматично унеможливлюється процес зниження собівартості сільськогосподарської продукції та зростання її якості і безпечності, які б відповідали міжнародним стандартам.

У країні простежується тенденція до значного скорочення посівних площ під озиминою при низькій якості робіт, недофінансування гектара. Великий відсоток площ засіяний в неоптимальні терміни,що призводить до серйозного падіння врожайності.

В умовах глобалізації економіки України стратегія розвитку агропромислового комплексу та й сільського господарства має базуватись на:збільшенні експортного потенціалу вітчизняних виробників сільськогосподарської продукції; налагодженні сучасної інфраструктури аграрного ринку за допомогою створення інфраструктури для консалтингу, навчання та підвищення кваліфікації фермерів і сільськогосподарських спеціалістів;посиленні кооперації виробників сільськогосподарської продукції; покращенні соціальної сфери шляхом створення розвиненої інфраструктури на селі.

Для виведення агропромислового комплексу із кризового стану в умовах глобалізації економіки повинна бути розроблена фундаментальна довгострокова програма стабільних зовнішньоекономічних відносин з торгівельними партнерами, які вигідні для обох сторін.

Розв'язання проблем розвитку агропромислового комплексу України лежить у площині як аграрної, так і регулятивної, регіональної та соціальної політики. Щодо першої, то йдеться саме про підтримку прагнень виробників сільськогосподарської продукції здійснювати її зберігання,переробку, реалізацію, що дає можливість значно збільшити власні доходи, створити робочі місця, поліпшити добробут сільських жителів. Загально визнаним напрямом сільського розвитку є диверсифікація діяльності, у тому числі створення сприятливих умов для поширення її несільськогосподарських видів у сільській місцевості.

В процесі реалізації регіональної політики мали би враховуватись інтереси щонайменше для досягнення таких цілей: забезпечення високого рівня якості життя людини; максимального наближення послуг, що надаються органами публічної влади, до споживачів; розбудови та модернізації інфраструктури, що слугуватиме підвищенню інвестиційної привабливості регіонів; забезпечення розвитку людських ресурсів;впровадження заходів державного регулювання. Сільська складова соціальної політики пов'язана з необхідністю подолати низький рівень доступу сільського населення до базових послуг (якісна освіта, охорона здоров'я, культура, фізична культура, спорт, інформація, тощо) і забезпечити йому соціально рівні з іншими категоріями населення можливості споживання цих послуг.

Отже, сьогодні існує нагальна потреба прийняття в аграрному секторі невідкладних та ефективних заходів з метою припинення подальшого розвитку негативних тенденцій і забезпечення зростання масштабів виробництва більшості видів сільськогосподарської продукції, покращення якості продукції,поліпшення цінової кон'юнктури на споживчому ринку,тощо. Для сприяння розвитку галузі сільського господарства та забезпечення підвищення конкурентоспроможності аграрної продукції в умовах глобалізації, Україні необхідно, використовуючи передовий світовий досвід, не просто переносити його в площину свого розвитку, а гармонізувати його з українськими економічними реаліями та історичним розвитком галузі країни.

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА МОЛОКА НА ПРИКЛАДІ ТОВ АФ“ ВІКТОРІЯ”

Горьковський В.В., студ. 7 курсу, ІЗО, спец.«Економіка підприємства»,
Науковий керівник: к.е.н., доцент Пилипенко В.В.

Сталий економічний розвиток України, її прагнення приєднатися до європейського співтовариства зумовлюють пошук шляхів підвищення ефективності виробництва, в тому числі й у сільському господарстві. Аграрне питання та пов’язані з ним продовольчі проблеми залишаються вузловими при вирішенні завдань успішного розвитку будь-якої країни.

Одним із пріоритетних напрямів економічної діяльності в Білопільському регіоні є розвиток молочної галузі. Помірний клімат та наявність значних площ природних кормових угідь роблять його сприятливим для розвитку молочного скотарства. Завдяки природному зменшенню радіоактивності та застосуванню відповідної системи контрзаходів в сучасних умовах регіону можна отримувати якісну і безпечну молочну продукцію власного виробництва для забезпечення продовольчих потреб населення.

Отже, підвищення ефективності виробництва молока в Білопільському регіоні є актуальним завданням. Економічна ефективність виробництва молока – це його результативність при забезпеченні економічності виробництва, раціональному використанні ресурсів, зниженні вмісту радіонуклідів в одиниці продукції.

Рівень рентабельності виробництва молока ТОВ АФ“ Вікторія” у 2013 році порівняно з 2009 роком збільшився на 10 п.в., причинами цього стало збільшення прибутку від реалізації всієї товарної продукції на 1077 тис. грн.., або на 102.5 %. Собівартість реалізації на 1 ц теж зросла на 80,8%. Але визначальним фактором, що вплинув на рівень рентабельності є прибуток, тому що він зростає більш швидкими темпами ніж собівартість.

Рівень товарності у 2013 році порівняно з 2009 роком зменшився на 5,8п.п., це сталося за рахунок того, що деяка частина виробленого молока пішла на годівлю худоби та птиці та на переробку.

Виробництво молока у 2013 році порівняно з 2009 роком збільшилось на 6690 ц або на 22%, причинами цього стало впровадження прогресивної технології виробництва молока, покращення умов утримання тварин, покращення кормової бази та генетичного складу корів. Збільшення виробництва молока призвело до збільшення його реалізації на 8431 ц або на 32%. Також зросла ціна реалізації на 69.9 %. Затрати праці збільшились на 3.5% (хоча затрати на 1 ц молока зменшились на 13.8%, а на 1 корову – на 4.2%).Отже, виробництво молока на даному підприємстві є ефективним та обґрунтованим.

Під ефектом слід розуміти такий обсяг та якість екологічно безпечного молока, що буде користуватися попитом і забезпечить одержання прибутку від кожної реалізованої одиниці продукції. На ефективність виробництва молока впливає ряд факторів, головними серед яких є: рівень спеціалізації та концентрації виробництва, продуктивність корів та рівень їх годівлі, рівень собівартості та реалізаційних цін. Аналіз результатів групувань свідчить, що доцільно зберегти великі спеціалізовані підприємства. Це дасть змогу поліпшити кількісні та якісні параметри галузі молочного скотарства.

На даному етапі розвитку продуктивних сил і виробничих відносин відродження молочної галузі необхідно здійснювати інтенсивно-екстенсивним шляхом на основі зміцнення кормової бази та удосконалення технології виробництва продукції. Кормову базу слід зміцнювати шляхом поліпшення природних кормових угідь, що внаслідок низької родючості та високої кислотності ґрунтів доцільно проводити в два етапи: на першому необхідно здійснити докорінне поліпшення, на другому через кожні 2-3 роки – поверхневе поліпшення, а також розвитку польового кормовиробництва, зокрема, вапнування кислих ґрунтів, внесення органічних і мінеральних добрив, застосування інтенсивних технологій вирощування кормових культур. Оптимізована структура посівних площ сільськогосподарських культур у контексті розвитку молочного скотарства дозволить підприємствам забезпечити потребу в кормах і сприятиме виробництву екологічно безпечного молока.

Основними напрямами підвищення продуктивності молочної худоби за результатами кореляційно-регресійного аналізу слід вважати поглиблення спеціалізації підприємств на виробництві молока, поліпшення рівня годівлі, підвищення погодинної продуктивності праці, рівня її оплати, збільшення виходу приплоду в розрахунку на 100 корів. Підвищення середньої ціни реалізації молока стане можливим на основі поліпшення якості продукції, пошуку вигідних каналів її збуту. Середня собівартість центнера кормових одиниць для виробництва молока ТОВ АФ“ Вікторія” не повинна перевищувати (8) грн.

УПРАВЛІННЯ ОПЕРАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ МОЛОКОПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Желіба А.В., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Адміністративний менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доц. Лозинська І.В.

Операційна діяльність – це основна діяльність підприємства, а також інші види діяльності, які не є інвестиційною чи фінансовою. До фінансової діяльності належить діяльність, яка призводить до змін розміру і складу власного та позикового капіталу підприємства. Інвестиційна діяльність охоплює придбання та реалізацію тих необоротних активів, а також тих фінансових інвестицій, які не є складовою частиною еквівалентів грошових коштів.

Проблемі ефективного управління господарською діяльністю підприємства приділено значну увагу. Серед представників зарубіжних шкіл варто відзначити результати досліджень Л. Роджера, Д. Ньюмена, А. Чендлера, Т. Левітта, П. Друкера, Дж. Р. Бермана, Г. Армстронга, Д. Сондерса, В. Вонга, І. Ансоффа та ін. Водночас розуміння концепцій управління ефективністю буде неповним без згадки про внесок отриманий вітчизняними дослідниками, серед яких слід відмітити результати отримані Н. Брюховецькою, Й. Завадським, С. Ілляшенком, П. Саблуком, Р. Костюкевичем, А. Чухно, В. Гуменюком тощо.

Економічна сутність операційної функції в аграрному секторі полягає у створенні під час процесу перетворення ресурсів доданої вартості, що визначається як різниця між ціною, яку споживачі готові платити за аграрну продукцію, та затратами за спожиті ресурси. Тому операційна система аграрного підприємства може вважатися ефективною тоді, коли операційна функція забезпечує отримання доданої вартості. Підвищенню ефективності операційної системи сприяє усунення чи перетворення збиткових операцій у прибуткові, що зменшує витрати на ресурси та процес їх перетворення і за рахунок цього збільшує додану вартість.

В умовах переходу до ринку суттєво зростає роль стратегічного управління в аграрних підприємствах. Операційна функція, реалізуючи основну мету (перетворення ресурсів в аграрну продукцію), повинна забезпечити досягнення аграрним підприємством явної компетентності та конкурентноздатності, тобто виробляти продукцію краще, ніж його конкуренти.

Обов‘язками операційних менеджерів (керівників виробничих підрозділів) аграрних підприємств є формування (при взаємодії з іншими службами) плану розвитку виробництва в своєму виробничому підрозділі на тривалу перспективу згідно стратегічного плану підприємства, розробка короткострокового плану виробництва, забезпечення виконання виробничого плану (організація процесу виробництва), зокрема, контроль виробничих процесів.

Головним інструментом управління виробничими витратами в сучасних умовах має бути планування, що сприяє зростанню прибутковості підприємств. Складовою управлінського механізму є бюджетування. Останнє забезпечує взаємоузгодженість і взаємодію всіх функцій управління з метою досягнення встановлених цілей, створює необхідну інформаційну базу для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Об’єктами управління господарською діяльністю підприємства є доходи, витрати, фінансові результати, грошові потоки та ризики. Взаємозв’язок цих складових полягає у тому, що зміна величини одного з них, призводить до зміни іншого, і істотно може впливати на фінансові результати підприємства, його фінансову стійкість та темпи економічного зростання. Тому витрати на виробництво продукції є одним з основних об’єктів управління на мікрорівні.

Одним із важливих секторів економіки України у формуванні продовольчої безпеки держави й експортного потенціалу країни є молокопродуктовий підкомплекс. Його сутність полягає в взаємопов’язаному та збалансованому функціонуванні сукупності різних галузей складної інтеграційної системи «виробництво молока – переробка – реалізація молочної продукції». Розвиток соціально орієнтованого ринку України та її наміри вступити до СОТ зумовили невідкладну потребу розв’язання актуальних проблем функціонування підкомплексу, і зокрема, переробної галузі.

Перебудова управління молокопереробними підприємствами в умовах формування ринкових відносин передбачає зміни в системі контролю, за допомогою якого виявляється фактичний стан справ на підприємстві, визначаються причини різного роду відхилень від норм виробництва, виявляються невикористані чи втрачені резерви та ресурси. Діюча система контролю повинна бути організована як по горизонталі (види діяльності підприємства), так і по вертикалі (центри відповідальності та місця виникнення витрат) для задоволення оперативних потреб управління виробництвом.

Отже, ефективність управління господарською діяльністю характеризується отриманими результатами. Мета системи управління операційною діяльністю залежить від прийнятої стратегії забезпечення конкурентоспроможності розвитку підприємства на ринку та його поточних завдань на плановий період. Тому результат можна оцінювати за показниками приросту прибутку, доходу, підвищення ринкової вартості підприємства, зростання рентабельності інвестицій у капітал підприємства чи збільшення суми створюваної на підприємстві доданої економічної цінності.

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА ТА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

Забара Ю.О., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Економіка підприємства»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Пилипенко В.В.

Ефективна діяльність підприємства залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього майнового потенціалу, але і від компетенції персоналу й ефективності його внутрішньої організації. Для успішного формування та реалізації будь-яких елементів потенціалу потрібні, насамперед, правильно підібрані кадри, якісне їх навчання, організаційна культура, тісне співробітництво, можливості для вияву ініціативи, база знань, матеріальне та нематеріальне стимулювання.

У сучасній практиці управління трудовими ресурсами велике значення мають і такі поняття як «кадри» і «кадровий потенціал».

Кадри - це основний (штатний) склад кваліфікованих працівників організацій, державних установ, професійних, громадських та інших організацій. Категорія "кадровий потенціал" не ідентична категорії "кадри". У це поняття включаються не тільки власне кадри, а й певний рівень спільних можливостей кадрів для досягнення заданих цілей. Кадровий потенціал – це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал. Він має властивість цілісності, принципово відмінним від властивостей, притаманних потенціалу кожного працівника зокрема.

Основними складовими, що формують кадровий потенціал підприємства, є:

- оплачувана праця найманих працівників по створенню товарів (послуг), що реалізуються на ринку;
- створювана оплачуваною працею працівників інтелектуальна власність (секрети виробництва, технології, патенти і т.ін.), що відображується в балансі підприємства, але не призначена для продажу як товар;
- створювана працівниками підприємства, але не оплачувана і, відповідно, не відбита в балансі інтелектуальна власність у вигляді бізнес-ідей, а також ділові зв'язки й особистий імідж співробітників;
- організаційна культура підприємства — унікальна для кожної організації сукупність формальних і неформальних норм або стандартів поведінки, яким підкоряються члени організації;
- структура влади та її компетентність;
- система винагород і способів їхнього розподілу;
- цінності, унікальні для даної організації;

Перераховані складові зумовлюють той факт, що саме кадровий потенціал характеризується найбільшою активністю та найменшою передбачуваністю розвитку порівняно з іншими елементами системи ресурсів підприємства. Люди не є пасивним об'єктом управління, вони активно змінюють себе, свої особистісні та професійні характеристики, ставлення до праці, керівництва та до підприємства взагалі. Таким чином працівники впливають на процес прийняття рішень, які пов'язані з їх інтересами та змінюють вартість конкретного працівника та кадрового потенціалу в цілому.

Сьогодні одним з ключових чинників підвищення ефективності діяльності підприємства є відношення до кадрів підприємства. Щоб мати висококваліфікованих фахівців потрібно створити у них стимул до ефективної роботи, керівники вимушені використовувати систему управління кадровим потенціалом. Нові умови господарювання на підприємствах висувають нові вимоги до формування й використання їхнього кадрового потенціалу.

Розвиток кадрового потенціалу виступає важливим стратегічним напрямком розвитку кожного підприємства та засобом досягнення стійких конкурентних переваг в умовах жорсткої конкурентної боротьби. Для того, щоб діяльність окремого підприємства була успішною та прибутковою, щоб підприємство мало стійку позицію на ринку серед конкурентів, потрібно постійно розвиватись та вдосконалюватись; треба безперервно планувати та підтримувати високий кадровий потенціал.

Високий інтелектуальний рівень підприємства в будь-якій сфері приваблює висококваліфікований персонал, що надає можливість для створення унікального поєднання професійних здібностей, що в свою чергу безпосередньо забезпечує кадровий потенціал підприємства з високою конкурентоздатністю. Підвищенню ефективності формування і використання кадрового потенціалу підприємства сприяє скорочення втрат робочого часу та забезпечення його раціонального використання, удосконалення режимів праці і відпочинку. Важливими резервами підвищення ефективності формування і використання кадрового потенціалу підприємства є зростання продуктивності праці та підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб підприємства, поліпшення системи перепідготовки кадрів, а також поліпшення умов праці.

КАДРОВА БЕЗПЕКА ЯК ПІДСИСТЕМА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Кратенко Н.В., студ. 5 курсу ФЕіП, спец. „Економіка підприємства”
Науковий керівник: к.е.н., доцент. Пилипенко Н.М.

На сучасному етапі еволюції методів управління в організаці на перший план все чіткіше постає людина (персонал), як найголовніший інструмент провадження ефективної діяльності компанії. Персонал компанії впливає на всі аспекти життєдіяльності організації, а також невід'ємно пов'язаний з її економічною безпекою.

У центрі прогресивних концепцій управління знаходиться людина, що розглядається як найвища цінність. Виходячи із цього сучасні системи керування націлені на розвиток різноманітних здібностей працівників для того, щоб останні максимально ефективно були задіяні в процесі виробництва. Зростання ролі соціальної складової виробництва обумовлює якісні зміни систем керування організаціями, знаходить своє вираження в нових формах, методах і змісті кадрового менеджменту.

З погляду системного підходу сучасна виробнича організація являє собою складну соціотехнічну систему, у якій виділяються матеріально-речовинні й людський (особистісний) фактори розвитку виробництва.. Людський фактор перетворився в головний фактор виробництва, у зв'язку із чим усе більш активно використовується поняття “інвестиції в персонал”. У цей час персоналу організації притаманний високий динамізм розвитку. Він проявляється не тільки в прискоренні процесу оновлення професійних знань, умінь і навичок, але й в неухильному підвищенні ролі професійно важливих і ділових якостей працівників. Освіта, кваліфікація і рівень розвитку професійно важливих якостей виступають сьогодні основними якісними характеристиками персоналу. При цьому ефективність використання кадрового потенціалу організації залежить від збалансованості її основних компонентів - особистісного й матеріального факторів виробництва.Економічна безпека підприємства являє собою достатньо широке поняття, яке включає в себе фінансову, силову, інформаційну, технико-технологічну, правову а також кадрову безпеку, яка є одним з основних факторів економічної безпеки підприємства.

Кадрова безпека-це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і погрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом.

В сучасних умовах жорсткої ринкової конкуренції дуже важливого значення набуває економічна безпека всіх суб'єктів підприємницької та інших видів діяльності. Економічна безпека фірми (підприємства, організації) - це такий стан корпоративних ресурсів (ресурсів капіталу, персоналу, інформації і технології, техніки та устаткування, прав) і підприємницьких можливостей, за якого гарантується найбільш ефективне їхнє використання для стабільного функціонування та динамічного науково-технічного й соціального розвитку, запобігання внутрішнім і зовнішнім негативним впливам (загрозам).

Необхідність постійного дотримання економічної безпеки зумовлюється об'єктивно наявним для кожного суб'єкта господарювання завданням забезпечення стабільності функціонування та досягнення головних цілей своєї діяльності. Головним рівнем економічної безпеки підприємства є залежність, наскільки ефективно її керівництво і спеціалісти (менеджери) будуть спроможні уникнути можливих загроз і ліквідувати шкідливі наслідки окремих негативних складових зовнішнього і внутрішнього середовища.

Джерелами негативних впливів на економічну безпеку можуть бути:свідомі чи несвідомі дії окремих посадових осіб і суб'єктів господарювання (органів державної влади, міжнародних організацій, підприємств (організацій)- конкурентів.Збіг об'єктивних обставин (стан фінансової кон'юнктури на ринках даного підприємства, наукові відкриття та технологічні розробки, форс-мажорні обставини тощо). Залежно від суб'єктної обумовленості негативні впливи на економічну безпеку можуть мати об'єктивний і суб'єктивний характер. Об'єктивними вважаються такі негативні впливи, які виникають не з волі конкретного підприємства або його окремих працівників. Суб'єктивні впливи мають місце внаслідок неефективної роботи підприємства в цілому або окремих його працівників (передовсім керівників і функціональних менеджерів).

Кадрова безпека є комбінацією складових пов'язаних між собою складними і часто завуальованими зв'язками:безпека життєдіяльності, фізична безпека адміністративно-незалежна безпека , фізична безпека, інформаційна безпека, пенсійно-страхова, психолого-комунікаційна безпека, патріотична безпека, естетична безпека, кар`єрна безпека.

Таким чином, серед систем економічної безпеки підприємства та управління персоналом знаходиться кадрова безпеки як підсистема систем, яка гарантуватиме стабільне та максимально ефективне функціонування підприємства і високий потенціал розвитку в майбутньому.Змістом категорії «кадрова безпека» є характеристика стану економічної системи при якому відбувається ефективне функціонування всіх її функціональних складових, забезпечення захищеності та здатність протистоянь внутрішнім і зовнішнім впливам і загрозам пов'язаних з персоналом, змістовний та структурний аналіз, діагностика та прогнозування впливу діяльності персоналу на внутрішні та зовнішні показники вказаної економічної системи.

СУТНІСТЬ, ПРИЧИНИ, СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ІНФЛЯЦІЇ

Конвісар М. А., студ. 3 курсу спец. «Лісове та садове паркове господарство»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Ковальова О.М.

Інфляція являє собою одну з найбільш гострих проблем сучасного розвитку економіки в багатьох країнах світу, негативно впливаючи на всі сторони життя суспільства. Вона знецінює результати праці, знищує заощадження юридичних і фізичних осіб, перешкоджає довгостроковим інвестиціям і економічному зростанню. Висока інфляція руйнує грошову систему, провокує втечу національного капіталу за кордон, послаблює національну валюту, сприяє її витісненню у внутрішньому обігу іноземною валютою, підриває можливості фінансування державного бюджету. Інфляція є найефективнішим засобом перерозподілу національного багатства - від бідніших шарів суспільства до більш багатим, посилюючи тим самим його соціальне розшарування.

Інфляція - це знецінення грошей, зниження їх купівельної спроможності, дисбаланс попиту та пропозиції. У буквальному перекладі термін «інфляція» (від латинського inflatio) означає "здуття", тобто переповнення каналів обігу надлишковими паперовими грошима, не забезпеченими відповідним зростанням товарної маси. Лаконічно інфляції можна дати ще і таке визначення: інфляція - це підвищення загального рівня цін.

Суть інфляції полягає в тому, що національна валюта знецінюється по відношенню до товарів, послугам та іноземним валютам, які зберігають стабільність своєї купівельної спроможності. Деякі вчені-економісти до цього переліку ще й золото, надаючи йому як і раніше значення загального еквівалента.

Звичайно інфляція має у своїй основі не одну, а кілька взаємозалежних причин, і виявляється вона не тільки в підвищенні цін - поряд з відкритою цінової, має місце прихована, або пригнічена, інфляція, що проявляється перш за все в дефіциті, погіршенні якості товарів.

До найважливіших інфляційних причин зростання цін можна віднести наступні

1. Диспропорціональність - незбалансованість державних витрат і доходів, так званий дефіцит державного бюджету. Часто це дефіцит покривається за рахунок використання «друкарського верстата", що призводить до збільшення грошової маси і, як наслідок, до інфляції.

2. Інфляційно небезпечні інвестиції - переважно мілітаризація економіки. Асигнування на військові потреби ведуть до створення додаткового платоспроможного попиту і, отже, до збільшення грошової маси. Надмірні військові асигнування звичайно є головною причиною хронічного дефіциту державного бюджету, а також збільшення державного боргу, для покриття якого випускаються додаткові паперові гроші

3. Відсутність чистого вільного ринку і конкуренції як його частини. Сучасний ринок в значній мірі огополістичний. Олігополіст, прагнучи підтримати високий рівень цін, зацікавлений у створенні дефіциту (скороченні виробництва і пропозиції товарів).

4. «Імпортується інфляція», роль якої зростає зі зростанням відкритості економіки і тягне її в світогосподарські зв'язки тієї чи іншої країни. Можливості для боротьби у держави досить обмежені. Метод ревальвації власної валюти, іноді застосовується в таких випадках, робить імпорт більш дешевим. Але ревальвація робить і більш дорогим експорт вітчизняних товарів

5. Інфляційні очікування - виникнення в інфляції самопідтримки. Населення та господарські суб'єкти звикають до постійного підвищення рівня цін.

До основних наслідків інфляції відносяться

> Перерозподіл доходів і
> Відставання цін державних підприємств від ринкових
> Прихована державна конфіскація коштів через податки
> Прискорена матеріалізація грошових коштів
> Нестабільність економічної інформації
> Зворотній пропорційність темпу інфляції і рівня безробіття

На сучасному етапі економічного розвитку уникнути інфляції неможливо, вона стала невід'ємною рисою ринкової економіки. Завдання стоїть таким чином, щоб не допустити високих темпів інфляції, переростання її в гіперінфляцію, сприяти поступовому зниженню інтенсивності інфляційних процесів. Для подолання інфляційних процесів в економіці державний уряд повинен здійснювати антиінфляційну політику шляхом проведення монетарної політики.

МОНОПОЛІЇ І КОНКУРЕНЦІЯ. МОНОПОЛЬНИЙ ПРИБУТОК

Костюченко А. І., студ. 3 курсу спец. «Лісове та садове паркове господарство»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Ковальова О.М.

Проблема монополізму і його впливу на розвиток економічної системи людства — одна з головних тем економічної науки кінця XIX і протягом усього XX століття. Карл Маркс, а за ним В. І. Ленін стверджували, що поява монополій — ознака смертельної хвороби ринкової економіки, заснованої на приватній власності. Їхній прогноз розвитку цієї хвороби звучав так: монополії будуть руйнувати економіку, гальмуючи процес і підриваючи приватне підприємство.

Конкуренція — економічний процес взаємодії і боротьби товаровиробників за найвигідніші умови виробництва і збуту товарів, за отримання найбільших прибутків. Водночас — механізм стихійного регулювання виробництва в умовах вільних ринкових відносин.

Позитівні риси конкуренції. Вона є рушійною силою ринкової економіки. В умовах конкуренції перемагає той, хто створює якісну продукцію при найменших витратах виробництва завдяки використанню науково-технічних досягнень передової організації виробництва.

Монополія — виключне право (виробництва, торгівлі, промислу і т.п.), що належить одній особі, групі осіб (олігополія) чи державі.

Монополії мають позитивні риси. Завдяки привласненню високих прибутків монопольні структури мають більше можливостей фінансувати науково–дослідні роботи, впроваджувати новітню техніку і технологію, здійснювати перекваліфікацію працівників. Крім того, ефект "масштабу виробництва" великих підприємств дає змогу їм виробляти дешеву і якісну продукцію. Великі підприємства більш стійкі в умовах криз, що зменшує рівень безробіття і соціальну напругу у суспільстві.

До завоювання підприємцями монопольного становища на ринку ведуть такі основні шляхи, як конкуренція виробництва і централізація виробництва і капіталу. Монополії як господарські організації відіграють вагому роль у соціально-економічному розвитку будь-якої країни. Величезні монополістичні об’єднання вносять вагомий вклад у ВВП країни, забезпечують конкурентоспроможність національної економіки. І це є незаперечним фактом. Умови й особливості виникнення монополій безпосередньо пов'язані з рядом умов, за якими монополія існує. Серед них: відсутність досконалих замінників, відсутність можливості вільного входу на ринок (в галузь), тобто наявність вхідних бар'єрів (наявність у підприємств–монополістів патентів на продукцію чи застосовувану при її виробництва технологію; існування державних ліцензій; контроль монополістом джерел необхідної сировини чи інших спеціальних товарів; наявність значної економії на масштабі і т.д.). Монопольного становища на ринку фірма може досягти за допомогою заходів недобросовісної конкуренції (“грабіжницьке ціноутворення»).Ще одним поширеним шляхом досягнення монопольного становища є змова між кількома великими фірмами. Процес монополізації економіки має як позитивні так і негативні наслідки, проте ніхто не заперечує, що недоліків у монополії значно більше, і перший з них – практика встановлення монопольних цін, такі ціни створюють додаткові прибутки монополістам, а покупці змушені купувати товари за цінами вищими, ніж за умов конкурентного ринку. Щоб запобігти деяким з цих негативних наслідків, держава змушена проводити антимонопольну політику.

Антимонопольне законодавство встановлює правила поведінки на ринку, захищає підприємця від антиконкурентних дій його суб'єктів, сприяє формуванню ринкового середовища. Антимонопольна політика не має на меті ліквідацію чи заборону крупних монопольних утворень, бо суспільство вже давно зрозуміло, що монополію як один із основних факторів зростання прибутку не можна «приборкати». Тому основне завдання — поставити її під державний контроль, усунути можливість зловживань монопольним становищем. Існують дві основні форми боротьби з монополіями:
1) попередження створення монополій;2) перешкоджання використанню монопольної влади. Існує заборона придбання акцій та інших активів конкуруючих підприємств, якщо це веде до монополізації галузі й послаблює конкурентну боротьбу. Антимонопольне законодавство в Україні визначає правові основи обмеження монополізму, недопущення недобросовісної конкуренції у підприємницькій діяльності та здійснення державного контролю за його дотриманням. Світові монопольні процеси змусили державу посилити регулюючі засади в економіці. Спеціальна антимонопольна політика й антимонопольне законодавство дали змогу контролювати процеси монополізації, зберегти й посилити конкуренцію. Для того, щоб нейтралізувати ці негативні тенденції, властиві монополістичній організації ринку, держава повинна знаходити й практикувати адміністративні, юридичні й економічні заходи, спрямовані на обмеження й контроль надмірної концентрації економічної влади в руках монополій. Найчастіше для цього використовується антимонопольне законодавство, заходи державного стимулювання дрібного й середнього бізнесу, який може скласти конкуренцію монополіям, часто — заходи дискретного, разового характеру, спрямовані проти конкретних монополій, які загрожують нормальному функціонуванню окремих секторів національної економіки.

ПРИЧИНИ І ВИДИ БЕЗРОБІТТЯ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Макаренко А.В., студ. 3 курсу спец. «Лісове та садове паркове господарство»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Ковальова О.М.

Безробіття — це різниця між числом осіб, що перебувають на цей момент у складі робочої сили і числом зайнятих. Безробітні - це працездатні особи віком від 15 до 70 років , які з незалежних від них причин не мають підходящої роботи , які зареєстровані у державні й службі зайнятості та отримують відповідну грошову допомогу, шукають роботу і здатні братися до неї. Рівень безробіття визначається відношенням числа безробітних до чисельності робочої сили і вимірюється у відсотках. Безробітним, згідно Міжнародної організації праці (МОП), вважаються особи, котрі в даний момент не мають роботи чи іншого прибуткового заняття, активно шукають роботу та готові приступити до неї протягом двох найближчих тижнів.

Аналіз показників безробіття в Україні станом на 2009 та 2013 роки

№	Назва показника	2009	2013	Відхилення+/-
1.	Економічно активне населення працездатного віку	579 тис.осіб	585,2тис.осіб	+6,2тис.осіб
2.	Зайняте населення	511 тис.осіб	527,9 тис.осіб	+16,9 тис.осіб
3.	Безробітне населення	11,7%	9,8%	-1,9%
4.	Працевлаштовані	28,5 тис.осіб	15,2 тис.осіб	-13,3 тис.осіб
5.	Середній розмір допомоги по безробіттю	642 грн	1003 грн	+361 грн

Існує безліч причин безробіття. Основними з них є: структурні зміни в економіці країни чи певного регіону, зменшення чи обмеження попиту на товари або послуги, постійний розвиток технологій, пошук працівниками нових робочих місць із кращою заробітною платою, або змістовнішою роботою, демографічні зміни в складі та чисельності робочої сили, недостатня її мобільність тощо.

Негативні наслідки:безробіття веде до неповного використання економічного потенціалу суспільства. При тривалому безробітті втрачається кваліфікація вивільнених працівників. Особливо відчутні соціально-економічні втрати у зв'язку з масовими звільненнями і вимушеними переходами на малокваліфіковану роботу фахівців і наукових працівників. Знижується життєвий рівень наслідком чого є підрив психічного здоров'я нації. Зростання безробіття скорочує попит на товари на внутрішньому ринку. Люди, які не одержують зарплату, змушені задовольнятися лише самим мінімумом засобів існування. В результаті ускладнюється збут товарів на внутрішньому ринку країни. Зростання числа безробітних служить сприятливим чинником для збільшення числа злочинів. Безробіття загострює політичну ситуацію в країні: загострення криміногенної ситуації, посилення соціальної напруженості, зростання кількості фізичних і душевних захворювань, збільшення соціальної диференціації, зниження трудової активності. Позитивні наслідки: підвищення соціальної цінності робочого місця, збільшення особистого вільного часу, зростання свободи вибору місця роботи, збільшення соціальної значущості і цінності праці.

Заходи подолання безробіття:

- надання роботодавцям коштів на перекваліфікацію співробітників;
- відновлення ринку праці;
- відновлення роботи підприємств , а внаслідок – створення нових робочих місць;
- покращення стану виробництва;
- дослідження ринку праці щодо актуальності різних спеціальностей;
- застосування нових методів подолання безробіття , наприклад громадських робіт.

Монетаристи пропонують зменшення державного бюджетного дефіциту, ухилення від планування соціальних програм, приборкання інфляції і створення здорового ринкового середовища, в якому обов'язково буде присутнє розорення неефективних підприємств і висування на передній план сильних, адаптованих товаровиробників. Зокрема монетаристи пропонують не знижувати, а підвищувати облікову ставку процента. Вони вважають, що ефективно діючий ринок викличе зростання виробництва, і, як наслідок – зростання попиту на робочу силу. Платою суспільства за монетарний шлях розвитку ринку є жебрацтво, злодійство і соціальна напруга в суспільстві. Досвід України, яка використовувала монетарні важелі розвитку економіки, - наочний тому приклад. Особливість українського безробіття початку 90-х років можна пояснити і специфікою його окремих видів. Активно проводячи дані заходи, можна суттєво зменшити рівень безробіття. Це дозволить підвищити рівень зайнятості, особисті доходи населення, шляхом створення нових робочих місць. Це в свою чергу приведе до розвитку виробництва і підвищення рівня розвитку національної економіки.

ПРОБЛЕМИ РОЗМІЩЕННЯ ПРОДУКТИВНИХ СИЛ УКРАЇНИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Мачула К.В., студ. 2 курсу ФЕіМ, спец. «Маркетинг»
Науковий керівник: ст. викладач Руденко Л.І.

На сучасному етапі суспільного розвитку, якому притаманне прискорення темпів науково-технічного прогресу, з одного боку, та загострення ресурсно-економічного простору з іншого. Це новий етап розвитку її продуктивних сил, який передбачає структурну модернізацію економіки,формування нових територіально-виробничих комплексів,вдосконалення системи господарських зв'язків,зрушення в експортно-імпортний спеціалізації певних територій. Нинішній стан соціального-економічного і екологічного розвитку регіонів є наслідком довготривалої стагнації та загальної кризи економіки. Однак, маючи потужний економічний потенціал, можливості для стабілізації і пожвавлення господарської діяльності, Україна демонструє все більш помітні позитивні зрушення в економічному розвитку.

Природно-ресурсні багатства України, її населення і трудові ресурси, а також особливості розміщення продуктивних сил окремих регіонів досліджено досить фундаментально. Актуальні проблеми регіонального розвитку досліджують науковці Ради з вивчення продуктивних сил України, що функціонує в системі Національної Академії Наук України. Проте в період радикальної економічної реформи та переходу до ринкових форм господарювання виникають нові, раніше не досліджувані проблеми. Їх сутність полягає в наступному:

- за останні роки істотно посилилися протиріччя між існуючою територіально-галузевою структурою господарського комплексу України та необхідністю створення висококонкурентної економіки з високою продуктивністю праці та гнучкою організацією виробництва. В Україні значного розвитку набули деякі базові галузі важкої промисловості, обсяги виробництва яких значно перевищують власні потреби. Разом з тим розвиток галузей споживчого сектора економіки та соціальної інфраструктури не відповідає реальним потребам населення. У зв'язку з цим постає завдання структурної трансформації господарських комплексів регіонів через зміни у розміщенні продуктивних сил, встановлення оптимальних галузевих і територіальних пропорцій виробництва;
- спостерігається суттєва невідповідність між сформованим у попередні роки значним економічним потенціалом окремих галузей і комплексів та неефективним його використанням в сучасних умовах господарювання, коли, по суті, відбувається руйнація раніше створеного виробничого і науково-технічного потенціалу. Така ситуація є реальною загрозою для економічної безпеки держави;
- нераціональне розміщення промислового виробництва, галузей соціальної сфери, а також відсутність дієвого механізму підтримки нових форм господарювання призвели до порушення процесів відтворення головної продуктивної сили — людини. Поступова втрата людського капіталу та відплив висококваліфікованих спеціалістів з реального сектора економіки не можуть не позначитися в подальшому на рівні розвитку продуктивних сил країни. Ці негативні процеси стримують економічний розвиток регіонів, який просто неможливий без високого платоспроможного попиту населення на товари і послуги на основі зростання його трудової активності та рівня доходів;
-невідповідність між природними ресурсами та працересурсним потенціалом і рівнем розвитку господарської діяльності та просторової його організації в межах економічних районів, областей, міських поселень. Це, перш за все, відноситься до Подільського, Поліського, Південного районів і їх областей;
- інтеграція України у світовий економічний простір та розширення всього спектра зовнішньоекономічних зв'язків потребує розвитку принципово нових форм територіальної організації продуктивних сил, які б дозволили подолати високий рівень залежності від імпорту, вдосконалити структуру експорту, досягти високої конкурентоздатності продукції вітчизняних товаровиробників на зовнішньому і внутрішньому ринках. Розв'язання цієї проблеми є досить проблематичним за сучасних несприятливих економічних умов;
-недостатній розвиток і збалансованість складових транспортної системи, її нераціональна просторова диференціація, що зумовлює неповне включення окремих регіонів і великих промислових центрів в загальнодержавний та міжнародний поділ праці.

Зазначені вище проблеми обумовлюють дуже складні завдання, які постають перед розміщенням продуктивних сил як важливою галуззю економічної науки. Першорядне з них полягає в обгрунтуванні оптимального розміщення продуктивних сил з точки зору врахування усіх передумов і факторів, що сприяють розвитку спеціалізації господарства, її відповідності ринковій кон'юнктурі, задоволенню соціально-економічних потреб населення та його екологічній безпеці, розвитку міжрегіональних економічних зв'язків. Нам потрібно шукати ефективні способи створення висококонкурентної економіки з високою продуктивністю праці та гнучкою організацією виробництва. Розвиток галузей споживчого сектора економіки та соціальної інфраструктури повинен відповідати реальним потребам населення.

ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ КОМПЛЕКСНОГО ЗАХИСТУ ОЗИМОЇ ПШЕНИЦІ

Мірошниченко А.М., студ.4 курсу, спец. «Захист рослин»
Науковий керівник: ст. викл. Ільченко О.В.

Дослідження проводились в 2014 році на посівах озимої пшениці в ТОВ АФ «Тур'янська» Краснопільського району Сумської області на посівах озимої пшениці площею 487 га.

Об'єктом досліджень були хвороби, шкідники, бур'яни та вплив на них пестицидів. Для захисту озимої пшениці від грибних хвороб застосовували фунгіцид Альто Супер, 33 % к.е., за одно- та дворазового використання. Першу обробку проводили у фазі трубкування разом із гербіцидом Пік, 75 % в.г., другу — у фазі колосіння разом з інсектицидом Актара, 25% в.г., проти сисних шкідників.

На час обробки посівів озимої пшениці проти бур'янів видовий і кількісний їх склад становив:

1) грицики звичайні — 15 шт./м² (34,8%);
2) кучерявець Софії — 9 шт./м² (20,9%);
3) ромашка непахуча — 3 шт./м² (6,9%);
4) осот рожевий — 4 шт./м²(9,5%).

Передпосівна обробка насіння протруйником Дивіденд Стар надійно захистила озиму пшеницю від ураження фузаріозною та гельмінтоспоріозною кореневими гнилями і від сажкових хвороб восени й навесні — влітку. Біологічна ефективність захисту проти сажкових хвороб була на рівні 100%, проти кореневих гнилей — 87,3%.

Під час обстеження озимих рано навесні виявлено ураження рослин борошнистою росою і септоріозом. Ураженість цими хворобами протягом фази весняного кущіння збільшилась, відповідно, з 2,5 до 4,3% і з 1,4 до 2,7%. Наприкінці другої декади квітня у фазі виходу в трубку, після поливань та опадів, розвиток і поширення цих грибних хвороб збільшилися до рівня економічного порогу шкодочинності. Так, поширення борошнистої роси сягало 6,3%, септоріозу — 3,1, розвиток хвороб, відповідно, — 3,9 і 2,9%, створювалася загроза масового розвитку грибних хвороб, що потребувало хімічного захисту посівів.

Обробка озимої пшениці фунгіцидом Альто Супер істотно зменшила ураженість рослин грибними хворобами та поліпшила фітосанітарний стан посівів культури. Приміром, поширення борошнистої роси тут зменшилося на 95,2–96,4%, септоріозу — на 93,5–94,0; розвиток хвороб, відповідно, — на 95,2–96,1 і 91,3–92,9%. На варіантах без фунгіцидів поширення борошнистої роси та септоріозу сягало, відповідно, 57,1 і 22,3, розвиток — 24,7 та 12,7%.

Одноразова обробка озимої пшениці фунгіцидом Альто Супер у фазі трубкування забезпечила прибавку урожайності — 9,1 ц/га.

Додатковий прибуток отриманий від одноразової обробки посівів озимої пшениці фунгіцидом Альто Супер разом із гербіцидом Пік, 75% в.г., у фазі трубкування становив 623,6 грн./га.

Застосування Альто Супер у фазі трубкування разом із гербіцидом Пік та Актари у фазі колосіння забезпечило додаткове надходження прибутку 634,5 грн/га. Дворазова обробка озимої пшениці фунгіцидом Альто Супер (у фазу трубкування разом з гербіцидом Пік та наприкінці колосіння з додаванням інсектициду Актара) сприяла оптимізації фітосанітарного стану культури до кінця вегетації і зберегла від втрат 12,3 ц/га зерна з додатковим прибутком 716,6 грн з кожного гектара.

Витрати на внесення гербіциду Пік, 75% в.г., становлять 52,5 грн/га, а вартість збереженого врожаю озимої пшениці із кожного гектара складає 307,5 грн., що вказує на високу окупність понесених витрат.

Рівень рентабельності від застосування гербіциду Пік, 75% в.г., становить 585,7%, від суміші Пік + Альто Супер — 597,3%. За дворазового застосування Альто Супер (разом із Пік у фазі трубкування та в суміші з Актарою наприкінці колосіння) витрати на хімічний захист збільшилися до 215,5 і 267,4 грн/га, що дещо зменшило рівень рентабельності до 300,9 та 268,0%, але за абсолютним значенням – це високий рівень.

Впровадження у виробництво системи захисту озимої пшениці Одеська 267 у ТОВ АФ "Тур'янська" Краснопільського району Сумської області на площі 487 га сприяло істотному зменшенню забур'яненості, зниженню чисельності шкідників (пшеничний трипс, злакові попелиці, клоп черепашка, хлібні жуки) та зниженню рівня розвитку грибних хвороб (борошниста роса, бура листкова іржа, септоріоз), і, як наслідок – підвищення урожайності озимої пшениці до 64,3 ц/га і покращення якості зерна до третього класу.

Таким чином, приходимо до загального висновку щодо високої економічної ефективності комплексного застосування пестицидів з метою надійного захисту озимої пшениці від шкідників, хвороб і бур'янів.

ПЕРЕВАГИ І НЕДОЛІКИ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Міщенко О.В., студ. 4 курсу ЕіМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент каф. економіки Коблянська І.І.

Глобалізаційні процеси в економіці посилюють актуальність та значимість забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних сільськогосподарських підприємств. У досягненні цього важливу роль відіграє стратегічне планування, як побудований на дослідженні ринкового середовища інструмент визначення та формування конкурентних переваг у довгостроковій перспективі.

Стратегічне планування полягає у розробленні стратегічних рішень, що передбачають висування таких цілей і стратегій поведінки відповідних об'єктів управління, реалізація яких забезпечує їх ефективне функціонування в довгостроковій перспективі, швидку адаптацію до мінливих умов зовнішнього середовища. Стратегічне планування дає можливість краще вивчити середовище своєї діяльності, власні потенційні можливості й обмеження. Воно не лише впливає на умови діяльності підприємства, але й створює їх [1].

Основна мета всіх сільськогосподарських підприємств полягає у задоволенні продовольчих потреб країни (внутрішнього споживання і експорту) якісною сільськогосподарською продукцією, яка має вартісні параметри достатні для забезпечення розширеного відтворення на підприємстві.

В практиці стратегічного планування розрізняють два основних підходи: жорсткий формалізований та гнучкий недетермінований. У сучасних умовах спостерігається перехід від формалізованих правил та процедур до гнучкої системи стратегічного планування. За такого підходу значно зростають можливості управлінців адаптувати елементи плану до швидких змін ринку [2]. Зважаючи на обмежені фінансові можливості сільськогосподарських підприємств на сучасному етапі розвитку економіки України, додатковим фактором вибору типу загальних стратегій, враховуючи мету і цілі підприємства, має бути і фінансовий стан підприємства.

Для вибору та реалізації будь-якого процесу необхідно насамперед зіставити його позитивні і негативні риси – Табл. 1.

Таблиця 1

Переваги і недоліки застосування стратегічного планування на підприємстві
(доопрацьовано автором на основі [2])

Переваги	Недоліки
Перспективне бачення розвитку підприємства	Обмежені можливості кількісної оцінки розвитку економічних явищ та процесів; здебільшого використовуються якісні параметри для опису майбутнього розвитку подій.
Формування системи показників діяльності підприємства для наступного контролю	
Адаптація до раптових змін ринкового середовища	Високий ризик помилок через суб'єктивність процесу розроблення плану
Посилення координації дій підрозділів	Помилки, здійснені у процесі розроблення плану, мають набагато серйозніші наслідки для функціонування та розвитку бізнесу, порівняно з оперативним плануванням
Ефективніший розподіл ресурсів підприємства	
Зниження ризиків втрат прибутків як результат своєчасної оцінки та врахування можливих загроз	Висока трудомісткість та витратність процесу планування

Варто відмітити, що у сучасних умовах господарювання сільськогосподарським підприємствам доцільно використовувати гнучку систему стратегічного планування, в рамках якої існує можливість використовувати сценарний підхід.

Підсумовуючи, слід відзначити, що стратегічне планування є необхідним елементом забезпечення стабільного та сталого розвитку сільськогосподарського підприємства у ринкових умовах господарювання. Разом з тим, при побудові системи стратегічного планування на підприємстві слід зважати на можливі ризики, зумовлені недосконалістю процесів менеджменту (суб'єктивізм, недостатня кваліфікація вищого керівництва та планового персоналу, неготовність персоналу до стратегічних змін та ін.), та намагатись зменшити їх негативний вплив на параметри функціонування підприємства.

Список використаної літератури:

1.Нелеп В. М. Планування на аграрному підприємстві: Підручник. / В.М. Нелеп— К.: КНЕУ, 2000. — 372 с.
2.Дмитренко О. М. Роль стратегічного планування в діяльності сільськогосподарських підприємств / О.М. Дмитренко // Економіка АПК. – 2009. – №1. – С.43-50.

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ УРОЖАЙНОСТІ ЗЕРНОВИХ

Мотузко О.М., студ. 7 курсу ІЗО, спец. «Економіка підприємства»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Пилипенко Н.М.

В умовах переходу економіки України до ринкових відносин ефективність виробництва зерна визначає його конкурентноздатність, як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках, тобто здатність до розширеного відтворення, зростання обсягів виробництва, збільшення кількості робочих місць, підвищення заробітної плати працівників та інше.

Підвищення ефективності зернового господарства пов'язане з впливом на його розвиток великої кількості факторів: хімізація, меліорація, виведення нових сортів, підвищення загальної культури землеробства, що впливає на зростання врожайності зернових, як одного з головних факторів зменшення собівартості зерна. В зв'язку з тим, що перелічені фактори не рівнозначні по ступеню впливу на збільшення виробництва зерна і потребують різних розмірів капіталовкладень та поточних затрат.

В умовах ринкової економіки України ефективність виробництва зерна визначає його конкурентоздатність, як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках, тобто здатність до розширеного відтворення, зростання обсягів виробництва, збільшення кількості робочих місць, підвищення заробітної плати працівників та інше.

Економічна ефективність виробництва зерна визначається системою показників, що характеризують рівень використання основних факторів у зерновому господарстві – трудових ресурсів, виробничих фондів, серед них важливе значення має собівартість продукції та рентабельність виробництва. На сьогодні головною проблемою для виробників зерна є зростання рентабельності виробництва зернових культур.

З цією метою розроблено ряд напрямків, що спрямовані на підвищення економічної ефективності зернового виробництва і передбачають збільшення виробництва, поліпшення якості зерна, забезпечення більшої сталості зернового господарства, ефективного використання його виробничих ресурсів.

Основним напрямком подальшого зростання зернового господарства є інтенсифікація зерна на основі внесення оптимальної кількості органічних, мінеральних добрив, комплексної механізації.

Велике значення має внесення оптимальних доз мінеральних добрив, які в конкретних природнокліматичних та економічних умовах забезпечують найбільш повне використання потенційних можливостей високоврожайних сортів і гібридів зернових культур. Так, при комплексному поєднанні добрив з іншими заходами існує реальна можливість одержати урожайність озимої пшениці до 50-60 ц/га (середня урожайність озимої пшениці по Україні становить 30 ц/га). Аналізуючи стан зернового господарства з точки зору вирішення цих завдань, необхідно виявити фактори, які не тільки стримують підвищення темпів зростання виробництва зерна, а й завдають шкоди під час його збереження, переробки і використання.

Основними резервами подальшого зростання зернового господарства є внесення оптимальної кількості строків і способів внесення органічних, мінеральних добрив, розширення посівів високоврожайних сортів і гібридів, впровадження комплексної механізації, інтенсивних та індустріальних технологій, сівозмін, застосування прогресивних форм організації і оплати праці з урахуванням кінцевого результату. В останні роки в АПК різко скоротилося застосування органічних та мінеральних добрив. Скорочення застосування добрив призвело до різкого зниження урожаїв польових культур. А тому збільшення норм внесення добрив і доведення їх до оптимального рівня є актуальним питанням для сільськогосподарських товаровиробників.

Інтенсифікація зернового господарства неможлива без комплексної механізації виробництва зерна. Вона є основою впровадження інтенсивних технологій вирощування зернових культур і забезпечує зростання продуктивності праці при виробництві зерна. Забезпеченість господарства надійною системою машин дає змогу якісно і в оптимальні строки виконувати всі види робіт, що сприяє підвищенню врожайності зернових культур і значно зменшує втрати зерна.

Комплексна механізація – основна база підвищення продуктивності праці в зерновому господарстві. Як показують підрахунки, запровадження всієї системи машин дасть змогу зменшити затрати праці до 0,67-0,09 люд.-год на 1 ц зерна.

Комплексна механізація передбачає виконання всіх процесів механічними засобами при збереженні ручного управління машинами. Система машин, як сукупність різних видів техніки, яка забезпечує послідовне і безперервне виконання робіт у виробничому процесі, є основою впровадження комплексної механізації сільськогосподарського виробництва, втілення найважливіших досягнень і тенденцій науково-технічного прогресу в сільському господарстві. Впровадження систем машин в усіх галузях, зокрема і в зерновій, має забезпечити збільшення виходу продукції при менших затратах праці і коштів на її одиницю, сприяти поліпшенню умов праці. При цьому треба враховувати зональні особливості сільськогосподарського виробництва і створювати сприятливі умови для життєдіяльності живих організмів.

НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА СОНЯШНИКА

Негреба А.О., студ. 4 курсу ФЕІМ, спец. «Економіка підприємства»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Ковальова О.М.

Основною олійною культурою, що вирощується в Україні є соняшник. Із насіння соняшнику виробляється приблизно дві третини всієї рослинної олії. Олія має важливе народногосподарське значення. Її споживають як цінний харчовий продукт у натуральному вигляді, широко використовують у харчовій, текстильній, лакофарбовій, парфумерній та інших галузях промисловості для виробництва маргарину, оліфи, мила, стеарину, лінолеуму тощо.

Соняшник – одна з прибуткових технічних культур України з найвищим рівнем рентабельності серед сільськогосподарських культур. Соняшник в Україні займає найбільшу посівну площу серед технічних і олійних культур. У межах України найбільш сприятливі ґрунтово-кліматичні умови для вирощування цієї культури мають підприємства степової зони, в яких зосереджено понад 80-85% посівної площі, решта розташовані в лісостеповій зоні. Соняшник є високотоварною культурою, і при належній організації його реалізації – високоприбутковою.

Україна є одним із лідерів світового експорту продуктів переробки соняшнику. За даними звіту USDA, світовий ринок отримad від України в 2012-2013 маркетинговий рік 3,9 млн т соняшникової олії. Частка України у світовій торгівлі соняшниковою олією оцінюється на рівні 57%, що підтверджує одноосібне лідерство за зовнішнім продажем цього продукту. Для порівняння: експорт олії з Росії становитиме понад 1 млн т або 11% світового продажу, Аргентини – понад 1 млн т (17%). Загалом Україна експортує соняшникову олію у 88 країн, серед яких Індія, яка купує до 27% зовнішнього товарного фонду, країни ЄС - 22%, Туреччина - 12%, Єгипет - 8%, Росія - 6%.

За оперативною інформацією Мінагропроду про рівень середньозважених закупівельних цін, за останні роки соняшник коштував понад 4 тис. грн/т, тоді як мінімальна ціна становила 3,6, а максимальна - 4,6 тис. грн/т. При цьому, порівняно з іншими регіонами, найдорожчою продукція була в Луганській (4,55 тис. грн/т) та Одеській (4,35 тис. грн/т) областях.

Стрімке зростання світових цін на зерно та насіння олійних культур активізує експортерів та переробників на вітчизняному ринку. Нинішня цінова ситуація внутрішнього ринку на соняшник порівняно зі світовими цінами, вигідність географічного розташування впливає на підвищення попиту на насіння. До того ж, зростання вітчизняних потужностей з переробки олійних культур впливає на загострення конкуренції між переробниками та експортерами в Україні. Отже, враховуючи прогнози до утримання високого попиту на соняшник та продукти його переробки в світі, варто очікувати подорожчання продукції в Україні.

Підвищення ефективності сільського господарства має народногосподарське значення і є вирішальною передумовою прискореного розвитку агропромислового комплексу і дальшого зростання результативності економіки України. Із проведеного аналізу ефективності виробництва соняшнику в Україні ми бачимо, що економічна ефективність виробництва соняшнику в господарстві підвищується, але є нагальна необхідність шукати шляхи до її підвищення.

Для підвищення економічної ефективності виробництва соняшнику можна запропонувати такі заходи:

1. Впровадження технологій з мінімального обробітку ґрунту. Ґрунтозахисна технологія відкриває шлях до повноцінного використання таких переваг:
   - скорочення затрат на придбання та експлуатацію техніки, зменшення зносу машин;
   - зменшення витрат поливу;
   - зменшення ущільнення ґрунту під впливом техніки;
   - зменшення водної та вітрової ерозії;
   - підвищення родючості ґрунту за рахунок збільшення вмісту гумусу, мікроелементів, вуглецю, азоту;
   - стабільні врожаї;
   - економія робочого часу;
   - поліпшення інфільтрації води у грунт, краще насичення ґрунту вологою;
   - зростання біологічної активності у ґрунті і на полях;
   - поліпшення стану довкілля за рахунок зменшення викидів паливних газів, виносів гербіцидів та добрив з полів.
2. Підвищення виробництва соняшнику за рахунок поліпшення сортового складу посівів – тобто збільшуємо площу під більш врожайними гібридами.
3. Підвищення урожайності за рахунок внесення в грунт високоякісних гербіцидів.
4. Підвищення урожайності за рахунок впровадження нового високоефективного препарату для протруювання насіння.

ОПЛАТА ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Олефіренко М.О., студ. 3 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: асистент кафедри економіки Рибалко Н.О.

Для успішного функціонування в умовах ринкової економіки всім підприємствам необхідно обирати такий тип економічної поведінки , що дозволяв би їм адаптуватися до динамічних умов зовнішнього середовища. При цьому особливу роль відіграє застосування ефективних методів управління працею, які б забезпечували зацікавленість працівників у високопродуктивній праці і поліпшенні кінцевих результатів діяльності підприємства.

На сучасному етапі основним засобом формування такої зацікавленості виступає оплата праці, яка відображає кількість і якість витраченої працівником праці. Забезпечити таку залежність покликана система оплати праці. На підприємстві вона має велике соціально-економічне значення – від неї залежать не лише результати праці, а й добробут і соціальний статус працівників, моральний клімат у колективі. Застосування неефективної або несправедливої системи оплати призводить до зниження продуктивності праці, якості продукції, порушень трудової дисципліни, виникнення соціально-трудових конфліктів між працівниками і роботодавцем, що негативно відображається на кінцевих результатах діяльності підприємства. Різні аспекти формування дієвої системи оцінки і оплати праці висвітлені в роботах таких українських вчених, як Д.П. Богиня, В.М. Гончаров, В.М. Данюк, А.М. Колот, Т.А. Костишина, Н.О. Павловська, О.М. Уманський, О.А. Турецький та інших.

Заробітна плата працівника незалежно від виду підприємства визначається його особистим трудовим вкладом, залежить від кінцевих результатів роботи підприємства, регулюється податками і максимальними розмірами не обмежується. Праця робітників є необхідною складовою частиною процесу виробництва, споживання та розподілу створеного продукту. Участь працюючих в частці знов створеного матеріального та духовного блага виражається у вигляді заробітної плати, яка повинна відповідати кількості та якості затраченої ними праці. Заробітна плата — один з найважливіших засобів підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту. Це один з основних стимулів та мотиваторів праці. Збільшення суспільної продуктивності обумовлено, насамперед, збільшенням виробництва та поліпшенням якості роботи.

Для досягнення високих кінцевих результатів оплату праці керівників, спеціалістів, робітників в умовах ринкової економіки доцільно будувати на таких принципах:

1. Основним критерієм диференціації заробітної плати по підприємствах, робітникам повинен бути кінцевий результат їхньої праці. Підвищення заробітної плати варто робити лише в міру зростання кінцевих результатів праці колективу.

2. Необхідно забезпечувати зростання продуктивності праці що випереджає у порівнянні з ростом заробітної плати, тому що це є неодмінною умовою нормального розвитку виробництва.

3. Доцільно сполучити індивідуальну і колективну зацікавленість і відповідальність у результатах роботи.

4. Механізм оплати праці повинен стимулювати підвищення кваліфікації робітників, враховувати умови роботи.

5. Системи оплати праці повинні бути простими, зрозумілими всім робітникам.

Розміри, порядок нарахування і виплати заробітної плати регулюються чинним законодавством України, відповідними Указами і постановами, галузевими інструкціями. Заробітна плата, як основне джерело задоволення матеріальних і духовних потреб працівників та членів їх сімей, являється важливою економічною та юридичною категорією, оплата праці як юридична категорія, як важливий елемент трудових правовідносин характеризується наступними ознаками:

1) вона виплачується у відповідності з кількістю і якістю вкладеної праці, з врахуванням особистого трудового внеску працівника і кінцевих результатів праці підприємства;

2) вона виплачується на підставі централізованих і локальних норма, що встановлені попередньо;

3) вона виплачується в грошовій формі.

4) вона виплачується у відповідних джерел.

5) вона виплачується в розмірі, що не обмежується максимальним.

Отже, підприємство самостійно, але відповідно до законодавства , встановлює штатний розклад , форми і системи оплати праці, преміювання у колективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими угодами. Урахування праці і заробітної плати - один із найважливіших і складних ділянок роботи , що потребують точних і оперативних даних, у яких відбивається зміна чисельності робітників, витрати робочого часу, категорії робітників, виробничих витрат. Найчастіше застосовують дві основні форми заробітної плати – відрядну та погодинну. Вони базуються на визначеній ринком праці ціни робочої сили й установленої законодавством тривалості робочого часу і враховують результат праці та необхідний для неї робочий час.

ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА ЗЕРНА ПШЕНИЦІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Олійник А. П. студ. 4 курсу ЕіМ, спец. «Економіка підприємства»
Науковий керівник: ст. викладач Новікова О. С.

У розвитку багатьох галузей економіки нашої держави, і насамперед сільського господарства, дуже важливу роль відіграє збільшення обсягів виробництва зерна. Це пояснюється винятковим значенням його та різнобічним використанням.

Зерно та продукти його переробки є основою харчування людей: воно є незамінним кормом при виробництві продукції тваринництва, а також основною сировиною для переробної промисловості.

Зерно є важливим експортним продуктом і має забезпечувати значні надходження валютних коштів державі. Адже в процесі зберігання зерно майже не втрачає своєї якості а, отже, придатне для створення державних резервів продуктів харчування та кормів.

Обсяги виробленого зерна в країні визначають рівень розвитку зернового господарства. Але у свою чергу на обсяги виробництва зерна впливають такі важливі фактори як розмір посівних площ, їх структура і урожайність.

Одним із шляхів підвищення ефективності виробництва зерна є виведення і впровадження в господарствах високоврожайних сортів і гібридів, стійких проти хвороб і придатних для вирощування на зрошуваних землях. Особливого значення у цьому зв'язку набуває поліпшення селекції і насінництва зернових культур. Для прикладу: в економічно розвинутих країнах підвищення врожайності сільськогосподарських культур на 50% забезпечується використанням добрив, на 25% — поліпшенням обробітку ґрунту і на 25% — впровадженням високоврожайних і перспективних сортів.

Напрями підвищення ефективності можна умовно поділити на дві групи. Перша група включає ті, що стосуються підвищення доходності за рахунок підвищення урожайності та оптимального ціноутворення. Друга група спрямована на оптимізацію витрат.

Одним із напрямків підвищення економічної ефективності виробництва зерна є комплексна оцінка ефективності сівозмін з різним насиченням зерновими культурами. Існуючі недоліки в ціноутворенні не дають змоги правильно враховувати реальні витрати ресурсів, поза оцінкою залишаються природно-біологічні ресурси, які відіграють важливу роль у збільшенні виробництва зерна. Певні недоліки має вартісна оцінка показників економічної ефективності, так як сучасні порівняльні ціни не відображають фактичний рівень рентабельності. Тому поряд з агротехнічною та економічною потрібно проводити енергетичну оцінку, яка дає змогу виявити резерви підвищення ефективності з урахуванням енергозбереження.

Одним із шляхів підвищення економічної ефективності виробництва зерна є впровадження прогресивних форм організації і оплати праці. Підвищення рівня оплати стимулює особисту матеріальну заінтересованість у зростанні продуктивності праці і є реальною умовою збільшення виробництва продукції.

Проблема розвитку зернового господарства має бути в центрі уваги міжгалузевого управління, якого на сьогодні не існує. Метою такого втручання держави є розробка концепції її основних заходів щодо реалізації програми стабільного нарощування виробництва зерна, докорінного поліпшення його використання і створення експортноорієнтованих моделей зернового господарства.

Зростання ефективності виробництва зернових пов'язане із збільшенням урожайності і зниження затрат праці на її вирощування. Так, як виробництво та його ефективність відображають вплив комплексу взаємопов'язаних факторів, то формуючи її рівень, визначають тенденції розвитку. Для оцінки економічної ефективності виробництва зерна використовують відповідний критерій і систему взаємопов'язаних показників, які характеризують вимоги економічних законів і вплив різних факторів.

Економічна ефективність виробництва зерна визначається відповідно як ефективність галузі, а також господарської діяльності сільськогосподарського підприємства і окремих заходів. Залежно від цього використовують різні економічні показники, які повинні бути органічно взаємопов'язані і відповідати критерію ефективності.

При оцінці економічної ефективності виробництва зерна в господарствах і підприємствах необхідно правильно визначити систему взаємопов'язаних показників, які повинні найбільш об'єктивно відображати її рівень. З цією метою широко використовуються як натуральні, так і вартісні показники виходу продукції з урахуванням її якості, які є вихідними при визначенні економічної ефективності виробництва зерна.

Система показників економічної ефективності виробництва зерна включає такі показники, як урожайність, продуктивність праці, собівартість, ціна реалізації, рівень рентабельності.

ВПЛИВ ПОВЕДІНКИ СПОЖИВАЧА НА ФОРМУВАННЯ РИНКОВОГО ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Олійник А. П., студ. 4 курсу ЕП 1101-1, спец. «Економіка підприємства»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Махнуша С. М.

В умовах конкуренції на ринку важливим є з'ясування поведінки споживача та впливу її на формування попиту та пропозиції, оскільки виробництво продукції має відбуватися у відповідності до фактичних вимог ринку, а не заради виробництва. Актуальність цієї проблеми все більше загострюється в умовах кризових явищ в економіці України. Саме тому вкрай важливо для товаровиробників здійснювати аналіз поведінки споживача та з'ясовувати потреби цільового потенційного сегменту ринку.

Пошук цільового сегменту відбувається з огляду на такі причини:

- немає товару, який міг би задовольнити абсолютно усі потреби споживача;
- немає товаровиробника, який міг би запропонувати ринку абсолютно увесь спектр необхідних товарів.

В цілому, пригадуючи основний закон ринку та принцип встановлення рівноважної ціни, слід сказати, що вона має задовольняти обидві сторони процесу купівлі-продажу. Але вкрай важливим є аналіз поведінки споживача і врахування її у побудові виробничої програми, яка була б адекватною фактичним вимогам ринку і враховувала усі потреби цільового сегменту.

Розглянемо основні принципи поведінки споживача, які, на нашу думку враховуються в сукупному попиті.

По-перше, це, звичайно, потреби. Потреби — це об'єктивні умови існування людей. Вони означають необхідність у певних речах і бажання володіти ними. Потреби надзвичайно різноманітні, й тому існує кілька різних класифікацій: за характером виникнення, за нагальністю задоволення, за засобами, що забезпечують задоволення потреб, останні поділяються на матеріальні й нематеріальні. Потреби, підкріплені купівельною спроможністю споживача, набувають вигляду запитів. Потреби можуть змінюватися з часом. Можуть також з'являтися нові способи їх задоволення, що впливатиме на необхідність зміни виробничої програми підприємства або на необхідність впровадження інноваційних рішень.

По-друге, це наявність певних обмежень, таких як ціни, бюджет, традиції, асортимент пропонованих товарів і послуг та інші. Якщо ціни занадто високі або дохід споживачів надто низький, то й відповідно попит буде меншим, і навпаки. Якщо споживач починає менше заробляти, то він відмовляється від певної кількості товару взамін на меншу кількість, а інколи, якщо це не товар першої необхідності, то відмовляється від нього повністю. Це явище називається ціновою еластичністю. Коли споживачеві пропонуються велика кількість товарів, найважливішим є вибрати найкращий, найякісніший та найдешевший продукт. Звідси виникає наступна проблема — невідповідність між ціною та якістю. В умовах конкуренції на ринку товаровиробникові вкрай необхідно звертати увагу на позиції конкурентів, оскільки саме конкуренція має підштовхувати їх до покращення якості виготовлюваної продукції та до приведення її у максимальну відповідність до вимог споживача.

По-третє, множина доступних варіантів вибору. Економісти припускають, що кожен споживач має свою суб'єктивну шкалу переваг, тобто знає, що йому подобається більше, а що менше. Причому споживач прагне вибрати найбільш переважний для себе набір товарів.

По-четверте, інформованість споживача також належить, на нашу думку, до основних положень поведінки споживача, яка формує сукупний попит. Тому вкрай важливою є політика маркетингових комунікацій: реклама товару, зв'язки з громадськістю тощо. Всі ці заходи інтенсифікуватимуть поведінку споживача у напрямку звертання більшої уваги до товару і формуватимуть необхідний попит на нього на ринку. Важливим критерієм впливу на попит є те, як потенційний покупець проінформований про якість продукції, її складові, ціни на товар, можливість придбання, місце розташування магазинів з цією продукцією та багато інших організаційних речей. Тому для підприємств слід добре думати про прозорість, відкритість та публічність ведення підприємницької діяльності. Адже, якщо вся необхідна інформація про товар не буде доноситись самим підприємством до споживачів, то про це рано чи пізно вони дізнаються з інших джерел.

По-п'яте, це суверенітет споживача, свобода вибору. Суверенітет споживача полягає в його здатності впливати на виробника. Необхідною умовою суверенітету споживача є свобода споживчого вибору. Насправді, проте, така свобода існує далеко не завжди. Раціональна поведінка споживача при виборі товару або послуги припускає, як правило, певну послідовність дій: усвідомлення необхідності покупки, пошук інформації про товар чи послугу, оцінка можливих варіантів покупки, прийняття рішення про покупку. При прийнятті рішення щодо виробництва будь-якого товару необхідно знати особливості поведінки споживача задля прогнозування обсягів продажу.

Таким чином, сьогодні пріоритетним завданням будь-якого товаровиробника, що прагне бути конкурентоспроможним на ринку своїх товарів чи послуг, є вивчення поведінки споживача. Вивчивши та проаналізувавши основні її положення, підприємства можуть гарантувати собі збільшення попиту, а й відтак максимізацію прибутку.

СОБІВАРТІСТЬ РОСЛИННИЦТВА

Олійник А. П., студ. 4 курсу ФЕІМ спец. «Економіки підприємства»
Науковий керівник: асистент кафедри економіки Рибалко Н.О.

Визначення собівартості необхідно з багатьох причин, у тому числі для визначення рентабельності окремих видів продукції й виробництва в цілому, визначення оптових цін на продукцію, здійснення внутрішньовиробничого планування, визначення національного доходу в масштабах країни. Собівартість продукції один з основних факторів формування прибутку.

Собівартість є однією з основних частин господарської діяльності й відповідно одним з найважливіших елементів цього об'єкта управління.

Собівартість характеризує ефективність усього процесу виробництва на підприємстві, оскільки в ній відображаються рівень організації виробничого процесу, технічний рівень, продуктивність праці та ін. Чим краще працює підприємство, ефективніше використовує виробничі ресурси, тим нижча собівартість продукції (робіт, послуг).

У дослідженні процесу становлення собівартості та проблем її розрахунку приділяється багато уваги, оскільки витрати та собівартість продукції є найважливішими показниками функціонування підприємства, особливо на етапі фінансової кризи.

Одним із найважливіших показників роботи підприємства та галузі економіки в цілому є собівартість виробництва й собівартість продукції. Для правильного застосування цих показників у господарській практиці необхідно знати економічну природу собівартості, особливості її формування, склад виробничих витрат та шляхи зниження.

Собівартість як економічна категорія, притаманна товарно-грошовим відносинам. Вона виникає тоді, коли всі витрати виробництва стали набирати вартісної форми, тобто коли виникла необхідність підрахувати, скільки коштує виробництво товару і з якою вигодою або збитком він реалізований.

Собівартість продукції являє собою грошовий вираз витрат на виробництво та реалізацію продукції. Це комплексний економічний показник, який об`єднує в собі витрати уречевленої праці, тобто витрати на спожиті засоби виробництва, й витрати живої праці, тобто витрати на заробітну плату робітників підприємств, а також часину чистого прибутку суспільства, яка призначена на соціальне страхування, підтримку потерпілих від Чорнобильської аварії, утримання пенсіонерів, безробітних та медичне страхування.

Собівартість слугує базою ціни товару і її нижчою межею для виробника, щоб забезпечити процес відтворення виробництва. Підприємство не може встановлювати ціну, нижчу за собівартість, бо в такому разі воно матиме збитки.

Собівартість продукції — це виражені в грошовій формі сукупні витрати на підготовку і випуск продукції (робіт, послуг).

При обчисленні собівартості важливе значення має склад витрат, які до неї входять. Собівартість повинна включати до свого складу витрати необхідної праці, тобто витрати, що забезпечують процес відтворення всіх факторів виробництва (предметів і засобів праці, робочої сили і природних ресурсів), і не включати витрат додаткової праці, що відшкодовуються за рахунок прибутку.

Згідно з зазначеним до собівартості продукції (робіт, послуг) входять витрати на підготовку, освоєння та обслуговування виробництва, охорону праці й безпеку праці, оплату праці та підготовку кадрів, інші витрати.

Найважливішим моментом у вивченні такого показника, як собівартість є розгляд чинників, що впливають на показник і визначення основних напрямів по зниженню собівартості. Від того, як вирішує підприємство дане питання залежить отримання найбільшого ефекту з якнайменшими витратами, зростання накопичень, економія трудових, матеріальних і фінансових ресурсів. Істотний вплив на рівень витрат роблять техніко-економічні чинники виробництва. Цей вплив виявляється залежно від змін в техніці, технології, організації виробництва, в структурі і якості продукції і від величини витрат на її виробництво.

Собівартість продукції є якісним показником, що характеризує виробничо-господарську діяльність підприємства. Собівартість відображає витрати підприємства на виробництво і збут продукції, виражені в грошовому вимірюванні. Окрім цього, в собівартості як в узагальнювальному економічному показнику знаходять своє віддзеркалення всі сторони діяльності підприємства: ступінь технологічного оснащення виробництва і освоєння технологічних процесів; рівень організації виробництва і праці, ступінь використовування виробничих потужностей; економічність використовування матеріальних і трудових ресурсів і інші умови і чинники, що характеризують виробничо-господарську діяльність.

Систематичне зниження собівартості забезпечує не тільки зростання прибутку підприємства, але і дає державі додаткові засоби як для подальшого розвитку суспільного виробництва, так і для підвищення матеріального добробуту трудящих.

ОСОБЛИВОСТІ ІННОВАЦІЙНИХ СТРАТЕГІЙ ЯК РУШІЙНОГО ФАКТОРУ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Пипа Ю.О., студ. 3 курсу ФЕІМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: асистент кафедри економіки Рибалко Н.О.

На сучасному етапі розвитку ринкових відносин в Україні все більшого значення набуває впровадження інновацій підприємствами, що вимагає від них активного застосовування різноманітних інструментів управління інноваційною діяльністю. Правильно обрана й ретельно продумана інноваційна стратегія – запорука успішного розвитку підприємства. Вона забезпечує розширення збуту продукції на внутрішньому й зовнішньому ринках, посилює конкурентні позиції підприємства, його здатність протистояти фінансовим та економічним викликам сьогодення.

Вагомий внесок у дослідженні проблеми управління інноваційним розвитком підприємств зробили зарубіжні та вітчизняні вчені. Серед зарубіжних науковців, що займалися даною проблемою є П.Друкер, Ф. Ніксон, М. Портер, І. Роджерс, Й. Шумпетер, У. Чан Ким та інші. Серед вітчизняних науковців: Л.Антонюк, Є Ілляшенко, О. Кузьмін, І. Павленко, З. Шершньова, Г. Швиденко та інші.

В наш час інновації стали незаперечним фактором розвитку економіки як для країни в цілому, так і для окремих підприємств. Однією з найважливіших складових загальної стратегії економічного зростання організації є її інноваційна стратегія, яка являє собою цілеспрямовану діяльність по визначенню пріоритетів перспективного розвитку організації та їх досягненню, у результаті якої забезпечується нова якість проведення й менеджменту. Вона реалізується за допомогою прогресивних нестандартних обґрунтованих управлінських рішень, прийнятих з урахуванням специфіки роботи організації.

Розробка та вибір інноваційної стратегії повинна обумовлюватись наступними чинниками: умови і фактори зовнішнього середовища; сфера діяльності підприємства; наявність відповідного НТП; можливість здійснення моніторингу науково-технічної інформації та ринку інновацій; відповідність стратегії інновацій загальній стратегії розвитку підприємства; прийнятність за рівнем ризику; готовність ринку до сприйняття новинок; можливості щодо реалізації тієї чи іншої стратегії тощо.

Щоб мати успіх упродовж тривалого періоду, підприємство має бути забезпечене фінансовими ресурсами, достатніми для виготовлення виробу в обсязі, який відповідає потребам ринку. Це передбачає розробку фінансової стратегії, яка займає особливе місце в системі інноваційного стратегічного планування. У завдання цієї стратегії входить оптимізація основних та оборотних засобів, формування й розподіл прибутку, ведення грошових розрахунків, розробка інвестиційної й інноваційної політики. Остаточно напрям здійснення інноваційної діяльності визначається з урахуванням фінансових можливостей підприємства.

Загалом для підприємства можна запропонувати наступні альтернативи інноваційної стратегії:

- Традиційну стратегію: означає відсутність радикальних технологічних змін на підприємстві, при цьому на традиційних виробництвах впроваджуються та закріплюються певні інноваційні форми на тривалий період їх життєвого циклу.
- Імітаційну стратегію: передбачає у підприємства наявності певних переваг, а саме зниження вартості продукції завдяки використання дешевих трудових та місцевих природних ресурсів, використання існуючих потужностей за новим призначенням тощо.
- Наступальну стратегію: передбачає тісний зв'язок підприємства із світовими досягненнями науки і техніки, пряму залежність від наукових розробок, які фінансуються та реалізуються самим підприємством.
- Оборонну стратегію: спрямована на утримання конкурентних позицій підприємства на існуючих ринках, відображаючи реакцію підприємства на дії конкурентів.
- Опортуністичну стратегію: полягає у пошуку інформації щодо можливостей, які виникають за нових обставин, у виявленні особливих ніш на існуючих ринках товарів та послуг, що мають споживача із нетиповим, але суттєвим для успіху відповідного бізнесу, видом потреб.
- Залежну стратегію: підприємство, яке використовує цю стратегію, бере на себе другорядну роль по відношенню до більш сильної компанії.
- Змішану стратегію: використовують підприємства, які працюють у різних сферах бізнесу і на різних ринках.

Таким чином, запропоновані інноваційні стратегії представляють собою, кожна по своєму, певну логічну систему адаптивної бізнесової поведінки підприємства в ринковому середовищі, яка демонструє можливі варіанти його реакції на слабкі сигнали з цього середовища, спрямовану на отримання конкурентних переваг, а відтак і забезпечення конкурентоспроможності підприємства, на основі інновацій за ключовими факторами успіху в обраних видах бізнесу та бізнес-процесах.

Отже, стратегія розвитку підприємства, яка передбачає забезпечення сталих темпів його зростання та ефективного функціонування в перспективі, завжди ґрунтується на комплексі інновацій, а саме на використанні науково-технічних досягнень у сфері техніки, технології, організації, управління.

ВИКОРИСТАННЯ АУТСОРСИНГУ НА АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Пономаренко О.В., студ. 4 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент каф. економіки Коблянська І.І.

Обмеженість фінансових і кадрових ресурсів, низький рівень розвитку ринкової інфраструктури та недостатній рівень державної підтримки сільськогосподарських виробників в умовах глобалізації економічних процесів знижує рівень конкурентоспроможності вітчизняних сільськогосподарських підприємств. Фактори маркетингового середовища, притаманні реаліям вітчизняного ринку, вкрай обмежено сприяють сталому інноваційному розвиткові вітчизняної економіки, який має забезпечити конкурентоспроможність української продукції на світовому і вітчизняному ринках. Одним із перспективних шляхів стимулювання інновацій, а відтак і підвищення конкурентоспроможності українських виробників, є залучення зовнішніх ресурсів і не лише фінансових, але й у вигляді послуг. Одним з інструментів реалізації такої ідеї може стати використання аутсорсингу, який широко застосовується у західній практиці ведення бізнесу і недостатньо розвинений в Україні.

Сутність аутсорсингу полягає у підвищенні ефективності роботи компанії за рахунок передачі деяких функцій на виконання зовнішнім організаціям з метою оптимізації всіх видів ресурсів і концентрації на основному виді діяльності. Ухвалення рішення про впровадження аутсорсингових схем приймається на рівні вищого керівництва й власників компанії і є частиною корпоративної стратегії.

Уже зараз більшості вітчизняних виробників сільськогосподарської продукції вкрай важко конкурувати з агрохолдингами, які мають беззаперечні переваги щодо конкурентоспроможності порівняно з основною масою сільськогосподарських підприємств за рахунок одержання основної маси прибутку в сферах переробки і обігу готової продукції. Тому для українських сільськогосподарських підприємств важливо шукати шляхи одержання конкурентних переваг, що допоможуть укріпити конкурентні позиції на власному ринку.

Використання сільськогосподарськими підприємствами аутсорсингу допоможе отримати доступ до ресурсів та ринків збуту. Бізнес-процес, пов'язаний з реалізацією продукції, є ключовим у створенні конкурентної переваги сільськогосподарських підприємств і саме непрофільні функції, такі як зберігання, транспортування, маркетинг, збут, логістика можуть бути передані на аутсорсинг. Це дозволить отримати наступні переваги:

- зменшити виробничі витрати за рахунок переведення частини постійних витрат у змінні;
- знизити загальні витрати за рахунок відсутності пунктів зберігання продукції;
- забезпечити широкий доступ до інформації про стан ринку;
- знизити підприємницький ризик, за рахунок передачі частини ризику аутсорсинговій компанії.

Використання аутсорсингових схем сільськогосподарськими підприємствами може значно підвищити ефективність їхньої роботи та відкрити принципово нові можливості для взаємовигідного співробітництва, суттєво посилити їх конкурентоспроможність в умовах глобального економічного середовища. Надавати аутсорсингові послуги для сільськогосподарських виробників в певній мірі на сьогоднішній день можуть оптові продовольчі ринки, а їх подальший розвиток створить можливості для забезпечення додаткових конкурентних переваг сільськогосподарським виробникам малого і середнього бізнесу та знизить підприємницькі ризики.

Проте, впровадження аутсорсингу у діяльність підприємства має й певні недоліки на які має зважати керівництво, приймаючи рішення про залучення сторонньої організації до своєї діяльності. Насамперед, при передачі деяких функцій на аутсорсинг підприємство втрачає над ними контроль, що може знизити вплив керівництва на окремі бізнес-процеси та навіть підрозділи підприємства. Також підвищити ризики діяльності підприємства може те, що тісна співпраця замовника послуг та аутсорсера передбачає інтеграцію ресурсів та інформаційних потоків. Безперечно - це потребує повної довіри до аутсорсера, оскільки використання конфіденційної інформації про діяльність підприємства, його фінансовий стан, технологію виробництва за його межами значно знизить його конкурентні позиції. Негативно може відобразитися на роботі підприємства й відсутність перспектив розвитку, оскільки залучаючи аутсорсинг, підприємство не має необхідності збільшувати масштаби своєї діяльності

Зважаючи на істотні ризики, пов'язані з використанням аутсорсингу, подальшої розробки потребують питання оцінки економічної ефективності його впровадження на підприємствах, розробки механізму взаємодії підприємств-замовників і постачальників аутсорсингу та алгоритм забезпечення прийняття управлінського рішення щодо залучення аутсорсингових схем для підвищення ефективності роботи вітчизняних сільськогосподарських підприємств.

Список використаної літератури:

1. Білоус О.Г. Глобальний конкурентний аутсорсинг : монографія / О.Г. Білоус, О.В. Гаврилюк. – К. КНЕУ, 2010.

2. Лігоненко Л.О. Аутсорсинг як інструмент оптимізації та підвищення ефективності бізнесу / Л.О. Лігоненко, Ю.Ю. Фролова // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 6(48).

РИЗИКИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА МЕТОДИ ЇХ ОЦІНКИ, УСУНЕННЯ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ

Прокопченко І.І., студ. 4 курсу ФЕІМ, спец. Економіка підприємства
Науковий керівник: к.е.н., доцент Сапич Н.М.

Інноваційна діяльність — вид діяльності, пов'язаний із трансформацією наукових досліджень і розробок, інших науково-технологічних досягнень у новий чи покращений продукт, введений на ринок, в новий чи покращений технологічний процес, що використовується у практичній діяльності, чи новий підхід до соціальних послуг, також нижче приведені ще 2 визначення, що по своєму показують, що таке інноваційна діяльність.

Інноваційна діяльність (від англ. *innovation* — нововведення) — діяльність, спрямована на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок, випуск на ринок нових конкурентоспроможних товарів і послуг.

Інноваційна діяльність — діяльність, спрямована на комерціалізацію накопичених знань, технологій і обладнання. Результатом інноваційної діяльності є новий або додатковий продукт або продукт з новими якостями.

Відповідно до Закону «Про інвестиційну діяльність:» «Інноваційна діяльність − одна з форм інвестиційної діяльності, що здійснюється з метою впровадження досягнень науково-технічного прогресу у виробництво і соціальну сферу.»

Об'єктами інноваційної діяльності є:

- інноваційні програми і проекти;
- нові знання та інтелектуальні продукти;
- інфраструктура виробництва і підприємництва;
- товарна продукція;
- механізм формування споживчого ринку і збуту товарної продукції;
- виробниче обладнання та процеси і т.д.

Суб'єктами інноваційної діяльності можуть бути фізичні або юридичні особи, які провадять інноваційну діяльність або залучають майнові та інтелектуальні цінності, вкладають власні чи запозичені кошти в реалізацію інноваційних проектів.

Інноваційна діяльність завжди буде пов’язана із ризиками тому, що це завжди щось нове, нова технологія, яку ще ніколи не застосовували, наприклад виведений новий вид кукурудзи на території самого підприємства, але так як вона ще ні разу не була висіяна в промислових обсягах, то звісно є певний ризик то що ніхто не знає як вона поведе себе в природі, і звісно природа також буде впливати адже це не лабораторні умови.

Для зменшення рівня впливу цих ризиків, необхідним є залучення фірми до своє інноваційної діяльності системи управління ризиками або звернути свою увагу на «відкриті» інновації. Оскільки вони значно зменшують ймовірність впливу ризиків на кінцевий результат. Хоча, навіть вище зазначене не вберігає ці інновації від ризиків.

Відкриті інновації - це парадигма, згідно з якою вважається, що компанії можуть і повинні поряд із власними використовувати і запозичені ідеї, а також застосовувати «внутрішні» і «зовнішні» шляхи виходу на ринок зі своїми більш досконалими технологіями. (автор Г. Чесбро).

На сьогодні найбільш розповсюдженими ризиками «відкритих» інновацій є:

- ризик непрофесійності;
- ризик помилкового вибору інноваційного проекту;
- ризик невиконання господарських договорів;
- ризик збуту і т.д.

Для зменшення рівня впливу ризиків, у разі невдачі, Г. Шварц пропонує звертатись до венчурних фондів, створювати власні партнерства для спільних дослідних робіт і розробок. Використання цих партнерств дозволить побудувати оптимальну бізнес-модель, знизити витрати на НТР, збільшити об’єм випуску, а також створити принципово нові ринки інноваційної продукції.

Розподіл ризику повинен здійснюється в процесі планування підприємницької діяльності. Для кількісного розподілу ризику можна використовувати модель, засновану на "дереві рішень". При цьому кожний із партнерів виконує запланований обсяг робіт та несе відповідну долю ризику у випадку його невиконання. На нашу думку, попередження виникнення інноваційного ризику в першу чергу залежить від усвідомлення всіма учасниками інноваційної діяльності того, що є ризиковою поведінкою підприємства. А не реалізація інноваційних проектів, або відмова від їх здійснення, лише призведе до погіршення конкурентоспроможності підприємства та втрати ринкових позицій.

Необхідно розпізнавати ризики від інноваційної діяльності підприємства, ще на етапі планування і детально аналізувати можливі наслідки від прийняття рішень. Для захисту себе від подальших, побічних ризиків необхідно на всіх стадіях підприємницької діяльності проводити моніторинг, контроль і вразі необхідності впроваджувати коригуючи дії.

ПОДАТКОВЕ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Профатило О. Ю., студ. 4 курсу ФЕіМ, спец. «Економіка підприємства»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Пилипенко Н.М.

В сучасних ринкових умовах господарювання вітчизняних підприємств, однією з найважливіших проблем їх функціонування є забезпечення конкурентоспроможності, як на вітчизняному, так і на зовнішньому ринках. Вирішення даної проблеми неможливе без активної їх інноваційної діяльності, що виступає основною детермінантою у покращенні конкурентоспроможності Активний розвиток інноваційної діяльності суб'єктів господарювання повинна стимулювати держава за допомогою відповідного фінансового інструментарію.

Зважаючи на внесок науки у зростання продуктивності економіки та досягнення соціального добробуту, уряди різних країн світу здійснюють політику стимулювання витрат національного бізнесу на проведення наукових досліджень і розробок та запровадження їх досягнень у виробництві, тобто інноваційну діяльність. Проте в Україні дані процеси не набули належного розвитку, оскільки немає виваженої системи фінансового стимулювання загалом, та податкового стимулювання зокрема.

Найважливішою економічною умовою інноваційного відтворення є стимулююча система оподаткування, орієнтована на створення сприятливого економічного клімату на основі зниження податкового тягаря з метою підвищення швидкості оновлення основних фондів та впровадження у виробництво інновацій.

Відповідно до Закону України «Про інноваційну діяльність» передбачено фінансову підтримку виконання інноваційних проектів, встановлення пільговою оподаткування суб'єктів інноваційної діяльності. Початковою редакцією даного Закону були передбачені такі механізми пільгового оподаткування та підтримки суб'єктів інноваційної діяльності:

- особливий механізм справляння ПДВ, відповідно до якого 50% податку на операції з поставок продукції, пов'язані з виконанням інноваційних проектів, не підлягають сплаті до бюджету, залишаються у розпорядженні таких підприємств зараховуються на спеціальний рахунок і використовуються на фінансування виключно інноваційної, науково-технічної діяльності та розширення власних науково-технологічних та дослідно-експериментальних баз;
- пільгове оподаткування прибутку підприємств, відповідно до якого 50% податку на прибуток одержаний від виконання цих проектів використовується у тому ж порядку, що й кошти від частини сум ПДВ;
- прискорена амортизація основних засобів і щорічна 20%-ва норма прискореної амортизації основних фондів третьої групи;
- сплата земельного податку у 50%-му розмірі;
- особливий порядок митного обкладання необхідних для виконання пріоритетного інвестиційного проекту сировини, обладнання комплектуючих та інших товарів (крім акцизних), які не виробляються в Україні або виробляються, але не відповідають вимогам проекту.

Проте передбачені пільги так і залишились на папері, не набувши практичного застосування для суб'єктів інноваційної діяльності.

Аналіз структури джерел фінансування інноваційної діяльності в Україні свідчить про слабку роль прямої державної підтримки наукового розвитку і недостатнє використання державою непрямих методів стимулювання інноваційної активності підприємницького сектору та розширення зв'язків науки з виробництвом. У валовому фінансуванні інвестиційної діяльності основними джерелами є власні кошти підприємств, кошти іноземних інвесторів та з інших джерел. В свою чергу держава внесла лише невелику частку від загальної суми витрат. Таким чином, виходячи з даних результатів можемо зробити висновок, що держава не достатньо фінансує інноваційну діяльність вітчизняних підприємств. Тож, в сучасних умовах української економіки важливим є питання податкових пільг для національного промислового бізнесу на проведення та фінансування інноваційної діяльності.

У сучасному світі податкові пільги для сфери наукових досліджень і розробок мають першорядне економічне значення. Оскільки у сфері науки закладаються підвалини майбутнього довготривалого зростання економіки, податкові пільги для неї не є поступкою певним груповим комерційним інтересам. Широке запровадження податкових стимулів для наукової та інноваційної діяльності розпочалося у 1960-ті роки, коли у провідних країнах ринкової економіки реалізовувалася кейнсіанська економічна політика, що передбачала гнучке використання державою заходів податкового регулювання господарських процесів. За період застосування ці пільги виявили себе як надійний інструмент науково-технічної, промислової та інноваційної політики держави, який сприяє вирішенню важливих економічних завдань – відтворенню технологічного базису виробництва на основі передових науково-технічних досягнень, підвищенню конкурентоспроможності національної промисловості.

Економічні умови, що існують в Україні, зокрема обмеженість платоспроможного попиту реального сектору економіки на передові технології та інновації, диктують необхідність застосування державою механізмів регулювання інноваційних процесів в економіці, використовуючи інструменти податкового стимулювання.

ПЛАН МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВА

Профатило О. Ю., студ. 4 курсу ФЕіМ, спец. «Економіка підприємства»
Науковий керівник: асистент кафедри економіки Рибалко Н.О.

Матеріально-технічне забезпечення як одна з галузей сфери товарного обігу, що виконує функції обігу засобів виробництва, виконує велику роль у підвищенні ефективності виробництва. Воно виступає в якості опосередкованого зв'язку між виробництвом та виробничим споживанням продукції виробничо-технічного призначення та його діяльність з розширенням масштабів виробництва непреривно зростає.

Забезпечуючи міжгалузеві зв'язки по поставках продукції, структури матеріально-технічного забезпечення сприяють скороченню часу виробництва, підвищенню його ефективності та якості продукції за рахунок ритмічного, своєчасного забезпечення підприємств, економічними партіями різних видів сировини, матеріалів та обладнання.

Основні завдання матеріально-технічного забезпечення можна сформулювати наступним чином: визначення потреби підприємств та їхніх структурних підрозділів у матеріальних ресурсах; вивчення джерел забезпечення матеріальними ресурсами; організація доставки матеріальних ресурсів до місця споживання; раціональне та економне використання матеріальних ресурсів; розробка шляхів поліпшення використання місцевої сировини й матеріалів, відходів виробництва;організація правильного зберігання матеріальних цінностей; оптимізація обсягів постачання матеріально-технічних ресурсів; розробка економічно обґрунтованих нормативів запасів, контроль за їхнім станом; запобігання утворенню понаднормативних і надмірних запасів цінностей.

Безперебійне постачання підприємства матеріальними ресурсами - це обов'язкова умова його ефективної і ритмічної роботи, план матеріально-технічного забезпечення підприємства здійснюється в такій послідовності: підготовча робота; визначення джерела забезпечення потреби в матеріалах; розрахунок потреби в матеріальних ресурсах; розробка норм виробничих запасів.

Запаси це матеріальні активи, які утримуються для подальшого продажу, перебувають у процесі виробництва з метою подальшого продажу продукту виробництва, утримуються для споживання під час виробництва продукції. Існують такі види запасів: виробничі, незакінчене виробництво, готова продукція. За призначенням запаси умовно поділяють на : поточні (забезпечує виробництво в інтервалах між поставками), страхові (забезпечує виробництво у випадках відхилення від запланованих умов поставки; практично страховий запас планується в розмірі 25% максимального відхилення рівня запасу перед поставками від його середньої величини), підготовчі (дозволяє здійснювати підготовку матеріалів до виробничого застосування).

Всі запаси зберігаються на складах разом. Але нормативні величини їх обчислюються окремо.

Головне завдання методики нормування виробничих запасів полягає в безперервності виробництва та виконанні виробничих програм. В процесі виробництва для зниження витрат з матеріально-технічного забезпечення можна використовувати наступні шляхи:

- збільшення одиничної потужності машин і агрегатів. Цей показник характеризує одночасно підвищення їх якості;
- ліквідація виробничого браку. Підприємства несуть прямі витрати у випадку виготовлення бракованої продукції. Випуск неякісної чи бракованої продукції знижує рівень рентабельності, збільшує собівартість і продуктивність виробництва. Брак і неякісна продукція означають пряму розтрату виробничих ресурсів, збільшують витрати;
- використання замінників дефіцитних матеріальних ресурсів. Бурний розвиток хімічної промисловості в наш час створює можливості для широкого впровадження у виробництво нових економічних синтетичних матеріалів для заміни матеріалів, які використовувалися раніше;
- скорочення витрат і відходів у виробництві. В різних галузях виробництва створюється значна кількість відходів матеріальних ресурсів і супутніх продуктів. Скорочення відходів забезпечує випуск додаткової продукції без збільшення матеріальних ресурсів. В тих випадках, коли вичерпані можливості скорочення відходів, важливо забезпечити їх максимальну утилізацію, використовуючи для виготовлення побічної, непрофільної продукції чи реалізувати іншим підприємствам;
- скорочення витрат при збереженні. Одним із головних завдань організації збереження і просування продукції в сфері обороту – збереження якості продукції, недопущення її псування і втрати. В процесі зберігання матеріальні ресурси не повинні втрачати натурально-речові якості і форми.

Планування матеріально-технічного забезпечення виробництва включає комплекс робіт по аналізу питомих витрат матеріальних ресурсів за звітний період, використанню технологічного устаткування і оснащення, прогнозуванню і нормуванню окремих видів ресурсів на плановий період, розробці матеріальних балансів по видах ресурсів, джерелах надходження і вище перелічених напрямах використання. Перераховані роботи по плануванню вельми трудомісткі. Вони виконуються економістами і плановиками за участю інших фахівців.

ФІНАНСОВА СТІЙКІСТЬ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Савінова Т.С., студ.3 курсу ФЕіМ, спец. «Економіка підприємства»
Науковий керівник: доцент Пилипенко Н.М.

Однією з найважливіших характеристик фінансового стану підприємства є його фінансова стійкість (стабільність). Актуальність дослідження пояснюється тим, що аналіз комплексу показників фінансової стійкості дає змогу визначити фактори, які впливають на неї, що дозволяє вжити певних заходів для покращення фінансового стану підприємства, зменшення його залежності від зовнішніх фінансових ресурсів і забезпечення платоспроможності в довгостроковому періоді.

Фінансовий стан підприємства визначається такими елементами його економічної діяльності: прибутковість (рентабельність) роботи підприємства; оптимальність з точки зору економічного становища підприємства розподілу прибутку, що залишається в його розпорядженні після сплати податків і обов'язкових відрахувань; наявність власних фінансових ресурсів (основних і оборотних коштів) не нижче мінімального необхідного рівня для організації виробничого процесу і процесу реалізації продукції; платоспроможність; ліквідність; раціональне розміщення основних і оборотних коштів (власних і позикових). Як свідчить практика науковців у сфері економіки, фінансово стійкі підприємства мають переваги над іншими підприємствами цієї ж галузі в залученні інвестицій, виборі постачальників, підборі кваліфікованих кадрів. Фінансова стійкість підприємства є однією з головних умов життєдіяльності, розвитку й забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємства. Саме фінансова стійкість підприємства характеризує ефективність операційного, інвестиційного і фінансового розвитку, містить необхідну інформацію для інвесторів, а також відображає здатність підприємства відповідати за своїми боргами й зобов'язаннями. Також, відсутність єдиних підходів до трактування терміна «фінансова стійкість» і встановлення нормативів для коефіцієнтів фінансової стійкості, вибір методичного підходу до аналізу фінансової стійкості підприємства й встановлення нормативних значень для показників має відбуватися з урахуванням специфіки діяльності підприємства та цілей аналізу.

Удосконалення методичних підходів до оцінювання фінансової стійкості підприємства належить до найважливіших проблем фінансового аналізу, оскільки недостатня фінансова стійкість може призвести до неплатоспроможності підприємства та відсутності фінансових ресурсів для забезпечення розвитку підприємства. З метою оптимізації структури капіталу для будь-якого підприємства з не стійким розвитком мною було обрано критерій – оптимальне співвідношення рентабельності власного капіталу та фінансової стійкості підприємства. Тобто ідентифікатором оптимального співвідношення власного і позикового капіталу обрано показники фінансової стійкості та рентабельності власного капіталу підприємства. Крім того, виділяють три методи оптимізації структури капіталу підприємства: оптимізація структури капіталу за критерієм максимізації рівня прогнозованої фінансової рентабельності; оптимізація структури капіталу за критерієм мінімізації її вартості; оптимізація структури капіталу за критерієм мінімізації рівня фінансових ризиків. Оберемо третій метод, що пов’язаний з процесом диференційованого вибору джерел фінансування різних складових активів підприємства. Існує декілька підходів до фінансування активів будь-якого підприємства: консервативний, помірний (компромісний), агресивний. Оскільки фінансова стійкість деяких підприємств характеризується нестійким (передкризовим) станом, то необхідно обирати таку модель фінансування активів підприємства, яка б не загрожувала виникненню проблем в забезпеченні поточної платоспроможності і фінансової стійкості підприємства. Тому, на мою думку, варто запропонувати використання помірного підходу при фінансуванні активів. Такий тип політики фінансування активів забезпечить прийнятний рівень фінансової стійкості підприємства і рентабельність використання власного капіталу, наближену до середньої норми прибутку на капітал на ринку. З метою покращення фінансової стійкості підприємства на мікрорівні доцільним є використання антикризової фінансової стратегії за кожним із наведених напрямів: проведення поглибленого аналізу структури кредиторської заборгованості у динаміці з метою пошуку способів і джерел її погашення; аналіз структури заборгованості за довгостроковими кредитами з метою з'ясування причин несвоєчасності їх погашення;) проведення аналізу ефективності й доцільності довгострокових фінансових вкладень; забезпечення компенсації можливих фінансових збитків шляхом: резервування частини фінансових ресурсів у вигляді формування цільових резервних фондів, страхового фонду підприємства відповідно до вимог чинного національного законодавства; формування системи штрафних санкцій - за несвоєчасної оплати поставленої продукції встановити штрафи у розмірі 0,5% від суми несплати за кожний день прострочення; ефективне управління портфелем цінних паперів, у т. ч, прибутковими операціями на фондовому ринку; аналіз структури дебіторської заборгованості, причин її виникнення і можливостей погашення; підвищення рівня ліквідності активів шляхом збільшення питомої ваги оборотних активів; забезпечення необхідного рівня самофінансування виробничого розвитку підприємства за рахунок прибутку, оптимізації податкових платежів, ефективної амортизаційної політики; проведення інвентаризації основних виробничих фондів для визначення їх придатності й необхідності в експлуатації тощо.

ЗНАЧЕННЯ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ОБСЛУГОВУЮЧИХ КООПЕРАТИВІВ ДЛЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ І ВІДРОДЖЕННЯ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

Самойленко Т.Г., аспірант кафедри економіки

Головна місія аграрного сектора економіки - забезпечення населення країни якісним, безпечним, доступним продовольством, створення економічної бази для сталого розвитку сільських територій та активна участь у вирішенні світової проблеми голоду. Сільське господарство не можна розглядати виключно як галузь комерційну, що забезпечує виробництво товарів з метою максимізації прибутків. Незалежно від рівня вигідності виробництва, його найважливішою соціальною функцією виступає забезпечення продовольчої безпеки країни. Якщо ж орієнтуватися лише на максимізацію прибутків, то можна знищити виробництво багатьох видів продукції. Продовольча безпека може вважатися дієвою, коли всі люди в будь-який перід часу можуть мати фізичний та економічний доступ до **безпечної** поживної їжі з метою задоволення своїх потреб у харчуванні для активного та здорового способу життя [1]. Так, наприклад, виробництво молока не є вигідним. Але населення і, насамперед, діти потребують молоко. Тому завдання держави і селянства – вирішувати цю проблему. Наступною соціальною функцією сільського господарства є забезпечення селян роботою та таким рівнем доходу, які сприяли би осілості жителів сіл, збереженню сільських поселень, зменшенню міграційних процесів.

Україна була і залишається потужною аграрною державою, тому, саме розвиток кооперації сприятиме вирішенню проблеми продовольчої безпеки та розвиткові сільських територій.

Тема кооперації у сільському господарстві набуває останнім часом все більшої актуальності. Саме на неї покладаються надії коли мова йде про розвиток сільських територій. В нашому спілкуванні слово «кооперація» стало ходовим. Але, в переважній більшості, мова йде про обслуговуючі сільськогосподарські кооперативи. Розвиток обслуговуючої кооперації є одним із найважливіших напрямків розбудови аграрного сектору економіки країни.

Сільськогосподарський обслуговуючий кооператив - сільськогосподарський кооператив, що утворюється шляхом об'єднання фізичних та/або юридичних осіб - виробників сільськогосподарської продукції для організації обслуговування, спрямованого на зменшення витрат та/або збільшення доходів членів цього кооперативу під час провадження ними сільськогосподарської діяльності та на захист їхніх економічних інтересів [2].

Основною ціллю СОК є вирішення проблем дрібних фермерів, що об'єднуються. Якщо, наприклад, об'єднуються декілька фермерів по зберіганню зерна, то між ними ніякої конкуренції не може бути. Вони налагоджують зберігання зерна, його транспортування, формування оптової партії та її продаж на вигідних умовах. У результаті цього виграє не кооператив, а виграє фермер, тому що ціна, за яку вигідно продали, повертається виробнику. Суть у тому, що через об'єднання спільних зусиль кожне фермерське господарство повинне виграти. Учасники сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів домагаються як покращення якості продукції, її переробки, фасування, зберігання, транспортування, так і підвищення ціни реалізації. У цьому сутність сільськогосподарської обслуговуючої кооперації, яка сприяє покращенню дохідності.

Село буде підніматися лише тоді, коли люди нормально продаватимуть свою продукцію, коли вони зароблятимуть нормальні гроші. Для цього потрібно вирішити наступні питання: яким чином вивезти вирощені продукти з села? Де їх складувати? Зберігати та доставляти споживачеві за прийнятною ціною? Де альтернатива багаточисленним посередникам? Це можуть зробити найперше збутові кооперативи, а за ними і переробні.

Країни – члени ЄС, через сільськогосподарські обслуговуючі кооперативи реалізовують 70% продукції , Сполучені Штати Америки, Канада – 60% та інші таким чином розв'язали проблему збуту продукції, вирощеної фермерами, шляхом підтримки створення ними прозорої постачальницької, заготівельно-збутової інфраструктури на засадах кооперації та її інтеграції з торгівлею, підприємствами харчової і переробної промисловості [3].

Вирішення зазначеного питання в Україні можливе за умови державної підтримки розвитку мережі сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів як важливого чинника підвищення конкурентоспроможності особистих селянських і фермерських господарств та фізичних осіб – сільськогосподарських товаровиробників, поліпшення їх соціально-економічного стану та розширення сфери їх само зайнятості.

Список використаної літератури:

1. Черевко Г.В. Державне регулювання економіки в АПК:Навч. Посіб.-К.: Знання, 2006.- с.43.

2. Зміни до Закону України «Про сільськогосподарську кооперацію» закон України від 2 жовтня 2012 року № 5412-VI) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.coop-union.org.ua/

3. Програма розвитку сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів України на 2013 – 2020 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.coop-union.org.ua/

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Сідаш В.Ю., студ. 7 курсу ІЗО, спец. «Економіка підприємства»,
Науковий керівник: к.е.н., доцент Пилипенко Н.М.

Складна економічна ситуація в країні та кардинальні зміни в суспільстві не могли не зачепити одну з найважливіших сфер суспільства, що характеризує ефективність економіки - трудові ресурси країни. Велике значення має управління трудовими ресурсами, яке охоплює формування, раціональне використання трудових ресурсів, регулювання, контроль трудового потенціалу, розробка новітніх методів покращення показників продуктивності праці.

Управління трудовими ресурсами представляє собою свідомий, складний, багатофакторний процес, що характеризується специфічними особливостями та закономірностями, системністю та завершеністю.

Управління трудовими ресурсами є складовою управління розвитком держави. В умовах перехідної економіки напрямами покращення ефективного використання трудових ресурсів в Україні можуть бути:

1) активна політика держави: напрями політики включають соціальну підтримку, розвиток гнучкого ринку праці, його правове забезпечення, працевлаштування, підготовку і перепідготовку кадрів;
2) економічне зростання вимагає збільшення кількості, поліпшення якості робочих місць (створення нових та реконструкції вже існуючих робочих місць, зменшення робочих місць з шкідливими умовами праці, захист середовища);
3) виходячи з особливостей сучасного ринку праці - поширеність підприємницької діяльності, ринок праці не може існувати поза конкурентною, заснованою на приватній власності економікою і демократичними суспільними інститутами, що відповідають світовим стандартам;
4) витрати на розвиток трудових ресурсів, що поступають з державного бюджету, від приватних фірм, корпорацій і окремих підприємців, мають не обкладатися податками та ставити трудящих у зв'язку з цим в юридичну або фактичну залежність від підприємців, держави, суспільства в цілому;
5) покращення використання ефективного організаційного принципу ринку праці - співпраця між підприємцями, профспілками і державою;
6) для стримання прагнення працедавців переманювати до себе кваліфікованих спеціалістів, а також бажання працівників змінити місце роботи необхідно ввести на підприємствах рівну оплату за рівну працю;
7) розробка проекту для застосування на практиці загальнодоступних банків даних, що мають надавати кожному, хто шукає роботу, повної інформації про вакантні місця по професіях, галузях і регіонах країни;
8) покращення якості освіти; запровадження курсів, систем підвищення освітнього рівня безробітних, перепідготовка за професіями, що мають попит на ринку праці; організація семінарів для молодих спеціалістів, які допоможуть їм оволодіти вміннями самопрезентації, проаналізувати власні очікування, співвіднести їх з потребами ринку праці, знайти на ньому своє місце;
9) державне фінансуванню програм ринку праці, що сприяє активному розвитку трудових ресурсів включає: забезпечення географічної мобільності робочої сили шляхом фінансування переїзду сімей в райони, де є вакантні робочі місця, з гарантією поліпшення матеріальних умов життя; організація для молоді суспільних робіт з гідною платою; заохочення підприємців до прийняття на роботу людей з обмеженими здібностями та спеціальне технічне устаткування робочих місць для них; стимулювання розвитку підприємницької діяльності; збільшення соціального захисту населення на ринку праці;
10) впровадження додаткового заробітку для студентів шляхом організації оплачуваних робіт на базі місця навчання (навчального закладу);
11) створення сприятливих умов для розкриття інтелектуального розвитку, ефективного застосування трудового потенціалу, впровадження ефективних фінансових і нематеріальних способів мотивації; вдосконалення системи оплати праці, розширення можливостей отримання додаткових доходів;
12) високу ступінь зайнятості трудових ресурсів можливо забезпечити за рахунок створення нових робочих місць не тільки у конкурентоспроможних галузях але й тих, що потребують відновлення за рахунок інвестицій;
13) управління ефективним використанням трудового потенціалу, постійне забезпечення покращення його якості (за рахунок оцінки головних показників стану трудового потенціалу); забезпечення відповідності трудового потенціалу вимогам міжнародного рівня; підтримка висококваліфікованих спеціалістів.

Таким чином, трудові ресурси - це частина населення країни, яка має здібності щодо суспільно-корисної праці в різних галузях економіки. В умовах економічної нестабільності актуальним є перехід до прогресивних методів підготовки, підтримки і розвитку, раціонального використання, виявлення резервів трудових ресурсів, збільшення зайнятості, удосконалення управління трудовими ресурсами, розвиток ринку праці, забезпечення збалансованості кількості робочих місць, трудових ресурсів і капіталовкладень.

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ, В СУЧАСНИХ УМОВАХ ДЛЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Стадник В. В., студ. 4 курсу ФЕіП, спец. «Економіка підприємства»
Науковий керівник: доцент Пізняк Т. І.

Найважливіша проблема будь-якого українського підприємства (фірми), що працює в ринкових умовах, - це проблема його виживання і забезпечення безупинного розвитку. Ефективне вирішення цієї проблеми полягає у створенні й реалізації конкурентних переваг, що значною мірою можуть бути досягнуті на основі грамотно розробленої й ефективної стратегії розвитку підприємства. Стратегія є об'єктивною засадою для формування відповідей на такі важливі для підприємства питання: в якій галузі або на яких ринках повинне функціонувати підприємство; як розподілити найчастіше обмежені ресурси; як вести конкурентну боротьбу.

На даний час бізнес-середовище діяльності підприємств характеризується підвищенням складності (інфляція, ріст цін на сировину та матеріали, високі процентні ставки за кредит, зниження купівельної спроможності населення і ін.), рухливості (перехід від адміністративно-командної системи господарювання до ринкової) та невизначеності (нові інформаційні технології, індивідуалізація і динамізм поведінки споживачів, посилення міжнародної конкуренції, високі вимоги до якості товарів і обслуговування та ін.). При цьому правильно розроблена, обрана і обґрунтована стратегія є частиною майбутнього успіху, чим пояснюється актуальність обраної мною теми.
У відповідності до процесного підходу стратегія підприємства – це сукупність дій і рішень у процесі розв'язання стратегічних проблем підприємства, що дає змогу визначити його технологію. Функціональний підхід визначає стратегію підприємства як сукупність видів діяльності, спрямованих на забезпечення досягнення визначених орієнтирів підприємства, тобто це діяльність по вибору сфери і способу дій щодо досягнення довгострокових цілей організації в постійно мінливих умовах зовнішнього середовища.

Досягнення цілей та реалізація конкурентних стратегій відбувається за рахунок функціональної діяльності працівників підприємства, які виконують певні функції. Тому така діяльність повинна бути скоординована на реалізацію конкурентних стратегій. Така координація може бути ефективно здійснена за рахунок розробки функціональних стратегій. Функціональні стратегії спрямовані на розвиток внутрішнього стратегічного потенціалу підприємства, тому такі стратегії виконують забезпечуючу роль.

Виживання підприємства (організації) в умовах ринку залежить, перш за все, від того, чи має воно власну стратегію, а також від того, чи зможе підприємство (організація) послідовно реалізувати цю стратегію на практиці за допомогою конкретних заходів . Нестабільність економіки, нестійкість на ринку і зростаюча складність управління призводять до необхідності уважно вивчити і намагатися упровадити різні варіанти стратегічного розвитку своїх фірм.

Будь-яке підприємство знаходиться і функціонує не відокремлено, а залежить від впливу зовнішнього середовища. Тому досить важливо проаналізувати внутрішнє середовище підприємства з урахуванням тенденцій, що склалися в зовнішньому середовищі, тобто виявити сильні та слабкі сторони з оцінкою ймовірності реалізації перших і подолання останніх. У процесі цього аналізу перевіряється вся система господарювання підприємства та окремих його підсистем щодо реалізації можливостей, які зовнішнє середовище надає підприємству, а також вживаються заходи щодо запобігання й послаблення загрози його існуванню.

Застосування системного підходу до управління розвитком організацій має враховувати напрями і ступінь впливу зміни одних характеристик елементів системи організація-середовище на характеристики інших та на результативні показники організації в цілому. Опрацьовано рекомендації щодо ранжування факторів розвитку за ступенем впливу та можливістю вивчення з боку підприємства.

Для підприємств з низьким рівнем забезпеченості ресурсами доцільною є орієнтація на пропорційний розвиток складових управлінської системи, адже навіть порівняно невеликі розміри господарювання, зважаючи на галузеві особливості, унеможливлюють ефективне управління, що спирається лише на ініціативу, кваліфікацію та авторитет керівника. Щодо фінансових показників для досліджуваних груп, то пріоритетною для керівництва повинна бути орієнтація на збільшення інтенсивності обороту авансованого капіталу, що дасть можливість отримати додатковий прибуток при тому ж масштабі виробництва. При зростанні рівня ресурсного забезпечення організаційна складова системи управління набуває більшої важливості, а її розвиток - пріоритетності. Подальше збільшення масштабів виробництва призводить до зростання ступеня розгалуженості організаційної структури, що загрожує розвитком кризи «автономії» в життєвому циклі організації. Вказану проблему можливо вирішити шляхом залучення представників команди до прийняття стратегічних управлінських рішень, що може бути здійснено за умови високого кваліфікаційного й освітнього рівня членів управлінської команди.

ОГЛЯД ОСНОВНИХ АСПЕКТІВ УПРАВЛІННЯ КЛІЄНТСЬКИМ КАПІТАЛОМ

Стадник В., студ. 4 курсу ЕП 1101-1, спец. «Економіка підприємства»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Махнуша С. М.

На сучасному етапі розвитку економіки України та світової економіки в цілому мова йде про так званий постіндустріальний тип суспільства та виробництва – такий, у якому знання та інформація є важливими факторами створення вартості. У цьому аспекті актуальності набуває розгляд інтелектуального капіталу підприємства, в структурі якого серед усіх інших (людського, структурного, інтерфейсного) передбачається і такий, як клієнтський капітал (рис. 1). Актуальним є розгляд основних аспектів управління ним.

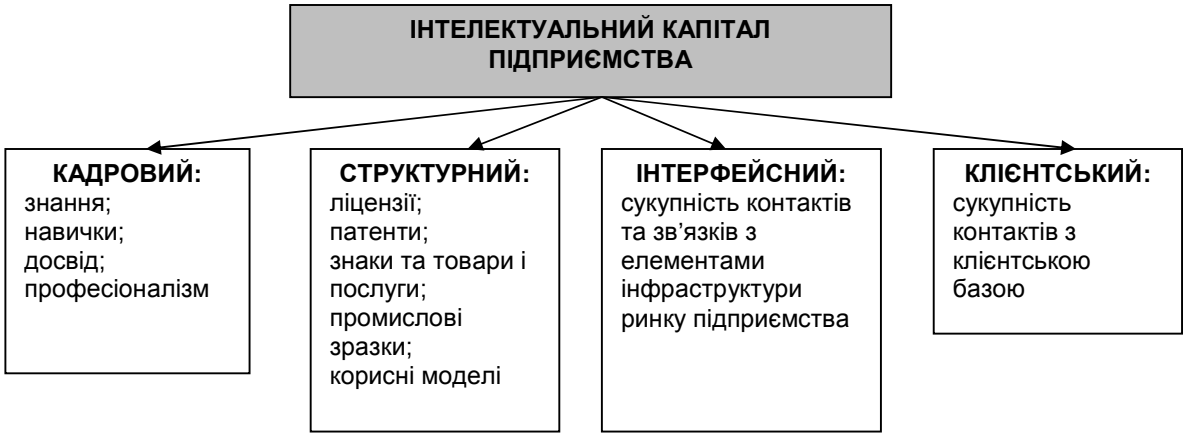


Рисунок 1 – Місце клієнтського капіталу у структурі інтелектуального капіталу підприємства

З метою раціоналізації маркетингової і виробничої діяльності компанії, підвищення результативності співпраці з клієнтами підприємства, доцільно розглядати інформацію та відносини з клієнтами як частину інтелектуального капіталу. Цю складову слід називати клієнтським капіталом і визначати його як сукупність знань про клієнтів і репутаційного капіталу у формі стабільних, надійних і взаємовигідних відносин з клієнтами, що може накопичуватися, збільшувати прибуток компанії в довгостроковій перспективі. Саме тому ресурси, направлені на управління клієнтським капіталом, обов'язково слід розглядати як інвестиції, а не витрати. Впровадження системи показників, що відображають фінансові і маркетингові аспекти розвитку клієнтського капіталу, мають сприяти підвищенню обґрунтованості управлінських рішень менеджерів по роботі з клієнтами.

Зміщення акцентів з виробництва товарів на виробництво складних соціальних комплексів «продукт + споживач + уподобання» підняло управління клієнтським капіталом на новий стратегічний рівень. Тепер джерелом прибутку компанії є саме клієнти, а не продукти. Відповідно, компанії почали витрачати значні ресурси на формування та підтримку відносин з клієнтами. Тому набуває надзвичайної актуальності розуміння того, як зусилля з управління клієнтами співвідносяться з фінансовою ефективністю компанії.

Особливий інтерес викликає взаємозв'язок між традиційними фінансовими показниками та показниками клієнтоорієнтованості. Ще більшої значущості управління клієнтським капіталом має для підприємств, що діють у сфері послуг ¾ страхових компаній, банків, автосервісів, підприємств готельного бізнесу, сфери розваг, індустрії краси тощо.

Проблеми управління клієнтським капіталом викликають інтерес як у науковців, що активно шукають відповіді на питання семантичної ідентифікації, конфігурації клієнтського капіталу та його співвідношення з нематеріальними активами й інтелектуальним капіталом підприємства, так і управлінців – практиків, які мають раціоналізувати свої зусилля, оптимізувати маркетингові і виробничі бюджети для досягнення встановлених стратегічних цілей підприємства. Особливо ці питання загострюються в компаніях, що надають сервісні послуги.

Найскладнішими завданнями управлінців у процесі обґрунтування є аргументація своїх рішень за допомогою фінансових параметрів діяльності підприємства, визначення причино-наслідкових зв'язків і рівня кореляції між управлінськими діями, маркетинговими заходами і економічними результатами діяльності підрозділів і підприємства в цілому.

Узагальнюючи різні наукові позиції щодо визначення клієнтського капіталу, вважаємо доцільним у подальшому ідентифікувати клієнтський капітал підприємства як єдність знань про клієнтів і репутаційного капіталу у формі стабільних, надійних і взаємовигідних відносин з клієнтами, що може накопичуватися, збільшувати прибуток компанії в довгостроковій перспективі. Таким чином, управління клієнтським капіталом є вкрай важливим для підприємства постіндустріальної економіки.

ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ СТРАТЕГІЙ ПІДПРИЄМСТВА

Стадник В.В., студ. 4 курсу ФЕІМ, спец. «Економіка підприємства»
Науковий керівник: асистент кафедри економіки Рибалко Н.О.

Найважливіша проблема будь-якого підприємства, що працює в сучасних умовах, — це проблема його виживання і забезпечення безупинного розвитку. Ефективне вирішення цієї проблеми полягає у створенні й реалізації конкурентних переваг, що значною мірою можуть бути досягнуті на основі грамотно розробленої й ефективної стратегії розвитку підприємства. Стратегія є об'єктивною засадою для формування відповідей на такі важливі для підприємства питання: в якій галузі або на яких ринках повинне функціонувати підприємство; як розподілити найефективніше обмежені ресурси; як вести конкурентну боротьбу. Однак, незважаючи на те, що дослідженню стратегії конкуренції і конкурентоспроможності присвячено достатньо робіт, аналіз механізмів забезпечення конкурентоспроможності підприємств в повній мірі не вивчений. Мається на увазі: недостатньо досліджено процес забезпечення конкурентоспроможності підприємств, що включає в себе поділ на конкретні етапи і вимагає використання певних інструментів; відсутній чітко сформований механізм забезпечення конкурентоспроможності, при реалізації якої можлива підтримка і оновлення конкурентних переваг та конкурентоспроможності підприємства; недостатньо досліджена залежність, в силу відсутності об'єктивних логічних і достовірних моделей, між критеріями конкурентоспроможності підприємств — конкурентними перевагами і ресурсами, джерелами конкурентних переваг. Будь-яка стратегія включає загальні принципи, на основі яких менеджери даної організації можуть брати взаємопов'язані рішення, покликані забезпечити координований і впорядковане досягнення цілей у довгостроковому періоді

У дослідженнях присвячених конкурентоспроможності підприємства визначення поняття «конкурентоспроможність» пов'язане з такою характеристикою як, наявність конкурентних переваг. На думку М.Портера, конкурентоспроможність компанії залежить від конкурентної переваги, яке створюється і підтримується через сильно локалізовані процеси «ланцюг цінностей». Конкурентна перевага, відповідно, формується як результат здійснення безлічі окремих видів діяльності, що входять до складу процесів розроблення, виробництва, маркетингу, доставки та обслуговування кожного продукту компанії. Кожен з цих видів діяльності може сприяти встановленню конкурентної позиції фірми у відношенні витрат і створити основу для диференціації. Різні види діяльності зі створення вартості являють собою окремі будівельні блоки, з яких складається загальна картина конкурентних переваг. Порівняння ланцюжків створення вартості у компаній — конкурентів допомагає виявити відмінності, які лежать в основі конкурентних переваг. Поняття конкурентних переваг передбачає наявності у компанії потенційних можливостей бути краще своїх конкурентів. В залежності від складних зовнішніх умов і внутрішніх обставин ця задача вирішується різними організаціями по різному. Вибір конкурентної стратегії підприємства відповідно до ринкової ситуації пов'язаний з оцінюванням її переваг і ризиків, аналізом її відповідності ситуації на ринку, а також рівня організації виробництва на підприємстві та управління ним. При виборі базової конкурентної стратегії виходять з того, наскільки вона спроможна стимулювати адаптацію можливостей підприємства до конкретних ринкових умов. У цьому полягає суть базової стратегії як загальноекономічної основи забезпечення практичних дій підприємства

Для сучасного етапу формування ринкових відносин в Україні характерне посилення інтенсивності розвитку конкуренції між виробниками товарів та послуг. Конкурентну стратегію можна розглядати як засіб, завдяки якому фірма переміщається з поточної ринкової позиції до бажаної. Це здійснюється шляхом адаптації до зовнішніх сил: конкуренції, ринкових змін, розвитку технології, а також за допомогою визначення і приведення ресурсів компанії відповідно до можливостей, які відкриваються перед фірмою. У залежності від ступеня спеціалізації всі фактори конкурентоспроможності поділяються на загальні та спеціалізовані. Загальні фактори, до яких М. Портер відносить систему автомобільних доріг, дебетні капітал, персонал з вищою освітою, можуть бути використані в широкому спектрі галузей. Спеціалізовані фактори — це вузькоспеціалізований персонал, специфічна інфраструктура, бази даних у певних галузях знання, інші фактори, що застосовуються в одній або в обмеженому числі галузей. Ще один принцип класифікації — поділ факторів конкурентоспроможності на природні та штучно створені. До природних факторів належать природні ресурси, географічне положення, а до штучно створеним — техніка, технологія, економічне середовище .

В умовах зростання конкуренції практичний інтерес з боку комерційних організацій до конкурентних стратегій посилюється, тому проблеми, пов'язані з розробленням і реалізацією конкурентних стратегій, украй актуальні. При впровадженні ефективної конкурентної стратегії підприємство повинно враховувати комплексне системне використання внутрішніх потенційних можливостей створення конкурентних переваг, що забезпечуватимуть адекватну реакцію на зміни факторів зовнішнього середовища, упереджуватимуть заходи конкурентів і сприятимуть сталому розвитку підприємства у визначеному стратегічному періоді.

ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ РЕНТАБЕЛЬНІСТЮ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Суліменко В.А., студ. 6 курсу ІЗН, спец. «Менеджмент організацій і адміністрування»
Науковий керівник: ст. викладач Ільченко О.В.

Саме поняття «рентабельність» походить від слова «рента», що в загальному вигляді означає дохід. Виходячи з цього, рентабельність це прибутковість. Раніше, термін «рентабельність» означав саме ступінь віддачі від використання факторів виробництва. Зокрема, відомий американський вчений-економіст П. Самуельсон вказує, що рентабельність є безумовним доходом від чинників виробництва, як винагорода за підприємницьку діяльність, технічні нововведення та удосконалення, за вміння ризикувати в умовах невизначеності, як монопольний дохід, як етичну категорію. Суть рентабельності, вважаємо, в тому, що це критерій, який містить в собі вплив усіх факторів роботи суб'єкта господарювання. Тому саме цей показник і є найкращим вимірником рівня менеджменту, правильності рішень, які були прийняті керівниками протягом досліджуваного періоду тощо.

На даний час в економіці спостерігаються складні кризові процеси. В таких умовах вкрай важливо шукати доступні резерви підвищення рентабельності, які дозволи б суб'єктам господарювання проводити безперебійну діяльність, здійснювати просте та розширене відтворення. Висока вартість позикових коштів, стрімке знецінення вартості національної валюти, малий внутрішній ринок - усі ці фактори сприяють підвищенню актуальності дослідження аспектів управління рентабельністю підприємства з метою забезпечення його ефективної роботи.

Насамперед, необхідно розглянути ряд факторів, що впливають на рентабельність:

- матеріально-технічні: склад і технічний рівень знарядь праці, якість предметів праці, ступінь механізації й автоматизації виробництва, інтенсивність технологічних процесів;

- організаційні, характеризуються рівнем концентрації й спеціалізації виробництва, ступенем його безперервності, ритмічності, збалансованості, досконалістю систем управління, організації й обслуговування робочих місць, співвідношенням зайнятих в основному й допоміжному виробництві, умовами праці;

- економічні фактори містять у собі дієвість системи матеріальної зацікавленості колективу й окремого працівника в досягненні найвищих результатів у праці, ефективність планових, фінансових та інших економічних заходів, що спонукають трудові колективи безупинно підвищувати результати своєї роботи;

- соціальні фактори. Головні з них - культурно-технічний і моральний рівень кадрів, їхня освіта й кваліфікація, ефективність форм морального заохочення.

За своєю суттю управління рентабельністю представляє собою досягнення бажаної динаміки значень показників рентабельності. Відповідно, при управлінні рентабельністю необхідно не тільки фокусуватися на показниках прибутку, а й аналізувати структуру активів, джерел фінансування тощо, а також у ході поточної господарської діяльності намагатися постійно знаходити можливі шляхи підвищення ефективності діяльності компанії і резерви зростання рентабельності.

Виходячи з цієї мети управління рентабельністю покликане вирішувати такі завдання:

1. Максимізація розміру формованого прибутку відповідно з ресурсним потенціалом підприємства та ринковою кон'юнктурою. Це завдання реалізується на основі оптимізації складу ресурсів підприємства і ефективного їх використання в конкретних умовах.

2. Оптимізація співвідношення між рівнем формованого прибутку і допустимим рівнем ризику. Між цими показниками існує прямий зв'язок. З урахуванням відношення менеджерів до господарських і фінансових ризиків визначається їх допустимий рівень і відповідно політика здійснення тих чи інших видів діяльності або проведення господарських операцій. Виходячи з заданого рівня ризику, в процесі управління повинен бути максимізований відповідний йому рівень прибутку.

3. Забезпечення високої якості формованого прибутку. У процесі формування прибутку в першу чергу повинні бути реалізовані резерви його зростання за рахунок операційної (виробничої) діяльності і реального інвестування, що забезпечують основу перспективного розвитку організації.

4. Забезпечення необхідного рівня прибутку на капітал власникам підприємства.

5. Формування достатнього обсягу фінансових ресурсів за рахунок прибутку відповідно до завдань розвитку підприємства в майбутньому періоді.

6. Мінімізація обсягу ресурсів, що використовуються у процесі формування максимального обсягу прибутку.

Управління рентабельністю підприємства повинне базуватися на багатоваріантному підході до розробки окремих управлінських рішень. Тому саме під час планування відбувається оптимізація управлінських дій менеджменту підприємства на основі методів та моделей оцінки та аналізу рентабельності підприємства. Після цього відбувається забезпечення ефективного контролю за виконанням управлінських рішень. Як результат підприємство виконує поставлені перед ним планові показники та досягає визначеного рівня рентабельності.

АНАЛІЗ РІВНЯ РЕНТАБЕЛЬНОСТІ ТОВАРНОЇ ПРОДУКЦІЇ ТОВ АФ ім. ЧАПАЄВА

Суліменко В.А., студ. 6 курсу ІЗН, спец. «Менеджмент організацій і адміністрування»
Науковий керівник: ст. викладач Ільченко О.В.

Об'єктом дослідження є товариство з обмеженою відповідальністю АФ ім. Чапаєва, яке знаходиться в селі Слоут Глухівського району Сумської області.Вивчимо стан рентабельності кожного виду товарної продукції (рис.1). Простеживши зміни товарної номенклатури по господарству можна визначити чітку залежність зміни складу товарної продукції від ринкової кон'юнктури: протягом досліджуваного періоду відбулося її скорочення за рахунок рослинницьких культур, що стабільно мали від'ємну або низьку рентабельність. З 2011р. перелік культур, що вирощуються, розширився соняшником та з 2012р. - кукурудзою. Ціна на соняшник була найвищою в 2012 р. і рівень рентабельності, відповідно, також (19,5%). В 2013 р., порівняно з попереднім, ціна на культуру зменшилась, що стало причиною отримання збитку по даній культурі.Кукурудза протягом останніх двох років спостереження залишається прибутковою культурою,хоча рівень рентабельності значно зменшився (108,2% та 13,2%, відповідно).

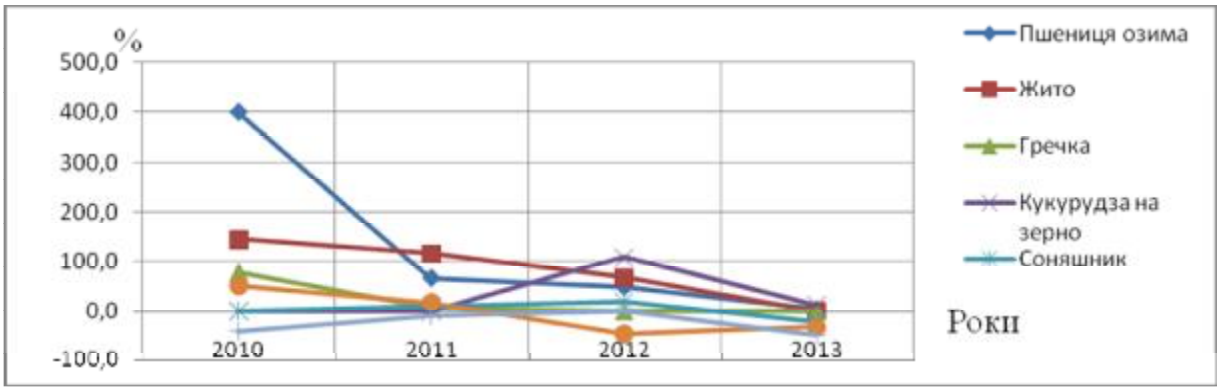


Рис. 1 Рентабельність основних видів сільськогосподарської продукції

Визначимо вплив факторів на отриманий рівень рентабельності по основних видах сільськогосподарської продукції. Для аналізу використаємо метод ланцюгових підстановок (табл. 1).

Таблиця 1

Визначення впливу факторів на отриманий рівень рентабельності основних видів товарної продукції

Вид продукції	Собівартість, грн./ц		Ціна реалізації, грн./ц		Рентабельність, %			Відхилення		
									В тому числі:	
	2012р.	2013р.	2012р.	2013р.	2012р.	Розрахунковий рік	2013р.	Всього	За рахунок собівартості	За рахунок ціни
Пшениця	113,2	132,2	169,1	139,0	49,4	27,9	5,1	-44,2	-21,5	-22,8
Кукурудза	89,1	128,5	185,6	145,5	108,2	44,4	13,2	-95,0	-63,8	-31,2
Соняшник	301,7	309,2	360,5	238,5	19,5	16,6	-22,9	-42,4	-2,9	-39,4
Картопля	86,4	111,9	45,9	74,9	-46,8	-58,9	-33,0	13,8	-12,1	25,9

За результатами проведених розрахунків можна відмітити загальне погіршення ситуації по всіх видах продукції, що виробляються на підприємстві. При цьому варто зауважити, що негативний вплив спричинюють обидва показники, що використані для розрахунків – і ціна, і собівартість продукції: в 2012 році по пшениці, кукурудзі, соняшнику підприємство отримало позитивні значення рентабельності, а в 2013 році два види продукції залишились з позитивним рівнем рентабельності (пшениця і кукурудза). По всіх культурах спостерігаємо зростання рівня собівартості і зниження рівня ціни (крім картоплі). При цьому, звертає на себе увагу, що саме зниження ціни є основною причиною зниження рентабельності. В цілому можна вважати, що погіршення фінансового стану підприємства пов'язано в першу чергу з дією зовнішнього середовища функціонування підприємства – політична та економічна нестабільність; несприятлива ринкова кон'юнктура, яка ускладнює реалізацію продукції за прийнятними для підприємства цінами; зростання цін на паливно-мастильні матеріали, засоби захисту рослин тощо.

Отже, можна зазначити, що досліджуване підприємство за останній рік спостереження відчутно погіршило результати власної діяльності і в подальшому необхідно удосконалювати управління рентабельністю з метою покращення економічної ефективності діяльності товариства.

ГЛОБАЛЬНІ ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Темченко Ю., студ. 3 курсу, спец. «Лісове та садове паркове господарство»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Ковальова О.М.

Перед людством постало багато проблем, які завдяки масштабності й важливості для життєдіяльності людей дістали назву глобальних. Це означає, що подібні проблеми стосуються всіх верств населення, всіх країн та народів планети, впливають на всі сфери суспільного життя та впливають на стан справ у всіх регіонах планети.

За такими ознаками глобальні проблеми можна поділити на три сфери дії.

1)Взаємозвязок природи та суспільства. Серед них: надійне забезпечення людства продовольством, сировиною, енергією тощо, збереження природного навколишнього середовища, освоєння ресурсів Світового океану, космічного простору. Сьогодні як ніколи споживання відновлювальних та невідновлювальних ресурсів досягло величезних обсягів і характеризується подальшим зростанням. Виникла ситуація, коли з найбільшою гостротою виявилась суперечність між потребами суспільства у природних джерелах та можливостями природи задовольняти такі потреби. Відносна обмеженість природних ресурсів спричинює пошук подальших радикальних рішень проблем у світовому масштабі.

2) Проблеми суспільних взаємовідносин, а саме: відносини між державами з різним економічним устроєм, подолання економічної відсталості багатьох країн світу, локальні, регіональні та міжнародні кризи і т.п. На передній план серед них вийшла проблема регіональних конфліктів, у тому числі і в країнах з трансформаційною економікою. Важливою залишається проблема відведення загрози застосування ядерної зброї. У її вирішенні зацікавлені не лише держави, які мають ракетно-ядерний потенціал,а й народи всієї планети. Тільки спільними зусиллями можна запобігти загибелі людської цивілізації.

3) Розвиток людини, забезпечення її майбутнього. Вона охоплює перш за все проблеми пристосування сучасної людини до умов, що змінюються під впливом науково-технічного прогресу природного та соціального середовища, питання сучасної урбанізації, боротьби з епідеміями та важкими захворюваннями.

Вирішення глобальних проблем сучасності, забезпечення майбутнього цивілізації людства вимагають розробки та реалізації колективної програми економічної, військово-політичної безпеки людства. Фінансові кошти на її здійснення залежать від проведення процесу роззброєння, конверсії військового виробництва, а суб'єктами її втілення є зацікавленні країни та народи світу.

Глобальні проблеми соціально-політичного характеру (відвернення ядерної війни, припинення гонки озброєнь, роззброєння; мирне розв'язання регіональних, міждержавних і міжнаціональних збройних конфліктів; будівництво ненасильницького світу на засадах утвердження довіри у відносинах між народами, зміцнення системи загальної безпеки). Проблеми соціально-економічного характеру (подолання економічної і пов'язаних із нею культурної відсталості та зубожіння; забезпечення ефективного виробництва і відтворення світового валового продукту; пошук шляхів розв'язання світової енергетичної, сировинної і продовольчої кризи; освоєння в мирних цілях навколоземного простору і Світового океану). Соціально-екологічні проблеми, зумовлені забрудненням навколишнього середовища, необхідністю раціонального використання природного потенціалу планети, запобігання шкідливого впливу на природу воєнної діяльності. Проблеми Людини, включаючи людський вимір суспільного прогресу (забезпечення соціальних, економічних та індивідуальних прав і свобод; боротьба з голодом, епідемічними захворюваннями, культурною відсталістю; духовний розвиток особи; подолання відчуженості людини від природи, суспільства, держави, інших людей і результатів власної життєдіяльності).

Всі проблеми стосуються сфер діяльності людства, вимагають комплексного підходу й всебічного вивчення. Світова спільнота спроможна розв'язати глобальні проблеми, лише об'єднавши зусилля. Виникає потреба глобальної перебудови системи відносин, як політичних так і економічних. Потрібно сформувати нове співтовариство, виробити міжнародні норми, що визначають правильний та обов'язковий для всіх країн і народів. Як сказав колись засновник соціально-політичної концепції лібералізму Джон Локк: "дії людей-найкращі перекладачі їхніх думок".

Отже, для вирішення глобальних економічних проблем сьогодні, як ніколи, все людство повинно згуртуватися, щоб спільними зусиллями зберегти планету і суспільство.

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРОДУКЦІЇ ПТАХІВНИЦТВА В УКРАЇНІ

Цакмалов С. А., студ. 3 курсу БТФ, спец. „Технологія … продукції тваринництва”
Науковий керівник: ст. викл. Ільченко О.В.

Ринок продукції птахівництва в Україні відіграє досить важливу роль. Птиця вирізняється вищими продуктивністю й високими відтворювальними можливостями, інтенсивним ростом, здатністю до найвищої конверсії корму за її пристосованості до промислових умов утримання. Також продукція галузі займає важливе місце в забезпеченні населення високоякісними дієтичними продуктами харчування.

Галузь птахівництва в Україні розвивається дуже швидкими темпами. За оцінками Державної служби статистики України протягом 2000-2012 років поголів’я птиці зросло на 90,4 млн гол., або в 1,7 раза. Нарощування поголів’я птиці відбулося за рахунок укрупнення існуючих і побудови нових птахофабрик, Кількість птиці в населення упродовж досліджуваного періоду зменшилася на 2,2 млн гол., тоді як у сільськогосподарських підприємствах кількість поголів’я зросла на 92,6 млн гол.

Збільшення поголів’я птиці значною мірою позначилося на внутрішньому ринку продукції птахівництва. Протягом досліджуваного періоду споживання яєць та м’яса птиці зростало (рис. 1). Це зумовлено співвідношенням ціни та якості продукції птахівництва. Порівнюючи ціни на м’ясо птиці варто зазначити, що воно є найдешевшим на ринку м’яса порівняно з іншими видами, що, відповідно, робить його найдоступнішим для населення.

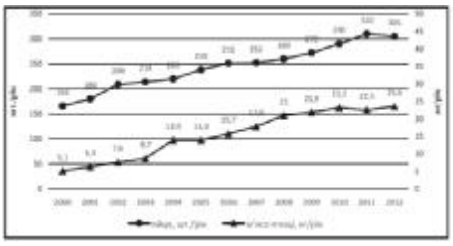


Рис.1 Динаміка щорічного споживання яєць та м’яса в Україні на 1 особу.

У результаті переходу на промисловий рівень виробництва продукція галузі стає якіснішою та конкурентоспроможнішою як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Про це свідчать дані Союзу птахівників України (рис. 2). Нині вона постачає свою продукцію в 23 країни світу, в тому числі азіатські, африканські, а також США, В минулому році Європейський Союз дав дозвіл на експорт продукції птахівництва з України. Враховуючи, що європейське законодавство одне із найбільш жорстких у галузі птахівництва, вихід на ринок ЄС є свідченням відповідності якості українського м’яса птиці міжнародним стандартам.

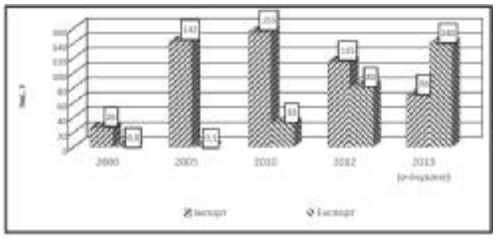


Рис.2 Динаміка експорту та імпорту м'яса птиці в Україні, тис. т.

Так приходимо до загального висновку, нарощуванню виробничих можливостей як у сільськогосподарських підприємствах, так і в господарствах населення сприяє, з одного боку, ціна, оскільки продукція птахівництва є порівняно дешевою та доступною для населення, а з іншого - якість вітчизняних яєць і м’яса птиці, що не відрізняється, а часом є вищою, ніж аналогічний показник імпортної продукції.

Отже, при збереженні сучасних темпів розвитку галузі птахівництва українські виробники зможуть не тільки наситити власний ринок дешевою та якісною продукцією, а й зайняти лідируючі позиції на міжнародних ринках.

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Чмула І., студ. 7 курс, ІЗО, спец. «Економіка підприємства»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Пилипенко В.В.

Основною ознакою ринкової економіки є конкурентна боротьба, суперництво підприємств за одержання максимальних прибутків. Досвід світового господарства підказує необхідність активного втручання в цей процес суб'єктів ринку – підприємств, що в свою чергу, вимагає формування методів ефективної роботи в умовах розвитку конкуренції. Не всі вітчизняні підприємства готові до ведення конкурентної боротьби. Більшість з них, навіть маючи конкурентоспроможну продукцію, внаслідок відсутності практики використання всього комплексу маркетингу, не можуть реалізувати ці переваги.

Конкурентоспроможність підприємства слід розуміти, як реальну та потенційну спроможність, а також наявні для цього можливості підприємства вивчати попит (ринок), проектувати, виготовляти та реалізувати товари, які по своїм параметрам у комплексі більш відповідають потреби споживачів, ніж товари конкурентів. Конкурентоспроможність підприємства – це також вміння виготовляти і реалізувати швидко та дешево якісну продукцію в доступній кількості.

Конкурентоспроможність підприємства можна розглядати як його "здатність успішно вести змагання і вигравати в ньому". Стосовно сфери економіки деякі автори розуміють конкурентоспроможність як "...володіння властивостями, що створюють переваги для суб'єктів економічного змагання". Конкурентоспроможність підприємства можна оцінювати шляхом зіставлення конкретних позицій кількох підприємств на одному й тому ж ринку за такими параметрами як: технологія, розподільча здатність обладнання, знання та практичний досвід персоналу, система управління, маркетингова політика, імідж і комунікації. Характеризує конкурентостійкість підприємства також можливість його адаптації до зміни умов конкуренції. Мова йде про комплекс інтелектуальних, техніко-технологічних та організаційно-економічних характеристик, які визначають успіх підприємства на ринку. Конкурентоспроможність може бути визначена тільки в результаті порівняння. Можна сформулювати власне її розуміння як економічної категорії, що виражає економічні відносини між підприємствами з приводу їхньої здатності до стабільного позиціонування себе на ринку відповідної продукції завдяки конкурентним перевагам по відношенню до своїх конкурентів. А рівень конкурентоспроможності кожного конкретного підприємства є дискретною характеристикою цієї якості підприємства на кожний конкретний момент часу його функціонування.

Конкурентоспроможність підприємства полягає не лише у підтриманні конкурентоспроможності кожного товару, а й у спроможності підприємства швидко реагувати на зміну життєвого циклу товару. Ступінь конкурентоспроможності підприємства визначається ступенем реалізації конкурентної стратегії, тобто зусиль та дій щодо забезпечення конкурентних переваг і захисту завойованих позицій.Стратегія розвитку конкурентоспроможності підприємства на ринку включає основні етапи: аналіз ситуації, в якій знаходиться підприємство, аналіз внутрішнього стану підприємства, порівняння його зі станом справ в галузі, які формуються під впливом сукупності чинників, зокрема можливостей галузі, діяльності конкурентів та їх технологій, а також стану ринків, що обслуговуються. Отже, саме від правильного вибору стратегії конкурентоспроможності залежить ефективність діяльності підприємства взагалі.

Крім того, у справі підвищення конкурентоспроможності підприємств пріоритетами державної підтримки має стати розв'язання таких завдань:

- вдосконалення нормативно-правової бази розвитку конкурентного середовища, недопущення проявів монополізму і створення рівних умов для конкуруючих суб'єктів;
- введення прогресивних стандартів якості, створення та організація системи сертифікації експортної продукції;
- надання державних гарантій кредитування й страхування експорту;
- організація служб інформації про новітні технології, про зміни в міжнародній торгівлі і митному регулюванні, а також про перспективні ринки збуту;
- правове і фінансове стимулювання унноваційної діяльності підприємств у створенні нових товарів, екологічно безпечних і енергозберігаючих технологій, у відкритті нових ринків, застосуванні нових джерел і видів сировини; впровадження нових принципів управління й організації виробництва;
- надання державної підтримки науково-технічним розробкам і технологіям, які спрямовані на створення конкурентоспроможної на світовому ринку продукції;
- забезпечення розвитку міждержавної виробничої кооперації на основі поновлення доцільних старих і налагодження нових зв'язків на ринкових умовах.

Отже, кожному підприємству особливо важливо створити конкурентоспроможну продукцію, та правильно оцінити стан ринку з метою просування ефективних засобів конкуренції. А щоб зберегти та підтримувати конкурентоспроможність підприємство повинно вміти протистояти негативному впливу екзогенних факторів.

МАРКЕТИНГ ВІДНОСИН НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Шестакова Ю.В., студ. 4-го курсу ФЕІМ, напрям підготовки «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент каф. економіки Коблянська І.І.

Сільське господарство України функціонує та розвивається сьогодні у специфічних умовах, які впливають на стабільний розвиток та насичення продовольчого ринку. У сучасних умовах діяльності, підприємства агропромислового комплексу часто переслідують зовсім різні цілі, що призводить до розбалансованості та несистемності у взаємовідносинах між ними. Відсутність чіткого економічного механізму управління відносинами між суб'єктами АПК негативно впливає на можливості швидко й адекватно реагувати на ринкові зміни, розробляти стратегічні плани та будувати будь-які прогнози розвитку. Вирішення цієї проблеми лежить у площині запровадження маркетингового підходу до управління відносинами під час створення та реалізації сільськогосподарської продукції. Концепція маркетингу відносин будує нові перспективи на шляху покращення конкурентоспроможності вітчизняної сільськогосподарської продукції за рахунок повного задоволення інтересів усіх підприємств, які створюють цінність для кінцевого споживача. Проте, планування процесу маркетингу відносин на сільськогосподарських підприємствах у зв'язку із впливом мікро- та макрофакторів все ще залишається недостатньо дослідженим та адаптованим до специфічних умов їх функціонування.

Концепція маркетингу відносин, яку сьогодні досліджують багато теоретиків та практиків, характеризується раціональністю та можливістю підвищення ефективності у системі постачання, виробництва та розподілу продукції на будь-якому ринку. Незважаючи на те, що сільсько-господарські підприємства пристосовуються до впровадження нових технологій управління не досить швидкими темпами, вважаємо, що врегулювання взаємовідносин на основі маркетингових підходів може бути ефективним механізмом, який сприятиме розвитку інтеграції учасників агроринку для задоволення потреб населення.

Маркетинг відносин – це концепція управління взаємовідносинами між підприємствами, які беруть участь у створенні та розподілі продукції, на основі максимізації корисного ефекту від співпраці. У сільському господарстві маркетинг відносин як концепція ще не набула значного поширення, що обумовлено низьким рівнем маркетингової культури в цілому. Тому, на мою думку, плануванню маркетингу відносин на сільськогосподарських підприємствах повинен передувати процес створення маркетингової організаційної структури, яка б чітко враховувала особливості здійснення господарської діяльності у аграрній сфері, а також розподіляла обов'язки між працівниками у галузі формування та налагодження партнерства. Планування маркетингу відносин у сільському господарстві – це складний та доволі трудомісткий процес, оскільки у ньому повинні бути задіяні працівники, чиї функціональні обов'язки певною мірою різняться між собою. Наприклад, у галузі вирощування сільськогосподарських культур можна виділити певні операції, у яких беруть участь працівники різних структурних підрозділів.

Виробник сільськогосподарської продукції, як гарант якісних характеристик продукції, зацікавлений у тому, щоб співпраця із іншими учасниками ринку була добре налагодженою, оскільки від цього залежить можливість безперервного, систематичного, високотехнологічного виробництва. Планування маркетингу відносин сприяє формуванню сталих структурних зв'язків між підприємствами агропромислового комплексу, оскільки цей процес є багатоаспектним та включає в себе оцінювання взаємовідносин кожної зі сторін взаємодії. Це позитивно впливає на хід та розвиток співпраці та гарантує можливості коригувати певні слабкі аспекти діяльності за рахунок лояльності та постійності у відносинах між підприємствами. У маркетингу відносин на початковому етапі планування відбувається систематизація даних про співпрацю із учасниками бізнес-процесів, яка збирається протягом усього періоду налагодження взаємовідносин. До уваги береться кожна трансакція із тим чи іншим підприємством та здійснюється узагальнена їх оцінка. Паралельно проводиться аналіз сильних та слабких ознак фірми по відношенню до інших підприємств, які досліджуються під час оцінювання взаємовідносин, тобто цей етап планування є своєрідним підсумком діяльності підприємства за увесь період функціонування у конкретному сегменті ринку.

Отже, планування на основі маркетингу відносин має переваги порівняно із традиційним маркетинговим плануванням, оскільки воно передбачає залучення до процесу тих працівників, чиї компетенція та кваліфікація дозволяють швидко та ефективно управляти налагодженими зв'язками, або ж будувати альтернативи розвитку майбутньої співпраці. Для підвищення економічної ефективності функціонування агробізнесу потрібні нові інтеграційні формування, які базуються на реалізації спільних ідей та побудові алгоритмів їх досягнення. Планування їх на основі маркетингу може подолати розрив між сільським господарством та переробними галузями, поліпшити асортимент та якість продукції, а також створити умови для формування міцних структурних зв'язків у галузі.

Список використаної літератури:

1. Соловйов І.О. Маркетинг відносин в АПК:орієнтири на майбутнє/ І. О. Соловйов, О.В. Самчук // Маркетинг в Україні.- 2004.- №5.- с. 47-51.

АКТИВІЗАЦІЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ

Шкурко О.Ю., студ. 4 курсу БудФ, напрям підготовки «ПЦБ»
Науковий керівник: доцент Маслак Н. Г.

Не зважаючи на досить не високу частку будівництва у доданій вартості ВВП України за 2012 рік та на початку 2013 року, який становив від 2,2 до 3,1%, будівельній галузі належить значна роль в структурі формування внутрішнього валового продукту, адже її робота тісно пов'язана з іншими галузями національного господарства. Важливість цієї галузі для економіки будь-якої країни можна обґрунтувати тим, що капітальне будівництво створює значну кількість робочих місць і споживає продукцію багатьох галузей народного господарства, адже з розвитком будівельної галузі розвиваються: виробництво будівельних матеріалів і відповідного обладнання, машинобудівна галузь, металургія і металообробка, нафтохімія, виробництво скла, деревообробна промисловість, транспорт, енергетика тощо.

Будь-які значні коливання у будівельній галузі відразу викликають зміну в господарській діяльності господарчих суб'єктів, що тісно пов'язані з будівництвом, тому після проведення аналізу показників динаміки обсягів виробництва промислової продукції у 2011-2013 роках, ми вирішили дати аналогічну оцінку й будівництву.

Протягом 2011-2012 років, початку 2013 року будівельна галузь України зазнавала, як збільшення, так і скорочення обсягів виробництва будівельної продукції. Стрімкий спад індексів виконання будівельних робіт утворився перш за все в категорії інженерних споруд досягнувши показника 77,4%, що в свою чергу пов'язано зі значними обсягами будівництва, яке здійснювалося до ЄВРО-2012. Загальний спад промислового виробництва та уповільненням виробничої активності господарчих суб'єктів позначився на будівництві не житлових споруд де було також зафіксовано спад до 80,9% відповідного періоду, а індекс у житловому будівництві навпаки підвищився на 2,4%. На наступній діаграмі зображено динаміку індексів виконання будівельних робіт з 2011 року по травень 2013. Найбільший спад за 2 роки та 5 місяців, який становив 17,8% зафіксовано в минулому місяці – травні 2015 року.

Подальше зменшення індексів будівельної продукції та обсягів виконаних будівельних робіт загрожує скороченням обсягів виробництва товарів то надання послуг господарчими суб'єктами, які тісно пов'язані галузевими зв'язками з будівництвом, ростом рівня безробіття та неповної зайнятості, зменшенням надходжень до місцевих бюджетів та збільшенням числа довгобудів в категоріях будівництва де спостерігалося найбільше скорочення. Згідно статистичним даним в Україні майже 60% житла будується за рахунок засобів громадян, до 5% - за рахунок бюджетних коштів, близько 1,5% - кредити банків, інші – засоби підприємств різних форм власності.

Проаналізувавши існуючі сьогодні фонди фінансування будівництва, можна констатувати, що хоч вони і являють собою ефективний спосіб інвестування будівництва, але їх розвиток ускладнюється економічними проблемами, а саме: низьким рівнем державного управління інвестиційними процесами у нерухомість, що призводить до надмірного втручання в процес інвестування державних службовців з метою задоволення власних потреб. В цьому аспекті має неабияке значення тіньовий експорт капіталу, який зменшує вітчизняні інвестиційні можливості.

Основу цього явища складає недовіра власників капіталів до економічного режиму, бажання приховати капітали від непомірного оподаткування та посягань кримінальних структур. Тіньовий експорт капіталів полягає в основі отримання нелегальних доходів керівниками господарств і працівниками державних установ.

Якщо придивитись на галузеву структуру інвестицій в економіку, можна зробити певні висновки щодо переваг сфер вкладання грошей: це сфера послуг та збуту, торгівля та громадське харчування, тобто діяльність, яка не потребує значних інвестицій, має швидку оборотність засобів і розрахована на існуючий великий попит на внутрішньому ринку, а галузі, а саме, нерухомість та будівництво, які потребують негайних інвестицій, залишаються поза увагою інвесторів.

Для активізації інвестування в ці галузі економіки необхідна політична та фінансова стабільність. Потрібен відповідний рівень прибутковості вкладень як у проект в цілому, так і для інвестора зокрема. З метою поліпшення фінансування будівництва та залучення інвестицій в цю галузь економіки, вважаємо за доцільне здійснити такі заходи:

- створити спеціальний фонд резервування та гарантування внесків при інвестуванні будівництва житла;
- заборонити продаж житла інвестиційними компаніями, якщо його готовність не досягла 70-90%;
- забезпечити організацію прозорих тендерів щодо будівництва житла за програмою молодіжного житлового кредитування.

THE PROBLEM OF SHADOW ECONOMY IN UKRAINE

Abaskalov Vladislav, Faculty of Economics and Management, MN 1202-1a
Supervisor: Mazii I.M.

Today, problem of “Shadow economy“ is very important. Because of it our budget did not receive great amount of taxes, that’s why we have a lack of budget and growing level of corruption. Authorities receive great sums of money for allowing businessmen not paying taxes and have unofficial employees. Here I try to explain the reasons of shadow economy appearance and ways of its defeating.

Finding ways to overcome the "shadow" economy has always been important task for almost all countries, because the problem of "shadow" economy has deep historical roots. First of all, it should be noted that the notion of "shadow economy" has no clear definition. Various authors served quite varied definitions of this phenomenon. In the most part of foreign sources of economy that is outside government control - is underground economy; synonymous with the term as a secret, latent, gray, shadow, secret , illegal, unregistered, second, parallel, black economy and more. Many names indicates lack of general conceptual framework through which could be clearly classify and explain the different types of "shadow economy" and to determine their relationships.

In Ukraine, the "shadow" economy emerged and gained large scale in the USSR as a kind of "shadow" economy of scarcity due to policy planning. In terms of the transformation of the economy it has acquired new forms and features. The level of the "shadow" economy, according to international and local experts, ranges from 30.0 to 50.0% of GDP. This value is significantly higher than in European countries such as Hungary (20.0%), Czech Republic (19.0%), Slovakia (18.0%), Norway (7.0%), Sweden (6.0%). Indicators of Poland (27.6%), Greece and Italy (about 30.0%) for the European community is a critical limit. The most common type of illegal economy, experts say, is unreported economy. Hiding income and violations in the field of taxation in Ukraine covers all kinds of financial and economic activities and are not specific to business, but also for state enterprises. The most "shadow" sector (according to the Ministry of Economy of Ukraine) is real estate - almost 62.0% of the turnover from the "shadow". For it is insurance - 53.0%, construction - 40.0% and transformation - 32.0%. And, according to SRI research and modeling information economy, the share of "shadow" of today are concentrated in the industry. This "shadow" turnover by 32.5% higher than the official. In other areas they are somewhat smaller, but still significant. In agriculture, the "shadow" sector is 72.5%, construction - 70.8%, services - 31.5%.

The main reason that leads to the concealment of income and tax evasion, entrepreneurs called the large number of taxes and of a very high rate. In comparison with the CIS in Ukraine the largest number of taxes. The overall tax burden in Ukraine is at a very high level. The total level of more than 50.0% of the fund. And if you do not take into account all tax exempts, the level of taxation of income taxpayers is over 70.0%. It should be noted that, according to the World Bank, countries like Ukraine GDP per capita tax burden is twice lower, and vice versa, the same tax level observed in highly developed countries, where the level of GDP and incomes ten times higher than in Ukraine. In Ukraine, experts say, tax rates focused on companies involved in trade and procurement activities and specificity of other companies whose turnover is much lower, not included.

Given the risks to the implementation of reforms the priorities to overcome of the shadow economy in the context of the program of economic reforms are:- Legalization of financial flows; - Legalization of the labor market;- Legalization of land relations.

In the world, especially in developed countries, in order to overcome the "shadow" wage payment schemes implemented at the national level measures to strengthen cooperation between governments and firms, employers, education partnerships, mutually beneficial relationships. In particularly difficult cases, when there are problems with the payment of taxes, lack of working capital, state tax authorities are going to meet enterprises: given installment paying taxes, reduces the size of penalties (fines) that must pay the company, in addition to tax debts, sometimes used debt restructuring (if the company has proven that its difficulties are temporary and reversible).

Today Ukraine needs a new model of taxation in which the "shadow" economy has to pay taxes on income - regardless of how, when and where they were obtained. The tax system should be shifted from income taxation at the place of establishment of the taxation of income at their place of use. That is, we need a system that will make income for all citizens transparent. Under such conditions, "shadow" economy generally disappears as an economic phenomenon and transformed into additional tax base, as the new tax system will require accounting of all funds when they are used for consumption of goods, services and works. This system shall provide for exemption from taxation of administrative pressure on the process of tax revenues to operate on the principles of self-organization that is inherent in the nature of the domestic tax system.

However, reasonable, based on the above principles, the tax system should solve the socio-economic problem, which is this: if paying taxes is a necessity and duty of all citizens objectively recognized by society, why should taxpayers keep tax service of more than 100 thousand. persons other structures such appointment to the budget billion and, as practice shows, is corrupted system, because it exercises control over cash flow.

NIGERIA'S HIGH RATE OF UNEMPLOYMENT

Adewole Olorunsogo M.B., Economics And Management Department, 3rd Year student
Supervisor: Senior Lecturer Mazii I.M

Unemployment occurs when people are without work and actively seeking work. The unemployment rate is a measure of the prevalence of unemployment and it is calculated as a percentage by dividing the number of unemployed individuals by all individuals currently in the labor force.

There remains considerable theoretical debate regarding the causes, consequences and solutions for unemployment. Classical economics, New classical economics, and the Austrian School of economics argue that market mechanisms are reliable means of resolving unemployment. These theories argue against interventions imposed on the labor market from the outside, such as unionization, bureaucratic work rules, minimum wage laws, taxes, and other regulations that they claim discourage the hiring of workers.

Keynesian economics emphasizes the cyclical nature of unemployment and recommends government interventions in the economy that it claims will reduce unemployment during recessions. This theory focuses on recurrent shocks that suddenly reduce aggregate demand for goods and services and thus reduce demand for workers. Keynesian models recommend government interventions designed to increase demand for workers; these can include financial stimuli, publicly funded job creation, and expansionist monetary policies. Keynes believed that the root cause of unemployment is the desire of investors to receive more money rather than produce more products, which is not possible without public bodies producing new money.

In addition to these comprehensive theories of unemployment, there are a few categorizations of unemployment that are used to more precisely model the effects of unemployment within the economic system. The main types of unemployment include structural unemployment which focuses on structural problems in the economy and inefficiencies inherent in labour markets, including a mismatch between the supply and demand of laborers with necessary skill sets. Structural arguments emphasize causes and solutions related to disruptive technologies and globalization. Discussions of frictional unemployment focus on voluntary decisions to work based on each individuals' valuation of their own work and how that compares to current wage rates plus the time and effort required to find a job.

Unemployment Rate in Nigeria is reported by the National Bureau of Statistics, According to the World Bank, "job creation in Nigeria has been inadequate to keep pace with the expanding working age population. The official unemployment rate had steadily increased from 12 per cent of the working age population in 2006 to 24 per cent in 2011. Preliminary indications are that this upward trend continued in 2012." It goes without saying that the nation's unemployment rate has become a source of concern to government. Only recently the Minister of Finance and Coordinating Minister for the Economy, Dr. Ngozi Okonjo-Iweala, admitted that the spate of unemployment was giving her sleepless nights. Quoting the National Bureau of Statistics, the minister declared that "each year, about 1.8m young Nigerians enter into our labour market and we need to ensure that the economy provides jobs for them."

Nigeria had a labour force of 57.2 million. According to the International Organization for Migration, the number of immigrants residing in Nigeria has more than doubled in recent decades – from 477,135 in 1991 to 971,450 in 2005. The majority of immigrants in Nigeria (74%) are from neighbouring Economic Community of West African States (ECOWAS), but the BIG question is: what is the cause of the increasing unemployment in Nigeria? There are many of them but let me Mention some: Over taxation of the SMEs, Heavy, Heavy, over Heavy gready of the private Sectors, The cost of running Nigeria Government, Corruption, Lack of Steady and Sustainable Power Supply, The Rapid Expansion of the Educational System, Rapid Population Growth, Rural Urban Migration

Possible solution to the high rate of unemployment in Nigeria. First the Nigeria Government must play its constitutional role by creating enabling socio economic and political environment including the provision of infrastructure to make industrial climate investment friendly. This will encourage investors to invest and there by create jobs in order to absorb the unemployed youths. Anti-corruption crusade should attack the root of corruption: Both the EFCC and Anti-corruption commission should look deeply into the root causes of corruption and address it from the beginning which will help greatly in minimizing corruption. Strengthen of existing institutions by appointing decent people to head them, respect their tenure and appoint successors rather than political appointee. Example high rate of old people in the working force, giving young school leavers job opportunity.

The high rate of employment in Nigeria is a big problem and can only be eradicate only if the government is ready to provide the basic need of the country, with this the youth will be able to create out other opportunity with this social amenities

Reference:

1. National Bureau of Statistics. (2009). Social Statistics in Nigeria. Abuja: The NBS Publication
2. Okafor EE.(2008). Development Crisis of Power Supply and Implications for Industrial Sector in Nigeria.Journal
3. Solution To Mass Unemployment In Nigeria' by Professor Ogbimi.

ECONOMIC PROBLEM OF UKRAINE: WHY UKRAINE'S ECONOMY IS IN SUCH A MESS?

Aidoo Stephen Kwaku, student of 2-nd course, FEM, specialty "Management"
Scientific tutor: PhD, Associate Prof. Makhnusha S.M.

Nowadays we can see that global economy is in trouble and Ukraine's economy has many problems as well. Financial-economic crisis has covered all the country and this situation is spread in all of the regions.

Today the global financial crisis affects the economy of Ukraine through these reasons:

1. Cyclic slowing of global economy in general may reduce demand for exports, and hence export earnings and lead to a decrease in revenue of budget, currency devaluation, reduction of wages, etc.
2. Jumping of commodity prices on world markets caused by the instability of financial and currency markets. In the event of a significant drop problem occurs reduction of trade balance, significantly weaken Ukraine's position in international markets.
3. Quotations collapse in global stock markets led to a sharp and significant drop in shares of domestic companies.
4. Panic in financial markets and the bankruptcy of major investment banks threatened by difficulties in refinancing external debt of domestic banks and corporations.

Ukraine's problems are not just political. In recent weeks its economy has taken a hammering. The government has recently issued short-term debt at interest rates as high as 15%; this year its bonds have done about as badly as Venezuela's. Many analysts are worried that the country will soon default on its debt.

The economic turmoil reflects recent political instability. But Ukraine's economic problems were long in the making. Dodgy economic policy, distaste for reform and endemic corruption have brought the country to its knees.

In the immediate post-Soviet era Ukraine was a massively unproductive economy. Like most former Soviet republics it suffered huge output declines and soaring inflation. But Ukraine was among the hardest hit of the lot. Hyperinflation in the early 1990s resulted from lack of access to financial markets and massive monetary expansion to finance government spending, in the face of sharply declining output. The Ukrainian population was scarred by the experience of hyperinflation. In response, in 1996 the Ukrainian central bank replaced the old currency, the karbovanets, with the hryvnia and pledged to keep it stable in relation to the dollar. The currency continued to wobble through the late 1990s, however, and particularly amid the Russian rouble crisis of 1998.

Both Russia and Ukraine stabilized by the early 2000s. Capital flowed back, attracted in part by relatively high interest rates (the early 2000s, when the Fed pushed its main interest rate down to 1% for an extended period, were a rehearsal of sorts for the post-crisis environment). As foreign cash flooded in the money supply grew rapidly: from 2001 to 2010 broad money increased at an annual rate of 35%. In 2006 and 2007 credit growth averaged 73%. Assets began to look extraordinarily bubbly and high inflation damaged Ukraine's export competitiveness.

After the global crisis, and as the euro crisis intensified, Ukraine suffered from a drought in capital flows (along with much of central and eastern Europe) which placed strong downward pressure on the hryvnia. Protecting the currency drained the central bank's reserves, which tumbled from a high of $40 billion in 2011 to about $12 billion today. Last month the central bank admitted defeat and let the currency go. Currency depreciation, while necessary, will be an economic headache for Ukraine in the short term. About half of its public debt is in foreign currencies: as the hrvynia loses value, Ukraine's debt burden rises. Debt financing has also become more difficult as a result of the Federal Reserve's "taper", which has wrong-footed many emerging markets by stanching the previously steady flow of capital in their direction.

Ukraine has proven reluctant to engage in reform. For a while it felt as if it didn't need to: high commodity prices during the 2000s supported growth. Many of Ukraine's exports went to Russia, a country that was also doing well on the back of high oil prices. But Ukraine was badly hit by the financial crisis and plummeting steel prices. GDP fell by 15% in 2009. That made it a prime candidate for economic streamlining. In 2010 the IMF agreed to loan Ukraine $15 billion—with conditions attached.

Right now Ukraine is not too worried about improving economic management. But big bills are imminent: Ukraine needs to find about $25 billion this year to finance its large current-account deficit and to satisfy foreign creditors.

Multidimensionality of the crisis in Ukraine shows that the depth of the fall of the domestic economy is much higher than similar rates in most countries. This is disparity functioning of the national economy, long-term exacerbation of systemic contradictions:

- compensation of excess consumer demand sustained negative trade balance;
- the dependence of low-tech exports from the world market;
- inefficiency of the financial system and the growth of foreign debt.

SELF MOTIVATION IN PLANNING

Angus Ogonna Joy, stud. 4th year, E&M faculty, direction "Management"
Scientific supervisor: PhD Koblianska I.I.

Abraham Maslow identified a hierarchy of needs that people want to fulfill through their work. At the lowest levels they require good pay so their basic needs for food, clothing and other essentials are met. However, in addition employees' needs include:

- Safety - a need to feel secure, e.g. through job security or personal protective equipment.
- Social - a need for affection, e.g. friendly work places based on trust, support and encouragement.
- Self-esteem - a need for self-respect and the respect of others, e.g. recognition and promotion.
- Self-actualization - the opportunity for personal fulfilment, e.g. learning new skills and working towards personal goals.

Self-motivation is a key life skill and something that everybody interested in personal development should think carefully about. Motivation pushes us to achieve our goals, feel more fulfilled and improve overall quality of life. People who are self-motivated tend to be more organized, with good time management skills and have more self-esteem and confidence. Understanding and developing your self-motivation can help you to take control of many other aspects of your life.

It can be useful to make your goals and sub-goals fit the SMART criteria. That is goals should be:

- S Specific – make each goal specific, so you know exactly what it is.
- M Measurable – make each goal measurable so you know how you are progressing.
- A Attainable – don't set impossible goals, make sure each goal and sub-goal is attainable.
- R Relevant – make your goals relevant. Ensure your sub-goals are relevant to your life goals.
- T Timed – set time-limits or deadlines for when to achieve each goal.

Finally it is important to keep track of what you want to achieve and stay motivated to do so. To keep your motivation levels up try to:

- Learn and Acquire Knowledge. Read, study and talk to people – knowledge and information are key for feeding your mind and keeping you curious and motivated
- Keep the Company of Enthusiastic People. Try to avoid negative people and seek out positive, well-motivated people. It is a lot easier to be motivated if the people around you are.
- Keep a positive attitude; see problems and set-backs as learning opportunities.
- Know Your Strengths and Weaknesses. Work on ironing out your weaknesses and building on your strengths.
- Do it. Try not to procrastinate, assess the risks but keep working towards your goals. See our pages Time Management and Minimizing Distractions for more.
- Get Help and Help Others. Don't be afraid to ask other for help and don't hold back if you can help them. Seeing other people succeed will help to motivate you to do the same.

Importance of self motivation in an enterprise

Motivation is a very important for an enterprise because of the following benefits it provides:

- Put human resources into action.
- Improves level of efficiency of workers.
- Leads to the achievement of organizational goals.
- Leads to stability of work force.

Importance of self motivation to an individual:

- Motivation will help an individual achieve his personal goals
- If an individual is motivated, he will have job satisfaction.
- Motivation will help in self-development of individual.
- An individual would always gain by working with a dynamic team.

So, self-motivation in planning of any enterprise is very essential to the growth and development of it. When the top-managers and subordinates of an enterprise is self motivated to plan, they achieve their required goals, and in some cases top-managers play the role of motivating their subordinates in order to achieve greater results. Some the results of self motivation are: achieving personal and enterprise goals, job satisfaction, increased performance at the job, and for the individual self development and confidence.

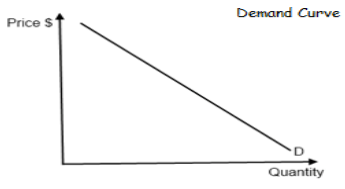
References:

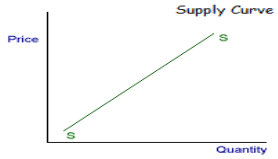
1. Importance of motivation. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.managementstudyguide.com/importance_of_motivation.htm
2. Motivation in action : An Enterprise Rent-A-Car case study. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://businesscasestudies.co.uk/enterprise-rent-a-car/motivation-in-action/what-is-motivation.html#axzz3GAfUHlOm

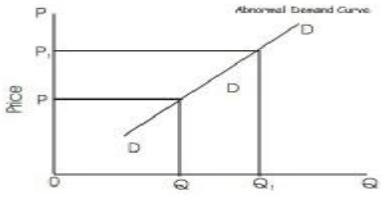
THE LAWS OF DEMAND AND SUPPLY, AND HOW IT AFFECT THE CONSUMERS

Abraham U.Habib, Department of Economic and Management, 3 year student.
Supervisor: Senior lecturer Mazii I.M

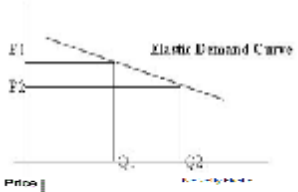
First and formost,it is vital to understand the theme demand and supply. Demand is the ability and wiliness to buy a specific quantity of goods and services at a particular period of time, while Supply is defined as the quantity of commodity which a producer is willing and able to offer for sale at a particular price and at a particular point of time. Laws of demand states that the higher the prices, the lower the quantity demanded, and the lower the prices, the higher the quantity of commodities that will be demanded. This law is often regarded as the first law of demand and supply. The law of supply states that the higher the price, the higher the quantity of commodity that will be supplied or the lower the price, the lower the quantity of commodity that will be supplied. Factors that affect the consumer towards demanding a commodity. Price, the prices of other goods, income of consumers, changes in taste of consumers, population, period of festivals, expectation of changes in prices, taxation, changes in fashion, weather and climate, government policies, advertisement. Factors that affect supply of a commodity Price, level of technology, cost of production, government policy, weather, taxation, prices of other commodities, taxation, weather, number of producers. It is vital to understand that not all customers follows the laws of demand, some consumers, follows the law of abnormal/exceptional demand. This laws of states that the higher the price, the higher the quantity of commodity that is being bought and the lower the price the lower quantity that the consumer purchases. Causes of Abnormal demand Articles of ostentation, articles of necessity, future expectation, rare commodities .Below are diagrams showing the various curves, of demand, supply and abnormal demand

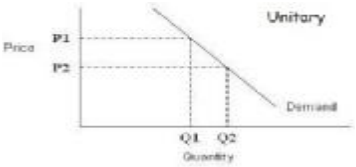






From the diagrams we could understand that the laws of demand and supply plays an important role to consumers and how they purchase a commodity, they could be affected positively(Normal demand) or negatively(Abnormal demand) but in either ways, the consumers are being affected. Price is a strong factor that affects both demand and supply, and changes in prices can have strong implication. Price elasticity of demand is defined as the degree of responsiveness of quantity demanded to a small change in the prices of a commodity; it is calculated by the percentage change in quantity demanded to the percentage change in price. Types of Prices elasticity of demand: Elastic (If small change in price, leads to greater change in quantity), Inelastic (Large change in prices leads to small of slight change in quantity) Unitary/unity(Change in price, leads to equal change in quantity)Perfectly elastic(change in prices, brings infinite effect on demand)and Perfectly inelastic(change in prices has no effect whatsoever on quantity)





From the case study, we could understand that despite the laws of demand and supply, it has both positive and negative effect on the consumers, and irrespective the situation, consumers will either choose to obey the laws or not.

MARKETING AND IT'S IMPORTANT TO THE PUBLIC NIGERIA

Eleje Sochima Eustacte**,** Economics and Management Department , 3 year student.
Supervisor: Senior Lecturer Mazii I.M

The history of marketing as a recognized discipline, along with concomitant changes in marketing theory and practice. (Marketing comprises all activities involved in the transfer of goods from the producer or seller to the consumer or buyer, including advertising, shipping, storing, and selling.

The history of Nigeria's organized Marketing Research (industry) dates back to the sixties. This period witnessed the emergence of a Research Agency (Research Bureau, London) which offered services to the Unilever Group. This Agency was later incorporated in Nigeria as Research Bureau Nigeria Limited in 1969. At this infant stage, the industry may be described as a monopoly; with only one major player. Today, the marketing research situation has changed dramatically; both in offering and usage. We now have multiple Research Agencies servicing a portfolio of clientele that may be described as small, medium and large in terms of turnover. We have big research spenders who are not only research driven, but believe absolutely in world best practices.

Marketing can be looked at as an organizational function and a set of processes for creating, delivering and communicating value to customers, and customer relationship management that also benefits the organization. Marketing is the science of choosing target markets through market analysis and market segmentation, as well as understanding consumer behavior and providing superior customer value. From a societal point of view, marketing is the link between a society's material requirements and its economic patterns of response. Marketing satisfies these needs and wants through exchange processes and building long term relationships.

Types of marketing Affinity Marketing - Also known as Partnership Marketing, this technique links complementary brands, thereby creating strategic partnerships that benefit both companies. While one adds value to existing customers by generating more income, the other builds new customer relationships. Alliance Marketing - Here two or more entities come together to pool in their resources to promote and sell a product or service, which will not only benefit their stakeholders, but also have a greater impact on the market. Ambush Marketing - This strategy is used by advertisers to capitalize on and associated themselves with a specific event without the payment of any sponsorship fee, thereby bringing down the value of sponsorship. It has sub-categories like direct or predatory ambushing or indirect ambushing by association, to name a few.

The purpose of marketing is supposed to do three things: Objective #1: Capture the attention of your target market (prospects). Although this seems straight forward, there are right ways and wrong ways to do this. Our method that ensures you always do it the right way. Unfortunately, it's done the wrong way 99 percent of the time. Objective #2: Facilitate the prospect's decision-making process. Teach and train people how to make the best purchasing decision. Give them enough information to facilitate their making the best decision possible when buying what you have to sell. Objective #3: You have prospects who need to buy what you sell**.** There are plenty of people who are starving and craving information and solutions you can provide. Because they're not experts at what you do, they don't know the benchmarks or the relevant issues surrounding the decision. They don't know how to make the best decision, which gives you an opportunity to guide them through this process. Your job is to share information to help them make the best decision possible. If the best decision is to buy from you-and it should be-then that's all the better. You should think of yourself as the "fountain from whence all knowledge flows," at least knowledge relevant to what you're selling.

Marketing is the lifeblood and the backbone of any organization. Without this, a firm is good as nothing. For marketing conceives the product, prices it, distributes it among all the logistically feasible areas and promotes it the best way it should. More so, it also formulates the most effective strategy/ies in order for the firm to cope up and meet the ever-changing and fast-paced trends and demands of the business environment. It conducts research, creates short, mid and long-term plans and develops feasibility studies on whether a certain venture would become a click in the market. Simply put, marketing is the most essential and vital element of any organization since it is the one that produces profit and customers - and retains them for the firm.

Reference:

1. The Nigerian market association hand book 2013.
2. Giancarlo Pallavicini, "Banca e ricerche di mercato", into "L'Economia", Libera Universitа di Studi 4.Sociali, Roma, December 1959

SOUTH AFRICA UNEMPLOYMENT RATE

Inaboya Faith, Economics And Management Department, 3rd Year Student
Supervisor: Senior Lecturer Mazii I.M

Unemployment occurs when a person who is actively searching for employment is unable to find work. Unemployment is often used as a measure of the health of the economy. The most frequently cited measure of unemployment is the unemployment rate. This is the number of unemployed persons divided by the number of people in the labor force.

Many different variations of the unemployment rate exist with different definitions concerning who is an "unemployed person" and who is in the "labor force." For example, the U.S. Bureau of Labor Statistics' commonly cites the "U-3" unemployment rate as the official unemployment rate but this definition of unemployment does not include unemployed workers who have become discouraged by a tough labor market and are no longer looking for work. The various schools of economic thought differ on their explanation of the cause of unemployment. Keynesian economics proposes that there is a "natural rate" of unemployment because the skills of laborers and the positions available are slightly out of sync even under the best economic conditions. Neoclassical economics postulates that the labor market is efficient if left alone, but that various interventions, such a minimum wage laws and unionization, put supply and demand out of balance.

Unemployment rate can be defined by either the national definition, the ILO harmonized definition, or the OECD harmonized definition. The OECD harmonized unemployment rate gives the number of unemployed persons as a percentage of the labor force (the total number of people employed plus unemployed). [OECD Main Economic Indicators, OECD, monthly] As defined by the International Labour Organization, unemployed workers are those who are currently not working but are willing and able to work for pay, currently available to work, and have actively searched for work. The economy of South Africa is the second largest in Africa, behind Nigeria, Labour force 17.89 million (2012 est.) Unemployment Rate in South Africa increased to 25.50 percent in the second quarter of 2014 from 25.20 percent in the first quarter of 2014. Unemployment Rate in South Africa averaged 25.27 Percent from 2000 until 2014, reaching an all-time high of 31.20 Percent in the first quarter of 2003 and a record low of 21.50 Percent in the fourth quarter of 2008. Unemployment Rate in South Africa is reported by the Statistics South Africa. Between the first and the second quarter of 2014, the number of unemployed persons increased by 87 000 to 5.2 million, the highest level since the inception of the Quarterly Labor Force Survey in 2008. The number of discouraged job-seekers increased by 64 000, while the other (not economically active group) decreased by 35 000, resulting in net increase of 29 000 in the not economically active group.

Although unemployment is high in SA the perspective is that certain categories of work have shortages, for example, engineering, artisans, doctors and nurses, teachers etc. Obviously the world recession over the past 4 years did contribute but our biggest problem relative to unemployment is our education system that is not delivering the skills that the nation requires. In addition to this instead of manufacturing ourselves we are exporting 'raw' materials to other countries who then manufacture themselves and create employment for their citizens. Secondly so many illegal immigrants in this country who are prepared to work for low salaries and as such are employed above our own nationals which impacts negatively on unemployment. Then all the socio-political reasons and economic structures that impact negatively on unemployment. These include, inter alia, aids, poverty, children not going to school, laziness, drugs, poor national and provincial political leadership, bribery, corruption, nepotism and the list just goes on. BEE and AA has also not been successful and has caused many whites with good skills to leave the country and work abroad.

There is one very easy answer to solving unemployment in South Africa. The solution involves one of our most natural resources, and will offer self-employment to millions of people across the country who will no longer be reliant on government to provide jobs or even large corporations, but will be able to become self-empowered through this industry.

Though the economy of South Africa is the second largest behind Nigeria in Africa. Still the problem of high rate of unemployment cannot be eradicated. The question of unemployment is a world issue. But still South Africa government need to step up if this problem is to be combat well. Not only the government needs to work also the contribution and unity of the citizen of south Africa is urgently needed. Self-employment with the aid and assist from the government is advices able.

Reference:

1. tradingeconomics.com/south-africa/unemployment-rate,
2. news24.com/MyNews24/Solving-Unemployment-in-South-Africa-20121022
3. "South Africa unemployment rate hits 25.2pc". Business Recorder. Retrieved 6 May 2013,
4. South Africans' long wait for land, BBC News.

ECONOMY OF UKRAINE, ITS STRUCTURE AND TRANSFORMATION IN MARKET CONDITIONS

Skakun K., student of 2-nd course, FEM, specialty “Management”
Scientific tutor: PhD, Associate Prof. Makhnusha S.M.

Nowadays Ukraine’s economy is in crisis. That’s why it is crucially important to analyze its structure and define the main directions of its favorable changes, and this problem is actual. A level of development of territory of Ukraine is rather high. The economic complex of Ukraine covers all parts of social production, distribution and exchange in all territory. Economy of Ukraine has complex, differentiated and diversified structure.

Since 1990 the structure of Ukraine's economy has considerably changed. So, industrial production has decreased, a part of agriculture in gross national product was 20.8 % in 1992, and now it is approximately 13.8 %. A building complex has no changes (8-10 %), and the part of services in gross national product has grown from 23 % up to 37.5 %. So called shadow economy by estimations of experts represents near 60 %.

The structure of areas which produces means of production includes extracting and processing branches. To extracting one belong: extraction of mineral fuel, manufacture of the electric power on hydroelectric power stations, extraction of ores black and nonferrous metals, mountain-chemical and mineral-building raw material, wood processing; fishing and sea products.

Branches are grouped in so-called complex branches. Therefore areas can be grouped in fuel and energy (the bulk industry and electric power industry), metallurgical, machine-building, chemical-wood (chemical and petrochemical, wood, pulp and paper industry) complexes.

Agrarian and industrial complex of Ukraine – complex productive and economic system which represents group of technologically and economically interconnected areas of agriculture, industry and infrastructure. In agrarian and industrial complex there are three basic spheres: 1) industry provides an agriculture with the different equipment and means of production; 2) agriculture; 3) preparation, storage and processing of agricultural production.

The central part of agrarian and industrial complex is an agriculture.

The reasons of the crisis phenomena in areas of economy of Ukraine are insufficient and untimely accounts of replaceable conditions of manufacture, opportunities of intensification, and also changes in methods of managing, etc. Rates of manufacture were sharply slowed down, and diligence to constrain its recession by extensive methods has not given appropriate results.

National economy of Ukraine covers all levels of social production, distribution and accounting of its territory. Ukraine's economy is characterized by differentiated and diversified structure, there is high weight of heavy industry, lack of development of industries and consumer goods production. At the sectorial structure significantly affect the economic and natural factors (level of development of productive forces, elements of production growth, the level of raw materials and fuel – energy resources).

Improvement of the national economy should be done due to the rational use of natural, material and labor resources, intensive development of economy, and environmental protection.

Scientific-technical progress increases the dynamic changes in industry structure. There are significant differences in the territorial concentration of industrial production between the South - Eastern and some Western and central regions, in economic structure are high on the weight of the agricultural sector.

The main task of restructuring the economy of Ukraine is the formation of a modern, effective, efficient, environmentally friendly structure of the economy and the creation of a competitive domestic production through the implementation of the absolute and relative advantages of the country.

The main directions of structural shifts in the Ukraine, in our view, should be the following: the modernization of production, its technical and technological renewal; - reduction of resource input (fund-, material-, energy-, labor- input) of production; change in the relationship between the manufacture of means of production and consumption in the interests of the latter; creating conditions for extended recreation (investment) etc.

Considering the improvement of structural policy in Ukraine, it is advisable to pay attention to the existing experience of developed foreign countries on this issue. The most attention with the experience deserves the USA and Japan. Despite on the significant differences between possibilities of Japanese and Ukrainian economy, it is crucial to use the Japanese experience in solving strategic tasks of restructuring of manufacture, high efficiency of state regulation of structural changes, especially in the context of the economic crisis of the country.

Not being able to form in the near future a closed structure of the economy, Ukraine should focus on the development of transport – primarily through a favorable geographical position, the presence of international highways, power lines, gas pipelines, food processing industry, as many regions are agrarian-oriented; building materials industry – given the availability of a variety of building materials and metallurgy to the reorientation of the industry to more advanced types of metal smelting.

The implementation of these proposals, in our opinion, will help to improve the structure of the Ukrainian economy and improve its efficiency.

МОДЕЛЮВАННЯ ВПЛИВУ ІННОВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ НА РІВЕНЬ РОЗВИТКУ СУМСЬКОГО РЕГІОНУ

Курило А.О., старший викладач кафедри кібернетики та інформатики

Успішний перехід національної економіки України до інноваційної моделі розвитку можливий за умови використання досвіду впровадження інноваційних програм в інших країнах.При цьому, на нашу думку, варто приділити увагу діючому інституційному механізму інноваційного розвитку та впливу інституційних чинників на інноваційний розвиток країни. Отже, доцільним є приділити увагу дослідженню трансакційних витрат інноваційної діяльності та впливу інноваційної складової на рівень розвитку регіону.

Метою дослідження єоцінка впливу інноваційної складової на рівень розвитку Сумського регіону шляхом визначення кількісної залежності обсягу валової доданої вартості від виконаних наукових й науково-технічних робіт та кількості організацій, що їх виконують, за період 1995-2010 рр.. Дану залежність представимо у вигляді економетричної моделі. При цьому для визначення кількісної характеристики цієї залежності використаємо кореляційно-регресійний аналіз. Побудуємо лінійну регресійну модель з двома пояснюючими факторами, а саме x_1 - обсяг виконаних наукових й науково-технічних робіт в фактичних цінах, млн. грн.; x_2 - кількість організацій, які виконують наукові та науково-технічні роботи, од. та результуючий показник y – обсяг валової доданої вартості, млн. грн. Обрана нами модель реалізує залежність результуючого показника – обсягу валової доданої вартості від пояснюючих факторів. Отримана модель є якісною за всіма критеріями, результати роботи (а саме основні статистичні показники моделі та її рівняння) представлено в таблиці:

Оцінка залежності обсягу валової доданої вартості від пояснюючих факторів

Статистичні показники	Числове значення
Множинний R (коефіцієнт кореляції)	0,98
R-квадрат (коефіцієнт детермінації)	0,96
F (критерій Фішера)	146,81
Критичне значення F	3,813
t-статистика Стьюдента:	
Y – перетин	6,02
змінна x_1	12,85
змінна x_2	-6,35
Критичне значення t	2,53
Коефіцієнти еластичності:	
змінна x_1	0,94
змінна x_2	-2,56
Рівняння регресії	$y=17615,93+104,91x_1 - 681,25x_2$

Доцільно, на нашу думку, зосередити увагу на тому, який вплив має кількість організацій на обсяг валової доданої вартості, так як за спостережуваних обсягів виконаних наукових й науково-технічних робіт наявна кількість організацій, яка їх виконує, невиправдано висока.Отримані коефіцієнти еластичності по-кожному пояснюючому фактору підтверджують наше припущення, а саме: збільшення обсягів виконаних наукових й науково-технічних робіт на 1% збільшує в середньому обсяг валової доданої вартості на 0,94%, в свою чергу збільшення кількості організацій на 1% зменшує в середньому обсяг валової доданої вартості на 2,56%. Отже, більший вплив, а саме в 2,6 р. на обсяг валової доданої вартості здійснює кількість організацій, які виконують наукові й науково-технічні роботи. Таким чином, нарощування обсягу валової доданої вартості в Сумській області можливе за умови концентрації організацій, які виконують наукові й науково-технічні роботи. Це підтверджує необхідність впровадження інституційних змін. Погоджуємося з думкою Волоснікової Н.М., яка стверджує, що динаміка створення і результати нововведень залежать від ефективності трансакцій учасників інноваційної діяльності. В економічній літературі трансакційні витрати найчастіше поділяють наступним чином: витрати на пошук інформації (включають витрати часу і ресурсів, необхідних для проведення пошуку, та витрати, що є наслідком недоліків одержаної інформації); витрати на проведення перемовин; витрати виміру (витрати на відповідну вимірювальну техніку, проведення виміру, втрати від помилок); витрати специфікації, набуття та захисту прав власності; витрати опортуністичної поведінки.Погоджуємося з думкою Шкворець Ю.Ф., що зазначені витрати виникають внаслідок того, що процеси передачі і одержання інформації (економічної, науково-технічної, юридичної тощо) вимагають певних витрат коштів і часу, у т.ч. на вимір чинних атрибутів того, що обмінюється, банківські операції, страхування, фінансування, консалтинг, захист прав власності, укладання контрактів і контроль за їх виконанням та ін.

Дослідження підтверджують, що поява кожної нової організації, яка виконує наукові й науково-технічні роботи в Сумській області, призводить до збільшення трансакційних витрат, що в свою чергу негативно впливає на обсяг валової доданої вартості і підтверджує високий ступінь впливу інноваційної складової на рівень розвитку регіону.Отже, ми можемо стверджувати, що кількість організацій, які виконують наукові й науково-технічні роботи в Сумській області, доцільно скорочувати.

ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ ІНФОРМАЦІЙНО – МОНІТОРИНГОВОЇ СЛУЖБИ

Глухова О.В., студ. 4 курсу ФЕіМ, напрям підготовки «Економіка підприємства»
Профатило О.Ю., студ. 4 курсу ФЕіМ, напрям підготовки «Економіка підприємства»
Науковий керівник: доцент В'юненко О.Б.

В сучасній практиці організації роботи фондового ринку та ринку цінних паперів найбільш перспективним напрямком є використання інтелектуальних систем обробки даних. В свою чергу успішність планування та поліпшення інвестиційної привабливості області визначається тим інструментарієм, технологіями, які використовуються сучасними аналітиками, тому задача розробки підсистеми моніторингу ринку цінних паперів є досить актуальною [1]. Автоматизація прийняття рішень та операцій з цінними паперами дозволяє збільшити ефективність роботи інвестиційних фондів, а також одержувати в найкоротші строки необхідну інформацію, наприклад, котирування акцій, новини емітентів в режимі реального часу, проводити моментальні підрахунки з урахуванням змін факторів, що впливають, своєчасно укладати угоди з максимальною вигодою для інвестора. Одним з перспективних напрямків розвитку інформаційних технологій, що забезпечує значні конкурентні переваги у фінансовій сфері є системи інтелектуального аналізу даних (ІАД). ІАД об'єктивно необхідні в сучасних умовах діяльності інвестиційних компаній, однак, вони до сих пір не знайшли широкого використання у таких складних сферах, як управління інвестиційною діяльністю. Це зумовлено проблемами з визначенням складу, структури, порядку формування та реалізації управлінських рішень розробниками ІАД. При цьому проблеми управління портфелем цінних паперів та прийняття інвестиційних рішень в Україні недостатньо вивчені та потребують всебічного розгляду.

Проведений аналіз організації інформаційно-моніторингової служби Сумського територіального управління Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку (ДКЦПФР) дозволив сформувати наступні питання дослідження: 1) інформаційне забезпечення служби є досить сучасним, розвиненим, але виконує, в основному,завдання реєстрації, накопичення, зберігання статистичних даних; 2) без системи аналітичної обробки даних використання реєстраційної системи не дозволяє вирішувати задачі прогнозування а, отже, оцінки інвестиційної привабливості окремого підприємства чи області вцілому. Задля того, щоб максимізувати прибуток від операцій з цінними паперами інвестор повинен мати у своєму розпорядженні цілісну концепцію поведінки на ринку акцій, яка б включала в себе систему аналізу акцій та набір конкретних алгоритмів інвестування, це потребує нових наукових підходів до збору, систематизації та аналізу необхідної інформації які використовують для вирішення означених задач технології видобування знань - Data Mining. Data Mining — це процес виділення, дослідження і моделювання великих обсягів даних для виявлення невідомих до цього структур з метою досягнення переваг у бізнесі, синонімом терміну Data Mining є термін "інтелектуальний аналіз даних". Для вирішення зазначених питань було запропоновано впровадження підсистеми моніторингу ринку цінних паперів «СМРЦП» на базі технології Data Mining в системі PolyAnalyst. В якості джерела даних були прийняті і послідовно оброблені в табличному процесорі MS Excel зміни значення середньовзвішеної ціни акцій підприємств АПК Сумської області. Вихідні дані були зібрані із електронних сховищ даних Національного депозітарію, інтернет–порталів Державної комісії та позабіржевої фондової торгової системи. На етапі очищення, було усунено дублювання даних, розглянуті можливі протиріччя та виконана перевірка області сумісності, потім було виконано збагачення даних та їх часткове кодування. На наступному кроці була виконана Кластерізація даних з метою об'єднання однорідних даних в масиви. В результаті визначено загальну тенденцію на підвищення середньозвішеної ціни акції в продовж наступного періоду при збереженні ваги цінного паперу на рівні минулого року. Всього в процесі дослідження були виконані розрахунки за допомогою програмних вузлів Нейронна мережа, Нелінійна регресія, Кластерізація і Тренд-графік, які підтвердили основний висновок про висхідний характер обраного параметру, підвищення ціни і кількості проданих акцій в залежності від підвищення ваги акції, тобто доцільність для інвестора подальшого придбання акцій підприємства в наступний після проаналізованого період, або доцільність для власника акцій виставлення їх на торги для залучення додаткових коштів. Запропонована методика оцінки ринку цінних паперів може бути використана провідними спеціалистами відділу корпоративних фінансів територіальних управлінь ДКЦПФР на етапі створення аналітичних звітів по інвестиційній привабливості області для головних економічних управлінь облдержадміністрацій.

Список використаної літератури:

1. Лавров Е.А., Вьюненко А.Б. Разработка концепции единого информацион-ного пространства региона для мониторинга уровней социально-экономического развития.// Материалы III Всероссийской научной конференции "Информационные технологии в науке, образовании и экономике", 10-14 ноября 2008 г., г. Якутск - Якутск: Институт математики и информатики ЯГУ, 2008. - Часть II. - С. 171-173.

АНАЛІЗ ЕЛЕКТРОЕНЕРГЕТИЧНИХ СИСТЕМ НА ОСНОВІ WEB-ТЕХНОЛОГІЇ

Божок А.І., магістрант, ІТФ, напрям підготовки: «Енергетика та електротехнічні системи в агропромисловому комплексі»

Науковий керівник доцент Смоляров Г.А.

Одним з напрямів удосконалення систем керування електроенергетичними системами є побудова систем підтримки прийняття рішень персоналом електроенергетичних об'єктів, якісно новий рівень яких залежить від розв'язання задачі аналізу ситуацій.

У системах керування електроенергетичними об'єктами можна виділити два напрями в автоматизації аналізу ситуацій:

– під'єднання цифрових реєстраторів до загальної системи збору інформації, що реалізується на підставі Scada-систем з подальшим веденням журналів аварійних ситуацій;

– створення програмно-апаратних комплексів реєстрації і аналізу ситуацій на основі обчислювальних мереж.

Необхідність поєднання даних від різних реєстраторів, інших пристроїв, в яких є інформаційні блоки для фіксації аварій, обробки значних обсягів інформації і її синхронізації істотно ускладнює задачу аналізу аварійної ситуації, що призводить до спрощень в існуючих методах аналізу. Варто відзначити, що інформація про особливості перебігу аварії, реакції на збурення пристроїв керування, захисту та про стан електроенергетичного об'єкта необхідна персоналу різних служб і різного рівня керування.

На сучасному етапі розвитку енергетики розв'язують задачу аналізу аварійної ситуації аналізу аварійної ситуації переважно за допомогою інформаційної технології у вигляді аналізу користувачем хронологічної послідовності подій з можливістю фільтрації інформації за деякими чинниками, що є недостатнім для побудови ефективної системи підтримки процесу ухвалення рішень у складних ситуаціях з урахуванням сучасних умов функціонування електроенергетичних об'єктів.

У [1] наведено інформацію про програмно-апаратний комплекс, в якому використовуються модельна і експертна технології для аналізу аварійних ситуацій в ЕЕС, що забезпечує якісно новий рівень підтримки процесу прийняття рішень персоналом. Але інструментарій програмних засобів не дає змоги адаптувати комплекс до особливостей технологічних задач різних служб різного рівня ієрархії керування ЕЕС, управляти рівнем автоматизації залежно від ступеня реалізації інформаційної технології в системі керування конкретним електроенергетичним об'єктом.

Сьогодні більшість електроенергетичних підприємств уже мають доступ до мережі Internet і свої локальні мережі. Але web-технології, переважно, використовуються для ведення заявок на виконання переключень та виконання ремонтних робіт. У таких умовах розробка програмно-технічних комплексів (ПТК), які би реалізовували можливості сучасних web-технологій, спираючись при цьому на інформацію глобальних баз даних серверів, є актуальною задачею.

Перевагою web-технології є те, що користувач може одержати швидкий і зручний доступ до інформації, до того ж не встановлюючи ніякого додаткового програмного забезпечення. Інтерфейс користувача відображається у форматі HTML в Internet браузері клієнта. Користувач може працювати практично на будь-якому комп'ютері. Ядро програмного продукту здійснює більшу частину операцій безпосередньо на сервері, а результат відображає в браузері комп'ютера клієнта.

Такий підхід відрізняється не тільки зручністю для користувача, але й істотно знижує вимоги до його ПЕОМ, а також до переліку програмних засобів, встановлених на ньому.

Застосування сучасних інформаційних технологій для систем підтримки прийняття рішень персоналом електроенергетичних об'єктів, дозволяє підняти на якісно новий рівень аналіз ситуацій.

Список використаної літератури:

1. Заболотный И.П., Сазонов В.В. Экспертная система анализа аварийных ситуаций в электрических системах // Збірник наукових праць Донецького національного технічного університету. Серія. Електротехніка і енергетика. Вип. 50. – Донецьк: ДонНТУ, 2002. – С. 165–171.

ПОНЯТТЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Панков М.В., магістр. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент організацій та адміністрування»
Науковий керівник: к.е.н. доцент Смоляров Г.А.

Управлінський вплив на об'єкт здійснює не тільки менеджер як керівник і лідер трудового колективу, а й група людей, яка виконує разом з менеджером управлінські функції, тобто сферою професійної діяльності якої є процеси управління. Цих людей прийнято називати управлінським персоналом, працівниками апарату управління, кадрами управління.

Для ефективного впливу на об'єкт потрібна належна організація праці цієї специфічної частини трудового колективу організації чи підприємства, її обґрунтований поділ та кооперація.

Під організацією інформаційних систем управлінської праці розуміють порядок, правила службової поведінки в апараті управління, спрямовані на виконання поточних та перспективних завдань керівниками, фахівцями та іншими працівниками управління відповідно до діючих посадових інструкцій та положень про структурні підрозділи за допомогою інформаційних систем.

Організація інформаційних систем в апараті управління ґрунтується на розробці комплексу регламентів, які визначають місце і роль кожного структурного підрозділу апарату управління і кожного працівника в системі управління, порядок взаємозв'язків між ними, норми взаємовідносин усередині апарату управління, форми впливу на діяльність об'єкта управління, способи контактів з навколишнім середовищем.

Організація управлінської праці як система є результатом упорядкованої діяльності і невід'ємною складовою частиною управління.

Першочерговою проблемою створення організаційної системи для будь-якого виду діяльності є поділ праці, об'єктивно необхідний у будь-якому трудовому процесі, що здійснюється колективом. Це зумовлено масштабами роботи, труднощами при виконанні окремих її частин та етапів, розосередженістю в часі та просторі, різною кваліфікацією та досвідом працівників. Поділ праці є також передумовою підвищення її ефективності і продуктивності.

Організована інформаційна система управлінського персоналу має вирішувати наступні задачі:

- інформаційно підтримувати основну діяльність організації (інтегрування створених співробітниками індивідуальних інформаційних елементів системи (документи, справи, технології) на основі програми пошуку та на базі пропозицій через Інтернет і відповідного маркетингу використовуваних інформаційних ресурсів);
- перероблювати різноманітний «масовий продукт», що пропонується на інформаційному ринку, в інформацію, релевантну діям – перехід від зовнішніх знань у знання, релевантні внутрішнім рішенням;
- здійснювати вибір раціональних форм комунікацій, техніки та інформаційних технологій, а також характеристик інформаційних ресурсів, необхідних для досягнення цілей організації;
- розв'язувати задачі планування, керівництва, контролю та організації документного забезпечення управління організацією за певними цільовими критеріями для підтримки узгоджених організаційно-інформаційних дій членів організації.

При організації інформаційних систем в апараті управління застосовують три напрями поділу праці: функціональний, технологічний та кваліфікаційний. Функціональний поділ праці полягає в закріпленні конкретних функцій управління за підрозділами чи окремими працівниками. Так, у будь-якому апараті управління повинні бути працівники, зайняті встановленням мети, плануванням, розробкою рішень, організацією виконання їх, мотивацією, контролем. Подальша спеціалізація і поділ праці в межах функції відбувається конкретизація окремих складових конкретної (специфічної) функції та закріплення їх за працівниками. Технологічний поділ праці являє собою спеціалізацію працівників відповідно до трьох великих груп робіт: керівництво структурним підрозділом, прийняття рішень на основі інформації про здійснення робіт згідно з певною функцією; обробка інформації, яка надходить як від об'єкта управління, так і з інших джерел, та створення комплексу документації, необхідного для здійснення функції; оформлення документації, її пересилання, зберігання, облік, сортування та ін. Цим трьом видам робіт або видам діяльності відповідають і три категорії працівників: керівники, фахівці, інші працівники апарату управління. Кваліфікаційний поділ праці – це ознака поділу праці, за якою співробітники виконують різну роботу, що відповідає їх кваліфікації та досвіду. Так, заступники керівника можуть відповідати за роботу різних структурних підрозділів виробничого та управлінського напрямів. Великий обсяг роботи може бути поділений на однакові ділянки за певною ознакою. Наприклад, при територіальному розосередженні однотипних підприємств працівники відділу, що входять до складу апарату управління організації, можуть закріплятися за підприємствами, розташованими на певній території.

Отже, для максимально ефективної роботи організаційної інформаційної системи необхідно її адаптувати та організувати, враховуючи особливості діяльності підприємства.

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ЕЛЕКТРОЕНЕРГЕТИЦІ

Поволоцький А.В., магістрант, ІТФ, напрям підготовки: «Енергетика та електротехнічні системи в агропромисловому комплексі»
Науковий керівник: доцент Смоляров Г.А.

На етапі розвитку енергетики в електроенергетичних системах (ЕЕС) розв'язують задачі управління переважно за допомогою інформаційної технології шляхом аналізу користувачем хронологічної послідовності подій з можливістю фільтрації інформації за деякими чинниками, що є недостатнім для побудови ефективної системи підтримки процесу ухвалення рішень у складних ситуаціях з урахуванням сучасних умов функціонування електроенергетичних об'єктів. Для забезпечення інформацію осіб, що приймають рішення по управлінню електроенергетичними об'єктами необхідно використовувати програмно-апаратні комплекси, в яких використовуються модельна і експертна технології для аналізу стану та процесів й в ЕЕС, що забезпечує якісно новий рівень підтримки процесу прийняття рішень персоналом. Але інструментарій програмних засобів не дає змоги адаптувати комплекс до особливостей технологічних задач різних служб різного рівня ієрархії керування ЕЕС, управляти рівнем автоматизації залежно від ступеня реалізації інформаційної технології в системі керування конкретним електроенергетичним об'єктом. Аналіз показує, що підвищення ефективності автоматизованих систем диспетчерського управління (АСДУ) електроенергетичних систем традиційними методами (передбачає вдосконалення методів і засобів формування розрахункових моделей ЕЕС, синтезу на їх основі керуючих впливів та автоматизацію основних функцій процесу керування нормальними режимами. Це стосується збору та обробки оперативної телеметричної інформації про стан ЕЕС, синтез адаптивних розрахункових моделей та керуючих дій з урахуванням ієрархії ЕЕС та умов практичної реалізації законів керування в АСДУ. Автоматизована система керування підприємством ЕЕС (АСК П ЕЕС) є комплексом програмних, технічних, інформаційних, лінгвістичних, організаційно-технологічних засобів і дій кваліфікованого персоналу. Цей комплекс призначений для розв'язання задач планування і керування різними видами діяльності ЕЕС (виробництвом, транспортуванням, розподілом електричної енергії [ПУЕ]). В свою чергу, автоматична (автоматизована) система керування технологічним процесом підстанції або ЕЕС є комплексом програмних і технічних засобів, який призначений для автоматизації керування технологічним обладнанням підприємств, наприклад, РПН трансформаторів. В автоматизованих САК ТП зберігається можливість людини (диспетчера, чергового підстанції, оператора ОІК і т.п.) в окремих операціях, як з метою збереження контролю людини над технологічним процесом, так і в зв'язку зі складністю або недоцільністю автоматизації окремих операцій (наприклад, огляд обладнання).

Сьогодні більшість електроенергетичних підприємств уже мають доступ до мережі Internet і свої локальні мережі. Але web-технології, переважно, використовуються для ведення заявок на виконання переключень та виконання ремонтних робіт. У таких умовах розробка програмно-технічних комплексів (ПТК), які би реалізовували можливості сучасних web-технологій,спираючись при цьому на інформацію глобальних баз даних серверів, є актуальною задачею.Одним з таких електроенергетичних систем є системи, функціонування яких гранується на технології Smart Grid. Концепції Smart Grid. Термін «Smart Grid» і сама технологія народилася та набула найбільшого поширення в США. Однак сьогодні цей термін став загальноприйнятим і його використовують у всьому світі. Smart Grid (інтелектуальні мережі) – це назва глобальної технології розвитку електроенергетичної системи всіх рівнів, або концепція організації «розумної» енергетичної системи. Smart Grid передбачає об'єднання енергетичної мережі, споживачів і постачальників електроенергії в єдину автоматизовану систему, яка в реальному часі дозволяє відстежувати і контролювати режими роботи кожного з компонентів мережі: від лічильника електроенергії в будинку до електростанцій. При чому в даній системі повинен бути налагоджений ефективний двосторонній зв'язок між споживачами і енергосистемою.

Переваги від використання Smart Grid такі:

- високий рівень безпеки та більш ефективна передача електроенергії;
- швидке відновлення після відключення електрики;
- зниження пікового попиту, що сприятиме зниженню тарифів на електроенергію;
- найкраща інтеграція споживачів і підприємств у систему виробництва електроенергії, в тому числі, відновлюваних джерел енергії;
- можливість обробки різноманітних джерел електроенергії (енергії вітру, сонця);
- підвищення надійності систем перетворення, передачі і розподілу електричної енергії;
- вирішення проблеми з модер нізації або заміни старої енергетичної інфраструктури.

Отже, використання технології Smart Grid для управління електроенергетичними системами є перспективним напрямом вдосконалення електропостачання сільськогосподарських підприємста.

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Савченко К. А., магістр. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент організацій і адміністрування»
Науковий керівник: доц. Смоляров Г. А.

В сучасних умовах управління виробничим потенціалом підприємства не можливе без використання новітніх інформаційних технологій, що, в свою чергу, допомагають керівнику підприємства у вирішенні широкого кола завдань. Виробничий потенціал в широкому розумінні становить система відповідним чином організованих і спрямованих на досягнення поставлених цілей ресурсів підприємства (персонал, матеріально-технічна база та організаційно-управлінська система). На його формування впливають багато факторів, які необхідно розглядати в комплексі. Це такі як: виробничого-технологічні, організаційні, економічні та інформаційно-управлінські. Сучасні інформаційні технології, які базуються на професійному використанні інформаційного ресурсу, дають змогу менеджерам ефективно діяти. Залежно від поставлених управлінських завдань можуть застосовуватися такі види інформаційно-управлінських технологій:

• зберігаючі (економлять витрати, матеріали й фінансові ресурси, але не впливають суттєво на зміну стану й рівня функціонування підприємства) — передають інформацію від відправника до адресата, не відповідаючи за суть інформації, що передається, та її використання адресатом;

• раціоналізуючі — відповідають за використання інформації;

• творчі — "виробляють" нові знання, їх передають, використовують для вдосконалення ланки управління.

Інформаційне забезпечення управління виробничим потенціалом сучасних підприємств повинно забезпечувати управління витратами, розрахунок фактичної собівартості готової продукції, оперативний контроль витрат матеріалів, відображення всіх операцій з виробництва в режимі реального часу в обліковій системі. Загалом інформаційну систему можна визначити як поєднання інформаційних ресурсів, процесів і людей, які збирають, перетворюють і поширюють необхідну інформацію. Існує широкий спектр різних типів інформаційних систем — від звичайних (традиційних) без застосування комп'ютерів, до інформаційних систем, заснованих на використанні комп'ютерів, програмного забезпечення й фахівців інформаційних систем. Метою створення інформаційних систем є трансформація інформаційних даних в інформаційні продукти, які необхідні для конкретних користувачів. Властивостями інформаційної системи в управлінні виробничим потенціалом є структурність, адаптивність, цілісність, інтегрованість, модульний принцип побудови, широкі функціональні можливості. Комплексне обстеження формування та розвитку виробничого потенціалу підприємств дозволяє у структурі корпоративної інформаційної системи виділити наступні підсистеми, що функціонують у рамках єдиного інформаційного простору і забезпечують її ефективну роботу: обліку, аналізу та контролю, прийняття рішень, зберігання та передачі інформації. Підсистеми обліку, аналізу та контролю збирають та систематизують інформацію про сукупність технічних та фінансових можливостей підприємства. До їх складу входять наступні блоки: податковий облік; бухгалтерський облік; оперативний облік; виробничий облік. До складу підсистеми прийняття рішень входять наступні блоки: управління власними фінансами; управління позиковими фінансами; управління залученими фінансами; управління виробничими процесами; управління технологічними процесами; управління якістю; управління рухом грошових коштів. Підсистема аналізу і контролю дозволяє з'ясувати рівень організації виробничого і управлінського процесу і в результаті підвищити інтенсивність праці та якість виконання робіт. Більшість моделей, які практично використовуються в управлінні на підприємствах є одно- або двофакторними. Розрахунки з одно- і двофакторного аналізу здійснюють машинним способом на програмних продуктах, що містять пакети й версії електронних таблиць, наприклад, LOTUS 5, QUATTRO-PRO 4. У практичній діяльності використовують комплексні (інтегровані) інформаційні системи, в яких поєднані звичайні програмні продукти, що формують аналітичні звіти з програмними продуктами системи підтримки прийняття рішень (СППР). Прикладом може бути технологія Fuzzy-technology, яка реалізована в додатку Маркет-Ефект (компанія ІНЕКС, Україна). Додаток функціонує в складі системи автоматизації обліку й управління підприємством Fin-Expert, що використовує не тільки точні дані про стан ринку, але й неповні, неточні дані й припущення про стан і тенденції його розвитку. Інший приклад, маркетингова СППР – Marketing Expert 1.5 (компанія “ПроІнвест-Консалтинг”). СППР Marketing Expert призначена для розробки стратегічного й тактичного планів маркетингу, а також для контролю виконання цих планів. Розроблений на замовлення американської компанії Cyber-US в Інституті кібернетики ім. В.М.Глушкова Національної академії наук України інтелектуальний пакет Predictor дозволяє будь-якій корпорації покращити процес прийняття рішень при плануванні ціноутворення, виробництва та фінансовому плануванні. Predictor функціонує в середовищі MS Excel, а його інтерфейс уніфікований з MS Office. Характерною рисою цієї системи є те, що один із її режимів (Expert) фактично дозволяє працювати у режимі СППР.

ІНФОРМАЦІНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ АПК

Ільченко І.В., магістр. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент організацій та адміністрування»
Науковий керівник доцент Смоляров Г.А.

На рівні підприємств інформація повинна задовольняти задачі управління виробничими процесами. Ефективність управління аграрними підприємствами та якість управлінських рішень, що приймаються керівником значною мірою залежать від чіткої системи функціонування інформаційного забезпечення, інформація про внутрішнє середовище, оцінка і прогноз розвитку власної технології, технічного забезпечення, організації праці та виробництва, фінансового стану, інформація про зовнішнє середовище складається з двох базових розділів: інформація про ринки засобів виробництва, робочої сили, технологій, ціни, формах продажів та інформація про поведінку ринків, оцінки перевагу того чи іншого ринку.Слід відмітити, що з часом обсяги інформації, яка використовується в різних процесах управління на всіх рівнях АПК регулярно буде збільшуватися.

Сучасні інформаційні технології дозволяють успішно вирішувати завдання формування інформаційного забезпечення управління процесами, як для окремих підприємств, організацій, так і для державних органів та органів місцевого самоврядування. Незаперечним фактом є те, що стрімкий розвиток інформаційних технологій підтримується високими темпами розвитку засобів обчислювальної техніки та програмного забезпечення, що розширює їх впровадження в виробничу, організаційну та управлінську діяльність.

Інформаційні системи можна визначити як комплекс організаційних, правових, технічних і технологічних заходів, засобів та методів, котрі забезпечують в процесі управління і функціонування системи інформаційні зв'язки елементів (суб'єктів і об'єктів) шляхом оптимальної організації інформаційних масивів, баз даних і знань. Розглядаючи конкретний організаційно-економічний об’єкт і інформаційні процеси в ньому слід виділяти інформаційну систему, як засіб формування інформації. Інформаційна система – це організований людиною комплекс збирання, зберігання (накопичення), оброблення, оновлення, пошуку, відображення та видання інформації, яка потрібна для ефективного управління. Отже в підприємствах та організаціях можна розглядати систему інформації – як сукупність інформаційних систем органу управління, а інформацію яка формується при цьому - як інформаційне забезпечення управління..

На сьогоднішній день в більшості підприємств впроваджують та застосовують комп’ютерну техніку, створюють інформаційні системи, формують масиви та зберігають інформацію в базах даних тощо. Це підтверджує факт існування в електронній формі абсолютної більшості тих показників щодо діяльності підприємств, організацій, установ, які можуть бути використані для формування звітності, даних по запитах, як для внутрішніх потреб так і для зовнішнього середовища. Тому актуальною є проблема узгодження відомчих вимог до інформації, її структурування, формування інформаційних об’єктів, форм та структур електронних документів. Вирішення цієї проблеми можливо шляхом координації заходів по створенню інформаційного забезпечення управління діяльністю різними відомствами, розробки нормативних документів з питань структурування інформації та створення баз даних, що містять інформацію, необхідну для функціонування інформаційного забезпечення АПК. Реалізація такого підходу ґрунтується на належності більшості інформаційних систем до державних структур та органів самоврядування, які мають єдині центри управління і спільні завдання.

Проведені дослідження, щодо інформатизації аграрної галузі показують, що існує ряд проблем Головним завданням формування інформаційного середовища АПК є інтеграція всіх складових з метою оптимізації інформаційних ресурсів багатьох можливих джерел: державних установ, органів місцевого самоврядування, науково-дослідних установ, навчальних закладів, професійних спілок та об’єднань

Створення інформаційного середовища діяльності АПК є необхідним і важливим фактором успіху діяльності як галузі, так і окремих підприємств. Це дозволяє не тільки концентрувати інформаційні ресурси необхідних обсягів, але й суттєво зменшувати загальні обсяги кожного із можливих джерел.

Проблема вдосконалення інформаційного забезпечення системи агропромислового виробництва в умовах ринкових відносин стає все більш актуальною. Адже мова йде, по суті, про побудову інформаційного середовища суспільства незалежних власників і господарів на землі. Органам державного управління потрібно володіти економічною і фінансовою інформацією, цінової, кредитної політики, плануванні і виконанні державних і регіональних програм розвитку сільського господарства і сільських територій.

Для розбудови інформаційного забезпечення управління АПК необхідні системні, координовані дії державних установ, виконавчих органів, органів місцевого самоврядування, підприємницьких структур та організації, і підприємств і об’єднань сільського господарства з метою прийняття програм розвитку інформатизації на державному і регіональному рівні,

СУЧАСНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В МЕНЕДЖМЕНТІ ПІДПРИЄМСТВ АПК

Гладенко А.О., магістр. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент організацій та адміністрування»
Науковій керівник доцент Смоляров Г.А.

Аналіз показує, що функціонування існуючих системи управління базується головним чином на традиційних паперових технологіях збору, систематизації, обробки і розповсюдження інформації, що не забезпечує оперативності і є трудомістким, відмічається нестача інформаційних ресурсів, ринкової і науково-технічної інформації виробничого призначення, не здійснюється обмін інформацією як оперативною та виробничою, так і загально галузевою та науково-технічною. Це зумовлено багатьма факторами: фінансова неспроможність впроваджувати сучасні засоби автоматизації та інформаційного забезпечення, неготовність та недовіра керівників до новітніх технологій управління, невідповідність кваліфікації працівників до сучасних автоматизованих умов організації виробництва.

Досягнення мети виробництва, а для більшості підприємств це отримання прибутку, можливе в умовах організації ефективноно управління. В процесі управління опираються на інформаційне забезпечення, яке дає змогу керівнику швидко отримувати оперативну інформацію, обробляти та аналізувати, приймати на її основі управлінські рішення. Достатньо повне, актуальне інформаційне забезпечення дозволяє оперативно і ефективно управляти підприємством та отримувати конкурентні переваги

SaaS (Software as a service) – програмне забезпечення як послуга – це модель пропозиції програмного забезпечення користувачу, при якій постачальник розробляє веб-додаток, розміщує його і керує їм (самостійно або через третіх осіб) з метою і можливістю використання користувачами через Інтеренет. Користувачі платять не за впровадження та володіння програмним забезпеченням, а лише за його використання. Здійснюється підписка на певний вид послуг. При цьому програмні засоби залишаються власністю постачальника та працюють на його технічних засобах (серверах). Замовник взаємодіє з системою через Інтернет. Іншими словами, об'єктом постачання є не програмне забезпечення, а послуги, які надає це ПЗ

Розглянемо можливості інформаційної технології SaaS через порівняння його з локальним офісним ліцензійним програмним забезпеченням. Основні переваги на користь забезпечення SaaS:
немає необхідності в установці і підтримці клієнтського програмного забезпечення, - найшвидші терміни впровадження; – часи або навіть хвилини для типових рішень; - можливість протестувати ПЗ перед прийняттям ріщення щодо покупки та платити за ті програмні засоби, що використовуються споживачем; - надійність та захищеність системи порівняно з внутрішньо-офісними системами; -- більш високій рівень відповідальності постачальника перед споживачем порівняно з традиційними способами впровадження ПЗ; - своєчасність оновлення інформаційної системи до повної відповідності необхідним вимогам з мінімальними витратами для споживача; - мобільність та глобальна доступність. - SaaS не потребує значних витрат на основні засоби,

Останній аргумент є найбільш вагомим в вищенаведеному списку. Але слід врахувати і фактори, що обмежують використання таких систем. По-перше, концепція SaaS може бути прийнята не для всіх функціональних класів систем, оскільки основна економія ресурсів провайдера досягається за рахунок великої кількості клієнтів, модель SaaS стає неефективною для систем, що потребують індивідуальної адаптації під кожного замовника, а також надсучасних рішень.По-друге, багато замовників побоюються застосовувати SaaS з приводу безпеки і можливості несанкціонованого доступу до конфеденційної інформації зі сторони надавача цих послуг. По-третє, використання такого програмного забезпечення означає прив'язку споживача до єдиного розробника, який надає програмне забезпечення, здійснює його адміністрування та підтримку. Ця обставина може привести споживачів до ряду проблем, які пов'язані з можливою нестабільністю розробника, або порушенням договорів. В четверте, стримуючим фактором SaaS є необхідність наявності постійного діючого підключення до мережі Інтернет. На відміну від розвинених країн, інформаційна технологія модель SaaS поки що не отримує широкого розповсюдження в Україні. На сьогоднішній день можна виділить декілька факторів, що стримують впровадження даної моделі для підприємств АПК: - низька культура аутсортсинга: підприємства не бажають віддавати свої функції на виконання іншим компаніям; - низький рівень автоматизації бізнес процесів українських сільськогосподарських підприємств; - доступ до глобальної мережі Інтернет є необхідною умовою для використання SaaS. За останній час доступ до глобальної мережі Інтернет поширюється в сільській місцевості є серйозним фактором використання SaaS для аграрних підприємств

Отже, SaaS представляє собою реалізацію інноваційного продукту. Його використання є економічно ефективним в порівнянні з традиційним програмним забезпеченням. Інформаційна технологія SaaS може бути рекомендована до використання в підприємствах АПК іі потребує подальшої розробки засад та практики організації центрів інформаційного обслуговування.

АНАЛІЗ ВИРОБНИЧИХ ФУНКЦІЙ. ФУНКЦІЯ КОББА-ДУГЛАСА

Ситник А. В., Мощенко Л. С., студ. 3-го курсу ФЕіМ, спец. «Облік і аудит».
Науковий керівник: доц. Долгіх Я.В.

В останній час для планування та аналізу економічної діяльності широко використовуються виробничі функції.

Виробнича функція, – це залежність кінцевого виходу продукції чи її вартості від використання різних факторів виробництва, конкретних видів ресурсів і затрат. Як правило, в якості виробничих функцій, використовують прості функції з однією або декількома змінними – лінійну, квадратичну, степеневу, показникову, гіперболічну тощо.

Серед виробничих функцій найбільш відомими є: функція Кобба - Дугласа, виробнича функція Леонтьєва, динамічна виробнича функція, виробнича функція Солоу, функція з постійною еластичністю заміщення CES.

Однією з найпростіших виробничих функцій, що найчастіше використовуються в макроекономічних дослідженнях є виробнича функція Кобба - Дугласа, яка розроблена у 1923 році в США економістом П. Дугласом спільно з математиком Ч. Коббом на основі досліджень в обробній промисловості США за період з 1899 по 1922 р.р. Вона описує залежність обсягів виробництва від двох факторів - капіталу і праці.

Функція Кобба-Дугласа має наступний вигляд:

$$Q = AK^a L^b \quad (1)$$

де Q – обсяг продукції (послуг);
A – статистичний параметр функції;
K– величина виробничого капіталу;
L – затрати праці;
α і β – показники еластичності випуску продукції по затратах капіталу і праці відповідно.

Пізніше у функцію (1) був введений фактор часу, що перетворив статичну модель Кобба-Дугласа у динамічну:

$$Q = AK^a L^b e^{rt} \quad (2)$$

де r – фактор якісних змін у використанні ресурсів;
t – час.

Функція Кобба-Дугласа має наступні властивості:

1) коефіцієнт a показує, на скільки відсотків зміниться обсяг випуску продукції, якщо витрати капіталу зміняться на 1 %, а витрати праці залишаться незмінними. Такий показник називається коефіцієнтом еластичності випуску за капіталом;

2) коефіцієнт b є коефіцієнтом еластичності випуску за витратами капіталу та показує на скільки відсотків зміниться обсяг випуску продукції, якщо витрати праці зміняться на 1%, а витрати капіталу залишаться незмінними.

3) сума параметрів $a + b$ описує масштаб виробництва. Відомо, що якщо $a + b > 1$, то функція (1) має зростаючий ефект від масштабу виробництва, якщо $a + b = 1$ – постійний ефект від масштабу виробництва, при $a + b < 1$ – убутний ефект. Таким чином, за допомогою функції Кобба - Дугласа можна оцінювати ступінь віддачі від масштабу виробництва.

На теперішній час підходи П. Дугласа і Ч. Кобба розвиваються за наступними напрямами [1]:

- урахування невизначеності;
- урахування лагів запізнення випуску стосовно часу здійснення витрат;
- відображення науково - технічного прогресу та якості праці;
- поєднання кореляційного аналізу з дисперсійним для повнішого врахування впливу факторів на ефективність виробництва тощо.

Отже, виробнича функція Кобба-Дугласа дає змогу проаналізувати виробничу діяльність, щоб визначити шляхи підвищення її ефективності. Обґрунтованість такого аналізу цілковито залежить від достовірності моделі та її адекватності відповідному реальному процесу.

Література:

1. Задорожна, Н.В. Мікроекономічна теорія виробництва і витрат [Текст]/ Н.В. Задорожна. – К.: КНЕУ, 2003. – 219 с.

ПРОГНОЗУВАННЯ ОБСЯГІВ ВИРОБНИЦТВА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ПРОДУКЦІЇ В УКРАЇНІ З ВИКОРИСТАННЯМ ВИРОБНИЧОЇ ФУНКЦІЇ КОББА-ДУГЛАСА

Білан М.В., студ. 3-го курсу ФЕіМ, спец. «Облік і аудит».
Науковий керівник: доц. Долгіх Я.В.

Дослідження показали, що багато процесів виробництва добре апроксимуються за допомогою виробничих функцій. Виробнича функція Кобба-Дугласа показує залежність між обсягом виробництва (Y) та факторами виробництва, що його створюють – працею (L) та капіталом (K). За допомогою функції Кобба - Дугласа можна прогнозувати обсяги виробництва, визначати можливість взаємозаміни факторів виробництва, виявляти вплив НТП на процеси виробництва, оцінювати ефективність виробництва та використання окремих виробничих факторів.

Для прогнозування обсягів виробництва сільськогосподарської продукції України в залежності від обсягів капіталовкладень та витрат праці запропоновано використовувати функцію Кобба – Дугласа. Використовуючи статистичні дані України за період 1999-2013 рр. [1] побудовано функцію Кобба-Дугласа наступного вигляду:

$$Y = 156.79K^{0.17}L^{-0.27} \quad (1)$$

де Y – індекс виробництва сільськогосподарської продукції;

A – коефіцієнт пропорційності або масштабності;

K – індекс постійного капіталу в сільському господарстві;

L – індекс зайнятості в сільському господарстві;

a, b – коефіцієнти еластичності виробництва, які характеризують приріст обсягів виробництва при прирості капіталу та ресурсів праці на 1%.

Якість побудованої моделі (1) проаналізовано за допомогою значень коефіцієнта детермінації та F – критерію Фішера, розрахованих за допомогою програми **Анализ данных** MS *Excel*. Розраховане значення коефіцієнта детермінації R^2 =0,6 свідчить про те, що 60% вихідних даних описується рівнянням регресії. Перевірка на адекватність за F – критерієм Фішера виявила, що коефіцієнт детермінації R^2 є статистично значущим, рівняння якісно описує зв'язок між залежною і незалежними змінними. Розраховані параметри моделі (1) були перевірені на значущість за допомогою *t*-тесту Ст'юдента. Виявлено, що параметри моделі є статистично значущими.

Оцінимо прогнозні якості моделі (1) за наступними показниками:

1. Абсолютна середня процентна помилка прогнозу: $MAPE = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n}\left|\frac{e_i}{y_i^*}\right|100\%$, де $n = 15$ – обсяг вибірки; e_i – відхилення фактичних значень y_i^* від теоретичних Y_i^*, $e_i = y_i^* - Y_i^*$, $y_i^* = \ln y_i$, y_i – фактичний індекс виробництва сільськогосподарської продукції, $Y_i^* = -14{,}57 + 2{,}16\ln K_i + 0{,}12\ln L_i$.

За розрахунками отримаємо: $MAPE \approx 1{,}5\%$. Оскільки значення *MAPE* менше 10%, то прогноз має високу точність.

2. Середня помилка апроксимації: $V = \frac{S}{\bar{y}}100\%$, де $S = \sqrt{\frac{\sum e_i^2}{n-m-1}}$ – стандартна помилка регресії (*m*=2 – число пояснюючих змінних), $\bar{y} = \frac{1}{n}\sum y_i^*$.

Величина *V* визначає відносну помилку прогнозу у відсотках. За результатами розрахунків отримаємо: $V \approx 0{,}6\%$. Оскільки величина *V* мала, то прогнозні якості моделі високі.

За проведеним аналізом можна зробити висновок, що якість побудованої функції (1) гарна та її можна застосовувати для прогнозування обсягів виробництва сільськогосподарської продукції в України. За побудованою функцією Кобба-Дугласа (1) визначено прогноз обсягів виробництва сільськогосподарської продукції на 2014 рік. Виявлено, що збільшення обсягу капіталу на 20% призводить до збільшення обсягу виробництва на 48,2%.

Список використаної літератури:

1. http://ukrstat.org/uk : [інтернет джерело].

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА ІНВЕСТИЦІЙ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ УКРАЇНИ ЗА ДОПОМОГОЮ ВИРОБНИЧОЇ ФУНКЦІЇ КОББА-ДУГЛАСА

Близнюк Н.С., студ. 3-го курсу ФЕіМ, спец. «Облік і аудит».
Науковий керівник: доц. Долгіх Я.В.

Актуальність дослідження обумовлена необхідністю аналізу використання факторів сільськогосподарського виробництва в Україні.

Одним з напрямків вдосконалення аналізу використання факторів виробництва є застосування виробничої функції. Виробнича функція – залежність кінцевого виходу продукції чи її вартості від використання різних факторів виробництва, конкретних видів ресурсів і затрат Першим, найбільш відомим варіантом виробничої функції була виробнича функція Кобба - Дугласа, розроблена у 1923 році в США економістом П. Дугласом спільно з математиком Ч. Коббом на основі досліджень в обробній промисловості США. Вона описує залежність обсягів виробництва від двох факторів – капіталу і праці. В даній роботі була зроблена спроба емпіричним шляхом виявити вплив затрачуваного капіталу та праці на обсяг валової сільськогосподарської продукції в України.

Функція Кобба – Дугласа має наступний вигляд: $Y = AK^a L^b$, (1)

де Y – індекс виробництва продукції за деякий інтервал часу;

A – коефіцієнт пропорційності або масштабності;

K – індекс постійного капіталу;

L – індекс зайнятості;

a, b – коефіцієнти еластичності виробництва, які характеризують приріст обсягів виробництва при прирості капіталу та ресурсів праці на 1%.

Для аналізу використання факторів виробництва сільськогосподарської продукції в України побудуємо економетричну модель виду (1) на основі статистичних даних за період 1999-2012 р.р. [1].

Невідомі параметри функції (1) розрахуємо методом найменших квадратів з наступної умови:

$$\sum_{i=1}^{n} e_i^2 = \sum_{i=1}^{n} (y_i - Y_i)^2 = \sum_{i=1}^{n} (y_i - A \cdot K_i^a \cdot L_i^b)^2 \to \min, \quad (2)$$

де y_i – фактичні значення індексів виробництва сільськогосподарської продукції.

Мінімізуємо функцію (2) за допомогою програми *Excel* **Поиск решения**.

В результаті отримуємо наступну функцію Кобба-Дугласа для прогнозування обсягів валової продукції сільського господарства в Україні:

$$Y = 156.79K^{0.17}L^{-0.27} \quad (3)$$

Перевірка якості побудованої моделі (3) за допомогою аналізу коефіцієнта детермінації (R^2=0,6) виявила, що якість моделі гарна. За побудованою функцією (3) можна з'ясувати наскільки чутлива величина Y до зміни факторів K та L. Відомо, що параметри a та b являють собою еластичності випуску продукції за капіталом (a) та за працею (b).Збільшення витрат капіталу на 1% призведе до збільшення випуску продукції на a %, а зменшення витрат праці на 1% – до збільшення випуску продукції на b %. За розрахованими параметрами функції (3) можна зробити наступний висновок: збільшення витрат капіталу на 1% призведе до збільшення випуску продукції на 0,17%, а зменшення витрат праці на 1% – до збільшення випуску продукції на 0.27%. Відомо [2], що якщо $a + b > 1$, то функція (1) має зростаючий ефект від масштабу виробництва (при збільшенні K та L в деякої пропорції, Y збільшується в більшої пропорції), якщо $a + b = 1$ –постійний ефект від масштабу виробництва (Y збільшується в більшої пропорції, ніж K, L), при $a + b < 1$ – убутний ефект (Y збільшується в меншої пропорції, ніж K и L). За побудованою моделлю (3): $a + b = 0{,}17 - 0{,}27 = -0{,}1 < 1$ – Y збільшується в меншої пропорції, ніж K и L. Таким чином, за допомогою функції Кобба - Дугласа можна оцінювати ступінь віддачі від масштабу виробництва.

Література

1. http://ukrstat.org/uk : [інтернет джерело].
2. Доугерти К. Введение в эконометрику: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 402 с.

ПРОГНОЗУВАННЯ ОБСЯГІВ ВАЛОВОЇ ПРОДУКЦІЇ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА СУМСЬКОЇ ОБЛАСТІ З ВИКОРИСТАННЯМ ВИРОБНИЧОЇ ФУНКЦІЇ КОББА-ДУГЛАСА

Подьячева А.І., студ. 3-го курсу ФЕіМ, спец. «Облік і аудит».
Науковий керівник: доц. Долгіх Я.В.

Актуальність дослідження обумовлена необхідністю прогнозування обсягів валової продукції сільського господарства Сумської області. Одним з напрямків вдосконалення прогнозування обсягів валової продукції є застосування виробничої функції. Виробнича функція – це економетрична модель, яка визначає залежність кінцевого виходу продукції чи її вартості від використання різних факторів виробництва, конкретних видів ресурсів і витрат. До найвідоміших виробничих функцій відноситься функція Кобба - Дугласа, яка визначає залежність обсягів виробництва від обсягів капіталу та витрат ресурсів праці:

$$Y = AK^a L^b , \quad (1)$$

де Y – індекс обсягів валової продукції за деякий характерний інтервал часу;

L – індекс зайнятості;

K – індекс інвестицій в основний капітал;

A, α , b – додатні постійні числа, що характеризують технологію виробництва.

Для прогнозування обсягів виробництва сільськогосподарської продукції Сумської області побудуємо функцію виду (1), використовуючи щорічні статистичні дані Сумської області за період 1997-2012 р.р. [1,2].

Невідомі параметри функції (1) розрахуємо МНК з наступної умови:

$$\sum_{i=1}^{n} e_i^2 = \sum_{i=1}^{n} (y_i - Y_i)^2 = \sum_{i=1}^{n} (y_i - A \cdot K_i^a \cdot L_i^b)^2 \to \min , \quad (2)$$

де y_i – фактичні значення валової продукції.

Мінімізуємо функцію (2) за допомогою програми *Excel* **Поиск решения**.

В результаті отримуємо наступну функцію Кобба - Дугласа для прогнозування обсягів виробництва сільськогосподарської продукції в Сумській області: $Y = 62{,}75K^{0{,}06}L^{0{,}04}$ (3)

Оцінимо прогнозні якості моделі (3) за показником абсолютної середньої процентної помилки прогнозу *MAPE* [3]:

$$MAPE = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n}\left|\frac{e_i}{y_i^*}\right|100\% , \quad (4)$$

де $e_i = y_i^* - Y_i^*$, $y_i^* = \ln y_i$, $Y^* = \ln A + a \ln K + b \ln L$

Розраховане значення *MAPE*=1,95%. Вважається, що якщо значення *MAPE* менше 10%, то точність прогнозу висока та якість моделі гарна. За побудованою функцією Кобба - Дугласа (3) визначимо прогноз валової продукції сільського господарства в Сумській області на 2015 рік. Припустимо, що планується збільшення обсягів інвестицій (в порівнянні з 2013 р.[4]) на 30%. Отримуємо, що збільшення обсягів капіталу на 30% призведе до збільшення обсягів виробництва на 1,06%.

За побудованою функцією Кобба - Дугласа можна не тільки здійснювати прогнозування, а також оцінювати ефективність виробництва. Параметри a та b являють собою еластичності випуску продукції за капіталом (a) та за працею (b). Розраховане значення a свідчить про те, що збільшення витрат капіталу на 1% призведе до збільшення випуску продукції на 0,06%, а розраховане значення b свідчить про те, що зменшення витрат праці на 1% призведе до збільшення випуску продукції на 0,04%.

Література

1. Статистичний щорічник Сумської області за 2001 рік. – 632 с. – Суми, 2002.
2. Валова продукція сільського господарства України за 1990-2010 р.р: статистичний щорічник – 47 с. – Київ, 2012.
3. Лук'яненко, І.Г. Економетрика [Текст]/І.Г. Лук'яненко, Л.І. Краснікова. – К.: Товариство "Знання", 1998. – 494 с.
4. Державна служба статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ7_u.htm.

ПРОГНОЗУВАННЯ ОБСЯГІВ ВАЛОВОГО ЗБОРУ ЗЕРНОВИХ КУЛЬТУР В СУМСЬКІЙ ОБЛАСТІ ЗА ДОПОМОГОЮ ЕКОНОМЕТРИЧНИХ МЕТОДІВ

Глуходід Н. Ю., студ. 3 курсу, ЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: доц. Долгіх Я.В.

Актуальність дослідження полягає у тому, що валовий збір зернових культур в Україні є одним із ключових показників, які впливають на благополуччя та продовольчу безпеку країни в цілому За даними статистичного щорічнику [1] валовий збір зернових культур в Україні за 2013 рік по областях: I місце – Полтавська область (7,9%), II місце – Вінницька область (7,8 %), III місце – Черкаська область (7,2 %), Сумська область у рейтингу посідає VIII місце (5,8 %). У Сумському регіоні є сприятливі умови для вирощування зернових культур, а саме: родючі ґрунти – опідзолені чорноземи та сірі лісові, сприятливі природно - кліматичні умови, достатня кількість трудових ресурсів, поступове оновлення матеріально – технічної бази аграрних підприємств області, тощо.

В останні роки при прогнозуванні різних економічних показників широко використовують економетричні методи та інформаційні технології. На основі статистичних даних [1-3] побудуємо економетричну модель залежності валового збору зернових культур в Сумській області від площі посіву, кількості внесених під урожай мінеральних добрив та кількості населення, зайнятого на виробництві зернових у наступному вигляді:

$$y = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3, \quad (1)$$

де y – валовий збір зернових, тис. т.; x_1 – площа посіву, тис. га; x_2 – кількість внесених мінеральних добрив, тис. ц.; x_3 – кількість населення, зайнятого на виробництві зернових культур, тис. осіб.

За допомогою програми MS Excel **Анализ данных** розрахуємо невідомі параметри рівняння (1) та проаналізуємо його якість. За розрахунками побудована модель буде мати наступний вигляд:

$$y = -3055{,}16 + 5{,}08x_1 + 12{,}74x_2 - 122{,}57x_3 \quad (2)$$

Розраховані значення коефіцієнтів означають, що збільшення (зменшення) рівня посівної площі x_1 на 1 тис. га при незмінності кількості внесених мінеральних добрив та кількості зайнятого населення призведе до збільшення (зменшення) валового збору на 5,08 тис.т. Збільшення (зменшення) кількості внесених мінеральних добрив на 1 тис. ц. при незмінності площі посіву та значенні зайнятого населення призведе до збільшення (зменшення) значення валового збору на 12,74 тис. т. Збільшення (зменшення) кількості населення, зайнятого на виробництві зернових культур на 1 тис. осіб при незмінності значень посівної площі та кількості внесених мінеральних добрив призведе до зменшення (збільшення) валового збору на 122,57 тис.т.

За розрахованим значенням коефіцієнту детермінації (R^2=0,71) можна зробити висновок, що якість рівняння – гарна. Коефіцієнт детермінації був перевірений на статистичну значущість за допомогою F-критерію Фішера. Виявлено, що коефіцієнт є статистично значущим.

Розрахуємо прогнозне значення y_p валового збору зернових культур у Сумській області за формулою (2) на 2014 рік, та порівняємо це значення з прогнозним значенням, визначеним департаментом АПР в Сумській області експертним шляхом y_{pe}. За результатами розрахунків: y_p = 2799,44 тис. т., y_{pe} =3673,4 тис. т. Розрахуємо прогнозне значення обсягів валового збору зернових культур у Сумській області на 2015 рік при збільшенні площі посіву на 20%. Отримаємо наступний результат: y_p = 3443,59 тис. т. Таким чином, у порівнянні з 2014 р. валовий збір зріс на 18,8%.

Отже, на основі побудованої економетричної моделі, яка виражає залежність обсягів валового збору зернових культур від значень посівної площі, кількості внесених мінеральних добрив та кількості населення, зайнятого на виробництві зернових культур в Сумській області можна здійснювати прогнозування обсягів валового збору через корегування вищезазначених факторів впливу на цей показник.

Література

1. Власенко Н. С. Рослинництво України 2013: Статистичний збірник/ Н.С. Власенко. — К.: Державна служба статистики України. — 76 с.
2. Державна служба статистики [Електронний ресурс].- Режим доступу : http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ7_u.htm.
3. Власенко Н. С. Сільське господарство України 2009: Статистичний збірник / Н.С. Власенко. — К.: Державна служба статистики України. — 45-88 с.

ПРОГНОЗУВАННЯ ВРОЖАЙНОСТІ ЗЕРНОВИХ КУЛЬТУР В СУМСЬКІЙ ОБЛАСТІ З ВИКОРИСТАННЯМ ЕКОНОМЕТРИЧНИХ МЕТОДІВ

Савінова Т.С., студ.3 курсу ФЕіМ, спец. «Економіка підприємства»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Долгіх Я.В.

За даними Державної служби статистики України [1] основними виробниками зерна на світовому ринку в 2013 році є США (427,3 млн. т), Китай (340,8 млн. т), ЄС (292,1 млн. т), Індія (132,2 млн. тонн), Росія (86,3 млн. т). Україна в цьому рейтингу посідає 7-ме місце (52,7 млн. тонн). Основними виробниками зерна в Україні є Полтавська, Харківська, Кіровоградська, Дніпропетровська області. Значну частку валового збору України формують Миколаївська, Херсонська, Одеська та Сумська області.

Актуальність дослідження обумовлена необхідністю покращення процесу планування виробництва зернової продукції Сумської області за допомогою використання економетричних методів та сучасних інформаційних технологій. На основі щорічних статистичних даних [1-3] побудуємо економетричну модель прогнозування врожайності зернових культур. Побудову моделі будемо здійснювати в *Excel* за допомогою програми **Линия тренда**. Серед ліній тренду, що використовувались для апроксимації вихідних даних застосовувались наступні: лінійна ($R^2 = 0{,}59$), логарифмічна ($R^2 = 0{,}375$), поліноміальна ступеню 2 ($R^2 = 0{,}77$), поліноміальна ступеню 3 ($R^2 = 0{,}79$), степенева ($R^2 = 0{,}38$), експоненціальна ($R^2 = 0{,}58$). Аналізуючи розраховані значення коефіцієнту детермінації для різних ліній тренду було виявлено, що найкраще апроксимує вихідні дані поліноміальна функція ступеню 3, яка має наступний вигляд: $y = 0{,}037x^3 - 0{,}444x^2 + 1{,}821x + 20{,}13$ (1)

На рис. 1 наведені графік вихідних даних та лінія тренду, що найкраще описує вихідні дані.

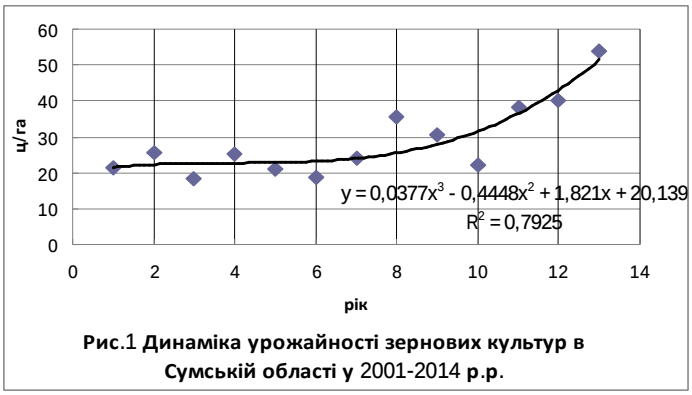


Рис.1 Динаміка урожайності зернових культур в Сумській області у 2001-2014 **р.р.**

За формулою (1) визначимо прогнозні значення врожайності зернових культур в Сумській області на 2014 рік. Отримуємо – y_p = 61,90 (ц/га) (в порівнянні прогнозне значення, визначене експертним шляхом та наведене в [3] y_{pe} = 57,9(ц/га)). Розрахуємо прогнозні значення врожайності зернових культур в Сумській області на 2015 рік: y_p = 74,61 (ц/га)).

Підсумовуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що за останні роки Україна посилила свої позиції на світовому зерновому ринку. Однак, залишається не вирішеною проблема підвищення врожайності і конкурентоспроможності зернового підкомплексу. Підвищення врожайності зернових України має ґрунтуватися на застосуванні передових технологій, використанні високопродуктивних сортів зернових, пристосованих до місцевих умов, оптимізації розміщення виробництва зерна з урахуванням ґрунтово-кліматичних умов і матеріально-технічного забезпечення кожного господарства галузі, вдосконаленні відповідно до цього структури і сівозмін посівних площ та ін..

Література:

1. Сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua
2. Сайт публикації документів Державної служби статистики України. – Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ7_u.htm
3. Статистичний бюлетень / Збирання врожаю с.-г. культур та проведення інших польових робіт станом на 1 жовтня 2013 року, 2013.

ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ПРИ ПЛАНУВАННІ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Виганяйло С.М., аспірант

Прийняття рішень, разом з прогнозуванням, плануванням, ситуативним аналізом обстановки, виконання рішень, контролю і обліку є функцією управління. Всі функції управління направлені так чи інакше на формування або реалізацію рішень, і будь-яку функцію управління технологічно можна представити у вигляді послідовності яких-небудь зв'язаних загальною метою рішень.

При прогнозуванні і плануванні ухвалюються рішення, пов'язані з вибором методів і засобів, організацією роботи, оцінкою достовірності інформації, вибором найбільш достовірного варіанту прогнозу і якнайкращого варіанту плану. Таким чином, функція *прийняття рішень* є з методологічної і технологічної точок зору більш загальною, ніж інші функції управління. Для особи, що ухвалює рішення, *прийняття рішень* є основним завданням, яке він зобов'язаний виконувати в процесі управління. Тому знання методів, технологій і засобів рішень цієї задачі є необхідним елементом кваліфікації керівника, базою для подальшого управління.

Кінцевим результатом будь-якого завдання *прийняття рішень* стає рішення, конструктивне розпорядження до дії. Рішення є одним з видів розумової діяльності і має наступні ознаки:

- є вибір з множини можливостей;
- вибір орієнтований на свідоме досягнення цілей;
- вибір заснований на установці, що сформувалася, до дії.

Основною характеристикою рішення є його ефективність, тобто ступінь, темп досягнення цілей і витрати ресурсів для *прийняття* і реалізації *рішення*. Рішення тим ефективніше, чим більше ступінь досягнення цілей і менше вартість витрат.

Прийняття рішення - це вибір одного з множини даних допустимих варіантів. Звичайне їх число кінцеве, а кожен варіант вибору визначає деякий результат (економічний ефект, прибуток, виграш, корисність, надійність і т.д.), що допускає кількісну оцінку. Такий результат зазвичай називається корисністю рішення. Таким чином, шукається варіант з найбільшим значенням корисності рішення.

Класичні моделі *прийняття рішень,* як правило, є оптимізаційними, такими, що ставлять мету максимізувати вигоду і на основі цих моделей отримати практичний прибуток. Оскільки теоретиків більше цікавить перша сторона, а практиків - друга, то при розробці і використанні таких моделей необхідна їх тісна співпраця. Практичні рекомендації (рішення) можуть бути отримані, якщо при побудові моделі *прийняття рішень* надати більше значення обліку істотних структурних елементів модельованої системи, тобто розробці імітаційної моделі *прийняття рішень*, із залученням експериментальних, напівекспериментальних і теоретичних методів. Окрім класичних, оптимізаційних *процедур прийняття рішень* існують і ряд базових некласичних (неокласичних) процедур, технологій *прийняття рішень*.

Класифікація завдань *прийняття рішень* проводиться по різних ознаках. Найбільш істотними є: ступінь визначеності інформації; використання експерименту для отримання інформації; кількість осіб, що ухвалюють рішення; зміст рішень; спрямованість рішень.

На процес *прийняття рішення* часто впливають різні випадкові (стохастичні) параметри, що ускладнюють процедуру. Недолік інформації про їх розподіл (складність їх вимірювання) приводить до необхідності прийняття якихось гіпотез як про область їх зміни, так і про характер їх розподілу (про функцію розподілу вірогідності). Правильність використовуваних гіпотез необхідно перевіряти за допомогою методів оцінки статистичних гіпотез.

Проблеми *прийняття рішень* з недетермінованими параметрами називають проблемами *прийняття рішень* в умовах недоліку інформації. Чим менше інформації у нас, тим більше може опинитися відмінність між очікуваним і дійсним результатами ухвалюваних рішень в цілому. Міра впливу інформації (параметрів) на результат рішення називається релевантністю. Особливо важливе в соціально-економічній сфері *прийняття рішення* за наявності рисок (неплатежів, неповернень кредитів, погіршення умов життя і т.д.).

Рішення, що формалізуються, ухвалюються на основі відповідних математичних методів. Математична модель завдання оптимізації рішення, що формалізується, включає наступні елементи:
1. задану цільову функцію, що оптимізується (критерій керованості): Ф=F(x1,x2,:,xn), де xj (j=1,2,:,n) - параметри, що враховуються при *ухваленні рішення* (ресурси *прийняття рішень*, що відображають);
2. умови, що відображають обмеженість ресурсів і дій *ЛПР* при *ухваленні рішень*: gi(xj) <ai, ki (xj)=b_i; cj<xj<di, i=1,2,:,m; j=1,2:, n.

Неодмінною вимогою для вирішення завдання оптимізації є умова n>m. Вибір рішення - завершальний і найбільш відповідальний етап процесу *прийняття рішень*. осмислити отриману інформацію і використовувати її для обгрунтування вибору.

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗОВНІШНЬОЇ ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ

Пилипенка М.В., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Економіка підприємства»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Пізняк Т.І.

Міжнародна торгівля є своєрідним проявом світового товарного ринку. Якщо на національному ринку рух товарів обумовлюється більше економічними факторами і державною політикою, то на світовому ринку суттєвий вплив на міжнародну торгівлю має зовнішньоекономічна політика окремих держав чи їх груп.

Рух національних товарів між країнами дещо обмежений, а деякі національні товари взагалі не надходять у світовий товарообіг. На світовому товарному ринку обертаються тільки конкурентоспроможні товари, кращі з національних товарів.

Будь-якій державі для успішного функціонування на всесвітньому ринку необхідно мати свою зовнішньоекономічну інфраструктуру, яка може забезпечити просування товарів чи послуг від виробника до споживача в інші країни.

Країна, яка не має зовнішньоекономічної інфраструктури, змушена нести великі втрати для забезпечення доступу до зовнішньоекономічної інфраструктури інших держав(для оплати транспортування, страхових та банківських послуг, послуг торгових домів).

Роль зовнішньоекономічного комплексу в економіці країни в постійно зростає. Ріст обсягів зовнішньої торгівлі, і насамперед експорту, з'явився одним з найважливіших факторів затримки падіння ВВП.

На жаль, на розвиток зовнішньої торгівлі України вирішальний вплив справляє група негативних факторів, а саме:

1. Низька конкурентоспроможність вітчизняних товарів та послуг. Українська продукція надзвичайно енергомістка через зношування основних фондів та застарілі технології. На 1 дол. ВВП Україна витрачає в 5.5 раз більше енергоресурсів, ніж країни Центральної Європи.

2. Нерозвинутість базових інститутів ринкової економіки. Держава поки що не змогла створити умови для підвищення конкурентоспроможності національного бізнесу. Українським експортерам дуже непросто конкурувати на зовнішніх ринках в умовах невизначеності щодо прав власності і правил ведення бізнесу, бо в країні досі не прийняті Земельний і Цивільний кодекси.

3. Недосконаліть механізмів державного регулювання. По-перше, нездатність держави правильно визначати структурні пріоритети зовнішньої торгівлі. По-друге, це конфіскаційна податкова політика і жорсткообмежувальна грошово-кредитна політика, які позбавляють підприємства оборотного капіталу та інвестицій для модернізації виробництва.

4. Нерозвинутість ринкової інфраструктури підтримки експорту. Передусім ідеться про відсутність надійних і ефективних систем фінансування, страхування експорту, дійових механізмів просування товарів на міжнародні ринки.

Для успішного просування України на міжнародні ринки необхідне суттєве коригування зовнішньоторговельної політики за такими стратегічними напрямами:

• Розвивати експортний потенціал держави в рамках міжнародної спеціалізації, яка б органічно поєднувалася з вигідними для України напрямами структурних трансформацій в економіці (природно, за дотримання балансу між внутрішнім і зовнішнім попитом на українські товари й послуги).

• Нарощувати зусилля в найперспективніших секторах світової економіки (електроніка, енергетика, матеріали із заздалегідь заданими властивостями, біотехнології: науково-технічні, інжинірингові, консалтингові послуги, міжнародний туризм і т. д.).

• Створювати конкурентоспроможні транснаціональні корпорації, освоювати стратегії глобального маркетингу, технології реалізації великих міжнародних коопераційних проектів.

• Диверсифікувати географічну структуру зовнішньої торгівлі, мінімізувати критичну залежність від окремих держав (ринків), відповідно посилюючи економічну безпеку України.

• Забезпечити збалансованість експорту й імпорту, торговельних і поточних платіжних балансів України.

Таким чином, негативні тенденції розвитку зовнішньої торгівлі України зумовлені передусім низькими темпами внутрішніх економічних перетворень. В умовах жорсткої конкуренції на світових ринках відставання України від промислово розвинутих країн збільшується.

Тому в сучасних умовах ефективний розвиток українського експорту є важливим елементом довгострокової стратегії держави щодо ринкового реформування і структурної перебудови економіки.

Для стимулювання структурної оптимізації експорту слід домогтися того, щоб усе валютне, митне, податкове й зовнішньоекономічне законодавство України орієнтувало виробника на збільшення експорту сучасних і прогресивних машин та обладнання. Для цього необхідно передбачати різні податкові пільги експортерам, збільшити розміри амортизаційних відрахувань на повне відновлення основних виробничих фондів, прискорену їх заміну та запровадження все більш сучасних машин і технологій.

ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ

Іванько Ю.С., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Облік і аудит».
Науковий керівник: к.е.н., доцент Гончар В.П.

На сьогоднішній день важливою умовою функціонування будь-якої установи є наявність основних засобів. Потребує значної уваги ефективність використання основних засобів для потреб управління діяльністю. В той же час визначення системи показників для оцінки відтворення основних засобів є необхідною умовою здійснення глибокого аналізу та розробки пропозицій і рекомендацій по удосконаленню управління цим процесом. Особливо важливе значення має визначення сучасного стану та показників ефективності використання основних засобів у сільськогосподарському виробництві, де матеріально-технічна база потребує удосконалення та поліпшення.

В економічній літературі вивчення питань оцінки ефективності використання основних засобів привертає увагу багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців. Дослідженням проблеми оцінки формування і використання основних засобів, методів обґрунтування відповідних нормативів досліджувались і висвітлені у роботах вітчизняних учених: Андрійчука В.Г., Баранова Д.А., Кисіля М.І., Ковальова А.Ф., Лобаса М.Г., Натарова М.В., Палтеровича Д.М., Підлісецького Г.М., Саблука П.Т., Тарасенка Н.В. та ін.

Так Палтерович Д.М. стверджує, що система показників повинна включати характеристики умов виробництва та його затрати, фондомісткість, а також прямі показники використання засобів праці.

Блянкман Я.М. і Лагодієнко В.В. вважають, що одним з вирішальних факторів, який має суттєвий вплив на ефективність використання основних виробничих засобів, є родючість землі.

Ключовою умовою вирішення продовольчої проблеми є раціональне використання виробничого потенціалу, зміцнення матеріально-технічної бази, формування і використання її основної ланки – основних засобів. Їх слід розглядати як активи підприємства, які беруть участь в декількох операційних циклах, не втрачаючи при цьому матеріально-речових ознак, переносять свою вартість на новостворену продукцію частинами у вигляді нарахованої амортизації, термін корисного використання яких становить більше одного року, та від використання яких підприємство очікує отримати економічну вигоду.

Проблема раціонального використання основних засобів у нинішніх умовах є досить актуальною. В аграрній сфері спостерігається скорочення виробництва сільськогосподарської продукції, зниження рівня фондо – й енергозабезпеченості виробництва, погіршується технічна і технологічна оснащеність. Проте одним із головних завдань підприємства є підвищення ефективності використання наявних основних засобів. Загальновідомо, що основним показником, який би визначав доцільність і ефективність використання основних засобів є фондовіддача. Як підкреслює Любас М.Г., цей показник відображає всі фактори, які впливають на ефективність використання основних засобів через рівень інтенсифікації виробництва сільськогосподарської продукції.

При визначенні фондовіддачі у всіх формах сільськогосподарських підприємств вихідними є обсяг валової продукції, який ведеться у співставних цінах, та середньорічна балансова вартість основних виробничих засобів с. – г. призначення.

Для сільськогосподарських підприємств характерні коливання рівня фондовіддачі, що пов’язане, передусім, з різним рівнем оснащеності їх основними засобами, різною їх структурою, рівнем придатності тощо. При оцінюванні рівня фондовіддачі та пошуку резервів її збільшення потрібно мати на увазі, що зниження фондовіддачі зумовлене передусім випередженням темпів зростання виробництва валової продукції порівняно з темпами зростання фондооснащеності. Також зниження показника фондовіддачі відбувається за умов перевищення темпів зростання фондоозброєності порівняно з темпами зростання продуктивності праці. Ця закономірність є наслідком математичної залежності, відповідно до якої фондовіддача зростає в тому випадку, коли темпи зростання продуктивності праці випереджають темпи зростання фондоозброєності.

Зменшення основних засобів пояснюється умовами нестабільності ринку і невідпрацьованих ринкових механізмів, відсутності планування і прогнозування, неврегульованістю змін в галузевій структурі виробництва - де скорочуються і ліквідуються фондоємні галузі тривалої кон’юнктури – скотарство, вівчарство, овочівництво, буряківництво, кормовиробництво тощо.

На нашу думку, оптимальний рівень і організація раціонального використання основних засобів буде сприяти збільшенню виробництва продукції, підвищенню продуктивності праці та рентабельності, зниженню собівартості продукції. Застосування обґрунтованої системи показників дозволить врахувати одночасно комплекс чинників, які прямо впливають на ефективність використання засобів, вести цілеспрямовану роботу по повному використанню наявних основних засобів, підвищенню потенціалу їх потужностей і в кінцевому підрахунку по підвищенню фондовіддачі.

Отже, напрями підвищення ефективності використання основних засобів повинні визначатися існуючим станом підприємства, зумовленим впливом зовнішніх і внутрішніх факторів середовища його функціонування.

ОБЛІК І КОНТРОЛЬ ВИТРАТ В РОСЛИННИЦТВІ

Житник О.О., студ. 6 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Дегтяренко А.В.

Оперативний контроль витрат на виробництво продукції рослинництва доцільно здійснювати щоденно і проводити одночасно із контролем технології шляхом порівняння фактичних обсягів робіт і витрат на їх проведення з плановими нормативами технологічних карт, тобто безперервно здійснювати відстежування руху матеріальних цінностей, незавершеного виробництва та продукції, з метою накопичення та групування витрат за об'єктами обліку для подальшого співставлення бюджетних і фактичних показників з метою виявлення відхилень. Його основним засобом є оперативний облік. За даних умов, облік витрат за центрами відповідальності повинен вестися деталізовано по видах культур, видах робіт, видах продукції рослинництва (основна, супутня, побічна), циклах виробництва та технологічних процесах (операціях), статтях витрат з групуванням на змінні, умовно-змінні та постійні.

Підведення підсумків за рік характерно етапу завершення технологічного процесу вирощування продукції рослинництва. За його проведення оцінюється виконання запланованої роботи в цілому центром відповідальності. Такий контроль за витратами дає можливість визначати напрями економії (перевитрат) ресурсів, зокрема, за конкретною культурою технологічні витрати слід коригувати на площу посіву та вихід продукції та отримані дані співставляти з бюджетними показниками. На основі отриманих даних підводять підсумки роботи і визначення суми винагороди працівників виробничих підрозділів. Так, наприклад, планове завдання, яке було доведено на початку року по виходу продукції та технологічних витратах, може бути скориговане, якщо змінилась площа посіву. Такі коригування в свою чергу вплинуть на розмір зміни суми умовно-змінних витрат. Але, як правило, дані зміни не залежать від діяльності підрозділів, так само, як й зміни, пов'язані із інфляційними процесами, під якими слід розуміти зміну вартості окремих видів послуг та матеріалів тощо.

Але за умови, коли площа посіву не змінюється, то контроль може здійснюватися також за сумою співставлення нормативних та фактичних витрат, що буде пов'язано із зміною розміру змінних витрат. Так, наприклад, на розмір змінних витрат може впливати, зокрема, зміна вартості на збирання, транспортування, обробку та доведення до стану, придатного до реалізації або тривалого зберігання 1 ц продукції.

Облік і контроль постійних витрат здійснюється шляхом порівняння та доведення бюджетної суми витрат до фактичної по кожному центру відповідальності. Доцільно при цьому зіставляти дані щодо певного виду витрат у цілому по підрозділу, а не суми, віднесеної на певні види продукції, тобто економію (перевитрати) постійних витрат підрозділу (бригади) слід обчислювати на підставі бюджету та фактичних даних, по витратах на утримання техніки, яку обслуговує бригада, – на підставі бюджету бригади та аналітичних даних рахунку 91 або окремого аналітичного рахунку, що відкривається у складі рахунку 23. Вагомого значення також набувають природно-кліматичні умови, надзвичайні ситуації, вплив яких нажаль складно передбачити, незважаючи на те, що він може бути досить істотним. Вони зумовлюють необхідність періодичного уточнення та коригування подібних витрат, причому частіше ніж раз на квартал шляхом документального оформлення. У рослинницьких підрозділах коригування виробничого завдання доцільно робити до початку або в процесі виконання весняно-польових робіт, наприклад, через зміну призначення посівів озимих або замість однієї запланованої культури висівають іншу, рідше – зміну технології вирощування продукції рослинництва. Такі ситуації вимагатимуть уточнення завдання підрозділу, зокрема його доходів і витрат. При коригуванні вносяться зміни до завдання підрозділу шляхом розробки додаткової технологічної карти і встановлення ліміту витрат та доходу.

Процес калькулювання та складання звітності є завершальним моментом у процесі обліку та контролю витрат рослинництва за центрами відповідальності. Всі скориговані суми витрат формують бригадну собівартість продукції рослинництва. Дана інформація слугує для складання внутрішньої звітності бригади (виробничого підрозділу) та врахування її в подальшому при складанні зведеної бухгалтерської фінансової звітності та статистичної форми № 50–сг.

Тобто, запропонована побудова обліку витрат дасть можливість: 1) здійснювати оперативний контроль за витратами протягом технологічного процесу та виявляти непередбачені відхилення та прийняти дієві оперативні рішення; 2) в кінці року на основі поточних даних оперативного контролю здійснювати коригування бюджетних даних до фактичних для підведення підсумків роботи працівників виробничих підрозділів щодо виконання госпрозрахункових завдань; 3) на підставі фактичних даних обліку та контролю витрат здійснювати процес калькулювання і складання звітності підрозділу та підприємства в цілому.

У сільськогосподарських підприємствах кількість об'єктів обліку витрат рослинництва, як правило, досить велика через наявність структурних підрозділів, обслуговуючих (допоміжних) виробництв та особливостей технологічних процесів при виробництві окремих видів продукції тощо.

ОБЛІК І КОНТРОЛЬ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ

Палєєва І.А., студ. 6 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Дегтяренко А.В.

Законом визначено, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовою угодою власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Для кожного із закладів освіти, науки, охорони здоров'я, соціального забезпечення, культури, фізкультури та спорту, архівних закладів, органів виконавчої влади, місцевого самоуправління та інших закладів, що фінансуються з бюджету, існують деякі особливості нарахування заробітної плати.

Бухгалтерський облік на підприємстві має забезпечувати: точний розрахунок заробітної плати кожного працівника у співвідношенні з кількістю та якістю витраченої праці, діючими формами та системами її оплати, а також правильний розрахунок утримань із заробітної плати, контроль за дисципліною праці, використанням часу і виконанням норм виробітку, своєчасним виявленням резервів подальшого зростання продуктивності праці; правильне нарахування та розподіл за напрямами витрат відрахувань на соціальне страхування та відрахувань у Пенсійний фонд України.

Для обліку розрахунків з оплати праці застосовується рахунок 66 "Розрахунки з оплати праці". На рахунку 66 "Розрахунки з оплати праці" ведеться узагальнення інформації про розрахунки з персоналом, який належить як до облікового, так і до не облікового складу підприємства, з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомоги тощо), а також розрахунки за не одержану персоналом у встановлений термін суму з оплати праці (розрахунки з депонентами) – рахунок 671.

За кредитом рахунку 66 "Розрахунки з оплати праці" відображається нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога з тимчасової непрацездатності, інші нарахування, за дебетом – виплата заробітної плати, премії, допомоги тощо, а також суми утриманих податків, платежів за виконавчими документами, вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів у рахунок заробітної плати й інші утримання із сум оплати праці персоналу.

Аналітичний облік розрахунків з персоналом здійснюється за кожним працівником, видами виплат та утримань. Сума всіх нарахувань заробітної плати за кожним аналітичним рахунком (тобто за кожним працівником) дорівнює кредитовому обороту синтетичного рахунка 66 за звітній місяць, тобто сумі нарахованої заробітної плати по відділу та по підприємству в цілому. Сума всіх утримань за аналітичними рахунками дорівнює дебетовому обороту синтетичного рахунку 66 "Розрахунки з оплати праці". За кредитом субрахунка 661 "Розрахунки за заробітною платою" відображається нарахована заробітна плата працівникам за звітній місяць. Суми допомоги, які нараховуються з тимчасової непрацездатності, та інші суми, що виплачуються за рахунок відрахувань на соціальне страхування, відносяться з кредиту субрахунка 661 у дебет рахунка 65 "Розрахунки за страхуванням".

Заробітну плату бюджетних установ з практичного погляду можна охарактеризувати як плату, що надається за використання праці або як ціну витраченої праці. Вона може бути у вигляді премій, гонорарів, місячних окладів тощо і виконує ряд функцій: відтворювальну, стимулювальну.

Організація бухгалтерського обліку в бюджетних установах з обліку оплати праці суттєво відрізняється від господарсько-розрахункових підприємств: визначальним для бухгалтерського обліку бюджетних установ є їх статус не прибуткових; джерелами коштів на оплату праці на підприємствах є асигнування з бюджету, а також частка доходів, одержаних у результаті їх господарської діяльності – фінансування на оплату праці здійснюється за кошторисно-бюджетним методом; користувачі – органи державної та місцевої влади (Держказначейство, Управління охорони здоров'я), що суттєво відрізняється від користувачів підприємств не бюджетної сфери; нормативні документи з регулювання порядку ведення обліку в бюджетних установах приймає Державне казначейство України.

Організація обліку витрат взагалі, а особливо організація обліку витрат на оплату праці завжди потребує багато часу, тому, як правило, цю ділянку роботи намагаються автоматизувати однією з перших. Це сприяє скороченню матеріальних і трудових витрат на збирання, оброблення та аналіз даних з питань праці та її оплати з метою прийняття виважених оперативних управлінських рішень.

Основними напрямами організації обліку праці та її оплати мають бути: правильне організування обліку особового складу, обліку робочого часу, виробітку та нарахування заробітної плати, суворе дотримання законодавства про оплату праці, точні та своєчасні розрахунками з оплати праці.

З метою виконання задач, що стоять перед обліком, в установі обов'язково повинен бути контроль:

– за чисельністю персоналу та використанням робочого часу;

– за правильністю документального оформлення виробки робочих та службовців;

– за своєчасним нарахуванням заробітної плати та допомог, а також їх видаванням;

- за своєчасним утриманням сум податків та перерахування їх до бюджету.

Таким чином, облік і контроль такої важливої економічної категорії як оплата праці є процесом, що потребує постійного вдосконалення та належного здійснення.

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ТА ПОРЯДОК ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ БЕЗГОТІВКОВИХ РОЗРАХУНКІВ

Бідненко М.М., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Назаренко О.В.

Майже усі підприємства здійснюють безготівкові розрахунки, мають різни види рахунків і користуються різними формами безготівкових розрахунків. В умовах ринкової економіки форми безготівкових розрахунків набувають нової сутності: підприємство має само вибирати найефективніші та найкращі форми розрахунків. Безготівкові розрахунки нерозривно пов'язані із підприємницькою діяльністю і від правильності застосування тієї чи іншої форми розрахунків підприємство може виграти або програти.

Безготівкові розрахунки в Україні врегульовано Законом України "Про платіжні системи та переказ коштів в Україні". Цей Закон визначає загальні засади функціонування платіжних систем в Україні, поняття та загальний порядок переведення грошей у межах України, а також установлює відповідальність суб'єктів переказу. Загальні вимоги щодо функціонування в Україні систем міжбанківських розрахунків, внутрішньобанківських платіжних систем та порядку виконання міжбанківського переказу коштів через кореспондентські рахунки банків-резидентів у національній валюті визначає Інструкція про міжбанківський переказ коштів в Україні в національній валюті (затверджено Постановою № 320 НБУ від 16.08.2006 року). Облік та порядок здійснення безготівкових розрахунків регламентує Інструкція про безготівкові розрахунки в Україні в національній валюті (затверджено Постановою № 22 НБУ від 21.01.2004 року).

Фінансовим посередником у цих розрахунках виступає банк, який надає послуги своїм клієнтам-підприємствам, підприємцям і фізичним особам. Учасники безготівкових розрахунків відкривають у будь-яких банках України за власним вибором і за згодою цих банків поточні рахунки, а також рахунки для обліку коштів у розрахунках за конкретними операціями (акредитиви, розрахункові чеки тощо).

Кошти з рахунків клієнтів банки списують тільки за дорученнями власників цих рахунків або за розпорядженнями стягувачів. Доручення платників та розпорядження стягувачів про списання коштів з рахунків платники та стягувачі складають на відповідних бланках розрахункових документів.

Здійснення розрахункових операцій через банк знижує потребу в готівці, сприяє концентрації в банку вільних грошових коштів для кредитування, забезпечує їх збереження і ефективніше використання, оптимізує й прискорює грошовий обіг держави.

Всі операції по руху коштів на рахунку в банках здійснюються на підставі розрахункових документів (платіжні доручення, платіжні вимоги-доручення, розрахункові чеки, акредитиви, векселі), форми яких затверджені НБУ.

Організація безготівкових розрахунків базується на таких принципах:

- платежі здійснюються після відвантаження продукції, виконання робіт, послуг або одночасно з ними;
- платежі здійснюються за згодою платника;
- покупець може відмовитись від оплати розрахункових документів;
- платежі здійснюються за рахунок коштів платника або в установленому порядку за рахунок кредиту банку;
- зарахування коштів на рахунок одержувача повинно виконуватися лише після списання цих сум з рахунку платника.

Спосіб безготівкових розрахунків у широкому розумінні - це економічно і фінансово обумовлений порядок здійснення грошових відносин між постачальником (продавцем) і платником (покупцем). Спосіб розрахунків визначаються конкретними умовами виконання господарськими суб'єктами своїх грошових зобов'язань один перед одним, різні форми економічної організації сфери грошового обороту зумовлюють і різні способи платежу за продукцію.

Спосіб платежу у вузькому розумінні характеризує порядок списання коштів з рахунків платників.

У сучасній системі безготівкових розрахунків господарські суб'єкти використовують два основних способи платежу:

— перерахування коштів з банківського рахунка на рахунок одержувача коштів шляхом відповідних записів щодо них.

— зарахування взаємних вимог платника і одержувача коштів.

Народногосподарське значення безготівкових розрахунків полягає у прискорені обігу грошових і фінансових коштів, забезпеченні в максимально короткий час грошової компенсації виробникам-власникам поставленої продукції, виконаних робіт і наданих послуг.

Стабільність фінансової системи України і національної економіки безпосередньо пов'язана зі стабільністю розрахункової системи, тобто з наявністю надійного механізму платежів, що дозволяють безперебійно здійснювати розрахункові операції.

Основним напрямком покращання структури грошового обороту на підприємстві має стати планомірний перехід до технології перерахування заробітної плати, пенсій, стипендій та інших виплат виключно на банківські рахунки фізичних осіб, підвищення зацікавленості населення у використання платіжних карток згідно програми розвитку масових безготівкових платежів, яка запроваджується Національним банком України.

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ З ПІДЗВІТНИМИ ОСОБАМИ

Козуб О.О, студ. магістратури ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Пасько О.В.

На нашу думку, основними критеріями для визнання організованого ведення обліку розрахунків підприємства з підзвітними особами є достовірність, повнота та своєчасність подання облікової інформації про витрати на відрядження працівників у відповідності з дотриманням вимог законодавства на будь-якому етапі облікового процесу. Забезпечення повного, своєчасного та в межах нормативно-правових актів документування операцій з обліку розрахунків з підзвітними особами - запорука дотримання норм облікової політики підприємства та достовірності даних обліку і звітності щодо обліку розрахунків з підзвітними особами.

Вважаємо за доцільне керівникам та бухгалтерам розробити на основі оновленої Інструкції №59 власне Положення про службові відрядження, в якому врахувати суттєві моменти, зміст яких розглянемо нижче.

Отже, з метою взаємоузгодження актів законодавства з вимогами ПКУ наказом МФУ від 21.06.2011р. № 738 скасовано форму посвідчення про відрядження.

Відповідно до п. 16 розділу Інструкції № 59 визначено, що окремим видом витрат, які не потребують спеціального документального підтвердження, є добові витрати.

Згідно з новими правилами встановлено максимальний, а не фіксований розмір добових витрат. Згідно ПКУ (абз. 4 пп. 140.1.7) з 01.01.2013 року добові виплати під час відрядження в межах України складають 0,2 розміру мінімальної зарплати, встановленої на 01.01 звітного року (в 2013р. - 229,40 грн.) в розрахунку за кожний календарний день, за кордон - 0,75 розміру мінімальної зарплати (в 2013р. - 860,25 грн).

Тому в разі, якщо платник податків згідно з розпорядчим документом встановить менші розміри добових витрат, то у витратах підприємства враховуватиметься цей менший розмір витрат, що не є порушенням чинного законодавства, і від'ємна різниця не вважатиметься доходом платника податків.

Наведені норми встановлені для працівників підприємств усіх форм власності, крім державних службовців та осіб, які направляються у відрядження підприємствами, що повністю або частково утримуються за рахунок бюджетних коштів, для яких Постановою № 98 встановлено окремі норми: по Україні сума добових складає 30 грн. (гранична сума витрат за найм житлового приміщення за добу не більше 250 грн.).

Названі вище витрати та добові можуть бути більшими за граничні норми, проте різниця обкладатиметься податком з доходів фізичних осіб (пп. 140.1.7 ПКУ; пп. 165.1.11 ПКУ).

Згідно з п. 3 Порядку № 1276, якщо протягом звітного місяця, на який припадає граничний строк (до закінчення 3-го або 5-го, а в окремих випадках 10-го чи 20-го банківського дня, що настає за днем, у якому платник податку завершує відрядження або виконання окремої цивільно-правової дії), підзвітна особа не повертає суму надміру витрачених коштів (залишок коштів понад суму, витрачену згідно зі звітом про використання коштів, наданих на відрядження - пп. 1.11 Інструкції № 59), то така сума підлягає оподаткуванню податком з доходів фізичних осіб відповідно до п. 167.1 Податкового кодексу України. Податок з доходів фізичних осіб за ставкою 15 % для суми, яка не перевищує 10 мінімальних зарплат станом на 1 січня звітного року (в 2013 році це 11470 грн.), і 17 % - для суми перевищення 10 мінімальних заробітних плат. Попередньо необхідно збільшити суму виплати на коефіцієнт 1,176471 або 1,204819 (залежно від розміру доходів), після чого із бази оподаткування утримують податок з доходів фізичних осіб. У Звіті необхідно відобразити повне роз'яснення щодо строків його подання та нарахування штрафних санкцій за порушення терміну звітування. До того ж, слід враховувати коефіцієнти залежно від ставки оподаткування.

Отже, працівники, які відряджаються, повинні не лише уміти вирішити завдання підприємства, але ще й знати нормативні документи, щоб не допуститися помилок при звітуванні за проведені витрати на відрядження з дотриманням норми їх відшкодування. Як свідчать результати нашого дослідження сьогодні недостатньо розкритим залишається питання, а також відсутні детальні роз'яснення стосовно методики організації обліку розрахунків з підзвітними особами в іноземній валюті. Розглянутий порядок обліку розрахунків з підзвітними особами та їх документального забезпечення дозволить працівникам не допуститися помилок при звітуванні за проведені витрати на відрядження з дотриманням норми їх відшкодування та одночасно ж забезпечити достовірність обліку і звітності підприємств щодо зазначеного питання.

ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Жидкова К.В., студ. магістратури ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Пасько О.В.

Вихід українських підприємств на міжнародні ринки капіталу безпосередньо залежить від прозорості та достовірності фінансової звітності. Процес переходу сільськогосподарських підприємств на МСФЗ є досить складним. Як правило, великі сільгосппідприємства - це підприємства, що працюють ще з часів СРСР. Велика кількість основних засобів, що знаходиться в них на балансі, фактично є замортизованою за П(С)БО, але і надалі планується їх використання у господарській діяльності. Застосування МСФЗ потребує незалежної оцінки основних засобів, а це, як правило, дороговартісна процедура.

Наступною особливістю агропромислового бізнесу є його сезонність, що позначається на складанні звітності. Наприклад, закупка сировини проходить в одному періоді, а їх запуск у виробництво - в наступному. Таким чином, під час складання звітності потрібно закладати визначені коригування, які враховують особливості бізнес-процесу.

Ще однією важливою особливістю є ціноутворення на продукцію сільського господарства. Ціни - залежні від ринку і можуть коливатися протягом достатньо короткого періоду, і, таким чином, непередбачувано впливати на результати діяльності за рік.

Протягом останніх десяти років Україна досягла значного прогресу в напрямі наближення діяльності учасників своїх фінансових ринків до міжнародних стандартів. Україна зробила перші кроки по переходу на МСФЗ у 1998 р., коли Постановою КМУ від 28.10.1998 р. № 1706 була затверджена Програма реформування системи бухгалтерського обліку із застосуванням міжнародних стандартів. З 1997 р. переклад на українську мову і публікацію здійснює за ліцензійною угодою Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України.

Важливим кроком у розробці нової стратегії розвитку бухгалтерського обліку в Україні стало затвердження наказом Мінфіну від 07.02.2013 р. № 73 нового НП(С)БО 1 на заміну П(С)БО 1, 2, 3, 4 та 5, які окремо визначали порядок подання кожної з основних форм фінансової звітності.

Зміни призначені наблизити облік та подання фінансової звітності за національними стандартами до міжнародних стандартів обліку. Отже, нове Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності" визначає мету, склад і принципи підготовки фінансової звітності та вимоги до визнання і розкриття її елементів. Нове НП(С)БО 1 отримало "підвищення у статусі" - стало "національним".

В основу П(С)БО 30 "Біологічні активи", що і врегульовує питання обліку сільськогосподарської діяльності в Україні, покладений МСФЗ 41 "Сільське господарство". Жоден з українських стандартів не отримував стільки критики від теоретиків та практиків як П(С)БО 30. Методика визнання, оцінки та розкриття інформації сільськогосподарської діяльності за вітчизняним та міжнародним стандартами має як схожість, так і розбіжності. Основна проблема в цьому випадку пов'язана зі способом розрахунку справедливої вартості кожної групи. За наявності активного ринку основою є ринкова вартість активу. Але при цьому варто враховувати те, що порядок визначення справедливої вартості для плодоносних та неплодоносних, зрілих та незрілих біологічних активів може бути різним.

Для визначення справедливої вартості сільськогосподарської продукції застосовують ті ж правила, що і для біологічних активів. При цьому справедлива вартість визначається на момент збору сільськогосподарської продукції, тобто якщо протягом сезону продукція збирається декілька разів, то справедливу вартість потрібно визначити для кожного такого збору. Існують відмінності і у класифікації доходів та витрат від первісного визнання біологічних активів та сільгосппродукції, зокрема: згідно із п.18, 21 П(С)БО 30 вони визнаються як інші операційні доходи (витрати), а відповідно до п.26,28 МСФЗ 41 - включаються у прибуток (збиток) періоду.

Вважаємо, що впровадження МСФЗ на сільськогосподарських підприємствах спричинить надходження іноземних інвестицій у прогресивні технології вирощування сільськогосподарської продукції, що в майбутньому негативно позначиться на родючості грунтів. Тому актуальним залишається питання відображення та висвітлення в бухгалтерському обліку та фінансовій звітності відтворювальних та невідтворювальних біологічних активів за МСФЗ.

Запровадження МСФЗ в Україні супроводжується труднощами організаційного, фінансового та кадрового характеру. Однак існує багато переваг складання фінансової звітності за міжнародними стандартами. Напрямами подальших досліджень у даному напрямі є вивчення теоретичних та практичних аспектів процесу організації обліку за міжнародними стандартами фінансової звітності на підприємстві.

На основі наведеного вище відзначимо, що перехід сільськогосподарських підприємств України на застосування МСФЗ має бути поступовим та зваженим, з врахуванням національних особливостей та потреб господарювання, а не бездумним копіюванням зарубіжних напрацювань.

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ У ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАСТВАХ

Бараненко О.О., студ. магістратури ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Пасько О.В.

Останнім часом кількість фермерських господарств зростає, що дає змогу покращити стан економіки України. Тому досить важливо визначити основні особливості та проблеми ведення бухгалтерського обліку у фермерських господарствах і запропонувати ряд заходів щодо їх усунення. Вважаємо, що для інтенсивного розвитку сільського господарства необхідно створити адаптовану до сучасних запитів інформаційну систему, яка б ураховувала всі його особливості, відповідала міжнародним стандартам, підтверджувала інвестиційну привабливість та забезпечувала ефективне управління. Основа такої системи - це бухгалтерський облік. ефективність якого базується на чіткому визначенні особливостей фермерського господарства та нейтралізації виявлених негативних факторів.

Відповідно до Закону України "Про фермерське господарство" фермерське господарство - це форма підприємницької діяльності громадян зі створенням юридичної особи, які виявили бажання виробляти товарну сільськогосподарську продукцію, займатися її переробкою та реалізацією з метою отримання прибутку на земельних ділянках, наданих їм для ведення фермерського господарства, відповідно до закону.

Фермерське господарство зобов'язане здійснювати бухгалтерський облік в одній з таких форм:

проста, без використання подвійного запису, бо працюють власник (голова) та члени його родини, без залучення найманих працівників;

спрощена - середньооблікова чисельність працюючих за звітний період не більше 10 осіб (крім членів сім'ї) і обсягом виручки за рік не більше 500 тис. грн;

форма бухгалтерського обліку за спрощеним Планом рахунків суб'єктів малого підприємництва і складають фінансову звітність відповідно до П(С)БО 25 "Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва";

форма бухгалтерського обліку за Планом рахунків підприємств і організацій та відповідно до Методичних рекомендацій з організації та ведення бухгалтерського обліку за журнально-ордерною формою на підприємствах агропромислового комплексу.

Вважаємо, що проблемами бухгалтерського обліку у фермерських господарствах є: проблема визначення суми витрат при майбутньому продажі, через негативну економічну ситуацію на ринку сільськогосподарської продукції; потребує змін книга обліку доходів і витрат, яка надто громіздка; оцінка біологічних активів та сільськогосподарської продукції; застарілі методичні рекомендації.

Фермерські господарства зайняли важливе місце в суспільному виробництві. Поява нових фермерських господарств допоможе відновити наше сільське господарство шляхом виробництва сільськогосподарської продукції. Дивлячись на покращення в системі обліку фермерських господарств в порівнянні з 2001 роком, ми можемо сказати про позитивне зрушення процесу обліку, але даний процес все ще не досконалий і потребує подальших кроків спрощення.

Особливості ведення бухгалтерського обліку у фермерських господарствах залежать від: форми обліку, особливостей фермерських господарств, виду діяльності та економічної політики країни. У свою чергу, виявлені в дослідженні особливості (облік біологічних активів та спрощене оподаткування) впливають на формування фінансового результату. Тому державне економіко-правове регулювання сільськогосподарської діяльності повинно адекватно поєднувати практичний та теоретичний аспекти ведення обліку в фермерських господарствах. А для цього необхідно й надалі активно досліджувати особливості ведення бухгалтерського обліку у фермерських господарствах та вдосконалювати його.

Водночас необхідно зважати на те, що в обліку фермерського господарства є певна специфіка, пов'язана з особливостями сільськогосподарського виробництва. Тому регістри з Методрекомендацій № 422 слід доповнити й відкоригувати під особливості господарської діяльності на конкретному господарстві. Отже, фермерське господарство, як одна з основних ланок сучасного агропромислового комплексу України повинно правильно працювати, що неможливо без коректного ведення бухгалтерського обліку.

Актуальними залишаються питання удосконалення державного регулювання бухгалтерського обліку фермерських господарств з метою їх методичного та організаційного забезпечення в умовах адаптації до міжнародних стандартів фінансової звітності, дотримання єдиних методологічних засад ведення бухгалтерського обліку, створення галузевих стандартів, які б враховували їх особливості діяльності. Практика ведення обліку у фермерських господарствах свідчить про застосування відповідної форми обліку залежно від розмірів господарства, спеціалізації, забезпеченості фінансовими і матеріальними ресурсами. На думку автора, до складу цих критеріїв доцільніше включати площу ріллі, наявність та ціну технічного оснащення, обсяг валової продукції. Необхідним є удосконалення регістрів синтетичного і аналітичного обліку та інших носіїв обліково-економічної інформації, розробка внутрігосподарської (управлінської) звітності.

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ НА МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Палига А.В., магістрант ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: к.е.н., доц.. Пасько О.В.

Загальний розвиток господарства, вдосконалення процесу управління, зростання ролі інформації для прийняття обґрунтованих економічних рішень, створення умов для приведення системи бухгалтерського обліку до міжнародних вимог сприяли вдосконаленню організаційних засад бухгалтерського обліку в різних секторах економіки, в тому числі підприємств малого бізнесу. Протягом останніх 20 років відбувалися зміни в підходах до встановлення критеріїв суб'єктів господарювання, які мали право на застосування спрощеної форми обліку, а також у методологічних аспектах облікового процесу підприємств малого бізнесу.

Правові засади регулювання, організації, ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності в Україні визначає Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні». Згідно із даним законом державне регулювання бухгалтерського обліку та фінансової звітності в Україні здійснюється з метою створення єдиних правил ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності, які є обов'язковими для всіх підприємств. Поряд з тим Закон відмічає, що підприємства, які мають право ведення спрощеного обліку доходів і витрат та не зареєстровані платниками податку на додану вартість, можуть узагальнювати інформацію в регістрах бухгалтерського обліку без застосування подвійного запису. Мова ведеться про особливості ведення обліку суб'єктів малого підприємництва.

Диференціація вимог щодо обліку та звітності передбачає вирішення низки практичних питань, зокрема визначення критеріїв суб'єктів малого бізнесу, діапазонів значень у межах обраних критеріїв, підходів і сфер спрощення, правил аудиту. Проблемними залишається питання щодо критеріїв виокремлення суб'єктів малого підприємництва.

Організація бухгалтерського обліку – це система впорядкованих дій зі створення системи бухгалтерського обліку, що включає складання облікових регістрів і первинних носіїв облікової інформації, облікову політику підприємства, організацію облікового процесу.

Організація бухгалтерського обліку на підприємстві залежить від ряду критеріїв:

- форми власності;
- організаційно-правової форми підприємства;
- характеру, технології і обсягу його діяльності;
- чисельності персоналу;
- структури управління та ін.

Організація бухгалтерського обліку повинна здійснюватися з моменту створення підприємства, оскільки вона в подальшому безпосередньо впливає на ефективність бухгалтерського обліку.

Поняття «мале підприємство» було введене в Україні в 1991 році п.2 ст.2 Закону України «Про підприємства в Україні».

З 1.01.2004 р. Закон №887 утратив свою дію з вступом в силу Господарського кодексу України від 16.01.2003 р. №436 – IV. Так, згідно з п.7 ст. 63 малими підприємствами (не залежно від форми власності) є підприємства в яких за звітний (фінансовий) рік:

- середньооблікова чисельність робітників не перевищує 50 чоловік;
- обсяг валового доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) не перевищує 70 мільйонів гривень.

Згідно з діючим законодавством України мають право на застосування спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності малі підприємства, що відповідають критеріям визначеним в п.154.6 та 291.4 ПКУ.

Крім цього, малі підприємства мають право самі вибирати форму обліку, вони можуть пристосовувати реєстри обліку до специфіки своєї роботи.

Аналітичний і синтетичний облік на малих підприємствах можна вести у типових реєстрах, що рекомендовані Міністерством фінансів України наказом від 25.06.2003 р. №422.

Особливості організаційно-правової структури суб'єктів малого підприємництва обумовлюють специфіку організації обліку на малих підприємствах. В першу чергу це стосується форми бухгалтерського обліку як системи регістрів обліку суб'єктів малого підприємництва, порядку та способу реєстрації в них.

Організація обліку на підприємствах малого бізнесу повинна проводитися в зв'язку з динамічністю змін ринкового механізму, необхідністю раціональності облікової роботи в умовах обмеженої чисельності персоналу та наявних ресурсів. Основою облікової практики на підприємствах малого бізнесу є законодавчо закріплена система бухгалтерського обліку і звітності в Україні.

Удосконалення форми бухгалтерського обліку суб'єктів малого підприємництва забезпечить дотримання єдиних методологічних засад бухгалтерського обліку, складання та подання фінансової звітності.

ТЕОРЕТИЧНЕ ВИЗНАЧЕННЯ ГРОШОВИХ ПОТОКІВ ПІДПРИЄМСТВА

Куц К.І., магістрант, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Гордієнко М.І.

Інформація про грошові потоки суб'єкта господарювання є корисною, оскільки вона надає користувачам фінансової звітності основу для оцінки спроможності суб'єкта господарювання генерувати грошові кошти та їх еквіваленти, а також потреби суб'єкта господарювання щодо використання цих грошових потоків. Економічні рішення, що їх приймають користувачі, вимагають оцінки спроможності суб'єкта господарювання генерувати грошові кошти та їх еквіваленти, а також їх часу та визначеності (МСБО 7).

Відповідно до МСБО 7 «Звіт про рух грошових коштів», під грошовими потоками слід розуміти надходження та вибуття грошових коштів та їх еквівалентів.

Грошовий потік (англ. Cash Flow) — одне з найважливіших понять сучасного фінансового аналізу, фінансового планування та управління фінансами, бухгалтерського обліку та контролю. Грошовий потік — сукупність розподілених у часі надходжень і видатків грошових коштів та їх еквівалентів, генерованих підприємством у процесі господарської діяльності.

Поняття «грошові потоки» вперше з'явилося в економічній літературі США у 50-х роках XX століття. Щоб зовнішній користувач зміг отримати показник, що не спотворений маніпуляціями зі звітністю, фінансові результати періоду і амортизаційні відрахування об'єднали в грошові потоки. Новий показник виявився більш об'єктивним відображенням фінансового результату, ніж прибуток, що публікується в звітах, а тому він швидко знайшов широке застосування в економічній практиці. Дослідження, здійснені Дж.Мейсон в 1971р. в США, засвідчили, що цей інструмент, створений фінансовими аналітиками для власних потреб, був охоче прийнятий підприємцями й привів до появи нових форм фінансової звітності. Створена й відпрацьована методика розрахунку, аналізу та прогнозування грошових потоків підприємства, а термін «cash flow» отримав міжнародне визнання.

Концептуальні основи сутності, виникнення та руху, оцінювання та аналізу грошових потоків достатньо широко розглядаються в працях зарубіжних та вітчизняних вчених: Ю. Брігхема, Л. Гапенскі, Дж.К.Ван Хорна, Б.Коласса, Б. Райана, Ж . Рішара, Д.Стоуна, Д.Г. Сигла, Д.Хана, К.Хітчінга, Е.Хелферта, І. Єпіфанова, Ю. Єрешко, О. Коваль, І. Балабанов, І. Коган, К. Крічевець, О. Мартякова, Н. Перловська, О. Стащук, О. Терещенко, Л. Шик та ін.

Так, на думку Є. Ф. Брігхема, під грошовим потоком слід розуміти «...фактичні чисті готівкові кошти, які надходять у фірму (чи протягом деякого визначеного періоду». Вітчизняні вчені-економісти В. А. Верба та О. А. Загородніх розширюють поняття грошового потоку, підкреслюючи, що це «...різниця між кількістю отриманих і витрачених грошей...».

Е. Нікбахт та А. Гроппеллі наводять спрощене визначення грошового потоку як «міри ліквідності компанії», що складається з «чистого доходу і безготівкових витрат, таких, як амортизаційні відрахування». Наведене тлумачення грошового потоку, з одного боку, розкриває його сутність, з іншого -- основні його складові.

Ван Хорн Дж. К. розглядає грошовий потік як рух грошових коштів, що має безперервний характер. Він вважає, що поняття грошових потоків можна трактувати по-різному в залежності від завдань обліку і аналізу. Грошові кошти і грошові потоки розглядають як готівку або робочий оборотний капітал.

За визначенням Л. О. Коваленко та Л. М. Ремньової «грошові потоки» - це надходження та вибуття грошових коштів та їх еквівалентів у результаті виробничо-господарської діяльності підприємств. Тян Р. Б. розглядає грошовий потік як вхідний і вихідний, а різниця між ними утворює прибуток. Вхідний грошовий потік – це надходження від реалізації продукції та інші надходження. Вихідний грошовий потік – це виплата заробітної плати, платежі постачальникам та інші.

Бочаров В. В. стверджує, що поняття «грошовий потік» є інтегральним, тобто включає в себе різні види потоків, обслуговуючих господарську діяльність підприємства. Грошовий потік показує рух всіх грошових коштів, які не враховують при розрахунку прибутку: капітальні вкладення, податки на прибуток, штрафи, боргові виплати кредиторам, позичкові та авансові кошти.

Цікавим є визначення, дане Л. О. Лігоненко та Г.В. Ситник грошові потоки підприємства - це система розподілених у часі надходжень та видатків грошових коштів, що генеруються його господарською діяльністю і супроводжують рух вартості, володіючи зовнішньою ознакою функціонування підприємства.

За визначенням І. А. Бланка, грошовий потік підприємства представляє собою сукупність розподілених у часі надходжень і виплат грошових коштів, генерованих його господарською діяльністю.

Проаналізувавши визначення різних авторів, можна сказати, що грошовий потік - це сукупність розподілених у часі надходжень (позитивний грошовий потік) і видатків грошових коштів та їхніх еквівалентів (від'ємний грошовий потік) , генерованих його господарською діяльністю, рух яких пов'язаний з факторами часу, простору, структури, ризику та ліквідності.

ГРОШІ: СУТНІСТЬ, ІСТОРІЯ ТА ФУНКЦІЇ

Деря О.М., магістрант, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Гордієнко М.І.

Гроші, як одне з найдавніших явищ суспільства, відіграють важливу роль у господарській діяльності людини. Вони завжди привертали до себе пильну увагу науковців.

Гроші – це категорія товарного виробництва і товарного обігу. Вони мають товарне походження і виражають певні виробничі відносини між товаровиробниками з приводу обміну продуктами праці через ринок. У грошах як загальному еквіваленті втілений безпосередньо суспільний характер праці. Вони дають змогу вимірювати суспільні витрати і отримані результати.

Гроші – це специфічний товар, що має властивість обмінюватися на будь-який інший товар, тобто є загальним еквівалентом.

Суть грошей визначається, як правило, лише на основі їх функціонального застосування. Прикладом такого підходу може бути характеристика суті грошей в підручнику «Економікс» Макконнела та Брю. На питання «що таке гроші?» автори підручника дають відповідь: «Гроші є тим, що вони роблять. Все те, що виконує функції грошей, є грішми».

Незважаючи на багатовікові дослідження і велику кількість теоретичних концепцій грошей, людство сьогодні не має однозначної й остаточної відповіді на питання, що таке гроші. Уявлення, які не викликали сумнівів в одних суспільних умовах, зі зміною останніх вступали в суперечність з реальною дійсністю і відкидалися.

Очевидно, все це можна пояснити тим, що суть грошей змінюється адекватно змінам характеру суспільних відносин, в яких вони функціонують. Тому для визначення суті грошей необхідно з'ясувати питання про їх походження, про причини, що зумовлюють виникнення та існування грошей в економічному житті суспільства.

На ранніх етапах розвитку людського суспільства відбувався безпосередній обмін товару на товар. У процесі історичної еволюції товарного виробництва і товарного обміну відбувається перехід від загального товарообміну до грошової форми обміну.

Подальшим ступенем у розвитку грошей стало карбування металевих монет. Вважається, що перші монети з'явилися в Китаї та в країнах Близького Сходу в 8-7 ст. до н.е. Це були здебільшого мідні монети. Близько 4 тис. років тому в Асирії почали карбувати монети із золота [50, с. 12].

Протягом тривалого часу в обігу використовували повноцінні монети, реальний зміст яких відповідав їх номінальній вартості. Скарбниці окремих країн не мали права отримувати прибуток від випуску монет. Та й назви багатьох грошових одиниць окремих країн встановлювалися відповідно до ваги їх металевого змісту. Так, приміром, фунт стерлінгів став грошовою одиницею Англії як фунт срібла.

Від 2-ї половини 19 ст. становище змінилося. Номінальна вартість монет почала відділятися від їхньої реальної вартості. В обігу з'явилися розмінні монети, номінальна вартість яких значно перевищувала їхню вагову вартість. Емісія таких монет стала прибутковою. Прибуток, отриманий від різниці між номінальною вартістю випущених в обіг грошей та витратами на їх емісію, дістів назву сеньйорат. Сеньйорат присвоювався скарбницями або центральними банками, що здійснювали грошову емісію.

Епоху товарних (металевих) грошей заступила епоха грошей паперових. Як знаки вартості повноцінних товарних грошей, паперові гроші почали використовуватися понад тисячу років тому. Вважається, що вперше паперові гроші з'явились у Китаї ще у 18 ст. н.е. У Європі це сталося значно пізніше. У Франції емісія розпочалася 1783 р. Наприкінці 18 ст. банкнотний обіг мав місце в Англії.

Повний відхід од конвертованості паперових грошей в золото відбувся значно пізніше. Більшість країн Заходу припинила такий обмін під час великої депресії і в перші після кризові роки. Проте такий обмін залишився у сфері міжнародних валютних відносин. Однак від середини 1970 –х р. практика конвертованості паперових грошей у золото зовсім припинилася і на рівні міжнародних валютних відносин. Відбулось цілковите витіснення дорогоцінного металу зі сфери грошових відносин. Золото повністю втратило грошові функції. Сталася його демонетизація, і воно перетворилось на звичайний товар.

З вище викладеного можна зробити висновок, що:

Гроші – не просто товар, а носій певних суспільних відносин, формування яких зумовило виділення із широкого ряду товарів одного – грошового.

Як результат тривалого історичного розвитку товару і форм вартості гроші самі не можуть бути застиглим, раз і назавжди даним явищем, а повинні постійно розвиватися як по суті, так і за формами існування

Різноманітність і складність виробничих відносин, які втілюються в грошах, визначають множинність форм прояву самих грошей. Кожна з таких форм одержала назву функції грошей. Функція грошей – це певна дія чи «робота» грошей щодо обслуговування руху вартості в процесі суспільного відтворення.

ВИЗНАЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СУТНОСТІ ОБОРОТНИХ АКТИВІВ

Тащева Я.Г., магістрант, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Гордієнко М.І.

В сучасних умовах господарювання підвищення ефективності використання наявних ресурсів у підприємств АПК України є необхідною умовою їх подальшого розвитку. Значною мірою це стосується оборотних активів, ефективне управління якими позитивно впливає на стійкість фінансового стану, інвестиційну привабливість, кредитоспроможність та рівень ліквідності суб'єктів господарювання.

Оборотні активи, поряд з засобами праці та робочою силою, є одним з основних компонентів продуктивних сил, які впливають на виробництво та розподіл суспільно необхідного продукту як на рівні кожного конкретного підприємства, так і на рівні економіки в цілому.

Значний внесок у дослідження проблеми методології, теоретичного та практичного обґрунтування питань, пов'язаних з обліком, аналізом та управлінням оборотними активами знайшли відображення у працях багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців: І. В. Алєксєєв, Б.А. Анікін, І.А. Бланк, О. І. Нич, Л. О. Бетехтіна, В. П. Бечко, М. Д. Білик, О. В. Павловська, Н. М. Притуляк, Н. Ю. Невмержицька, І. М. Бойчик, Т. А. Демченко, Я. Б. Дропа, Н. В. Ізмайлова, Ю. С. Пеняк, О. С. Поважний, Н. О. Крамзіна, Ю. В. Кваша, Соляник Л. Г., П. В. Круш, О. В. Клименко, В. І. Подвігіна, В. О. Гулевич, О. С. Філімоненков та інші.

Поняття оборотні активи зустрічається в економічній літературі приблизно з початку минулого століття. Термін «оборотні активи» трактувався по-різному, в залежності від етапів розвитку економіки. В умовах адміністративно-командної системи більш розповсюдженим було поняття «оборотні кошти». При переході до ринкової економіки вітчизняні економісти отримали можливість вивчити в використовувати накопичений західними вченими досвід і напрацювання. Поряд з терміном «оборотні кошти», почали використовувати такі терміни, як «поточні активи», «оборотний капітал», «оборотні активи».

Поняття «оборотний капітал» та «оборотні активи» часто використовуються як синоніми, хоча оборотні активи у процесі виробничої діяльності підприємства споживаються і витрачаються, на відміну від оборотного капіталу, що лише авансується. Але слід зазначити, що на капітал перетворюється не весь обсяг грошових коштів підприємства, що авансуються на створення оборотних фондів та фондів обігу для забезпечення їх безперервного кругообігу, а лише той, що забезпечує економічний, соціальний або екологічний ефект. Тому можна з упевненістю сказати, що оборотний капітал та оборотні активи це дві різні категорії, але характеризують вони одні й ті ж об'єкти.

Алєксєєв І. В. та Нич О. І. у своїх дослідженнях розглядають проблему ототожнення суміжних понять та зазначають, що «за своєю суттю всі вони різні і окреслюють різні економічні поняття». Автори головною відмінністю оборотних активів та оборотних коштів вважають тривалість періоду для функціонування, який для оборотних коштів визначають в один рік або кругообіг, а для оборотних активів – в один рік або в операційний цикл. Поняття «оборотні засоби» автори взагалі вважають невірним і таким, що виникло через неточності перекладу з російського поняття «оборотные средства». Поняття «средства» в російській мові має два значення: сукупність грошей, кредитів, капіталів; знаряддя для здійснення якої-небудь діяльності; способи дії для досягнення будь-чого. У даному випадку мова йде про перше значення даного слова і тому доцільним є переклад «оборотные средства» на «оборотні кошти», оскільки «засоби» висвітлюють значення слова «средства» в другому випадку.

Необхідно також відрізняти від поняття «оборотні кошти» поняття «ресурси», оскільки оборотні кошти є лише однією зі складових ресурсів, які об'єднують кошти, запаси, можливості, джерела засобів. Тобто оборотні кошти є фінансовою категорією, опосередковуючою ланкою між оборотним капіталом та оборотними фондами, фондами обігу, а в обліку – оборотними активами.

Категорію «оборотні активи» автори вважають «всеохоплюючою», оскільки саме вона включає в себе усі інші поняття.

З виходом українських підприємств у міжнародний економічний простір і для досягнення порозуміння різних суб'єктів господарської діяльності у межах країни та за її кордоном необхідна єдина термінологія.

У відповідності до Міжнародних стандартів фінансової звітності та Національних Положень (стандартів) бухгалтерського обліку України, застосування поняття «оборотні кошти» «не відповідає сутності поняття «оборотні активи», оскільки оборотні кошти пов'язані зі створенням вартості тільки у ході операційної діяльності».

Ми вважаємо, що економічна сутність оборотних активів «полягає у втілених в них грошових коштах, що не обмежені у використанні, які повністю споживаються чи реалізуються протягом операційного циклу (або протягом дванадцяти місяців з дати балансу) при здійсненні операційної, фінансової та інвестиційної діяльності, що сприяє безперервності виробничо-комерційного циклу, а також дозволяє підтримувати достатній рівень ліквідності і прибутковості підприємства».

ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ЯК СИСТЕМА ПОШУКУ РЕЗЕРВІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА

Гордієнко А.Г., магістрант, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Гордієнко М.І.

Сучасне підприємство має складну структуру, і щоб зробити правильний висновок про характер досліджуваних явищ, виявити недоліки у використанні виробничого потенціалу, прийняти науково обґрунтоване управлінське рішення, недостатньо володіти результатами тематичного аналізу, необхідний аналіз розвитку підприємства в цілому і його структурних підрозділів з врахуванням дії всіх факторів і причин, які їх зумовили, тобто комплексне дослідження господарської діяльності як системи.

Системний підхід – один з спеціальних способів наукового дослідження, за яким досліджуваний об'єкт розчленовують на елементи, що їх розглядають в єдності, тобто як систему. Система — це щось ціле, створене з окремих частин і елементів для цілеспрямованої діяльності.

Економічний аналіз господарської діяльності в умовах ринкової економіки все більше набуває характер системного аналізу, при проведенні якого виділяють як правило шість етапів:

1.Об‘єкт дослідження представляється як система, для якої визначаються цілі і умови функціонування. Господарську діяльність підприємства можна розглядати як систему з трьома взаємопов‘язаними елементами: ресурсами, господарськими процесами і готовою продукцією.

2.Виділяють технічні, економічні, соціальні, екологічні та інші параметри діяльності, тобто системи показників.

3.Визначають загальну модель аналітичних досліджень, визначають її головні компоненти, функції, взаємозв‘язки, виділяють окремі підсистеми, які характеризують підпорядкованість її елементів.

4.Факторний аналіз причинно-наслідкових зв‘язків, класифікацію факторів, розподіл пайової участі і ін.

5.Проводиться синтез результатів аналітичного дослідження, формують аналітичне забезпечення прийняття управлінських рішень.

6.Робота з моделлю. Цей етап включає в себе об‘єктивну оцінку результатів господарської діяльності, комплексне виявлення резервів для підвищення ефективності діяльності.

Основна цінність системного підходу до вирішення господарських проблем і прийняття відповідних управлінських рішень передбачає розгляд господарської діяльності як багаторівневої структурної моделі. У цьому випадку предметом аналізу стають: усі види продукції, усі стадії виробничого процесу, усі фактори виробництва, усі види господарської діяльності, усі підрозділи підприємства, усі процеси управління.

Резерви - це невикористані можливості підвищення ефективності господарської діяльності.

У практиці аналізу господарської діяльності розрізняють два поняття резервів: резервні запаси (сировина, матеріали, газ та т.д.), наявність яких забезпечує безперебійну роботу господарюючого суб'єкта, і резерви які ще не використані можливості зростання виробництва, підвищення ефективності виробництва.

Основна ознака класифікації виробничих резервів - за джерелами підвищення ефективності виробництва, які зводяться до трьох моментів процесу виробництва (моментам процесу праці): доцільною діяльності або самої праці, засобів праці, предметів праці. Організація процесу виробництва вимагає пропорційного наявності та використання засобів праці, предметів праці і трудових ресурсів. Щоб освоїти резерв збільшення випуску продукції за рахунок ефективного використання засобів праці, необхідно виявити резерви збільшення за рахунок кращого використання предметів праці і трудових ресурсів.

За характером впливу на результати виробництва резерви діляться (як і фактори) на екстенсивні та інтенсивні.

До резервів екстенсивного характеру відносяться ті, які орієнтуються на залучення у виробництво додаткових ресурсів (матеріальних, трудових, природних і т.д.). Резервами екстенсивного характеру є: збільшення часу використання ресурсів (засобів праці, робочої сили, тривалості обороту оборотних фондів); збільшення кількості використовуваних ресурсів (Кількості засобів праці, предметів праці, чисельності робочої сили); усунення невиробничого використання ресурсів (непродуктивного використання засобів праці, предметів праці, робочої сили).

Резервами інтенсивного типу економічного зростання вважаються ті, які забезпечують раціональне використання наявного потенціалу. Результати виробництва зростають швидше, ніж витрати на нього. Резервами інтенсивного характеру є: вдосконалення якісних характеристик використовуваних ресурсів (засобів праці, предметів праці, робочої сили); вдосконалення процесу функціонування використовуваних ресурсів (технології виробництва, організації виробництва а праці, організації управління, відтворення і прискорення оборотності основних і оборотних фондів).

Резерви підвищення ефективності виробництва полягають у виробничих, соціальних, природно-кліматичних та інших умовах функціонування господарюючого суб'єкта.

ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ

Вернігора А.І., студ. 5 курсу ФЕіМ спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Дегтяренко А.В.

В сучасних умовах господарювання, нестачі фінансових ресурсів, банкрутства та ліквідації суб'єктів господарювання, а також враховуючи високий рівень морального й фізичного зносу обладнання підприємств, як ніколи постає проблема найбільш раціонального та ефективного використання їх основних фондів.

Тому актуальною проблемою є визначення ефективності використання основних засобів виробництва з урахуванням оцінки їх технічного стану, використання та виявлення резервів їх підвищення, а також виявлення найбільш важливих чинників, які впливають на зміну рівня використання основних фондів суб'єктами господарювання.

Будь-який виробничий процес може здійснюватися лише за допомогою певних машин, обладнання, які розташовуються в певних приміщеннях. Матеріальною основою цього процесу виступають, насамперед, засоби праці, які характеризують технічний та економічний рівень розвитку суспільства й виступають необхідним елементом виробництва, обігу та надання послуг. Основні фонди – одна з найважливіших частин і засобів виробництва; це засоби праці у вартісному вимірюванні, які функціонують у виробництві тривалий час у своїй незмінній натурально-речовій формі, а їх вартість переноситься конкретною працею на вартість продукції (послуг), що виробляється, частинами в міру спрацювання. До основних виробничих фондів належать ті, що беруть участь у процесі виробництва. Вони становлять приблизно 95-98% загальної вартості основних фондів підприємства. Основні виробничі засоби (фонди) - матеріально-технічна база суспільного виробництва.

На сучасному етапі розвитку економіки основні виробничі фонди становлять головну частину матеріально-технічної бази будь-якої галузі. Ефективність використання основних фондів відіграє важливе значення для розвитку діяльності підприємства:

- збільшується економічний потенціал і виробничі можливості галузі, підвищується технічний рівень виробництва;
- складаються широкі можливості для прискорення переорієнтації підприємств на випуск нової продукції, яка користується підвищеним попитом у споживачів;
- збільшуються темпи зростання продуктивності праці, поліпшення якості промислової продукції та інших показників.

Існують різні сучасні підходи щодо оцінювання ефективності використання основних фондів, але для проведення більш ґрунтовної аналітичної оцінки ефективності використання основних виробничих фондів використовують нижченаведену систему показників, яку можна розділити на такі групи:

- показники ефективності стану та відтворення основних фондів;
- показники ефективності використання основних фондів (узагальнюючі показники та коефіцієнти використання устаткування та виробничих площ).

Підвищення ефективності використання основних виробничих фондів на підприємстві є важливим резервом підвищення ефективності діяльності самого виробництва, що полягає в досягненні найбільших результатів при відповідному рівні розвитку продуктивних сил порівняно з витратами праці, використаними на створення суспільного продукту.

Вирішення проблеми підвищення ефективності використання основних фондів – це одне з основних завдань діяльності підприємств, від результату якого залежить фінансовий стан та конкурентоспроможність підприємства, а для цього повинні бути розроблені конкретні шляхи, спрямовані на поліпшення використання основних засобів, практичне застосування яких дасть змогу використовувати наявні на підприємствах резерви підвищення їх ефективності, а також визначити основні чинники, що сприятимуть цьому.

Напрямки підвищення ефективності використання основних фондів повинні визначатися існуючим станом підприємства, зумовленим впливом зовнішніх і внутрішніх факторів середовища його функціонування.

Однією з головних ознак підвищення рівня ефективного використання основних фондів підприємства є збільшення обсягів виробництва продукції. У свою чергу, обсяги виробництва продукції за наявної та незмінної кількості обладнання залежать, по-перше, від ефективності використання фонду робочого часу протягом зміни, доби, місяця тощо, тобто від екстенсивності їх використання; по-друге, від повноти використання можливостей обладнання з погляду його часової, добової, місячної виробничих потужностей

Щоб використання основних фондів було справді економічно вигідним та ефективним, необхідно не тільки стежити за його технічним станом, а й залучати фахівців при проведенні складних ремонтів; вивчати ринки виробництва; залучати спеціалістів маркетингового відділу; підвищувати рівень спеціалізації виробництва.

ІНТЕРПРЕТАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ «ОСНОВНІ ЗАСОБИ» В БУХГАЛТЕРСЬКОМУ ОБЛІКУ

Іванющенко О.А., студ. 6 курсу, ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доцент Назаренко І.М.

Однією з умов ефективного функціонування підприємств (бюджетних установ) в умовах ринкової економіки є їх забезпеченість основними засобами, оскільки саме основні засоби являються тією рушійною силою, за допомогою якої починає функціонувати підприємство, а в подальшому розширювати свою діяльність.

Питанню вивчення та визначення поняття «основні засоби» в економічній та обліковій літературі приділено достатньо уваги і науковці постійно оперують таким поняттям.

Метою написання доповіді є узагальнення наукових підходів до інтерпретації основних засобів, як економічної категорії.

Якщо розглядати еволюцію розвитку досліджуваної дефініції, то першим вченим, який виділив основні засоби як поняття, був А.Сміт. Ним було введено у політичну економію узагальнюючі поняття основного та оборотного капіталу. На думку класика економічної думки, основний капітал – це капітал, направлений на поліпшення землі, купівлю машин та устаткування, інструментів та інших предметів, які приносять дохід, залишаючись у одній і тій же натурально-речовій формі у одного власника.

Неоднозначно трактує досліджувану дефініцію Яловега Л., а саме «основні засоби - сума капіталу, вкладеного в сукупність матеріально-речових об'єктів і цінностей, що використовуються в процесі виробництва для впливу на предмети праці і їх перетворення в придатні до споживання продукти».

Основні засоби підприємства - це сукупність матеріально-речових цінностей, що діють у натуральній формі протягом тривалого часу як у сфері матеріального виробництва, так і у невиробничій сфері.

П(С)БО 7 «Основні засоби» містить таке визначення основних засобів: «Матеріальні активи, які підприємство утримує з метою використання їх у процесі виробництва або постачання товарів, надання послуг, здавання в оренду іншим особам або для здійснення адміністративних і соціально-культурних функцій, очікуваний строк корисного використання (експлуатації) яких більше одного року (або операційного циклу, якщо він довший за рік).

Податковий кодекс України дає наступне визначення: «Основні засоби - матеріальні активи, у тому числі запаси корисних копалин наданих у користування ділянок надр (крім вартості землі, незавершених капітальних інвестицій, автомобільних доріг загального користування, бібліотечних і архівних фондів, матеріальних активів, вартість яких не перевищує 2500 гривень, невиробничих основних засобів і нематеріальних активів), що призначаються платником податку для використання у господарській діяльності платника податку, вартість яких перевищує 2500 гривень і поступово зменшується у зв'язку з фізичним або моральним зносом та очікуваний строк корисного використання (експлуатації) яких з дати введення в експлуатацію становить понад один рік (або операційний цикл, якщо він довший за рік)».

В НП (С)БОДС 121 «Основні засоби» зазначено, що основні засоби – матеріальні активи, які утримуються для використання їх у виробництві/діяльності або при постачанні товарів, виконанні робіт і наданні послуг для досягнення поставленої мети та/або задоволення потреб суб'єкта бухгалтерського обліку в державному секторі або здавання в оренду іншим особам і використовуються, за очікуванням, більше одного року.

Додатково також зазначено критерії віднесення до основних засобів бюджетних установ необоротних активів, що мають матеріальну форму, строк корисної експлуатації яких становить більше одного року.

За своїм призначенням основні засоби поділяються на виробничі та невиробничі. Ті з них, котрі перебувають у розпорядженні бюджетних та наукових установ, виступають у формі невиробничих основних засобів, на відміну від виробничих фондів сфери матеріального виробництва.

Спільними їх рисами є те, що вони використовуються протягом тривалого терміну і під час свого функціонування зберігають свою натуральну форму, поступово зношуються та морально старіють у міру розвитку науки та техніки.

Основні засоби бюджетних установ виступають у якості предметів невиробничого споживання, як загального, так і особистого. Характерним при цьому є те, що їх споживання є процесом створення послуг із задоволення потреб працівників.

Слід зауважити, що не всі основні невиробничі засоби однаково впливають на виконання основних функцій бюджетних та наукових установ.

Через це їх умовно поділяють на активну та пасивну частину.

Узагальнюючи вищевикладене можна зробити висновок, що основні засоби є одними з найважливіших об'єктів бухгалтерського обліку, які використовуються усіма суб'єктами господарювання для здійснення їх діяльності.

ОСОБЛИВОСТІ ЗАКОНОДАВЧО-НОРМАТИВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ГРОШОВИХ КОШТІВ

Мальована Г.І., студ. 6 курсу, ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: доцент Назаренко І.М.

Грошові кошти є важливими елементом ринкової економіки. Законність здійснення операцій з об'єктами бухгалтерського обліку, зокрема грошовими коштами, регламентується чинним законодавством України і визначається на основі нормативно-правових документів. Створення законодавчо-нормативної бази щодо питань бухгалтерського обліку є одним із головних чинників ефективного обліку та економічного росту підприємств.

Для кращого уявлення проаналізуємо п'ять взаємопов'язаних рівнів законодавчо-нормативного регулювання бухгалтерського обліку грошових коштів.

Перший рівень - кодекси України:

- Податковий кодекс України (ПКУ);
- Господарський кодекс України (ГКУ);
- Цивільний кодекс України (ЦКУ).

Другий рівень - Закони України:

- Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» (визначає правові засади регулювання, організації, ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності в Україні);
- Закон України «Про банки і банківську діяльність» (визначає основні вимоги щодо банківського обслуговування рахунків);
- Закон України «Про платіжні системи та переказ коштів в Україні» (регулюється порядок відкриття рахунків).

Третій рівень – підзаконні нормативні документи:

- П(С)БО 21 «Вплив змін валютних курсів»;
- П(С)БО 22 «Вплив інфляції»;
- Положення про ведення касових операцій у національній валюті в Україні (визначає порядок ведення касових операцій у національній валюті України підприємствами (підприємцями), а також окремі питання організації банками роботи з готівкою).

Четвертий рівень - Інструкції, постанови державного рівня:

- Постанова НБУ «Про встановлення граничної суми готівкового розрахунку»;
- Інструкція про безготівкові розрахунки в Україні в національній валюті (регулює механізм безготівкових розрахунків, їх форми, стандарти документів і документообіг);
- Інструкція про порядок відкриття, використання і закриття рахунків у національній та іноземних валютах (регулює правовідносини, що виникають під час відкриття банками, їх відокремленими підрозділами, які здійснюють банківську діяльність від імені банку поточних і вкладних (депозитних) рахунків у національній та іноземних валютах суб'єктам господарювання, фізичним особам, іноземним представництвам та ін.);
- Указ Президента України «Про застосування штрафних санкцій за порушення норм з регулювання обігу готівки» (встановлює розмір фінансових санкцій, які застосовуються до суб'єктів господарювання у разі порушення операцій з готівковими коштами);
- План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій;
- Інструкцією по застосуванню Плану рахунків.

П'ятий рівень – документи, розроблені та затверджені керівниками суб'єктів господарювання. Документи цього рівня містять:

1) обрані підприємством способи ведення бухгалтерського обліку, методи оцінки, варіанти яких передбачені документами з бухгалтерського обліку і звітності першого, другого і третього рівнів регулювання;

2) способи ведення бухгалтерського обліку, опис яких відсутній в документах вищих рівнів;

3) способи ведення бухгалтерського обліку, принципи яких визначені вищими нормативними документами, а підприємство затверджує особливості їх застосування, виходячи зі специфіки умов господарювання: галузевої належності, структури, розмірів тощо;

4) порядок організації облікової роботи на підприємств.

Регулювання господарських операцій з готівкою та їх еквівалентами на рівні підприємства здійснюється за допомогою: наказу про облікову політику підприємства, інших наказів, положень; інструкцій. Дані документи мають обов'язковий характер у межах одного окремого підприємства. Керівництво на підприємстві встановлює самостійно пріоритетність документів, їх зміст і статус, принципи побудови і взаємодії між собою, а також порядок підготовки і затвердження.

Наведений перелік нормативних документів не є вичерпним, оскільки потрібно враховувати дію інших документів, що опосередковано впливають на облік операцій з грошовими коштами.

ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ПОКУПЦЯМИ І ЗАМОВНИКАМИ

Холоша Л.М., студ. 4 курсу ФЕіМ, спец. «Облік і аудит»
Науковний керівник: доц. Дегтяренко А.В.

Питання купівлі, продажу товарів та розрахунків з покупцями і замовниками за передані товарно-матеріальні цінності, виконані роботи, надані послуги підприємств будь-яких форм власності, були і залишаються донині одними з найбільш актуальних, незалежно від суспільно-політичного ладу, що функціонує в окремо узятій країні і всьому світовому співтоваристві в цілому, тому що розрахунки між підприємствами і організаціями є однією з необхідних ланок розширеного відтворення, від якого залежить не тільки кінцеві результати підприємств, їхній фінансовий стан, а й економічне зростання країни в цілому шляхом підвищення ВВП.

Облік розрахунків з покупцями і замовниками є чи не найважливішою ділянкою бухгалтерської роботи, оскільки на цьому етапі формується основна частина доходів та грошових надходжень підприємств. За допомогою розрахунків можна, з одного боку спрямувати та забезпечити підприємства сировиною, матеріалами, паливом, тарою, а з іншого здійснити реалізацію готової продукції. Нові економічні відносини проникають у всі сфери господарської діяльності підприємств України. Ринкові відносини, які склалися, об'єктивно вимагають зміни бухгалтерського обліку та максимального наближення міжнародних стандартів. Управління підприємством - складний і відповідальний процес, який має свою стратегію і тактику.

У процесі господарської діяльності підприємства, виробляючи готову продукцію, реалізують її заготівельним організаціям, іншим покупцям та замовникам. Несвоєчасне одержання грошових коштів за реалізовану продукцію призводить до труднощів у веденні господарства. Особливо це відчутно в умовах інфляції . Кошти, які тимчасово знаходяться за межами підприємства, працюють на стороні, знецінюються і при простроченні можуть не повернутися в господарство. Дебітори зобов'язані протягом десяти днів від одержання виписок підтвердити суму заборгованості або ж заявити свої заперечення. Тому у бухгалтерському обліку підприємств обліку дебіторської заборгованості приділяється багато уваги. Від оперативності й правильності поданої інформації про стан дебіторської заборгованості залежить своєчасність вжиття заходів щодо її погашення і відображення у фінансовій звітності підприємства за звітний період.

У балансі підприємства довгострокова дебіторська заборгованість відображається у розділі I «Необоротні активи» за статтею «Довгострокова дебіторська заборгованість», а короткострокова заборгованість - у розділі II «Оборотні активи» за статтями «Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги», «Дебіторська заборгованість за розрахунками», «Інша поточна дебіторська заборгованість».

Поточна дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги визначається активом одночасно з визначенням доходу від реалізації продукції, товарів, робіт і послуг та оцінюється за первинною вартістю. У разі відстрочення платежу за продукцію, товари, роботи, послуги з утворенням від цього різниці між справедливою вартістю дебіторської заборгованості та номінальною сумою грошових коштів та/або їх еквівалентів, що підлягають отриманню за продукцію, товари, роботи, послуги, така різниця визнається дебіторською заборгованістю за нарахованими доходами (відсотками) у періоді її нарахування.

Поточна дебіторська заборгованість, яка є фінансовим активом (крім придбаної заборгованості та заборгованості, призначеної для продажу), включається до підсумку балансу за чистою реалізаційною вартістю. Чиста реалізаційна вартість дебіторської заборгованості визначається як різниця між первинною її вартістю та резервом сумнівних боргів. Первинна вартість дебіторської заборгованості за товари, роботи, послуги складається із суми заборгованості покупців і замовників за відвантажену їм продукцію, виконані роботи, послуги відповідно до укладених договорів, яка залишилася не погашеною на дату складання звітності.

Здійснюючи свою виробничо-господарську діяльність підприємства вступають в розрахункові взаємовідносини з іншими підприємствами, організаціями і особами. Ці розрахунки пов'язані з формуванням основних і оборотних засобів, реалізацією виробленої продукції і наданих послуг, з розподілом прибутку, розрахунками з фінансовими органами і органами соціального страхування і соціального забезпечення. Господарства можуть також вступати в розрахункові взаємовідносини з окремими особами, наприклад, для виконання різних доручень при видачі грошових коштів підзвіт, одержанні кредитів на індивідуальне житлове будівництво і господарське влаштування.

Тому вважаємо, що для вирішення існуючих проблем обліку операцій по розрахунках з покупцями та замовниками необхідно їх розглядати системно та вирішувати комплексно з урахуванням галузевих особливостей, що повинно мати відображення в обліковій політиці підприємства, в якій на сьогодні інформація щодо розрахунків з покупцями та замовниками формується лише в частині документування таких операцій. Достовірність представлення такої інформації у фінансовій звітності користувачам залежить від деталізації та правильності обраних елементів облікової політики підприємства.

ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ ДОХОДІВ І ВИДАТКІВ СПЕЦІАЛЬНОГО ФОНДУ

Гуляк С.Б., студ. 4 курсу ФЕіМ, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Назаренко О.В.

Проблеми бухгалтерського обліку в бюджетних установах розглянуті в працях відомих економістів: С.М. Альошина, М.Т. Білухи, А.М. Бєлова, Й.М. Бескіда, Є.М. Бойко, С.А. Буковинського, Є.П. Вороніна, С.Ф. Голови, В.А. Голощапова, Р.Т. Джоги, С.О. Левицької, Ф.С. Міхальчука та ін. У більшості робіт бюджетний облік відображається як інструмент забезпечення централізованого управління діяльністю таких установ. На сьогодні, облік доходів і видатків бюджетної установи вимагає вирішення проблеми покриття дефіциту бюджету, його роль безсумнівно зростає.

Бюджетні установи в процесі своєї статутної діяльності можуть отримувати кошти не лише з державного або місцевих бюджетів, а й з інших джерел. Такі кошти прийнято називати власними надходженнями.

Усі власні надходження установ і організацій, що утримуються за рахунок асигнувань з державного або місцевого бюджетів, включаються до спеціального фонду бюджету. Їх надходження та витрачання планується у кошторисі доходів і видатків бюджетної установи. Спеціальний фонд складається з власних надходжень (спеціальні кошти, кошти на виконання окремих доручень, інші власні надходження), субвенцій, одержаних з бюджетів іншого рівня, та інших доходів спеціального фонду.

Розпорядниками коштів спеціального фонду є керівники бюджетних установ, яким надано право розпоряджатися бюджетними асигнуваннями. Планування доходів і видатків спеціального фонду здійснюється в тому ж кошторисі, що і бюджетних коштів загального фонду, а їх облік ведеться за єдиним планом рахунків і на єдиному балансі. Операції з коштами спеціального фонду оформляються тими ж первинними документами; щодо них діє та ж сама класифікація видатків, що й для коштів загального фонду бюджету. Але облік операцій з коштами спеціального фонду ведуть у бюджетних установах на окремих, спеціально призначених для нього рахунках.

Спеціальні кошти — це доходи бюджетних установ і організацій, які вони отримують від надання платних послуг, виконання робіт, реалізації продукції або іншої діяльності, що провадиться на підставі відповідних нормативно-правових актів, і використовують за цільовим призначенням згідно з кошторисам доходів і видатків установи.

Складовими частинами спеціального фонду установи є доходи, які мають цільове спрямування та видатки, що здійснюються за рахунок конкретно визначених надходжень спеціального фонду бюджету.

Під доходами спеціального фонду розуміють власні надходження бюджетних установ, які виконують доповнювальну функцію по відношенню до бюджетних асигнувань і забезпечують виконання основних завдань бюджетних установ в частині не покритій доходами загального фонду. З огляду на активне включення бюджетних установ у «виробничу» діяльність, зокрема у процес надання платних послуг, зазначена категорія доходів набуває дедалі вагомішого значення серед інших об'єктів обліку. На думку Левицької С.О. доходи – це отримані з державного та місцевого бюджетів та генеровані бюджетними організаціями асигнування. В свою чергу Свірко С.В. відзначає, що доходи бюджетних установ це надходження грошових коштів,отримуваних установами за рахунок державних коштів, для виконання кошторису доходів і видатків.

Видатки – це суми коштів, витрачених в процесі господарської діяльності в межах сум, встановлених кошторисом. Це державні платежі, які не підлягають поверненню. Видатки поділяються на поточні й капітальні. Вони можуть бути відплатними (в обмін на товари чи послуги) або невідплатними (заробітна плата, харчування, медикаменти).

Капітальні видатки являють собою платежі з метою придбання предметів, обладнання тощо з терміном служби понад рік, запасів товарів, землі, нематеріальних активів або невідплатні платежі, що передаються одержувачам з метою придбання ними активів або компенсації втрат, пов'язаних із руйнуванням чи пошкодженнями основних фондів.

До поточних видатків відносять платежі, які здійснюються протягом року на невідкладні потреби установи.

За визначеннями М. М. Артуса та Н. М. Хижої, видатки бюджетів різних рівнів відображують економічні відносини, що виникають у зв'язку з розподілом фінансових ресурсів держави та їх використанням за галузевим, територіальним і цільовим призначенням. На думку Ю.В.Пасічника, видатки являють собою витрати, що виражають економічні відносини, на основі яких здійснюється використання централізованих коштів за напрямами, визначеними законом.

Таким чином для удосконалення методики складання та виконання кошторису, варто підвищити її оперативність і аналітичність. Для цього потрібно впорядкувати та уніфікувати й стандартизувати процес документування обліку доходів та видатків спеціального фонду бюджетних установ з урахуванням вимог новітнього програмного забезпечення, що функціонує в умовах сьогодення

СКЛАД ГРОШОВИХ КОШТІВ, ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПЕРЕВІРКИ ЇХ НАЯВНОСТІ ТА РУХУ

Басанець Т.В. студ. 6 курсу ІЗО, спеціальність «Облік і аудит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Назаренко О.В.

Грошові кошти відносяться до найбільш ліквідної частини активів і характеризуються тим, що можуть бути негайно використані для оплати поточних зобов'язань. Вони складаються із наявної готівки в касі, чеків та грошових переказів, отриманих від клієнтів, і вкладів на рахунках в банку.

Згідно із загальноприйнятими принципами обліку США до складу грошових коштів включається також сума компенсаційного залишку, яку підприємство не може вільно використовувати. Компенсаційний залишок є мінімальною сумою готівки, яка зберігається підприємством на його рахунку на вимогу банку в якості забезпечення кредитного договору. Через обмеження у використанні ця сума готівки не має такої ліквідності, як решта грошових активів, тому підприємства повинні розкривати інформацію про суму компенсаційного залишку у примітках до фінансових звітів.

Еквівалентами грошових коштів є високоліквідні короткострокові інвестиції, які вільно конвертуються у відомі суми грошових коштів і мають незначний ризик зміни вартості. Прикладом таких еквівалентів є депозитні сертифікати, які можуть бути конвертовані у грошові кошти в термін до трьох місяців.

Як правило, в економічно розвинутих зарубіжних країнах розрахунки з партнерами здійснюються у безготівковому порядку (чеками, векселями, пластиковими картками, електронними платежами тощо). А готівка використовується для здійснення різних дрібних платежів (поштові, телеграфні, представницькі та інші подібні виграти). Цю готівку називають фондом дрібних сум або малою касою.

Облік грошових коштів у країнах британо-американської облікової моделі (зокрема в США) ведеться на фінансовому рахунку «Грошові кошти» («Готівка»). У західноєвропейських країнах (континентальна облікова модель) грошові кошти обліковуються на двох фінансових рахунках: «Каса» і «Рахунки в банках» - в національній та іноземній валюті.

Надходження і вибуття грошових коштів та їх еквівалентів відбувається внаслідок операційної, інвестиційної та фінансової діяльності і відображається за звітний період у звіті про рух грошових коштів.

Згідно з міжнародними принципами оцінка грошових коштів та відображення їх у звітності здійснюється за оголошеною або фактичною номінальною вартістю. У балансі грошові кошти відображаються або по одній статті «Грошові кошти» (США), або по двох статтях – «Каса» і «Рахунки в банках» (західноєвропейські країни). Фонд дрібних сум у балансі додається до загальної суми грошових коштів або показується у складі інших залишків грошових коштів.

В Україні величина залишку готівки в касі підприємства залежить від специфіки його діяльності. На промислових підприємствах цей залишок зводять до мінімуму, а у касі торговельного підприємства можуть знаходитися значні суми. Тому підприємства (в першу чергу торговельні) розробляють системи внутрішнього контролю надходжень і витрачань готівки, які передбачають різні організаційні заходи та розподіл обов'язків. Вони запобігають зловживанням й спрямовані на збереження грошових коштів.

З метою захисту готівки слід дотримуватись таких чотирьох принципів: облік готівки потрібно здійснюватися в момент її надходження; усю готівку, що надійшла, необхідно здавати в банк в той самий день або не пізніше наступного дня; працівник, який одержує готівку, не повинен займатися її обліком у бухгалтерії; працівник, який відповідає за одержання готівки, не повинен займатися її розподілом.

Конкретні контрольні заходи за виплатою готівки кожне підприємство розробляє самостійно. Вони можуть передбачати наступне: санкціонування операцій - для виплати грошей необхідно одержати попередній дозвіл; належне документальне оформлення - усі чеки повинні мати серійний номер і обмежений доступ до них; розподіл обов'язків - бажано, щоб кожен чек підписували дві особи, а працівник, якого уповноважено оплачувати рахунки, не мав права підписувати чеки. У свою чергу, особи, які підписують чеки, не повинні мати доступу до них або займатися вивірянням рахунків; визначення відповідальності - під час оплати зобов'язань на первинних документах необхідно проставляти дату, номер чека і штамп "Оплачено"; фактичний контроль - інвентаризацію грошових коштів у касі та на банківських рахунках доцільно проводити не рідше одного разу на місяць. Під час перевірки стану зберігання та схоронності грошових коштів особлива увага звертається на дотримання умов їх зберігання.

Під час перевірки необхідно враховувати, що касир несе повну матеріальну відповідальність за збереження грошових коштів, тому він повинен бути ознайомлений з «Положенням про ведення касових операцій», з ним повинен бути заключений «Договір про повну матеріальну відповідальність».

Під час перевірки касових операцій необхідно передусім узагальнити канали надходження та витрачання грошових коштів. Джерелами перевірки, як правило, є об'єкти дослідження. Послідовність перевірки здійснюють згідно з поставленими завданнями.

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ОБЛІКУ НЕОБОРОТНИХ МАТЕРІАЛЬНИХ АКТИВІВ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ

Зайченко О.В., студ. 6 курсу ІЗО, спеціальність «Облік і аудит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Назаренко О.В.

Діяльність бюджетних установ та організацій відбувається у сфері надання послуг соціально-культурного, медичного, наукового та іншого характеру. Однією з важливих передумов надання цих послуг є забезпеченість бюджетних установ необоротними активами. Питання обліку необоротних активів бюджетних установ є актуальним і завжди привертало до себе увагу багатьох науковців.

На сьогодні методика і принципи побудови оцінки необоротних активів є об'єктом пильного вивчення світової економічної науки і практики. Проблеми обліку необоротних активів набувають особливої актуальності у зв'язку з потребою отримати державним органам а також інвесторам точної і достовірної інформації про стан і ефективність використання необоротних матеріальних активів. Система їх обліку, яка склалася, не задовольняє вимоги ринку, умови функціонування значно розширюють коло операцій, що проводяться з основними засобами та іншими необоротними матеріальними активами.

Особливістю необоротних активів є багаторазове їх використання в процесі повсякденної діяльності, збереження початкового зовнішнього вигляду (форми) протягом тривалого періоду, який перевищує один рік. Під впливом зовнішніх умов вони зношуються і протягом нормативного терміну переносять свою первісну вартість на кінцевий результат діяльності установи, а з цього випливає, що від правильності формування первісної вартості, залежить кінцевий результат діяльності установи.

Бухгалтерський облік необоротних активів бюджетних установ має забезпечити: контроль за зберіганням необоротних активів; правильне документальне оформлення руху необоротних активів; своєчасне відображення в обліку зносу необоротних активів; визначення витрат на утримання та ремонт; правильне визначення результатів від ліквідації, а також збитків від списання не повністю амортизованих об'єктів необоротних активів. Необоротні активи - це матеріальні та нематеріальні ресурси , які має в своєму розпорядженні установа і якими вона користується при виконанні своїх функцій і використовує їх більш року. Необоротні активи бюджетних установ діляться на три групи: основні засоби, нематеріальні активи, незавершене капітальне будівництво.

Згідно з Положенням бухгалтерського обліку фінансових інвестицій бюджетних установ, затверджене наказом Мінфіну від 26.06.2013 р. № 611, яке запрацювало 01 січня 2014р., список необоротних активів поповнили довгострокові фінансові інвестиції (рахунок 15), які включають інвестиції в капітал підприємств і в цінні папери. Під час складання фінансової звітності їх включають до складу необоротних активів.

Облік вартості необоротних активів ведеться в повних гривнях, без копійок, а сума копійок, сплачених за придбання необоротних, відразу відноситься на видатки установи (виняток становлять бібліотечні фонди, малоцінні необоротні матеріальні активи, білизна, постільні речі, одяг та взуття, матеріали довготривалого використання для наукових цілей та такі, що мають обмежене використання). Необоротні активи в установах освіти і науки обліковуються у бухгалтерії за інвентарними об'єктами. Надходження їх оформляється такими документами: Інвентарна картка обліку основних засобів в бюджетних установах, ф. № ОЗ-6 (бюджет); Інвентарна картка обліку основних засобів в бюджетних установах (для тварин і багаторічних насаджень), ф. № ОЗ-8 (бюджет); Інвентарна картка групового обліку основних засобів в бюджетних установах, ф. № ОЗ-9 (бюджет); Опис інвентарних карток з обліку основних засобів, ф. № ОЗ-10 (бюджет).

Придбані необоротні активи оформляються актом прийняття-передачі основних засобів типової форми ОЗ-1 (бюджет) згідно первинних документів (рахунків-фактур тощо). Акт ф. № ОЗ-1 складається на кожен окремий інвентарний об'єкт необоротних активів (комісія, створена згідно наказу керівника, складає акт у двох примірниках: один - для установи, яка здає, інший - для установи, яка приймає. Якщо об'єкт був в експлуатації, то в акті прийняття-передачі основних засобів робиться запис на суму зносу). Якщо приймається декілька однотипних об'єктів, які мають однакову вартість (господарський інвентар, інструменти, обладнання, білизна, постільні речі тощо), складається загальний акт. необоротні активи, отримані безоплатно як гуманітарна допомога, приймаються комісією, створеною наказом керівника установи, до складу якої обов'язково входять працівник бухгалтерії та представник вищестоящої установи. Комісія складає акт, в якому зазначаються найменування, кількість і вартість отриманих матеріальних цінностей за ринковими цінами. При отриманні необоротні активи, що були у користуванні, зазначається відсоток їх зносу. Дані акта відображаються у бухобліку. Одночасно проставляється інвентарний номер у встановленому порядку.

У бухобліку необоротні активи оприбутковуються за первісною вартістю. На відміну від підприємств з іншими формами власності в бюджетних установах до первісної вартості (собівартості) необоротні активи не включаються транспортні витрати та суми ПДВ. Сформована з урахуванням цих особливостей первісна вартість необоротних активів відображається в бухобліку за дебетом активних рахунків 10, 11, 12. Водночас у бюджетних організаціях збільшується (створюється) фонд у необоротних активах за кредитом субрахунку 401 "Фонд в необоротних активах".

ОСОБЛИВОСТІ НАРАХУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Лихольот Т.А.. студ. 6 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Назаренко О.В.

Конституція України гарантує кожному громадянину право на працю, тобто можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується. В бюджетних установах фінансування виплат по заробітній платі здійснюється за окремою статтею, яка відповідно до законодавства України є захищеною. Це означає, що виплати по заробітній платі здійснюються першочергово.

Вперше прийнятому на роботу на строк більше п'яти днів видається трудова книжка, присвоюється табельний номер, який використовується в усіх документах з обліку заробітної плати. У разі переведення працівника на іншу роботу чи звільнення його табельний номер, як правило, не присвоюється іншому працівникові 1-2 роки. Використання робочого часу відображається в табелі обліку – іменному списку працівників у розрізі відповідних структурних підрозділів. У ньому фіксуються такі дані: прізвище, ім'я та по батькові працівника, табельний номер, кількість відпрацьованих днів і годин.

Обов'язки по веденню табельного обліку покладаються на працівника, призначеного наказом по установі. Зазначена особа на початку місяця заповнює необхідні реквізити відповідно до даних обліку особового складу. Впродовж місяця у табелі у вигляді умовних позначень фіксується інформація про приходи та неявки на роботу на основі відповідних документів. Під фондом оплати праці лікарні розуміють обсяг коштів, запланований відповідно до кошторису лікарні для використання при розрахунках по заробітній платі з працівниками, отриманих як фінансування із бюджету, а також і від надання платних послуг. Необхідно розрізняти плановий і фактичний фонд заробітної плати. Плановий фонд – це суми асигнувань, передбачені кошторисом бюджетних установ. Фактичний фонд – це нарахована заробітна плата працівникам по розрахунково-платіжним відомостям.

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про оплату праці» фонд заробітної плати містить такі складові: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата є винагородою за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Вона найчастіше має форму посадових окладів. До її складу включають заробітну плату, нараховану за виконану роботу за посадовими окладами.

Додаткова заробітна плата - це теж винагорода, однак, на відміну від основної заробітної плати, вона виплачується за працю понад установлені норми – за трудові успіхи, а також за особливі умови праці. До фонду додаткової заробітної плати відносять: доплати й надбавки до тарифних ставок та посадових окладів (за високу кваліфікацію, персональні надбавки, за знання іноземних мов, за суміщення професій (посад), за роботу у важких, шкідливих умовах, за вислугу років, стаж роботи і ін.); гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством (оплата праці у вихідні та святкові дні, оплата щорічних і додаткових відпусток, суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати, оплата навчальних відпусток, і т.п.); премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань (виконання і перевиконання виробничих завдань, економія матеріальних цінностей і ін.).

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат відносяться виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені чинним законодавством або які проводяться понад встановлені зазначеними актами норми (оплата простоїв не з вини працівника, суми, що виплачуються працівникові, що знаходиться у вимушеній відпустці, з частковим збереженням заробітної плати, матеріальна допомога і т.п.)

Відповідальність за правильне планування і витрачання фонду оплати праці покладено на керівника установи і головного бухгалтера. Щоб визначити посадові оклади працівників закладу охорони здоров'я, розмір доплат і надбавок, головний лікар наказом створює постійно діючу тарифікаційну комісію. До її складу включають заступника керівника з економічних питань, головного бухгалтера, спеціаліста з кадрової роботи, голову профспілки тощо. При прийомі на роботу працівника, то його мають протарифікувати протягом 5 днів із моменту укладання трудового договору.

У лікувальних закладах чи установах часто зустрічаються випадки, коли працівники з тих чи інших обставин змушені працювати в понаднормовий час, у вихідні та святкові дні, а також у нічний час (з 22 години вечора до 6 години ранку). Згідно з Кодексом Законів «Про працю» оплата праці за умов відхилення від норми здійснюється таким чином: - у понаднормовий час – у подвійному розмірі годинної ставки за погодинною системою оплати праці, за відрядною формою оплати праці виплачується доплата у розмірі 100 % тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою;- у нічний час – у підвищеному розмірі – від 30 % до 50 % годинної тарифної ставки, посадового окладу за кожну годину роботи у нічний час, якщо вищий розмір не визначено законодавством;- у святкові та неробочі дні – у подвійному розмірі.

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ПИТАННЯ ТА ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ ІНВЕНТАРИЗАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Міщенко А.І., студ. 6 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Назаренко О.В.

Для забезпечення достовірності даних бухгалтерського обліку та фінансової звітності підприємства зобов'язані проводити інвентаризацію активів і зобов'язань, під час якої перевіряються і документально підтверджуються їх наявність, стан і оцінка. Об'єкти і періодичність проведення інвентаризації визначаються власником (керівником) підприємства, крім випадків, коли її проведення є обов'язковим згідно із законодавством.

Інвентаризація - це перевірка фактичної наявності товарно - матеріальних цінностей, необоротних активів підприємства і співставлення даних інвентаризації з показниками бухгалтерського обліку.

Відповідальність за організацію інвентаризації несе керівник підприємства, який повинен створити необхідні умови для її проведення у стислі строки, визначити об'єкти, кількість і строки проведення інвентаризації, крім випадків, коли проведення інвентаризації є обов'язковим.

Так, проведення інвентаризації активів та зобов'язань підприємства є обов'язковим перед складанням річної фінансової звітності. Проведення інвентаризації також обов'язкове у разі: передачі майна державного підприємства в оренду, приватизації майна державного підприємства, перетворення державного підприємства в акціонерне товариство; зміни матеріально відповідальних осіб (на день приймання-передачі справ); встановлення фактів крадіжок або зловживань, зіпсуття цінностей, а також за приписом судово-слідчих органів; пожежі, стихійного лиха або техногенної аварії; ліквідації підприємства, а також в інших випадках, передбачених законодавством.

При колективній (бригадній) матеріальній відповідальності проведення інвентаризації обов'язкове у разі зміни керівника колективу (бригадира), вибуття з колективу (бригади) більше половини його членів, а також за вимогою хоча б одного члена колективу (бригади).

У випадках, коли проведення інвентаризації є обов'язковим, інвентаризації підлягають також майно і матеріальні цінності, що не належать підприємству, та облік яких ведеться на позабалансових рахунках. У разі одержання відмови постачальника задовольнити претензію щодо недовантаження товарів або при одержанні від покупця претензії щодо недовантаження товарів проводиться вибіркова інвентаризація тих товарів, на які заявлені вказані претензії.

Основними завданнями інвентаризації є: а) виявлення фактичної наявності основних засобів, нематеріальних активів, товарно-матеріальних цінностей, коштів, цінних паперів та інших грошових документів, а також обсягів незавершеного виробництва в натурі; б) установлення лишку або нестачі цінностей і коштів шляхом зіставлення фактичної наявності з даними бухгалтерського обліку; в) виявлення товарно-матеріальних цінностей, які частково втратили свою первісну якість, застарілих фасонів і моделей, а також матеріальних цінностей та нематеріальних активів, що не використовуються; г) перевірка дотримання умов та порядку збереження матеріальних та грошових цінностей, а також правил утримання та експлуатації основних засобів; д) перевірка реальності вартості зарахованих на баланс основних засобів, нематеріальних активів, товарно-матеріальних цінностей, цінних паперів і фінансових вкладень, сум грошей у касах, на розрахунковому, валютному та інших рахунках в установах банків, грошей у дорозі, дебіторської і кредиторської заборгованості, незавершеного виробництва, витрат майбутніх періодів, резервів наступних витрат і платежів.

У разі проведення раптових інвентаризацій всі товарно-матеріальні цінності підготовляються до інвентаризації у присутності інвентаризаційної комісії, в інших випадках - завчасно. Вони повинні бути згруповані, розсортировані та розкладені за назвами, сортами, розмірами, у порядку, зручному для підрахунку.

Для проведення інвентаризаційної роботи на підприємствах, розпорядчим документом їх керівника створюються постійно діючі інвентаризаційні комісії у складі керівника структурних підрозділів, головного бухгалтера, які очолюються керівником підприємства або його заступником.

На підприємствах, де через великий обсяг робіт проведення інвентаризації не може бути забезпечено однією комісією, для безпосереднього проведення інвентаризації у місцях збереження та виробництва розпорядчим документом керівника підприємства створюються робочі інвентаризаційні комісії у складі інженера, технолога, механіка, виконавця робіт, товарознавця, економіста, бухгалтера та інших досвідчених працівників, які добре знають об'єкт інвентаризації, ціни та первинний облік. Робочі інвентаризаційні комісії очолюються представником керівника підприємства, який призначив інвентаризацію. Забороняється призначати головою робочої інвентаризаційної комісії у тих самих матеріально відповідальних осіб одного й того ж працівника два роки підряд.

Інвентаризація цінних паперів проводиться за окремими емітентами із зазначенням назви, серії, номера, номінальної і балансової вартості, термінів їх погашення. Інвентаризація цінних паперів, переданих підприємством на зберігання спеціальним організаціям (депозитарій, банк), полягає у звірянні залишків, відображених на відповідних рахунках бухгалтерського обліку підприємства, з даними виписок спеціальних організацій.

НОРМАТИВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОБЛІКУ НАЯВНОСТІ ТА РУХУ ВИРОБНИЧИХ ЗАПАСІВ

Лохоня Д. К., студ. 5 курсу ФЕІМ, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент І. М. Назаренко

Нормативне регулювання обліку виробничих запасів є дуже важливим питанням для досягнення достовірного відображенням облікових даних та надання повної та правдивої інформації користувачам. Кількість нормативних документів, що регулюють господарські операції з виробничими запасами, є досить значною, крім того, вони часто змінюються та є особливими для окремих суб'єктів господарювання залежно від галузі.

Тому в табл.1 представлено систему шести ієрархічних рівнів нормативного регулювання наявності та руху виробничих запасів.

Таблиця 1

Характеристика рівнів нормативно-правового регулювання виробничих запасів

Рівень	Назва нормативного документу	Характеристика нормативного документу
1	Податковий кодекс України	Визначає порядок оподаткування податком на додану вартість виробничих запасів при їх придбанні та реалізації
	Господарський кодекс України	Регулює здійснення господарської діяльності з виробничими запасами між суб`єктами господарювання
	Цивільний кодекс України	Визначає загальні положення про купівлю-продаж виробничих запасів
2	Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»	Визначає правові засади регулювання, організації, ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності, в т.ч. щодо виробничих запасів; порядок оформлення первинних документів та регістрів бухгалтерського обліку
3	Методичні рекомендації з бухгалтерського обліку запасів	Визначають основні положення, порядок оцінки та ведення обліку наявності та руху виробничих запасів та їх документальне оформлення
4	НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»	Визначає мету, склад та принципи підготовки фінансової звітності та вимоги до визнання, розкриття її елементів
	П(С)БО 9 «Запаси»	Розкриває методологічні засади формування інформації про виробничі запаси підприємства і розкриття її у фінансовій звітності
5	Інструкція «Про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку»	Визначає основні рахунки та субрахунки для систематизації інформації про виробничі запаси, а також регулює порядок їх використання при здійсненні операцій з ними
	Інструкція «Про інвентаризацію основних засобів, нематеріальних активів, товарно-матеріальних цінностей, грошових коштів і документів та розрахунків»	Визначає порядок проведення інвентаризації виробничих запасів та основні вимоги щодо оформлення результатів їх інвентаризації
6	Наказ про облікову політику	Встановлює особливості бухгалтерського обліку виробничих запасів, зокрема визначення первісної вартості виробничих запасів, порядок включення до витрат підприємства витрат на зберігання виробничих запасів, обраний метод списання запасів тощо

Отже, опрацювавши основні нормативно-правові документи, що здійснюють регламентацію бухгалтерського обліку виробничих запасів, ми вважаємо що найбільш повно інформація розкривається в П(С)БО 9 «Запаси» , але для ведення обліку на підприємстві важливо враховувати значну кількість нормативних документів, враховуючи зміни і доповнення до них.

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПОСТАЧАЛЬНИКАМИ

Ганаза П.М., студ. 4 курсу ФЕіМ, спец. «Облік і аудит».
Науковий керівник: к.е.н., доцент Гончар В.П.

В сучасних умовах ретельно поставлений облік розрахункових операцій, а також своєчасний оборот грошових коштів чинять значний вплив на фінансові результати підприємства. Чітка організація розрахунків з постачальниками безпосередньо впливає на прискорення оборотності коштів і своєчасне їх надходження. В процесі функціонування у підприємств виникають відносини з контрагентами, які зумовлюють виникнення зобов'язань, що істотно впливає на фінансовий стан підприємства.

Проблеми обліку розрахунків з постачальниками та підрядниками вивчали такі відомі вчені як М.Д. Білик, Ф.Ф. Бутинець, Г.В. Власюк, С.Ф. Голов, О.М. Петрук, Н.Л. Правдюк, Т.І. Тесленко, П.Я. Хомин, та інші. Проте й надалі малодослідженими залишаються питання щодо визначення економічної сутності зобов'язань перед постачальниками і підрядниками, порядку їх відображення в обліку й звітності, не запропоновані нові підходи щодо вдосконалення обліку розрахунків з постачальниками.

Вагоме місце в системі розрахункових операцій мають розрахунки з постачальниками і підрядниками.

- Постачальник — будь-яка юридична (організація, підприємство, установа) або фізична особа, що поставляють товари або послуги замовникам. Постачальник здійснює підприємницьку діяльність відповідно до умов укладеного договору поставки, який є одним з видів договору купівлі-продажу. У відповідності з договором поставки постачальник зобов'язується передати в обумовлений термін чи строки вироблені чи закуплені ним товари покупцю для використання у підприємницькій діяльності або в інших цілях, не пов'язаних з особистим, сімейним, домашнім або іншим подібним використанням.
- Підрядник — сторона договору підряду, яка зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника).

Прибутковість підприємства в основному залежить від швидкості обороту капіталу. Для отримання діючих правил розрахунків слід запобігати їх простроченню, сприяти зменшенню кредиторської і дебіторської заборгованостей. Чим швидше здійснюється процес розрахунків, тим ефективніше працює підприємство.

Як зазначає Правдюк Н.Л. однією з інформаційних систем є система обліку процесу постачання, яка виявляє та відображає факти господарської діяльності підприємства і узагальнює показники його економічної діяльності, котрі використовують у своїй роботі менеджери та керівники господарства у процесі ефективного управління.

Цікавою в науковому стані є запропонована Тесленком Т.І. методика обліку поточних зобов'язань, яка полягає у вивченні структури поточних зобов'язань, їх оборотності, визначенні ступеня платоспроможності та ліквідності підприємства, які розраховують на основі бази даних фінансової звітності, а також у здійсненні розрахунку граничної суми поточних зобов'язань під впливом таких чинників як доходи, витрати діяльності, оборотні активи підприємства.

Слушною і коректною для практичного використання є пропозиція Власюка Г.В., яка полягає в необхідності створення таблиці, де буде видно заборгованість кожного постачальника за договорами, термінами погашення заборгованості. Це дасть змогу визначити за кожною операцією, дотримання термінів постачання товарно-матеріальних цінностей і своєчасності розрахунків. Господарські операції повинні відображатися тільки на підставі своєчасно та правильно оформлених документів із заповненням усіх реквізитів підприємства.

В свою чергу для удосконалення ведення обліку розрахунків з постачальниками та підрядниками ми пропонуємо ввести документ – Реєстр документів до сплати. Зведений «Реєстр документів до сплати» дуже ефективний, бо показує реєстр розрахунків за кожним постачальником і підрядником та має інформацію про те, за що платить підприємство, які строки оплати та найголовніше – показує залишок за кожним рахунком на кінець дня і має накопичувальну інформацію на кінець місяця, що дасть змогу контролювати кредиторську заборгованість за конкретним рахунком від постачальника та підрядника.

Таким чином, на підприємствах України для удосконалення обліку розрахунків з постачальниками потрібно удосконалити не тільки теоретичні розробки в системі обліку поточних зобов'язань а й практичні впровадження. Розробити схему документування розрахунків між постачальниками залежно від терміну та форм оплати, схему документообігу розрахунків з постачальниками на підприємстві. Це дозволить повністю розкрити облікову інформацію для ефективного управління господарською діяльністю підприємств. Удосконалення існуючої в Україні системи обліку поточних зобов'язань можливе лише за умови її уніфікації з міжнародною, але при одночасному урахуванні національних особливостей. Це дозволить повністю розкрити облікову інформацію для ефективного управління господарською діяльністю підприємств.

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ І РОЗМІЩЕННЯ ШВЕЙНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Скороход Д.М., студ.2 курсу ФЕіМ, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: ст. викладач Руденко Л.І.

Розвиток та розміщення швейної промисловості України є невіддільною складовою процесу суспільного відтворення та економічного зростання.

В умовах трансформаційної економіки та переходу до ринкової системи господарювання розвиток галузей промисловості групи “А” втрачає свою вагу, натомість у високо розвинутих країнах з ринковою економікою переважає виробництво товарів для задоволення найрізноманітніших потреб населення, не останнє місце в якому посідає і швейне виробництво. Це безпосередньо стосується і України, оскільки перспектива у виході нашої держави на світові ринки полягає у збільшенні обсягів та якості виробництва товарів групи “Б”. На жаль частка виробництва товарів легкої промисловості в цілому і швейної зокрема, у порівнянні з рештою галузей народного господарства, зменшилась більш ніж у десять разів.

Основним критерієм оцінки раціональності розміщення галузей легкої промисловості є вплив розміщення промисловості на досягнення більш високої продуктивності суспільної праці. Основними факторами, що впливають на розвиток та розміщення швейної промисловості, є історичний, природно-ресурсний, демографічний та соціально-економічний.

Незважаючи на всі негаразди, що існують у наш час в галузі, все ж таки можна виділити основні перспективи щодо її подальшого розвитку та розміщення, здійснити аналіз можливостей вітчизняного виробництва в умовах переходу до ринкових умов господарювання і на основі цього аналізу побудувати стратегію подальшого розвитку галузі.

На основі інформації, що відбиває сучасний стан швейної промисловості, можна виділити основні альтернативні стратегічні напрямки її подальшого розвитку:

− хоча виробництво і розміщене по всій території України, проте у різних областях воно розвинуте неоднаково. Тому перспективним є будівництво нових та удосконалення вже існуючих підприємств у цих областях;

− перспективним є також створення спільних підприємств, що дасть змогу налагодити співробітництво з іноземними партнерами та залучити іноземний капітал у розвиток галузі. Але в зв’язку з недосконалістю вітчизняного законодавства (левова частка продукції, виробленої на цих підприємствах вивозиться за кордон, тобто відбувається перетікання капіталу з нашої країни), цей напрямок поки що залишається перспективою майбутнього аж до того часу, коли буде налагоджено ефективну систему державного менеджменту.

Окрім суто економічних альтернатив розвитку галузі можна виділити ще й ряд економіко-технологічних .Як свідчать дослідження сучасного стану, вкрай необхідним є впровадження нових технологій оперативного управління підприємством, а саме: створення інформаційних систем управління якістю продукції в процесі її виготовлення. Технологічний процес у виробничих цехах − це послідовний процес переходу виробу (чи напівфабрикату), що виготовляється, від одного етапу до іншого. При цьому зв’язки між елементами системи, яку утворюють різні рівні технологічного процесу на підприємствах із застарілим обладнанням і де каналом і оператором передачі може бути лише виконавець робочого процесу, є досить громіздкими. Якщо використовувати автоматизовані системи управління технологічним процесом, то передача сигналів і зв’язок між різними його рівнями здійснюється автооператорами, які здійснюють параметрацію сигналів і легке перетворення їх в електричні, внаслідок чого спрощується і значно прискорюється їх передача по електричних каналах зв’язку. Надзвичайно важливим є впровадження ресурсозберігаючих технологій виробництва продукції. Проблема ресурсо- і енергозбереження нині набуває дедалі більшої актуальності і потребує вирішення великої кількості питань. Досягнення успіхів у цій сфері дає можливість значно знизити собівартість готової продукції. Успішний розвиток швейного виробництва неможливий без його раціонального розміщення та спеціалізації підприємств. Оптимальне розміщення має за мету забезпечити: випуск високоякісної продукції; елективне постачання підприємств торгівлі.

Виконати ці вимоги можливо лише шляхом поглиблення територіального поділу праці. Для легкої, у тому числі швейної промисловості, це означає: поглиблення стадійної спеціалізації підприємств, можливість якої зумовлена розділенням технологічних процесів у швейній промисловості на конструювання, розкрій та пошиття одягу; підвищення концентрації художньо-творчої праці вищої кваліфікації, від якої залежить естетично-модний рівень виробів, якість сучасного виробу можливо представити як суму трьох складових: якість сировини, якість моделі, якість виконання. В умовах зростаючого попиту Населення на сучасні, модні вироби така складова як якість моделі є головним чинником ринкового успіху виробу; поглиблення територіальної спеціалізації виробництва, що веде до зосередження випуску однорідної продукції у межах економічного району чи області. Вищевказані напрямки є актуальними для поліпшення розміщення швейної промисловості України, яке у даний час не є раціональним.

ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ТОВ «КЕРАМЕЙЯ» ПРИ ВИХОДІ НА ЗОВНІШНІ РИНКИ

Бойко Д.А., студ. 5 курсу ЕіМ, спец. «Менеджмент ЗЕД»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Волченко Н.В.

Дослідження комплексу міжнародного маркетингу на підприємстві є дуже актуальним адже міжнародний маркетинг – це маркетинг товарів і послуг за межами країни, де розташоване підприємство. Принципових відмінностей між маркетингом "внутрішнім" і міжнародним, у тому числі експортним не існує. У тому і іншому випадку використовуються одні і ті ж принципи маркетингової діяльності, який складається з трьох основних фаз:

- визначення, за допомогою політики продукту, цін і встановлення певних зв'язків, такої комерційної пропозиції яка відповідатиме вибраній меті і бажаному положенню на ринку;
- вивчення ринку за допомогою спостереження і аналізу попиту, конкуренції, посередників, які займаються збутом і ін. ;
- реалізація товарів і послуг завдяки рекламної і збутової політики.

Міжнародна маркетингова діяльність – це ефективний засіб удосконалення якості і розширення асортименту товарів та послуг, що надаються на зарубіжних ринках, розширення меж збуту і підвищення прибутків від продажу, налагодження мережі після продажного сервісу та ін. Здійснення комплексу маркетингових заходів на зовнішніх ринках сприяє підвищенню конкурентних позицій фірми. Ми вважаємо, що нехтування принципами міжнародного маркетингу може призвести до негативних наслідків через втрату сприятливих маркетингових можливостей, а також реального програшу в конкурентній боротьбі з іноземними компаніями на внутрішньому ринку.

ТОВ «Керамейя» спеціалізується на виробництві клінкерної керамічної цегли – лицювального стінового матеріалу, що займає найвищий якісний сегмент серед будівельних матеріалів. Потужність лінії з виробництва клінкерної цегли – 30 млн.шт. на рік. Продукція ТОВ «Керамейя» сертифікована в системі УкрСЕПРО, ISO 9001:2009 та системі європейської сертифікації виробництва. Підприємство співпрацює з багатьма країнами, такими як: Литва, Молдова, Республіка Казахстан. Але для збільшення прибутку потрібно розширювати ринок збуту та виходити на ринки інших країн.

Для цього нами пропонується розробити оптимальну маркетингову стратегію, тобто таку поведінку компанії, яка б забезпечувала досягнення певної мети при встановлених можливостях в означений термін часу. Стратегія міжнародного маркетингу надає спрямованості та інтенсивності використання необхідних елементів комплексу маркетингу в цілому і на різних ринках, а також відповідних форм управління, організації, координації та контролю. Міжнародна маркетингова стратегія може бути стандартизованою, тобто загальною як для внутрішнього ринку, так і для всіх зовнішніх ринків, або адаптованою, тобто спеціалізованою щодо кожного окремого ринку.

Також важливим аспектом є пошук і добір персоналу, продовженням кадрової політики, реалізованої підприємством, і одним із ключових елементів системи управління персоналом, тісно ув'язаним практично з всіма основними напрямками роботи в цій сфері. Основну увагу у сфері управління персоналом на сьогодення ТОВ «Керамейя» необхідно в першу чергу звернути саме на питання добору висококваліфікованого персоналу. Адже без нього неможливо закріпитись на ринку, а тим паче досягти завоювання більшої частки ринку.

Значну увагу у контексті окреслених проблем пропонується приділяти сегментації. У сучасних умовах виділяють наступні критерії сегментації: місткість ринку, рентабельність, доступність даного сегмента, сумісність діяльності підприємства на даному сегменті з діяльністю конкурентів, ефективність діяльності підприємства на обраному сегменті. Сегментацію необхідно провести експертним шляхом на підставі особистого досвіду. Необхідно обрати найбільш вигідний з погляду одержання максимального прибутку сегмент ринку і визначити основні характеристики потенційного товару, який необхідно розробити в інтересах підприємства.

Отже, для того, щоб досягти успіху у сучасних ринкових умовах, що відрізняються високою мірою конкуренції, компанія ТОВ "Керамейя" в своїй діяльності повинна орієнтуватися на покупців, залучаючи їх вищою, ніж у конкурентів, споживчою цінністю. Їй слід обирати сегменти, в яких вони зможуть протягом довгого часу надавати покупцям вищу споживчу цінність. По друге, в галузі експортно-імпортної діяльності треба надавати пріоритетного значення експортуванню, тобто підприємству рекомендується впроваджувати експортоорієнтовану політику. З цією метою потрібно поступово зменшувати виробничу собівартість. Це дасть можливість підвищити позавиробничі витрати (маркетингові): витрати на додаткову рекламу, дизайн; одним словом – спрямувати витрати на досягнення максимальної мобільності в галузі товароруху.

Така політика в галузі зовнішньоекономічної діяльності ТОВ «Керамейя» сприятиме підвищенню ефективності його експортно-імпортних операцій, а також налагодженню інтеграційних зв'язків із закордонними партнерами, що врешті-решт забезпечить прибуткове функціонування підприємства.

СТАН РОЗВИТКУ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СУМСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Шевченко О. Ф., студ. 6 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент ЗЕД».
Науковий керівник: к. е. н., доцент, Дашутіна Л. О.

Зовнішньоекономічна діяльність є особливим видом економічної діяльності, тісно пов'язаною з іншими галузями господарської системи країни. Одночасно ЗЕД відіграє важливу роль у всій міжнародній діяльності України та області зокрема.

Роль зовнішньоекономічної діяльності в сучасній Україні завжди була і залишається пріоритетним напрямом політики держави, що створює основи для розвитку вигідної торгівлі і сприятливого інвестиційного клімату в країні та області.

Успішний розвиток будь-якої країни неможливий без здійснення інтеграційних процесів та поширення економічних зв'язків з іншими країнами. Вони повинні здійснюватись як на рівні держави в цілому, так і на рівні окремих підприємств. Для України в сучасних умовах головним напрямком розвитку інтеграції в світове товариство є проведення зовнішньоторговельних операцій, тобто здійснення експорту та імпорту. Головним чинником, який впливає на розвиток цього напрямку є державна політика, здійснення стимулювання операцій експорту або імпорту за допомогою податкової системи.

Обсяги експорту за січень-серпень 2014 року товарів скоротився на 11,1% та становить 419,2 млн. доларів США, імпорт – на 23,7% та становить 301,9 млн. доларів США. Найвагоміші обсяги експорту товарів спрямовані до Російської Федерації – 47,4% загального обсягу, Білорусі – 5,1%, Казахстану – 4,2%, Німеччини – 3,7%, Польщі та Румунії – по 2,7%, Італії – 2,6%, Молдови – 2,5%.

Зовнішньоторговельний оборот товарів за січень-липень 2014 року склав 721,1 млн. доларів США, що на 16,4% менше порівняно з відповідним періодом минулого року. Сальдо зовнішньої торгівлі позитивне і складає 117,3 млн. доларів США(відповідний період 2013 року – 75,9 млн. доларів США). Коефіцієнт покриття експортом імпорту становить 1,39 (січень-липень 2013 року – 1,19). Зовнішньоторговельні операції товарами область здійснювала з партнерами з 92 країн світу. Основу товарної структури експорту області складали механічні та електричні машини, готові харчові продукти, продукти рослинного походження, метали та вироби з них.

Для інтенсивної експортної діяльності в Україні важливе значення будуть мати темпи росту в країнах, які імпортують вітчизняну продукцію.

Пошук перспективних ринків за кордоном і відновлення на новому рівні ринків, які раніше не були пріоритетними для України наприклад з новими економічно розвиненими країнами, такими, як Китай, Індія є чи не найголовнішим завданням нашої країни та області. Тому що таке співробітництво буде об'єктивно сприяти зростанню вітчизняної економіки.

Тому зміна державної політики сприятиме позитивним зрушенням у зовнішньоекономічній діяльності. Адже вона дозволить забезпечити збалансованість різних сфер економіки й рівноваги внутрішнього ринку України, стимулюватиме прогресивні структурні зміни в економіці, зовнішньоекономічних зв'язків суб'єктів підприємницької діяльності, створить особливі пільгові умови для інтеграції економіки України в систему світового поділу праці та надасть рівні можливості суб'єктам зовнішньоекономічної діяльності.

Список використаної літератури:

1. Стан соціально-економічного розвитку Сумської області. Інформація про стан соціально-економічного розвитку Сумської області за січень-серпень 2014 року. http://gue.sm.gov.ua/index.php/uk/2013-04-18-21-50-12.

2. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. Державна підтримка українського експорту. http://www.ukrexport.gov.ua/ukr/vnishno_t_balans//

МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА-СУБ'ЄКТА ЗЕД В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Панасовський М.О., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент ЗЕД»
Науковий керівник: к.е.н. доцент Волченко Н.В.

Ефективне функціонування будь-якої організації, насамперед, визначається ступенем розвитку персоналу. В сучасних умовах швидкого старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок спроможність організації постійно здійснювати розвиток своїх працівників є одним з найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку, оновлення і зростання обсягів виробництва товарів чи надання послуг. Проте, навіть колектив, що складається з професіоналів, потрібно постійно мотивувати.

Сучасні соціально-економічні трансформації, що відбуваються у суспільстві, не тільки створюють великі можливості для кожної особистості, але й вносять значний рівень невизначеності в життя людей. Відповідно, на перший план у сучасному менеджменті персоналу виступають мотиваційні аспекти, адже лише дієвий мотиваційний механізм здатен забезпечити ефективне використання трудових ресурсів. Правильно розроблена система мотивації дозволяє не лише активізувати потенціал людини у напрямі досягнення мети компанії, але й приносить задоволення працівникові в процесі праці через задоволення його потреб.

Проблеми мотивації персоналу цікавили вчених протягом усієї історії економічної науки. Питаннями мотивації праці займалися як закордонні, так і вітчизняні автори, зокрема: А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, П. Армстронг, А. Кібанов, І. Баткаєва, О. Мітрофанова, М. Ловчева, Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Снідерман та інші.

Метою мотивування працівників є отримання максимального результату від використання людських ресурсів підприємства, що, в свою чергу, є фактором підвищення прибутковості діяльності підприємства. У процесі історичного розвитку мотивація як економічна категорія пройшла два етапи:

- застосування політики «батога та пряника»;
- використання методів психології і фізіології.

Матеріальна мотивація – прагнення достатку, певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя. Ці прагнення зумовлюють необхідність збільшення внеску працівника, а отже, і підвищення результативності праці. Але час мотивації, заснованої лише на грошовому заохоченні, поступово йде в минуле. І нематеріальне мотивування починає відігравати більшу роль для працівників.

Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації направлене на задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника в трудовому колективі. Основний ефект від використання інструментів нематеріальної мотивації – підвищення рівня лояльності та зацікавленості співробітників у компанії.

Оскільки кожна людина індивідуальна та має індивідуальні потреби, складно розробити універсальні інструменти нематеріальної мотивації. Разом з тим, найбільш поширеними є такі:

- постановка перед працівниками цілей та аналіз їх досягнень;
- залучення працівників до програм підвищення кваліфікації;
- підвищення персональної відповідальності працівника з наданням працівникам права вибору методів вирішення поставлених задач;
- публічне визнання успіхів працівника;
- особистий приклад та ін.

Дієвим інструментом нематеріального мотивування робітника є визнання важливості працівника для компанії, що може бути вираженим шляхом надання особистого кабінету, секретаря, службового авто, нових повноважень тощо.

У великих компаніях набирають популярності оригінальні способи мотивації. Причиною впровадження нестандартних способів мотивації є боротьба за фахівців. Таким чином компанії намагаються зберегти кадри в умовах їх дефіциту. Прикладами нестандартних форм мотивації є конкурси та змагання, головними цілями яких є не перемога та винагорода, а підвищення командного духу та покращення взаємовідносин між працівниками. Також, нетрадиційні форми мотивування слугують для того, щоб вказати на недоліки працівника та стимулювати його до покращення результатів.

Таким чином, мотивація праці – один із головних факторів успіху в управлінні підприємством. Керівники підприємства повинні завжди мотивувати їх до праці. Підводячи підсумок, зазначимо, що у сучасних умовах господарювання вкладення в людські ресурси є однією з найефективніших інвестицій та довгостроковим фактором конкурентоспроможності підприємства. При цьому система мотивації персоналу на підприємстві повинна ґрунтуватись на органічному поєднанні матеріальних стимулів та інструментів морального заохочення, оскільки якщо працівник працює лише за гроші, то підтримка його лояльності та мотивації з часом буде все дорожчою і в якийсь момент може стати нерентабельною.

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ

Шамрай М.Ю., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент ВЭД»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Дашутіна Л.О

Економічне середовище в Україні у 2013-2014 роках в цілому, і в харчовій промисловості, зокрема, є нестійким через нестабільну політичну та соціально-економічну ситуацію. Зростають ризики, що ускладнюють діяльність підприємств на внутрішньому ринку. До такого середовища адаптується підприємство, яке має чіткі орієнтири на майбутнє і направляє свої зусилля на пошук довгострокових конкурентних переваг. Підвищення конкурентоспроможності кожного окремого підприємства є результатом не тільки локальних дій на мікроекономічному, але, значною мірою, і наслідком активізації діяльності щодо підвищення конкурентоспроможності на галузевому, регіональному та державному рівнях. Основою конкурентоспроможності країни є конкурентоспроможні національні підприємства, так як вони є основою для створення національного багатства, та їх успіх у конкурентоспроможності багато в чому визначається різноманітними векторами в корпоративному й соціальному середовищі. Саме тому конкурують країни в умінні ефективно таке середовище створювати, а також тому, що глобальні ринки сьогодні відкриті й мобільні, а нові технології та глобалізація роблять їх не лише відкритими, прозорими, а й мінливими.

Конкурентоспроможність підприємства – це його здатність до ефективної господарської діяльності і забезпечення прибутковості в умовах конкурентного ринку, тобто, це здатність забезпечити випуск і реалізацію конкурентоспроможної продукції, яка має будь-які переваги в порівнянні з продукцією інших товаровиробників. Висока конкурентоспроможність підприємства зумовлюється наявністю трьох ознак: задоволеності споживачів та їх бажання зробити повторну покупку; відсутності претензій до фірми з боку суспільства, акціонерів та партнерів; відчуття гордості працівників фірми за діяльність у ній та бажання сторонніх отримати роботу саме в цій компанії. Іншими словами, конкурентоспроможність підприємства – це результат «конкурентних переваг за всім спектром проблем управління компанією». Підприємство розглядається як система, конкурентоспроможність якої залежить: від конкурентоспроможності її входу, тобто ресурсного потенціалу; від конкурентоспроможності кожної підсистеми підприємства та їх взаємодії; від конкурентоспроможності виходу, тобто товару. Таким чином, при входженні на новий ринок, прийнятті рішень щодо діяльності підприємства необхідна оцінка підприємства в цілому. На нашу думку, конкурентоспроможність підприємства – це комплекс економічних характеристик, орієнтованих на потреби споживачів і здібності конкурентів, знання стану і тенденції розвитку ринку, уміння створювати продукцію і доводити її до споживачів, які віддадуть перевагу їй над іншими товарами на ринку.

Підвищення конкурентоспроможності уявляє собою процес змін та потребує управління та наявність стратегічного підходу підприємства, тобто для ефективного функціонування підприємства необхідна розробка стратегії такого підвищення з врахуванням всіх аспектів сприяння та протидії. Процес підвищення конкурентоспроможності потребує врахування специфіки взаємозв'язку як між елементами організації, так і з їх оточенням, і уявляє собою процес прийняття рішень (включаючи цілі, методи, плани) по досягненню цілей підвищення конкурентоспроможності. Основними сферами підвищення конкурентоспроможності є: управління інноваціями та технологіями; процес виробництва; використання інформації; управління людськими ресурсами; управління змінами тощо. У сфері технологій вагомі резерви підвищення конкурентоспроможності охоплюють: виключення дублювання в дослідженнях з метою уникнення зайвих витрат, усталене фінансування державного замовлення на дослідження та реалізацію національних цільових програм, спільні роботи з зарубіжними інвесторами. Впровадження інновацій сприяє досягненню ринкових конкурентних переваг завдяки випередженню конкурентів у часі. Перспективними напрямками підвищення конкурентоспроможності у виробництві є: вдосконалення використання обладнання, матеріалів та енергії, а також організації процесу виробництва, покращення якості та своєчасності отримання інформації усіма ланками виробничого процесу. В той же час, кадри є важливим капіталом підприємства, а їх навчання як короткотерміновий систематичний процес, спрямований на вдосконалення умінь та навичок і призначений для вирішення завдань конкурентоспроможності, сприяє у тому числі зниженню соціальної напруженості, покращенню внутрішньо організаційного клімату. До основних засобів підвищення конкурентоспроможності можна віднести: ґрунтовне вивчення запитів споживачів і аналіз конкурентів; обґрунтована рекламна політика; створення нової продукції; підвищення техніко-економічних і якісних характеристик продукції; модернізація обладнання; всебічне зниження витрат; виявлення і використання цінових факторів підвищення конкурентоспроможності продукції; вдосконалення обслуговування у процесі купівлі та після продажного сервісу; пристосування продукції до роботи в різних умовах; диференціація продукції; посилення впливу на споживачів тощо.

Отже, підтримка високої конкурентоспроможності підприємства означає, що всі його ресурси використовуються настільки продуктивно, що воно стає більш прибутковим, ніж його головні конкуренти. Це одночасно передбачає, що підприємство займає стабільне місце на ринку товарів і послуг та його продукція користується постійним попитом.

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Саливін С.О., студ. 1-го курсу магістратури ФЕіМ, спец. «Менеджмент ЗЕД»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Стоянець Н.В.

Зміна принципів функціонування національної економіки, створення підприємств, що базуються на різних формах власності, конкуренція, яка вимагає впровадження нових технологій і перебудови організаційних структур, істотно змінили соціально-економічну роль підприємства як основної ланки господарського комплексу. Ці зміни відбуваються за рядом напрямків. Глобальні структурні й технологічні зміни у виробництві, його інформатизація обумовили істотну зміну ролі персоналу підприємства. Персонал, як носій товарно-грошових відносин, що складаються в процесі формування, розподілу і використання людських ресурсів, є головною продуктивною силою при вирішенні питань конкурентоздатності, економічного зростання і забезпечення ефективної роботи.

Тому виникає необхідність у підвищенні ефективності системи управління персоналом з урахуванням вимог ринкової економіки. Управління персоналом як багатогранний і винятково складний процес має свої специфічні властивості і закономірності та повинне придбати системний характер і завершеність на основі комплексного рішення кадрових проблем, впровадження нових і удосконалювання існуючих форм і методів роботи. Дана тема є актуальною для кожної організації,що прагне створити сильну конкурентоспроможну організацію з ефективною системою управління.

Для підвищення ефективності системи управління персоналом необхідно аналізувати і враховувати специфічні умови розвитку ринкової економіки в Україні. Проблемам теорії, методології і практики управління персоналом присвятили велику кількість наукових праць закордонні і вітчизняні економісти: Амоша О.І., Блэк Дж., Браверман А., Дзюба С.Г., Журавльов П.В., Іванцевич Дж.М., Колпаков В.М., Лобанов А.А., Пагрушев В.Д., Поклонський Ф.Ю., Рак М.Г., Синк Д.С., Скударь Г.М., Томпсон А.А., Шекшня С.В. та ін. На думку авторів, оцінка ефективності управління персоналом - це систематичний, чітко формалізований процес, спрямований на вимір витрат і вигод, пов'язаних із програмами діяльності управління персоналом і для співвіднесення їхніх результатів з підсумками базового періоду, з показниками конкурентів і цілями підприємства.

Оцінка ефективності управління персоналом тісно пов'язана з усіма етапами процесу управління та своїми результатами здатна спонукати керівника вносити необхідні корективи. При цьому оцінка забезпечує функціонування на підприємстві безперебійного зворотного зв'язку і виступає могутнім важелем зростання результативності управлінського процесу. Щоб судити, наскільки ефективна та чи інша система управління персоналом, потрібні, природно, критерії, що дозволяють провести таку оцінку. їх вибір залежить від того, що брати за точку відліку: діяльність конкретно узятого керівника, трудові показники колективу або особливості виконавців. При цьому представляється доцільним оцінювати не стільки внесок управління персоналом в ефективність виробництва, скільки якісний вплив його на цю ефективність.

В сучасних умовах господарювання оцінка функціонування системи управління персоналом вимагає систематичного досвіду, вимірювання витрат і вигод загальної програми управління персоналом і порівняння її ефективності з ефективністю роботи підприємства за той же період. У зв'язку з цим виникають питання про те, як слід найкращим чином організувати саме аналітичну роботу, коли і з якою частотою слід проводити оцінку, і хто повинен вести цю роботу?

Перш за все, ефективність функціонування системи управління персоналом повинна визначатися її внеском в досягнення організаційних цілей. Управління персоналом є ефективним настільки, наскільки успішно персонал підприємства використовує свій потенціал для реалізації цілей, що стоять перед ним. Так, справжнім критерієм її оцінки служить кінцевий результат праці всього колективу, в якому органічно сполучені результати праці і керівника, і виконавців.

В даний час для багатьох вітчизняних підприємств, на жаль, характерний інший напрям. Або взагалі ігнорувати систему управління персоналом, або, в кращому разі оцінювати ефективність управління персоналом за допомогою спеціально створених для цього показників. Таких як плинність персоналу, витрати на професійне навчання тощо. Розвитку цієї тенденції сприяє і поширене уявлення про те, що фахівці з управління персоналом знаходяться далеко від основної діяльності, і практично ніяк на неї не впливають.

Кажучи про оцінку ефективності управління персоналом, не можна не сказати про оцінку власне служби управління персоналом. Дуже багато залежить від їх персоналу, якщо вони відповідають вимогам економічної реформи, а саме: мають відповідну освіту і відмінні знання, гнучкий розум і практичну кмітливість, достатній стаж роботи на нижчий посаді, знають передовий вітчизняний і зарубіжний досвід підприємництва і комерційної діяльності, форми і технології виробництва. Ефективне управління і розвиток підприємства багато в чому визначаються особовими і професійними якостями самого керівника підприємства, ступенем усвідомлення ним необхідності вчитися самому і сприяти навчанню інших, щоб відповідати соціально-економічному середовищу, яке постійно змінюється.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ В УМОВАХ КРИЗИ

Бузова Я.Ю., студ. 1-го курсу магістратури ФЕіМ, спец. «Менеджмент ЗЕД»
Науковий керівник: к.е.н., доц. Михайлов А.М.

В Україні відсутня чітко сформована стратегія підвищення конкурентоспроможності, не створено економічне середовище, яке б сприяло ефективній конкуренції та давало б можливість підприємцям досягти успіху за рівних умов. Дані міжнародних рейтингів чітко вказують на те, що влада в Україні не приймає системних рішень, які зможуть створити сприятливі умови для функціонування бізнесу в Україні та забезпечити конкурентоспроможність на глобальних ринках. Україна відстає від решти прорейтингованих країн за якістю середовища для ведення бізнесу.

Причинами зниження конкурентоспроможності підприємств України в умовах кризи є не тільки вплив зовнішніх факторів: зменшення платоспроможного попиту, втрата налагоджених господарських зв'язків, ринків закупівлі та збуту, суттєве збільшення цін на енергоносії, недосконале правове поле господарювання, але й неадекватний ринковим вимогам стан управління господарсько-фінансовою діяльністю підприємств.

Можна виділити наступні групи методів управління на підприємстві:

- економічні (економічні плани, матеріальні стимули, бюджет);
- соціально-психологічні (соціальні плани, моральні стимули);
- адміністративні (адміністративні заходи, дисциплінарні методи, організаційні методи)[2].

Головне завдання управління підприємством в умовах кризи полягає в оперативному виробленні таких рішень, які дозволили б досягти бажаного результату при мінімальних додаткових коштах і при мінімальних негативних наслідках. Це можливо на основі підготовки спеціальної системи менеджменту кризових ситуацій.

Менеджмент кризових ситуацій повинен включати наступні етапи:

- діагностику, спрямовану на оцінку параметрів кризової ситуації;
- розробку концепції подолання кризи, яка націлена на вироблення стратегічних і оперативних заходів;
- реалізацію цієї концепції для усунення кризи і її наслідків;
- вихід на основні цілі нормального функціонування підприємства.

На сьогоднішній день при професійній, грамотній економічній політиці, ефективному менеджменті, послідовно впроваджуваних діях з удосконалення управління підприємством на оперативному і стратегічному рівнях, при раціональному використанні страхових фондів подолання кризової ситуації, використанні закордонного досвіду застосування антикризових інструментів у сфері управління конкурентоспроможністю у підприємств торгівлі України є можливість подолати кризу з високим рівнем конкурентоспроможності.

Для виходу із нестабільності в галузі машинобудування необхідно застосовувати ефективні механізми господарювання (макроекономічні та мікроекономічні). На рівні держави реалізуються макроекономічні механізми, на рівні підприємства – мікроекономічні. Одним із підходів до цього є антикризове управління - сукупність форм і методів реалізації антикризових процедур відносно конкретного підприємства. Воно здатне пом'якшувати кризи, а також утримувати функціонування підприємства в режимі виживання в даний період і виводити його з кризового стану з мінімальними втратами

ВДОСКОНАЛЕННЯ ПЛАНУВАННЯ ЗЕД НА ПІДПРИЄМСТВІ (НА ПРИКЛАДІ ТОВ «БМЗ»)

Чижик О.М., студ. 5-го курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент ЗЕД»
Науковий керівник: к.е.н., доц. Замора О.М.

Планування представляє собою особливий вид практичної діяльності людей – планової роботи, яка полягає в розробці стратегічних рішень, що передбачають висунення таких цілей, і стратегій поведінки відповідних об'єктів управління, реалізація яких забезпечує їх ефективне функціонування в довгостроковій перспективі, швидкій адаптації до змін умов зовнішнього середовища.

В державах з розвинутою економікою планування виступає як важливий елемент державного регулювання господарства. Планомірний розвиток суспільства – одне з основних досягнень людської цивілізації. Планування допомагає підтримувати необхідні економічні пропорції.

Практика показала, що без реорганізації системи управління підприємствами на принципах планування вижити, а тим більше успішно працювати, в сучасних умовах просто неможливо. Охоплюючи всю систему суспільного відтворення – виробництво, розподіл, обмін і споживання, зовнішньоекономічна діяльність буде найбільш ефективною лише в тому випадку, якщо вихід підприємств на міжнародні ринки буде добре продуманий, всебічно обґрунтований і випливатиме з довгострокових цілей.

На ТОВ «БМЗ», головною метою діяльності заводу є виробництво машин та устаткувань для промисловості та сільського господарства, а також її ремонт і реалізація. При проведенні аналізу фінансово-економічного стану підприємства було з'ясовано, що воно є досить стабільним та прибутковим. Недоліком є низькі темпи росту основних економічних показників.

За останній фінансовий рік було експортовано 65,9% усієї продукції в Росію. Ми можемо зробити висновок, що в теперішній політичній ситуації для ТОВ «БМЗ» конче необхідно розпочати пошук нових ринків збуту. Планування поступового виходу. На сьогоднішній день ТОВ «БМЗ» експортує 2,5% усієї продукції в країни ЄС.

На внутрішньому ринку ТОВ «БМЗ» входить в п'ятірку заводів у своїй спеціалізації це: Карловський машзавод, Одеський продмаш, Шебенський машзавод, НПО«Темп». Проаналізуємо цих конкурентів за наступними критеріями:

- асортиментна політика;
- ціновий діапазон;
- рівень обслуговування;
- наявність дисконтних і бонусних програм для покупців;

Кожну категорію ми ранжували за допомогою 5-ти бальної системи, в результаті отримано: БМЗ (26 балів), Одеський продмаш (28 балів), Шебенський машзавод (27 балів), Темп(25 балів). Конкурентоспроможність продукції ТОВ «БМЗ» досягається в основному за рахунок достатньо високих техніко-економічних показників продукції, а також, високого рівня післяпродажного обслуговування. Це свідчить про якісну продукцію та гарний імідж заводу.

Постійним покупцям ТОВ «БМЗ» робить відчутні знижки на продукцію та гарантійне обслуговування. На внутрішньому ринку ТОВ «БМЗ» не зможе отримувати великого прибутку. Тому слід розвивати інші ринки збуту. Але для пошуку нових ринків ТОВ «БМЗ» необхідно здійснити наступні заходи:

1) Змінити застаріле обладнання, яке на сьогоднішній день вже не може конкурувати.
2) Після модернізації обладнання, необхідно розробляти нові види продукції.
3) Знаходити нові ринки збуту та нові фірми, з якими укладати контракти для подальшої праці.
4) Розширити відділ ЗЕД для більш швидкої та якісної роботи.
5) Розвинути усі види комунікації з клієнтами та потенційними інвесторами: інтуїтивний сайт, сторінку в соціальних мережах, електронну підтримку покупців.
6) Для ефективного торгівельного процесу на зовнішніх ринках знадобиться посередник чи допомога місцевих агентів. Для початку, виявити потенційні джерела збуту, а далі використовувати допомогу спеціалістів.

Все це потребує великих капіталовкладень, але якщо керівництво підприємства робило б акцент на пошук нових ринків збуту, то, можливо, не було б таких великих проблем для виходу на більш якісний рівень виробництва. Але все одно постає питання: де брати кошти? Звісно, треба задіяти усі можливості, а саме: позики банки, інвесторів, допомога від держави та міської ради. Ринки збуту буде легше знайти, якщо буде сучасне обладнання і підвищиться якість продукції на фоні помірної собівартості. Розвинути комунікації з клієнтами на сьогодні зовсім не є проблемою, цим займаються спеціалізовані агентства. За нашими прогнозами, за умови ефективної реалізації зазначених заходів, можна реанімувати підприємство за два роки.

УПРАВЛІННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ

Галіч М.Ю., студ. 5 курсу ЕіМ, спец. «Менеджмент ЗЕД»
Науковий керівник: к.е.н., доц. Михайлов А.М.

Управляти зовнішньоекономічною діяльністю на підприємстві – значить планувати її, формувати і оптимізувати організаційну структуру служб, що виконують всі види робіт в області зовнішньоекономічних зв'язків, координувати завдання по освоєнню і розширенню зовнішніх ринків з іншими відділами і функціями даної фірми, враховувати і контролювати результати зовнішньоекономічної діяльності, визначати її ефективність.

Сутність управління зовнішньоекономічною діяльністю полягає в комплексному дослідженні та моделюванні міжнародного середовища у поєднанні з налагодженою взаємодією всіх підрозділів і посадових осіб організації чи установи в інтересах продуктивного досягнення визначених зовнішньоекономічних стратегій. Створення ефективної моделі управління зовнішньоекономічною діяльністю підприємства надає значних переваг в конкурентному середовищі. Управління ЗЕД підприємством стає ефективним тоді, коли його предметний аспект, що цілком визначається ідеєю і технологією (послідовністю операцій) зовнішньоекономічних операцій, повною мірою відповідатиме функціональному підходу, що передбачає організацію (що включає координацію), комплектування штатів, керівництво, мотивацію, контроль.

Ще однією особливістю управління підприємствами, що здійснюють зовнішньоекономічну діяльність, є те, що саме для таких підприємств особливо важливого значення набуває планування їхньої діяльності. Поряд з плануванням стоїть і питання організації управління ЗЕД, формування його організаційної структури, зміни організаційних форм, оцінки їхньої якості й адаптивності до довкілля. Для ефективного експорту вже недостатньо наявності товару для продажу на зовнішньому ринку. Як справедливо підкреслюють фахівці, крім цього потрібна така організація управління ЗЕД, що забезпечила б максимум прибутку при мінімумі витрат на одиницю реалізованої продукції; і успішну реалізацію стратегії підприємства в галузі зовнішньоекономічної діяльності. Це є ще одним підтвердженням того, що організація управління ЗЕД, формування організаційної структури стає сьогодні важливим стратегічним завданням для будь-якого підприємства, що функціонує на зовнішньому ринку або прагне вийти на нього.

Однак на вітчизняних підприємствах в останні роки склалися і використовуються в основному дві форми організаційної структури управління ЗЕД:

- Відділ зовнішньоекономічних зв'язків (ВЗЕЗ) у рамках діючого апарату управління.
- Зовнішньоторговельна фірма (ЗТФ).

В Україні, як і інших країнах СНД, ще не завершився процес становлення управління ЗЕД, його перебудови на ринковій основі, тому багато аспектів організації управління ЗЕД, що склалися в період доринкових відносин, вимагають переосмислення з урахуванням тих змін, що відбулися в економіці країни.

Сьогодні вихід на зовнішні ринки - це свого роду гарантія для стабільного функціонування підприємства, але забезпечення достатнього рівня ефективності управління досягається лише за відповідності ступеня відкритості системи управління ЗЕД підприємства характерові змін зовнішнього середовища. Існує істотна кореляція між ефективністю ЗЕД, з одного боку, і складністю управління ЗЕД, інтенсивністю і масштабами змін, що відбуваються у стратегії і структурах управління ЗЕД підприємств машинобудування - з іншою. Як критерій виступає інтенсивність процесу пристосування системи управління ЗЕД до умов, що змінилися, що відбувається з деяким природним запізненням стосовно загальних масштабів ринкової трансформації економіки.

Формування ліберального економічного середовища, зміна зовнішніх умов господарювання під час здійснення ЗЕД та інші чинники ставлять перед підприємствами проблеми постійної адаптації систем управління до динамічно мінливих умов господарювання.

Для забезпечення достатнього рівня внутрішньої і зовнішньої ефективності вітчизняні підприємства мають здійснювати достатньо тривалий процес формування і безперервної адаптації систем управління зовнішньоекономічної діяльності в ході перебудови всієї економічної системи країни.

РОЗВИТОК ЕКСПОРТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ СУМСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Гриценко Т.Г., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент ЗЕД»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Турчіна С.Г.

Одним з основних факторів ринкової трансформації економіки, підвищення її ефективності та конкурентоспроможності є активна зовнішньоекономічна діяльність. Формування та розвиток експортного потенціалу, збільшення його обсягів та становлення збалансованої товарної структури відносяться до ключових пріоритетних напрямів державного регулювання зовнішньоекономічної діяльності.

Проблеми, які стосуються процесу формування і розвитку експортного потенціалу, не є новими, вони з'являлися на різних етапах економічного розвитку різних країн світу. Але останнім часом дане питання набуває все більшого розголосу і стає більш актуальним. Це викликано поширенням процесів глобалізації національної економіки, що останнім часом охопили майже всі країни світу.

Теоретико-методологічні та практичні аспекти аналізу, формування та використання експортного потенціалу розглядались в працях провідних зарубіжних та вітчизняних вчених, а саме Андріанова В.Д., Сейфуллаєвої М.Е., Бахрамова Ю.М., Діденко Н.І., Зав`ялова Н.І., Савицького П.І., Шагалова Г.А., Мазаракі А.А., Кириченка О.О., Крушницької Г.Б., Ломаченко Т.І.., Кутідзе Л.С., Афанасьєва К.М., Максименко І.О., Бокій В.І., Носова Н.І., Нижник В.М., Войнаренко М.П., Тарасенко І.О., Захожай В.Б. та інших.

Традиційно в економічній літературі досліджуються питання визначення сутності експортного потенціалу в розрізі національної та регіональної економіки, визначаються фактори зовнішнього впливу на розвиток експортного потенціалу відповідного рівня, аналізуються критерії ефективності використання експортного потенціалу.

На жаль, невелика частина досліджень присвячена проблемам діагностування та розвитку експортного потенціалу саме підприємств. Сучасна економічна наука ще в недостатній мірі приділяє увагу проблемам ефективного управління та розвитку експортного потенціалу підприємства, формування єдиної методики оцінки експортного потенціалу.

Проблема розширення експортних можливостей та розвитку експортного потенціалу підприємств є складною і різновекторною. Її вирішення вимагає системного підходу до вдосконалення управління зовнішньоекономічною діяльністю підприємства і здійснення комплексу організаційно-економічних, управлінських і техніко-технологічних заходів, що сприятимуть посиленню конкурентних переваг підприємства на внутрішньому і зовнішньому ринках.

Процеси, що відбуваються у зовнішньоторгівельному обороті Сумщини, дещо різняться із загальною картиною по Україні в цілому. Це обумовлено специфікою функціонування промислово-аграрного комплексу регіону, а також є наслідком еволюційного процесу в зовнішньоекономічній політиці та економіці держави.

Зовнішньоторгівельний оборот Сумської області за останні роки має тенденцію до постійного зростання з перевищенням експорту над імпортом.

Достатній виробничий потенціал забезпечує конкурентоспроможність на зарубіжних ринках продукції машинобудування, хімічного виробництва, харчової промисловості та аграрного комплексу.

На відміну від середньоукраїнських показників у структурі експорту області переважає продукція з високим ступенем переробки, готові вироби і високотехнологічна продукція.

Географія зовнішньої торгівлі області є досить широкою, вона має зовнішньоторговельні операції з партнерами із 87 країн. Визначальне місце для області в експорті товарів мали відносини з країнами СНД, серед яких з великим відривом лідирує Російська Федерація; саме за рахунок цієї країни забезпечується основна частина приросту експорту області.

Основними товарними групами експорту з регіону у 2014 році були: сир, м'ясо, масло, молоко, жито, кукурудза.

У торгівлі з більшістю країн область має позитивне сальдо, особливо це стосується країн СНД. Експорт перевищує імпорт також у торгівлі з країнами Азії (найбільше з Іраном, Сінгапуром, Індією, ОАЕ) і Америки (найбільше з Канадою). Від'ємне сальдо, як і раніше, залишається у торгівлі з країнами Європи і Африки. Найбільше від'ємне сальдо у торгівлі з Естонією, Німеччиною, Чеською Республікою, Австрією.

Найбільшими підприємствами Сумської області, які проводять зовнішньо-торговельні операції і зорієнтовані на експорт є ПАТ «СМНВО ім. Фрунзе», ПАТ «Сумихімпром», ПАТ «Сумський завод «Насосенергомаш», Концерн «Укрросметал», ПАТ «Роменський молочний комбінат», ПАТ «Шосткинський міськмолкомбінат», Завод «Слобожанської будівельної кераміки», ДП «Конотопський авіаремонтний завод «Авіакон», ПАТ «Охтирський сир завод», ПАТ «Конотопм'ясо», ПАТ «Монделіс Україна»).

Оскільки інтеграція у світову економіку призводить до значно вищих темпів економічного зростання, то регулювання експортного потенціалу, як загалом по країні і по галузям, так і по окремим її підприємствам має стати стратегічною метою економічної політики держави.

ОСОБЛИВОСТІ НАЦІОНАЛЬНО-ПАТРІОТИЧНОГО ВИХОВАННЯ В СНАУ

Дубовик С.Г., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК

Одним із напрямків реформування вищої освіти в Україні є національно – патріотичне виховання студентів ВНЗ. Першорядного значення набувають завдання відродження національно-етичного самоусвідомлення молоді, формування почуття національної гідності, подолання почуття меншовартості і провінційності, повага до своєї історії та національних і державних символів. Остаточною метою цих зусиль має бути виховання у молоді почуття «громадського-державницького патріотизму», належної фахової підготовки в інтересах економічного і культурного розвитку українського народу.

Метою національно-патріотичного виховання є набуття молоддю соціального досвіду, успадкування духовних надбань українського народу, досягнення високої культури міжнаціональних відносин, формування у молодого покоління незалежно від національної належності особистісних рис громадянина України, розвиненої духовності, маральної, естетичної, правової, трудової, економічної, художньої культури.

Планування та проведення заходів з національно-патріотичного виховання в системі виховної роботи вузу здійснюється через реалізацію принципів народності, природовідповідності виховання, гуманізації та демократизації виховання, безперервності і наступності виховання, культуровідповідності виховання, диференціації та індивідуалізації виховного процесу та активності, самодіяльності та творчої ініціативи студентства.

Основними формами проведення виховної роботи є масові, групові та індивідуальні.

До масових форм проведення національно-патріотичного виховання в СНАУ відносяться екскурсії по історичних місцях області, проведення читацьких конференцій, тематичних вечорів, тижнів факультетів, зустрічей з видатними людьми, виставки та ін., які ґрунтуються на вітчизняній історії та національній культурі.

Вагомий внесок в реалізацію національно-патріотичного виховання є залучення студентів всіх курсів і факультетів до участі в гуртках художньої самодіяльності зі співу, народних танців та ін., оскільки тільки на рідному ґрунті, серед рідної пісні і слова, танцю здатна вирости національно-свідома людина. Хор студентів та співробітників СНАУ отримав та підтверджує звання народного, колектив народного танцю постійно приймає участь у святкових, профорієнтаційних, меценатських заходах університету, обласного центру, міст і сіл Сумської області та суміжних областей, ще й за кордоном, на фестивалях народної творчості країн Європи.

Народження громадянина, синівська вірність Вітчизні, землі, де ти народився, формується також через участь у заходах, присвячених святкуванню Дня Незалежності, Дня Прапора та Дня Конституції України, і , особливо, у вже традиційному святі «Сурми Конституції», яке щорічно проводиться в м. Суми.

Виховання освіченої, гармонійно розвиненої та національно свідомої людини реалізується також через вивчення рідної мови, природи рідного краю, фольклору, національної символіки, мистецтва, родинно-побутової культури.

В музеї СНАУ крім інших експонатів, особливе місце займає кімната, експозицію якої складають предмети народного побуту Слобожанщини, а особливо колекція вишитих рушників та сорочок. Глибоке проникнення в скарбницю матеріальної і духовної культури України реалізується також участю студентства у походах та екскурсіях по музеях гетьманської столиці м. Глухова, Конотопської битви в м.Конотоп та м.Батурин, Козацької минувшини в м.Ромни та ін..

Виховання громадянина неможливе без вироблення у студентів СНАУ розуміння іншої людини, уміння увійти в становище, допомогти. Формування цих якостей здійснюється шляхом залучення студентів до участі в акціях милосердя – в обласному будинку маляти, дитячому будинку, будинку для людей похилого віку та інвалідів.

Поліпшенню національно-патріотичного виховання в вузі сприяє також залучення студентів до навчання в гуртках декоративно-прикладного мистецтва. На цих заняттях розкривається душа молодої людини, її ставлення до навколишнього світу в цілому.

Особливе місце в національно-патріотичному вихованні студентів СНАУ займає індивідуальна робота. В вузі працює постійно діюча фотовиставка, виставка конструкцій, доробок та колекцій, студенти приймають участь у конкурсах художніх творів на патріотичну тематику, розробляють туристичні маршрути для ознайомлення з надбаннями Сумщини та ін.

До послуг молоді працює постійно діючий кінолекторій по національно-патріотичній тематиці.

Процеси самовиховання студентської молоді успішно регулюються діяльністю органів студентського самоврядування, починаючи зі студентської групи і закінчуючи університетом.

Пріоритетними напрямами національно-патріотичного виховання студентської молоді СНАУ, крім вищевикладеного, є також прищеплення шанобливого ставлення до культури, звичаїв, традицій представників інших націй, які навчаються у вузі та утвердження принципів вселюдської моралі.

СИТУАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Кистень І. В., студ. 3 курсу, ФЕіМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Баценко Л. М.

Аналіз теорії та практики управління дозволяє виявити необхідність і можливість застосування багатьох наукових підходів, найбільш поширеними з яких є системний та ситуаційний.

Ситуаційний підхід до управління - це комплексні технології підготовки, прийняття й реалізації управлінського рішення, які базуються на аналізі окремо взятої управлінської ситуації. Технології ситуаційного аналізу дозволяють не тільки обґрунтовано приймати довгострокові управлінські рішення, але й корегувати стратегічні цілі організації.

Ситуаційний підхід один з найбільш перспективних у сучасному управлінні. З одного боку, ситуаційний аналіз належить до найбільш розроблених інструментів послідовного, комплексного аналізу ситуацій прийняття важливих управлінських рішень. З іншого - дозволяє виявити основні тенденції та впливи на динаміку розвитку ситуації.

Метод був розроблений у Гарвардській школі бізнесу (США) і пропонує майбутнім менеджерам швидко вирішувати проблеми в конкретній ситуації. Підхід вимагає ухвалення оптимального рішення, що залежить від співвідношення наявних факторів. Якщо процесний і системний підходи в менеджменті більш доцільно застосовувати в спокійній обстановці й у процесі планомірної діяльності менеджера, то ситуаційний підхід частіше використовують у нестандартних і непередбачених ситуаціях.

Цей підхід дозволяє менеджеру приймати рішення, ґрунтуючись на аналізі й розумінні ситуації, динаміки її зміни, а не виходячи з традиційного принципу спроб і помилок. Це робить підхід більш ефективним і дозволяє часто уникати значних втрат ресурсів та часу. В основу ситуаційного підходу покладено ситуаційний аналіз.

Ситуаційний аналіз передбачає, що, хоча в діяльності організацій є багато чого спільного, кожна ситуація індивідуальна й управлінське рішення необхідно приймати конкретно для ситуації та для об'єкта управління в цей момент.

Методологія ситуаційного підходу виходить із того, що менеджер повинен:

- володіти засобами професійного управління (розуміння процесу управління, індивідуальної та групової поведінки, методів планування й контролю, кількісних методів прийняття рішень) і сучасними технологіями ситуаційного аналізу;
- передбачати можливі наслідки прийнятих рішень - як позитивні, так і негативні від застосування певної методики або концепції;
- правильно інтерпретувати ситуацію з виділенням найбільш важливих факторів і оцінкою наслідків їх змін;
- пов'язувати конкретні прийоми з конкретними ситуаціями для досягнення мети найбільш ефективним шляхом;
- приймати ефективне рішення.

Центральна роль у ситуаційному підході належить визначенню ситуаційних змінних (факторів), які мають суттєвий вплив на розвиток ситуації.

Основні змінні, які потребують уваги управлінців:

1. Мета. Організацію можна розглядати як засіб досягнення мети, який дозволяє виконувати колективно те, чого неможливо досягти лише індивідуальними зусиллями. Цілі є конкретними бажаними результатами, яких прагне досягти організація. Цілі підрозділів у різних організацій, що виконують схожу діяльність, будуть ближчими між собою, ніж цілі підрозділів в організаціях, що провадять різні види діяльності.

2. Структура. Структура організації - це логічні взаємовідносини рівнів управління й підрозділів, побудовані у формі, яка дозволяє найбільш ефективно досягнути цілей організації.

3. Завдання. Завдання - це робота або частина роботи, що має бути виконана встановленим способом у певні терміни. Завдання видаються працівникам, які функціонально відповідальні за певні процеси.

4. Технологія. Технологію визначають як засіб, що використовується для перетворення ресурсів на новий товар. Це важливий компонент для багатьох компаній у контексті забезпечення конкурентоспроможності.

5. Люди. Виділяють три основних аспекти людського фактора в ситуаційному підході до управління: поведінка окремих людей; поведінка людей у групах; характер поведінки керівника в ролі лідера та його вплив на поведінку окремих людей і груп.

Таким чином, ситуаційний підхід дає змогу пов'язати прийоми і концепції управління з деякими конкретними ситуаціями для того, щоб досягти мети організації найбільш ефективно. Він концентрується на ситуаційних відмінностях між організаціями і всередині самих організацій та базується на альтернативності досягнення однієї й тієї ж мети.

РОЛЬ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Бойко А.С., студ. 3 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник:к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Баценко Л.М.

Психологічні методи являють собою конкретні засоби і прийоми впливу на процес формування і розвиток колективу, який складається з формальних і неформальних груп, системи взаємовідносин, соціальних потреб та інших соціально-психологічних факторів, а також на процеси, які відбуваються у ньому. Психологічні методи управління спрямовані на регулювання відносин між працівниками шляхом оптимального добору і розстановки персоналу. До них віднесено: комплектування малих груп, гуманізація праці, професійний відбір і навчання. Зазначені методи базуються на використанні соціально-психологічного механізму, який діє у колективі, з метою створення сприятливого психологічного клімату.

Психологічний вплив полягає в регулюванні взаємовідносин між членами виробничого колективу з метою створення в ньому сприятливого психологічного клімату. Психологічний вплив базується на використанні різноманітних факторів: інформованість про результати праці, моральні спонукання до творчості, ініціативи, активності якісної праці, врахуванні психологічних особливостей працівників, забезпечення перспективного соціального й професійного росту, справедливості матеріального стимулювання, підборі працівників з врахуванням їх психологічних характеристик.

Таким чином, слід зазначити, що нестабільність економічного становища організації з якими вона стикається не сприяють підтриманню нормального психологічного клімату, оскільки керівник значно більше часу змушений приділяти не людським взаємовідносинам, а безпосередньо виробництву.

Е. Мейо вважав, що концентрація уваги менеджера на соціальних і психологічних аспектах трудової діяльності людей - це основний шлях розв'язання суспільних протиріч і забезпечення соціальної стабільності суспільства. Він запропонував наступні засоби підвищення продуктивності праці:

–паритетне управління, засноване на обліку взаємних інтересів адміністрації та працівників підприємства;

–гуманізація праці, що забезпечується впровадженням нових технологій, створенням сприятливих умов праці;

– прийняття колегіальних рішень, демократичний стиль керівництва підприємством;

– просвітництво працівників, їх професійне навчання та створення умовдля підвищення їх професійної кваліфікації.

В сучасних умовах, коли ефективність підприємства залежить від діяльності унікальних її співробітників, необхідно використовувати не тількиматеріальні стимули, але також і нематеріальні. Менеджер повинен володіти сучасними соціально-психологічними методами для формуванняефективної команди, кожен член котрої буде реалізовувати свій потенціал на сто відсотків.

Позиція менеджера як командира, накази якого виконуються беззаперечно відходить у минуле. Сьогодні менеджмент потребує більш «глибокого» психологічного занурення у світ кожного працівника за допомогою соціально-психологічних методів, які дозволяють проводити унікальнуроботу з унікальними людьми. Це можливе при наявності відповідних організаційних норм та цінностей, які будуть спрямовані на актуалізацію усіх здібностей людини, менеджера в тому числі.

Зростання ролі психологічних факторів на сучасному етапі пояснюється змінами змісту суспільної праці: покращанням його творчого і інтелектуального початку, а також зростанням культурного й професійного рівня працівників. Зростають вимоги до соціальних і психологічних умов виробництва, з одного боку, і до психологічних якостей працівника (пам'ять, фантазія, мислення тощо) — з іншого.

Психологічні методи управління покликані забезпечити формування первинних трудових колективів відповідно до індивідуальних здібностей, нахилів, інтересів працівників і дотримання їх психологічної сумісності та шляхи регулювання відносин між людьми, впливаючи на індивідуальну психологію окремих робітників. Тому знання аспектів психології та правильне використання кадрів управління має важливе значення. Керівники повинні розуміти особливості поведінки людини, враховувати його темперамент, тип вищої нервової діяльності.

Завдання будь-якого керівника полягає в тому, щоб виховувати і підтримувати високі почуття власної гідності у своїх підлеглих. Люди з високим рівнем такого почуття відрізняються послідовністю дій, легше справляються зі своїми внутрішніми конфліктами, проявляють високий самоконтроль. Це — врівноважені, тактичні, спокійні і незалежні люди. Вони постійно підвищують свій рівень загального розвитку, ретельно виконують покладені на них обов'язки.

Таким чином, можемо стверджувати, що психологічні методи управління мають прямий вплив на діяльність організації. Залежно від того, наскільки вірно керівник застосує систему психологічних методів, буде залежать успіх його роботи.

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ АПК

Бондаренко Д. С., студ. 3 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Баценко Л. М.

Нині термін «конкурентоспроможність» став однією з найуживаніших у науковій літературі. Політики, економісти, представники бізнесу, журналісти широко його використовують, коли йдеться про необхідність інтеграції економіки нашої країни до системи сучасного світового господарства.У світі проблематика конкурентоспроможності займає одна з центральних місць у економічному аналізі різних видів господарської діяльності суб'єктів. Передусім це пов'язані з об'єктивним зростанням міжнародної та внутрішньої конкуренції протягом кількох останніх десятиліть.

Це питання досліджували в своїх наукових працях такі вчені як: Б. Пасхавера, М. Маліка, В. Месель- Веселяк, О. Шпичака та інші.

Програмою підвищення конкурентоспроможності прийнято вважати особливим чином організований комплекс робіт, спрямований на вирішення завдання підвищення конкурентоспроможності продукції або підприємства, виконання якого обмежено в часі, а також пов'язано зі споживанням конкретних фінансових, матеріальних і трудових ресурсів.

Ситуація, що склалася зараз у агропромисловому виробництві, вимагає вироблення чітких заходів, включаючи демонополізацію промислових і переробних підприємств. Серед цих заходів як ніколи актуальними набувають завдання, пов'язані зі створенням і функціонуванням багатоукладної економіки, яка орієнтовна на ринок колективних і доходи приватних виробників через розвинуту мережу кооперації і агробізнесу. Що стосується цінового регулювання і досягнення державної фінансової підтримки аграрного сектора виробництва основним принципом може бути аграрний протекціонізм, який би встановив еквівалент товарного обміну між сільським господарством і промисловістю. Нині такого еквівалентного обміну немає, ціни на всю продукцію сільського господарства низькі і темпи його зростання значно відстають від темпів зростання цін на промислову і комунальні послуги.

Умовою формування конкуренції в АПК є розвиток інфраструктури - виробничої, соціальної та ринкової. Виробнича інфраструктура має забезпечити збереження й нарощування виробництва сільськогосподарської продукції. І тому потрібно поліпшити забезпеченість підприємств і фермерських господарств технікою, виробничими приміщеннями, енергетичними потужностями.В сучасних умовах досягнення високих техніко-економічних показників виробництва неможливо без збалансованого розвитку як основного виробництва, так і виробничої та соціальної інфраструктури.

Розвиток інфраструктури в агропромисловому комплексі має здійснюватися з допомогою розширення фірмової торгівлі. Необхідно формувати регіональні продовольчі оптові ринки по основній сільськогосподарській продукції. І тому потрібні товарні біржі сільськогосподарської сировини, забезпечення сільгоспвиробників безперешкодним входом на ринок, з альтернативними ринковими каналами реалізації продукції. Для розвитку ринкової інфраструктури потрібно підготовка кадрів,що володіють практикою маркетингу знаннями зі створення автоматизованих інформаційних систем.Отже, впровадження запропонованих заходів може забезпечити вищу конкурентоспроможність сільськогосподарського виробництва, що в результаті сприятиме підвищенню його ефективності і стійкості.

Проблеми підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції є одними з найбільш складних і актуальних. На короткому відрізку часу треба докласти зусиль як з боку виконавчої влади, так і бізнесу, щоб сільське господарство могло оновити застарілі сільськогосподарські машини, використовувати досягнення науково-технічного прогресу і переймати досвід інших країн. Поряд з підтримкою вітчизняних виробників конкурентної продукції, треба вдосконалювати ринкову інфраструктуру на товарному та споживчому ринках, усувати негативний вплив на конкуренцію з боку монополістів і різного роду посередників. Необхідно спростити доступ виробників сільгосппродукції на споживчий ринок. Реалізація подібних заходів посилить позиції підприємств як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку, сприятиме нарощуванню їх потенціалу з виробництва конкурентоспроможної продукції та насичення товарного і споживчого ринків якісною вітчизняною продукцією.

Список використаної літератури:

1.Амбросов В. Я. Забезпечення державної підтримки сільськогосподарського виробництва в умовах членства України в СОТ / В.Я. Амбросов, В.М. Онегіна. - Економіка АПК. - 2009. - № 2. - С.15-24.

2.Месель-Веселяк В.Я. Напрями забезпечення конкурентоспроможності аграрного виробництва / В.Я. Месель-Веселяк // Економіка АПК. – 2009. – №10. – С. 7-14.

3.Должанський І.З., Загорна Т.О. Конкурентоспроможність підприємства / І.З. Должанський, Т.О. Загорна. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 384 с.

ПРОБЛЕМА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Головня І.В., студ. 3 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Баценко Л.М.

Перехід до ринкових відносин загострив існуючі та створив нові проблеми, пов'язані зі структурною перебудовою народного господарства та виникнення нових трудових відносин, зумовлених наявністю різних форм власності. У результаті неминучим стало вивільнення робітників з підприємств в умовах переходу до ринкових відносин. Саме це вказує на актуальність обраної теми та свідчить про необхідність дослідження шляхів вдосконалення державної політики зайнятості населення в Україні.

Значний внесок у наукову розробку загальних проблем зайнятості населення і трудових ресурсів внесли такі вчені, як С. Бандур, І. Бондар, П. Ю. Буряк, О. А. Грішнова, М. Долішній, Ю. Краснов, Е. Лібанова, В. Онікієнко, А. Чухно та ін. Але ця тема на сьогоднішній день залишається все ще актуальною і має практичне значення для України.

Зайнятість населення – це система суспільно-економічних відносин між економічно активним населенням, суб'єктами господарювання та державою з приводу участі громадян у суспільно корисній діяльності, що регулюють забезпечення економічно активного населення робочими місцями шляхом різноманітних форм його участі у суспільному виробництві, а також впливають на відтворення, розподіл та перерозподіл трудової активності населення і таким чином визначають якість життя населення.

Основна проблема ринку праці України — скорочення попиту на працю — частіше приводить до прихованого безробіття в офіційному секторі ринку праці, зайнятості в неформальному та нетоварному секторах, посилення зовнішньої трудової міграції, ніж до відкритого безробіття, зареєстрованого закладами з питань працевлаштування.

В Україні найбільш загострилися проблеми безробіття в регіонах двох типів: по-перше, західні області з високим природним приростом населення. Тут на ринок праці постійно виходить велика кількість молоді, а кількість робочих місць не лише не збільшується, а і скорочується. В результаті тут найвища частка трудової (в тому числі зовнішньої) міграції населення. Слід зазначити, що ці проблеми в західних регіонах існували і в минулому, але нині вони все більше загострюються. По-друге, особливі проблеми зайнятості переживають так звані депресивні регіони, тобто ті, в яких переважають найбільш кризові галузі.

Важливим для України є також питання сільського безробіття. На початку економічних перетворень сільська місцевість вважалася дуже трудодефіцитиою, здатною забезпечити роботою значну кількість безробітних міських жителів. Ці прогнози не виправдалися. Падіння рівня споживання і експорту сільськогосподарської продукції вкрай загострили проблеми її збуту, і в результаті за рівнем доходів і можливістю продуктивної зайнятості сільські жителі опинилися ще в складнішому становищі, ніж городяни. Починаючи з 1994 р. рівень безробіття серед сільського населення перевищує аналогічний показник для міського населення. Величезна напруга на сільському ринку праці, оскільки вільних робочих місць тут практично немає як таких. Найвищий рівень сільського безробіття спостерігається в регіонах з високим природним приростом населення.

Таким чином, можна запропонувати такі заходи, щодо зменшення рівня безробіття в Україні:

1) Зниження податків для підприємств, за умови збереження робочих місць (для компенсування витрат на прийом нових працівників);
2) Надання державою пільгових кредитів для виплати зарплати додатково зайнятим на виробництві, які за розміром будуть дорівнювати зарплаті;
3) Створення нових робочих місць, за рахунок взяття кредитів для технічного переобладнання і розширення підприємств;
4) Створення центрів навчання молодих людей тим професіям, шанси на зайнятість у який найбільш високі;
5) Забезпечення спеціальними службами зайнятості перенавчання або підвищення кваліфікації кадрів, відповідно до потреб галузей, що розвиваються;
6) Проведення спеціальних ярмарків-праці для навчальних закладів, з метою працевлаштування випускників.

Отже, впроваджуючи запропоновані заходи, ми можемо досягнути зменшення рівня безробіття, збільшення кількості працевлаштованого населення і, як наслідок, загального покращення економічної і соціальної ситуації у країні.

ПОКРАЩЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ТОВАРІВ

Кулик О.О., студ. 3 курсу ФЕІМ, спец. «Менеджмент»
Научний керівник: к. е. н, доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Баценко Л.М.

За роки розвитку світової економіки було визначено, що управління якістю товарів є основним чинником для визначення ефективної праці підприємств та організацій. Показники якості являються найважливішою складовою функціонування підприємств, оскільки саме завдяки їм можна оцінити конкурентоспроможність в порівнянні з товарами інших організацій та мати можливість підтримувати стабільні прибутки за рахунок задоволення потреб споживачів.

В сучасних умовах господарювання, дуже важливо провадити процес поліпшення якості товарів. Такі заходи удосконалять ефективність процесів та всіх видів діяльності в організації, також цей процес може використовуватись для поліпшення результативності і ефективності організації, та підвищення рівня задоволеності всіх зацікавлених сторін у відповідному товарі. Вивченням даної теми займалися такі провідні зарубіжні та вітчизняні вчені, як Д. Харрінгтонг, Дж. Д. Еварс, Дж. Джуран, В. Ю. Огвоздін, Г. Г. Азгальдов, А.В.Глічев, А.Я.Боярский, Я.Б.Шор, В.Н.Сіськов, Д. А. Шевчук, а також В. Ф. Могутова та О. О. Васеленко. Проте дана проблема висвітлена не в повній мірі.

Якість продукції - один з найважливіших показників діяльності підприємства. Підвищення якості продукції значною мірою визначає усталеність становища підприємства в умовах ринку, темпи науково-технічного прогресу, зростання ефективності виробництва, економію усіх видів ресурсів, що використовуються на підприємстві. Зростання якості продукції - тенденція, притаманна роботі усіх провідних фірм світу. Якість, реалізована у виробничих процесах, товарах і послугах, може забезпечити фірмі величезні конкурентні переваги на ринку і навпаки.

Питання управління та покращення якості товарів є важливим в нинішній економіці. Адже воно є ключовим з погляду забезпечення зростаючих вимог користувачів щодо якості та ефективної економічної діяльності підприємств. В результаті цього, у професійній підготовці менеджерів, опановування знань і навичок з управління якістю набуває першочергового значення.

Якість як економічна категорія відбиває сукупність властивостей продукції, що зумовлюють міру її придатності задовольняти потреби людини відповідно до свого призначення. Але з постійним розвитком технологій зростають потреби у виготовленні більш якісних товарів. Необхідність поліпшення якості продукції в сучасних умовахдиктується такими обставинами як: 1) потреби науково-технічного прогресу; 2) зміна споживчих запитів населення; 3) нестача або обмеженість природних ресурсів; 4) підвищення значення матеріального стимулювання в ринкових умовах, коли кожна людина, яка краще працює, може придбати за свою платню більш високоякісний товар; 5) розвиток зовнішньої торгівлі.

Досягти необхідного рівня якості та конкурентоспроможності реалізовуваних на відповідних ринках товарів можна різними способами, скоординованими в часі і просторі. Сукупність найважливіших конкретних способів (чинників) підвищення якості та конкурентоспроможності всіх видів продукції:

– технічні:1)використання досягнень науки і техніки в процесі проектування виробів, 2)запровадження новітньої технології виробництва і суворе дотримання технологічної дисципліни, 3)забезпечення належної технічної оснащеності виробництва, 4)удосконалення застосовуваних стандартів і технічних умов;

– організаційні:1)запровадження сучасних форм і методів організації виробництва та управління, 2)удосконалення методів контролю й розвиток масового самоконтролю на всіх стадіях виготовлення продукції, 3)розширення прямих господарських зв'язків між продуцентами та покупцями (споживачами), 4)узагальнення й використання передового вітчизняного та зарубіжного досвіду в галузі підвищення конкурентоспроможності продукції.

Вирішення проблеми якості – невід'ємний елемент стратегії розвитку сучасних компаній, тому починати впровадження системи менеджменту якості продукції слід з визначення місця цієї системи в загальній стратегії компанії.

Після дослідження поставленої проблеми, нами були виділені наступні методи та підходи вирішення проблем якості та підвищення конкурентоспроможності підприємств: 1) зосередження зусиль широкого кола компаній на налагодженні виробництва продукції конкурентоспроможною за своїми характеристиками; 2) вивчення досвіду західних компаній, які поставляють на світовий ринок продукцію, що перевершує за своїми параметрами вітчизняну, з метою можливого її використання на своєму підприємстві; 3) активізації діяльності з розробки і впровадження системи менеджменту якості продукції, міжнародних стандартів, що відповідають вимогам (в економічно розвинених країнах ці системи є не лише джерелом отримання конкурентних переваг, але і обов'язковою інфраструктурною основою для ефективної взаємодії компаній в умовах стрімкого розподілу праці); 4) поступове усвідомлення українськими менеджерами необхідності освоєння нової філософії якості і на її основі формуванні в компаніях принципово нової для вітчизняної практики організаційної культури.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ АПК

Кущ В.А., студ. 3 курсу ФЕіМ,спец. «Менеджмент»
Науковий керівник : к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Баценко Л.М.

Сільське господарство України на сучасному етапі адаптації економіки до вимог ЄС перебуває на шляху докорінних змін:трудових,економічних, соціальних,що впливають на мотивацію працівників сільськогосподарських підприємств, яка обумовлює продуктивність та ефективність праці. Мотивація праці в сільському господарстві є рушійною силою та складовою ефективної діяльності вцілому. Це стосується також і процесів формування кадрового потенціалу аграрних підприємств. Головною причиною низької продуктивності праці на наш погляд є відсутність зацікавленості працівників щодо підвищення рівня освіти та каліфікаційного рівня , що вимагає особливої уваги науковців і керівників аграрних підприємств.

Проблеми мотивації трудової діяльності розглядаються багатьма вченими як: Юрчишин В.В., Горобець Н.М., Петренко Н.О., Шкурін Г.Т, Юдіна В.А.

Мотивація — це найважливіший фактор підвищення ефективності діяльності усієї організації, адже процес діяльності організації можна добре спланувати і організувати, але якщо працівники цієї організації не відповідально ставляться до своїх обов'язків і не зацікавлені особисто у розв'язанні проблем і задач, що постали перед організацією, то результати контролю і підбиття підсумків не будуть втішними. Відомо, що діяльність людини зумовлюється реально існуючими у неї потребами, які повинні задовольнятися. Прагнення працівника отримати певні блага за допомогою трудової діяльності і складає сутність мотивації праці.

В останні роки в сільському господарстві України з різних причин спостерігається значний відплив із села робочої сили, особливо молоді. Так, кількість населення ,що проживає в сільській місцевості зменшується на тисячу осіб всередньому щорічно. Значна частина працездатного сільського населення змушена шукати роботу в містах чи в зарубіжних країнах. Для того щоб молодь залишалась в сільській місцевості і ефективно працювала потрібно впроваджувати відповідні заходи. Отже, основними шляхами мотивації зайнятості в сільському господарстві молоді є:

– розробка і впровадження фінансового механізму закріплення молодих спеціалістів на селі;

– виділення земельних ділянок та надання пільгових кредитів молодим людям;

– надання можливості молоді для проходження альтернативної служби на підприємстві, установах, організаціях сільської місцевості;

– ініціювання створення в регіонах спеціальних навчально-методичних курсів з підготовки сільської молоді у сфері малого бізнесу;

– державна підтримка розвитку молодіжного фермерства та молодіжного несільськогосподарського підприємництва в сільській місцевості.

Основними мотивами зайнятості для працівників сільськогосподарських підприємств є: оплата праці, дохід від власності, умови праці, професійний та кар'єрний ріст, право участі у вирішенні господарських питань, отримання від підприємства соціально-культурних послуг. Тому, для заохочення в сільському господарстві застосовуються як моральні, так і матеріальні стимули.

Наведемо перелік дванадцяти факторів мотивації:високий заробіток, фізичні умови праці, структурування роботи, соціальні контакти, стійкі взаємовідносини,визнання, прагнення до досягнень, влада і впливовість, різноманітність і зміни, креативність, самовдосконалення, цікава та корисна робота. Під дією цих факторів змінюється механізм трудової діяльності, так само не може залишатися без змін зміст та характер праці.

Для ефективного формування мотивації на підприємстві повинні створюватись відповідні умови: надання провідним фахівцям права власності, впровадження демократичних засад управління, пріоритетне забезпечення робочими місцями перспективних, молодих і висококваліфікованих фахівців, забезпечення сприятливого внутрішнього і зовнішнього середовища для професійного зростання та самореалізації. В результаті підвищення мотивації праці зростає ефективність виробництва, в трудовому колективі утверджується соціально-психологічний клімат, що сприяє зміцненню не тільки морального, а й фізичного здоров'я працюючих. А головне - соціальний наслідок: зростає матеріальний добробут селянина, формується база розширеного відтворення трудового потенціалу села .

Отже, ефективна система мотивації є основним чинником спонукання працівників до праці, а як наслідок – підвищення продуктивності праці. При цьому важливим є те, що її розроблення і функціонування переважно залежать від працівників апарату управління, від їхнього професійного досвіду, кваліфікації, ділових рис та інших якісних характеристик. Підвищення продуктивності праці призводить до підвищення кількісних та якісних показників виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт. Отже, впровадження ефективної системи мотивації праці, спрямованої на стимулювання працівників до підвищення продуктивності праці повинно стати одним з визначальних напрямів стратегії діяльності підприємства .

РОЗВ'ЯЗОК КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ

Лізунова А.Р., студ. 3 курсу ФЕІМ, спец «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Баценко Л.М.

У ранніх працях по управлінню, як правило, підкреслюється важливість гармонічного функціонування організації. На думку їхніх авторів, якщо знайти правильний підхід до управління, то організація буде діяти як добре функціонуючий механізм. Конфлікти, що виникали усередині організації, розглядалися як дуже негативні явища. Сьогоднішні теоретики управління визнають, що повна відсутність конфлікту усередині організації - умова не тільки неможлива, але і не бажана.
Розвиток управління в сучасних умовах вимагає підвищеної уваги до роботи з кадрами, насамперед з керівниками та спеціалістами, які є головними суб'єктами системи управління.

Об'єктивна причина пов'язана зі складною суперечливою ситуацією: незадовільні умови роботи, нечіткий розподіл функцій та обов'язків — ці проблеми належать до ряду потенційно конфліктних, тобто об'єктивно є тією можливою основою, на базі якої виникають напружені ситуації. Якщо люди поставлені в такі умови, то незалежно від їх настрою, характеру вірогідність виникнення конфліктів досить велика.

Існують кілька ефективних способів управління конфліктною ситуацією. Їх можна розділити на дві категорій: структурні і міжособистісні.

Структурні методи вирішення конфлікту - це роз'яснення вимог до роботи, використання координаційних і інтеграційних механізмів, установлення загальорганізаційних комплексних цілей і використання системи винагород.

Один із кращих методів управління, який запобігає дисфункціональному конфлікту, - роз'яснення того, які результати очікуються від кожного співробітника і підрозділу.

Відомі п'ять основних міжособистісних стилів вирішення конфліктів:

1. Відхилення. Цей стиль характеризується тим, що людина намагається піти від конфлікту.

2. Згладжування. Цей стиль характеризується поведінкою, яка диктується переконанням, що не варто сердитися, тому що "ми усі - одна щаслива команда, і не слід розгойдувати човен".

3.Примус. У рамках цього стилю превалюють спроби змусити прийняти свою точку зору за будь-яку ціну. Той, хто намагається це зробити, не цікавиться думкою інших. Особа, що використовує такий стиль, звичайно поводиться агресивно, і для впливу на інших звичайно використовує владу шляхом примуса.

4.Компроміс. Цей стиль характеризується прийняттям точки зору іншої сторони, але лише до деякої міри. Здатність до компромісу високо цінується в управлінських ситуаціях, тому що це зводить до мінімуму недоброзичливість і часто дає можливість швидко розв'язати конфлікт до задоволення обох сторін.

5. Вирішення проблеми. Даний стиль - визнання розходження в думках і готовність ознайомитися з іншими точками зору, щоб зрозуміти причини конфлікту і знайти курс дій, прийнятний для всіх сторін. Той, хто користається таким стилем не намагається домогтися своєї мети за рахунок інших, а скоріше шукає найкращий варіант вирішення конфліктної ситуації.

Отже, можна вважати, що міжособистний стиль до управління конфліктами є принаймні неадекватним справжньому значенню конфліктів, яку виконують, і тому існує потреба у формуванні певної системи управління конфліктами, переосмислення їхнього значення на практиці. Також абсолютно зрозумілим є те, що керівники не обирають найефективнішого стилю керівництва для управління конфліктами, яке відповідало б найефективнішому стилю керівництва.

Уміння керувати конфліктом є вирішальним для менеджерів. Після завершення конфліктів по вертикалі в 28 % випадків підвищується якість індивідуальної діяльності керівника. Конфлікт змушує службовців інтенсивно спілкуватися один з одним, знати один одного трохи більше. При цьому члени колективу починають краще розуміти своїх колег, стають більш чутливими до проблем інших людей. І нарешті, люди оцінюють необхідність розуміння норм і бажань іншого й неможливість бути вільними від суспільства, знаходячись у ньому.

Таким чином, змінивши відношення до конфліктів практично означає змінити погляд на життя. Спробуйте по-новому глянути на конфлікти, і ви зможете впевнено й навіть творчо знаходити з них вихід. Зіштовхнувшись зі складною ситуацією, ми іноді проявляємо себе не із кращої сторони - починаємо плекати свої труднощі замість того, щоб спробувати з ними впоратися.

У важких ситуаціях не завжди потрібно шукати бездоганний розв'язок. Такий пошук не тільки може поставити нас у безвихідне положення, але й сам по собі може виявитися недоцільним.

Погляд на проблеми, у тому числі й на конфлікт, як на щось позитивне може виявитися корисним: він здатний перетворити ваше мислення й допомогти знайти розв'язок.

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА

Пипа Ю.О., студ. 3 курсу ФЕІМ, спец. «Менеджмент»
Научний керівник: к. е. н, доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Баценко Л.М.

На сьогодення виникає необхідність посилення соціокультурних тенденцій. У зв'язку з цим необхідна радикальна зміна концепції управління, яка направлена на окремі процеси в організації, де доцільно використовувати технологічні процедури, орієнтовані на людину з її системою цінностей, поглядів, переконань, традицій.Такою сучасною концепцією стає організаційна культура, яка завдяки своїй феноменальності є ідеологією управління, яка охоплює всі сфери життєдіяльності підприємства.

Актуальність даної теми зумовлена просуванням українських компаній на світовий ринок. Організація функціонує і розвивається, як складний організм. Постійно піддаючись впливу з боку зовнішнього середовища пристосовуючись до змін.

Сучасна організація повинна мати здатність формувати і накопичувати потенціал, який може забезпечити не тільки своєчасну і адекватну реакцію на дії зовнішнього середовища, але і дасть можливість активно змінювати навколишню дійсність, ефективно управляти функціонуванням і розвитком численних елементів і підсистем організації. Цей "життєвий" потенціал діяльності організації забезпечує організаційна культура: те, заради чого люди стали членами організації; те, як будуються відносини між ними, які принципи і методи виконання робіт використовуються в діяльності організації. Це обумовлюється не лише розбіжністю між організаціями, а й визначає успіх її функціонування та виживання в конкурентній боротьбі. У будь-якій організації існує діалог між людьми, носіями організаційної культури, з одного боку, і культури, що впливає на поведінку людини, з іншого.

Вивченням даної проблеми займалися такі вчені, як: М. Маскон, Ф.Харріс, Р.Моран, Е.Шайн, У.Оучи, Г. Лэйн, Дж. Дістефано Л.Г. Зайцев, М.І. Соколова, К.С. Камерон, Р.Е. Куїнн та ін..

Пріоритетними в культурі підприємств є організаційні цінності - це предмети, явища і процеси, направлені на задоволення потреб членів організації, які визнаються більшістю її членів. Якщо вони будуть задоволені, то це проявиться і у взаємодії організації з мікромаркетинговим середовищем. Ці цінності є ядром, яке визначає корпоративну культуру в цілому. Завдяки своїй ціннісній основі кожен співробітник усередині організації в межах загальної системи цінностей займає відповідну індивідуальну позицію. Ціннісні позиції змінюються в процесі міжособистої взаємодії і обміну цінностями. Цінності визначають стилі поведінки, стилі спілкування з колегами і клієнтами, рівень мотивованості, активність і багато ін.

Вирішальну роль у керованості компанії, її іміджу та успішності на ринку відіграють корпоративні цінності. Управління системою цінностей без належного опрацьовування призводить до наслідків, здатних знизити ефективність роботи навіть найуспішніших компаній.

В основі корпоративної культури лежать загальноприйняті етичні вимоги до спілкування, нерозривно пов'язані з визнанням неповторності, цінності кожної особи: ввічливість, тактовність, скромність, точність, запобігливість. Від рівня корпоративної культури в цілому залежить імідж організації, який має для неї велике значення. Позитивний імідж підвищує конкурентоспроможність організації, привертає споживачів і партнерів, прискорює продажі і збільшує їх об'єм, полегшує доступ до ресурсів (фінансових, інформаційних, людських, матеріальних) і ведення операцій.

Зрозуміло, що організаційна культура підприємств різних країн має своїособливості. Що ж стосується українських підприємств, то поняття"організаційна культура" ще не зайняло належне йому місце у перелікуважливих категорій, якими оперують керівники. Цілеспрямованомуформуванню організаційної культури не надається великого значення.Основними рисами, що найперше цінуються керівниками у своїх підлеглих, єскоріше виконавчість, аніж ініціативність.

Між керівниками та підлеглимине налагоджуються стосунки, що ґрунтуються на взаємній довірі.

Першочерговим завданням при формуванні організаційноїкультури вітчизняних підприємств повинно бути культивування цінностей,що притаманні розвиненим цивілізованим економічним відносинам - "необходити закон, а враховувати його", " бути чесним у ділових стосунках","нести соціальну відповідальність за результати своїх дій","культивувати ініціативу", "ставлення до працівника як до члена сім'ї"тощо. Ці та подібні цінності дозволять сформувати нову економічнумораль, яка стане стрижнем організаційної культури українськихпідприємств і забезпечить їм необхідні передумови для економічногорозвитку.

Отже, організаційна культура складається з стійких норм, уявлень, принципів та вірувань відносно того, як дана організація повинна і може реагувати на зовнішній вплив, як слід вести себе в організації, який сенс функціонування організації та інше.Організаційна культура може відігравати велику роль у мобілізації всіх ресурсів організації на досягнення її цілей.Тому, менеджмент приділяє велику увагу рішенню питань формування, підтримки та розвитку організаційної культури, як інструмента управління.

ОСНОВНІ ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТЕОРІЇ

Проценко А.В, студ.3 курс, ФЕіМ спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н доцент кафедри менеджмент в галузях АПК Баценко Л.М

Виконання розроблених планів і прийняття відповідних управлінських рішень неможливо здійснити без організації. Для досягнення своїх цілей люди повинні об'єднуватися, отримуючи при цьому додаткові можливості у використанні ресурсів організації. Організація - це процес створення такої структури підприємства, яка надає можливість людям ефективно працювати разом для досягнення загально поставлених цілей. Організація як суспільний інститут давно існує і налічує декілька організаційних теорій, більшість з яких на думку вчених не є досконалими .

За часом опрацювання розрізняють слідуючи організаційні теорії:

1) класичну (ієрархічну) теорію організації;

2) неокласичну (поведінкову) теорію організації;

3) сучасну (ситуаційну) теорію організації.

Класичні організаційні теорії *(*Ф. Тейлор, А. Файоль) широко пропагували використання ефективної діяльності організацій. Але з часом прийшло переконання, що влада далеко не завжди є ефективним інструментом управління організацією. Автори цієї теорії визначили наступні основні риси організацій: загальна ціль чи місія; розподіл праці; координація зусиль; ієрархія повноважень і влади. *Концепція "ідеальної бюрократії*" (М. Вебер), наголошує на тому, що правила, інструкції та процедури, які виправдали себе, мають бути основою для прийняття рішень. Складовими концепції є: розподіл влади; ієрархія влади; система правил; безособовість управління; наголос на посаду. Вебер обґрунтував ідею про три основні форми влади: раціонально-легальну, традиційну, харизматичну. Класична теорія організації займалася практично виключно вивченням структури формальної організації. У його рамках організація розглядали як формальна, як безликий механізм, готовий до отримання конкретного результату (прибутків і інше).

Неокласичні організаційні теорії (Ч. Бернард) В неокласичній теорії є дві школи, направлені на сприйняття повноважень:

- школа людських відносин. Представники цієї школи досліджували переважно проблеми індивідуальної психології робітників організації. Їх зусилля були зосереджені переважно на вивченні поведінки індивідуума в організації, на його мотивації.
- школа організаційної поведінки. Її представники концентрували увагу на вивченні типів групової поведінки, на розумінні організації як складного соціального організму, який знаходиться під впливом певних уявлень, звичок, конфліктів, культурного оточення тощо.

Відповідно до цієї теорії повноваження та обсяг роботи кожного є предметом переговорів з керівником, під час яких підлеглий може відхиляти вимоги керівника і передача повноважень не відбувається. Це ускладнює управління, однак зростає свідомість виконавців і підвищується надійність їхньої діяльності. У цьому випадку розпорядження менеджера можуть узгоджуватися з особистими потребами і можливостями підлеглих, інтересами персоналу.

Ч. Бернардом було запропоновано ряд нових ідей щодо функціонування організацій: делегування влади знизу доверху; теорію сприйняття повноважень; ключове значення інформації в керівництві організаціями; готовність кожного члена організації бути корисним для колективу. Ці ідеї були розвинуті Г.Саймоном, який приділив значну увагу поведінці влади, яка розкриває взаємовідносини керівника і підлеглого. Підлеглий діє за сценарієм, який запропонував йому керівник.

Сучасна теорія організації (ситуаційний підхід в теорії організації) заснований на визнанні того, що в організаційній діяльності не має єдиного правильного шляху. Організація повинна пристосовуватися до умов навколишнього середовища. Неможливо забезпечити створення таких структур, методів, типів організаційного порядку, які були б ідеально пристосовані до будь-якого часу, цілей, цінностей, ситуації. Кожному типу управлінської ситуації, вирішуваних завдань, зовнішнього середовища відповідають свої оптимальні вимоги до стану організації, стратегія і структура.На відміну від класичного та неокласичного підходів сучасна теорія ґрунтується на тому, що не існує найкращої, ідеальної структури або моделі, до якої мають прагнути всі організації. Кращою структурою організації буде така, яка найбільш повно враховує вплив ситуаційних факторів, які характерні для даної організації. До основних ситуаційних факторів, які впливають на формування організаційної структури, сучасна теорія організації відносить такі: технологія; розміри організації; середовище; стратегія.

З вище сказаного можна зробити висновок,що класична теорія організації сформувалася як загальний теоретичний підхід до визначення організаційних параметрів. В центрі уваги неокласичної (поведінкової) теорії організацій знаходиться людина в організації, більш конкретно – соціо-психологічні відношення, індивідуальні та групові взаємозв'язки, децентралізація повноважень тощо. Сучасна теорія розглядає організацію як відкриту систему, яка знаходиться у постійній взаємодії зі своїм зовнішнім середовищем, до якого вона має пристосуватися. Сучасна теорія організації спрямована на вивчення механізмів адаптації організації до свого середовища.

ВПЛИВ ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ НА ПРОЦЕС УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Розметова І.Ю., студ. 3 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Баценко Л.М.

Важливою стороною психічної діяльності людини є емоції.

Емоції можуть істотно впливати на процес діяльності людини. І від них залежить результат виконаної роботи. Ефективність діяльності керівника на 80% залежить від рівня емоційного стану.

Проблемою емоцій займалися: Фрейд, І.Ф. Гербарт, С. Л. Рубінштейн, Є.Д. Хомська, В. М. Сумирно, А.І. Трохачев, В.К. Віллюнас, К. К. Платонов, О. М. Леонтьєв і багато ін.

Емоції - особливий клас психічних станів, які відображають ставлення людини до навколишнього світу, до інших людей, до самої себе та до результатів своєї діяльності.

Емоції як безпосередні, тимчасові переживання якогось більш постійного почуття поділяються на стенічні і астенічні.

Стенічні емоції в процесі праці спонукають працівника до дій, збільшуючи його енергію, в той час як астенічні емоції характеризуються пасивністю, споглядальністю, байдужим ставленням до роботи.

Емоційні процеси забезпечують передусім енергетичну основу діяльності, є мотивами її. Емоції визначають якісну і кількісну характеристику поведінки

Емоційний стан, що виник в процесі діяльності, може підвищувати або знижувати життєдіяльність людини.Емоції поділяють на позитивні та негативні на підставі їх сенсорних або емпіричних характеристик. Але слід пам'ятати, що будь-яка емоція (наприклад, радість, страх) може бути і позитивною, і негативною – в залежності від того, наскільки вона допомагає або заважає адаптації індивіда в конкретній ситуації.

Емоції можуть погіршити сприйняття оточуючого світу або розцвітити його яскравими барвами, повернути хід думок до творчості або меланхолії, зробити рухи легкими та плавними або, навпаки, різкими. Людська поведінка ґрунтується на емоціях, вони активізують і організують сприйняття, мислення та прагнення людини.

У процесі праці і спілкування з іншими людьми у працівника не тільки активізуються пізнавальні процеси, а й виникає особисте ставлення до цілей організації, інших людей, результатів власної діяльності, винагороди порівняно із затратами енергії.

Емоційний стан людини залежить від характеру та інтенсивності актуальної потреби, з одного боку, та оцінки можливості її задоволення — з другого боку. Якщо суб'єктивна вірогідність задоволення потреби велика, то виникають позитивні почуття, у противному разі — негативні. А також, завдяки тому, що будь-яка емоція позитивна чи негативна, людина може судити про досягнення поставленої мети. Позитивна емоція завжди пов'язана з отриманням бажаного результату, а негативна навпаки дає сигнал про невдачі при досягненні мети. Більшість емоційних станів відбивається на особливостях поведінки людини. Наприклад, стан неуважності працівника негативно позначається на продуктивності мислення, сприймання, пам'яті.

Формування готовності до діяльності залежить від рівня вольових якостей людини, вміння керувати своїми почуттями і емоціями, зовнішніми умовами. Водночас оптимізація умов праці, створення сприятливого психологічного клімату, застосування ефективних методів стимулювання праці, включення працівника в розв'язання проблем стратегічного розвитку організації сприяють розвитку і реалізації його творчого потенціалу.

Не більш важливим є застосування навичок емоційного інтелекту для досягнення впливу особистих переконань менеджера, яке має стати колективним, і сприйматися як загальноприйняті. При точній оцінці емоційного стану підлеглих, спираючись на здатність емоційного інтелекту, менеджер має змогу зрозуміти причини поглядів підлеглих і надалі впливати на емоційні почуття з метою сприятливої підтримки цілей менеджера та організації в цілому. Лідер з високим емоційним інтелектом має здатність зароджувати почуття впевненості у підлеглих, у випадку її відсутності, що служить для підвищення рівня колективної ефективності.

Емоціями можна і потрібно управляти. Якщо не брати контроль над своїми почуттями, то вони візьмуть керування на себе, ваші вчинки будуть необдуманими, і ви про них ще не раз пошкодуєте.

Щоб навчитися контролювати свої емоції, необхідна відмінна сила волі, так як тільки усвідомленості і тверезого підходу до своїх відчуттів в різних ситуаціях для управління почуттями не достатньо. Для цього завжди робіть протилежне тому, що вас провокують негативні душевні пориви.

Дослідивши дану тему можна зробити висновок, що емоційний стан людини дійсно має вплив на її діяльність. Для досягнення гарних результатів і ефективності діяльності, людина повинна тримати сої емоції під контролем.

КОНТРОЛІНГ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Сіліч О.С., студ. 3 курсу ФІЕМ, спец. «Менеджмент»
Науковийкерівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Баценко Л.М.

У теперішній час істотним фактором, який зумовлює прийняття неефективних управлінський рішень, є відсутність системи контролінгу.

Проблеми розробки й удосконалення конролінгу в системі управління підприємством знаходить своє відображення в численних працях зарубіжних дослідників, зокрема Є. А. Уткіна,Н. Г. Данилочкина,О. О. Терещенко, Е. А. Ананькина, С. В.Данилочкин, Шарапов О.Д., Дербенцев В.Д., Семьонов Д. Є., М. В. Осовська, О. А., Осовський та багато інших.

Метою даної теми є визначення передумов виникнення, виявлення особливостей та інших важливих аспектів контролінгу.Поняття «контролінг» походить від англійського «tocontrol», яке в економічному розумінні означає управління, спостереження, контроль.

Процес контролінгу складається із встановлення стандартів, вимірювання фактично досягнутих результатів і коригування у тому випадку, коли досягнуті результати суттєво відрізняються від встановлених стандартів.

Функція його - це здатність управління виявити проблеми і відповідно скоригувати діяльність організації до того, як ці проблеми переростуть в кризу. Будь-яка організація безумовно, здатна вчасно фіксувати свої помилки і виправляти їх до того, як вони нашкодять досягненню мети організації.

Контролінг – це одне з найважливіших управлінських завдань. Єдине із завдань, що вище рангом, - це визначення або узгодження мети. Потрібно зазначити: якщо не доводити мету своїх підлеглих, то й нема що контролювати.

У деяких літературних джерелах під поняттям «контролінг» розуміють виключно контроль або управлінський облік. Таке тлумачення є неповним, оскільки і контроль, і управлінський облік є лише окремими функціями контролінгу.

Більшість фахівців з управління підприємством під контролінгом розуміють функціональну систему планування, контролю, аналізу відхилень, координації, внутрішнього консалтингу та загального інформаційного забезпечення керівництва підприємством. Інакше кажучи,контролінг – це спеціальна саморегулююча система методів та інструментів, яка спрямована на функціональну підтримку менеджменту підприємства та включає інформаційне забезпечення, планування, координацію, контроль та внутрішній консалтинг.

Сучасні підприємства, незважаючи на те, великі вони чи малі, практично не можуть обійтися без контролінгу. Адже у виробництві найголовніше - кінцевий виграш, тобто завжди позитивний результат: отримання прибутку, достатній рівень рентабельності. Система контролінгу, яка направлена на підвищення прибутковості роботи, надзвичайно необхідна у сучасному менеджменті. Контролінг є постачальником інформації, необхідної для функціонування системи управління на підприємстві .

Володіючи такою інформацією, керівник може здійснювати моніторинг всієї фінансово господарської діяльності підприємства. На підставі порівняння цільових результатів з фактично досягнутими, робляться висновки про сильні та слабкі сторони підприємства, а також про сприятливі та несприятливі тенденції розвитку зовнішніх умов, в яких працює підприємство. Це призводить до перегляду цільових параметрів: чи оптимальні поставлені цілі в нових умовах, чи зможе підприємство досягнути поставлених цілей з огляду на події, що виникли. На підставі скорегованих цільових параметрів корегується план дій із досягненням цілей, і вже цей новий, переглянутий план втілюється в життя, тобто коло замикається.

Контролінг дозволяє створити високоефективну систему управління підприємством і вирішити завдання його вдосконалення, але за умови розвитку економіки України в напрямі більш ширшого рівня свободи підприємництва; повної заміни державно-соціалістичної системи влади, прояви якої можна бачити ще й сьогодні, оскільки вона характеризується різними ознаками; повного контролю над усіма джерелами прибутку; ліквідації усяких перешкод щодо ведення власного бізнесу, який повинен базуватися на демократичній системі влади, здоровій конкуренції, середньому класі та розвинутому приватному підприємництві.

Отже,контролінг - це якісно нове явище в теорії і практиці управління підприємством. В економічній діяльності підприємств він відіграє надзвичайно важливу роль, так як це концепція, що направлена на ліквідацію «вузьких місць», орієнтована на майбутнє відповідно до поставленої мети і завдань одержання певних результатів. Основне призначення контролінгу полягає в орієнтації системи управління підприємством на досягнення поставлених цілей. Він при цьому забезпечує синтетичний, цілісний погляд на діяльність підприємства в минулому, сьогоденні і майбутньому, комплексний підхід до виявлення і вирішення проблем, що постають перед підприємством.

МІСІЯ, ЯК ВАЖЛИВИЙ ФАКТОР УСПІХУ ПІДПРИЄМСТВА

Соколова А.Р., студ. 3 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Баценко Л.М.

В умовах ринкової економіки конкурентоздатність підприємства визначається виробничим, інноваційним та маркетинговим потенціалом, наявністю висококваліфікованого персоналу, фінансовими можливостями, вибраною системою управління тощо. Однак мало хто з сучасних керівників підприємств замислюється над тим, що основним стрижнем успішного функціонування підприємства є місія організації. Місія деталізує статус фірми і забезпечує напрям і орієнтири для визначення цілей і стратегій на різних організаційних рівнях. Зазвичай, місія розробляється, але найчастіше у вигляді лозунгу або кредо, який виключно орієнтований на зовнішнє середовище і носить здебільшого рекламний характер. При цьому, мало уваги приділяється правдивості проголошених у ній тверджень, не проводиться аналізування діяльності організації в контексті висвітленої в ній інформації, не визначається її вплив на економічні показники підприємства та поточні результати досягнення проголошених у ній постулатів. Від того, наскільки якісно та правдиво сформований її зміст, залежатиме не лише ефективне стратегічне управління організацією, але й репутація підприємства, підтримка та тривалість стосунків його керівництва з діловими партнерами, інвесторами, споживачами тощо. Корпоративна місія повинна бути тим ідеологічним фактором, завдяки якому підвищуватиметься продуктивність праці, зростатиме відданість колективу діяльності компанії, зменшуватиметься рівень браку, порушень трудової дисципліни тощо.

Вивчаючи праці провідних вчених Ф.Котлера, М.Мескона, Аккофа Рассела, Ю.Шарова, М.Дятлова, О.Виханского, О.Кузьміна, Х.Передало, С.Бланка, Д.Коттера, В.Глущенко та ін. і узагальнюючи погляди науковців і практиків, можна трактувати поняття «місія» як: чітко виражену причину існування та функціонування підприємства; комплексну ціль, яка відображає його призначення або стан і спрямована на задоволення інтересів зацікавлених сторін; один з основних інструментів, за допомогою якого можна здійснювати ефективне керівництво, ґрунтуючись на принципах та аспектах корпоративної філософії.

Місія організації забезпечує:

а) відчуття загальності цілі;

б) ясну чітку комунікацію з зовнішнім середовищем;

в) визначення нових напрямків діяльності;

г) чітке формулювання стратегічних цілей;

д) зниження ризику від необдуманих управлінських рішень;

е) мотивацію працівників до ефективного виконання поставлених завдань;

є) ранжування цілей на різних рівнях управління; з) підготовку організації до майбутніх змін;

і) формування корпоративної культури;

ї) визначення намірів організації щодо споживачів, ринків, технології, населення в цілому;

й) публічне повідомлення суб'єктів зовнішнього середовища про стратегію поведінки, переконання та цінності організації;

к) політику зростання та фінансового забезпечення.

Якщо підприємство не знає куди йому рухатись, навряд чи воно буде розвиватись і взагалі успішно функціонувати. Роль місії є визначальною для діяльності підприємства, адже вона є вектором, напрямком розвитку. Уся стратегічна діяльність на підприємстві починається з формулювання місії. Саме на основі місії формується стратегія підприємства, потім стратегічні цілі, які в свою чергу визначають короткострокові цілі та плани. Місія підприємства є також вимірником успішності діяльності. Завдяки місії ми можемо оцінити на скільки успішною була діяльність компанії і чи вона змогла досягти мети своєї діяльності.

Таким чином, вдало формульована місія компанії є вагомим фактором успішної діяльності компанії. Проте, слід зауважити, що є дві передумови, які дозволяють повною мірою використати місію як фактор успіху. По-перше, місія повинна бути сформульована правильно та відповідати конкретному підприємству. По-друге, якщо вже є правильно сформована місія, компанія повинна розвиватись у заданому напрямку. Усі довгострокові та короткострокові цілі та плани повинні ґрунтуватися на місії підприємства, а також потрібно прикладати максимум зусиль для їх реалізації. Запропонований алгоритм дій дозволить підприємству досягти успіху та розвиватись.

З урахуванням вище викладеного, можемо зробити висновок, що цілі будуть значущою частиною процесу стратегічного управління тільки в тому, випадку, якщо вище керівництво правильно їх сформулює, потім проінформує про них підлеглих і стимулюватиме їх досягнення у всій організації.

Отже, на сучасних підприємствах правильно сформульована місія, яка в свою чергу визначає загальний напрям діяльності компанії, є важливим фактором успіху у конкурентній боротьбі в умовах розвитку нової економіки.

ОСОБЛИВОСТІ КОМУНІКАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Юхимчук Г. В., студ. 3 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Баценко Л.М.

Наш час характеризується виникненням і розвитком нових комунікаційних технологій, різноманітністю комунікаційних процесів, що вимагає від майбутніх фахівців, діяльність яких протікає у сфері «людина-людина», готовності до діяльності в нових умовах: критичного сприймання дійсності, уваги до деталей, гнучкості мислення, витримки, толерантності, тактовності, вміння писати інформаційні тексти, вміння зацікавити й переконати співрозмовників тощо. Також однією з важливих умов є управління, адже воно в організації здійснюється через людей. Одним з найважливіших інструментів управління в руках менеджера є інформація, що знаходиться в його розпорядженні. Використовуючи і передаючи цю інформацію, а також одержуючи зворотні сигнали, він організовує, керує і мотивує підлеглих. Багато що залежить від його здатності передавати інформацію так, щоб досягалося найкраще сприйняття даної інформації тим, кому вона призначена.

У процесі комунікації інформація передається від одного суб'єкта іншому. Суб'єктами можуть виступати окремі особи, групи і навіть цілі організації. В першому випадку комунікація носить міжособовий характер і здійснюється шляхом передачі ідей, фактів, думок, натяків, відчуттів або сприйнять, відносин від однієї особи іншому в усній або якій-небудь іншій формі (письмо, жести, поза, тон голосу, час передачі, недомовленість і т.п.) з метою отримання у відповідь бажаної реакції.

Теорія комунікації і комунікативні технології XX століття стали змістом багатьох робіт Г. Почепцова, соціологічний аспект комунікації розглядала В.П. Конецька, комунікацію в професійній діяльності досліджувала А.П. Панфілова, мовленнєву комунікацію – О.Я. Гойхман та Т.М. Надіїна, інформаційний підхід до документної комунікації , а також соціальну комунікацію досліджував А.В.Соколов, О.П.Єгоршин подав класифікацію факторів, які впливають на ефективність комунікацій, О.П.Хміль подав поділ комунікації за формою.

Багато зарубіжних вчених зробили вагомий внесок у розвиток комунікацій, теоретичні праці яких відкрили багато чого справді нового і цінного в способах комунікаційного послуговування. Ними стали: Х. Лассвелл, який запропонував модель за якою комунікація працює, розшукуючи відповіді на п’ять запитань – хто? що говорить? по якому каналу? кому? з яким результатом? Д. Берло, який далі розвиває модель комунікаційного процесу, адресуючи певні проблеми, які впливають на точність у кодуванні/декодуванні, конструкції повідомлення та комунікаційним каналам, Д. Клеппер сформулював певні емпіричні узагальнення, які базувалися на дослідженнях, що масова комунікація, як правило, не працює як необхідна і достатня причина ефектів аудиторії, а скоріш функціонує серед і завдяки зв'язку неперсональних факторів і впливів. Їхні роботи в подальшому помітно вплинули на дослідницьку діяльність теоретиків молодшого покоління.

Комунікаційний процес визначають як обмін інформацією між двома або більше людьми. Основна мета комунікаційного процесу — забезпечення розуміння інформації, що є предметом обміну, тобто повідомлень. Однак сам факт обміну інформацією не гарантує ефективності спілкування людей. У комунікаційному процесі, як правило, виділяють вісім базових елементів: відправник, кодування, повідомлення, канали передачі, декодування, приймач, відгук, зворотній зв'язок. Знання всіх видів комунікацій має важливе значення для маркетологів, менеджерів та керівників підприємства. Адже, щоб здійснювати комунікаційний процес слід дотримуватися певних вимог щодо його організації – послідовності етапів, урахування психології учасників, використання зворотнього зв’язку. Комунікаційні процеси є життєво необхідними джерелами існування як окремих підрозділів так і підприємства взагалі.

У сучасному світі, в умовах системної трансформації українського суспільства, принципового значення набувають комунікаційні процеси. Адже успішна діяльність будь-якого підприємства багато в чому залежатиме від уміння, досвіду керівників при управлінні комунікаційними процесами. Тому, хоч увесь цей процес часто може тривати лише кілька секунд, аналіз цих етапів дозволяє показати де, у яких точках виникають проблеми інформаційного обміну при управлінні таким підприємством у сучасних ринкових умовах.

Для підвищення ефективності комунікацій можна порекомендувати працівникам вирішувати дві проблеми: по-перше, необхідно удосконалювати свої повідомлення; по-друге, слід удосконалювати механізм розуміння того, що інші намагаються передати в процесі комунікації. Можна сказати, що основними методами, які допомагають вирішувати такі проблеми – є регулювання інформаційних потоків; удосконалення зворотного зв’язку на основі: формулювання запитань до слухача в процесі повідомлення, повторення всього або частини повідомлення, застосування різних варіантів викладання однієї і тієї самої інформації; використання емпатії – це спроможність поставити себе на місце співбесідника, врахувати його почуття, особливості характеру тощо; заохочення взаємної довіри; спрощення мови повідомлення; розвиток здібностей ефективно слухати.

УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМ СТАНОМ ПІДПРИЄМТСВА

Проценко А.Ю.,студ. 5 курс ФЕіМ,спец. «Менеджмент організацій та адміністрування»
Науковий керівник:к.е.н., доцент , Дубовик С.Г.

Фінансовий стан підприємства є найважливішою характеристикою його ділової активності і надійності. Він визначає конкурентоздатність підприємства, його потенціал у діловому співробітництві, є гарантом ефективної діяльності, як самого підприємства, так і його партнерів.

Фінансовий стан підприємства – це показник його фінансової конкурентоспроможності, тобто кредитоспроможності, платоспроможності, виконання зобов'язань перед державою та іншими підприємствами. Фінансовий стан підприємства – це комплексне поняття, яке є результатом взаємодії всіх елементів системи фінансових відносин підприємства, визначається сукупністю виробничо-господарських факторів і характеризується системою показників, що відображають наявність, розміщення і використання фінансових ресурсів. Фінансовий стан треба систематично й всебічно оцінювати з використанням різних методів аналізу. Неефективність використання фінансових ресурсів призводить до низької платоспроможності підприємства, і як наслідок, до можливих перебоїв у постачанні, виробництві та реалізації продукції, до невиконання плану прибутку, зниження рентабельності підприємства.Метою управління фінансовими показниками діяльності підприємства є отримання ключових параметрів, які дають об'єктивну та всебічну оцінку його фінансово-господарської діяльності і фінансового стану, дозволяють визначити не лише конкретні шляхи покращення організації фінансової роботи на підприємстві, але й забезпечити інвестиційну привабливість та конкурентоспроможність на ринку.

Основними завданнями аналізу фінансового стану є:

- дослідження рентабельності та фінансової стійкості підприємства;
- дослідження ефективності використання майна (капіталу) підприємства, забезпечення підприємства власними оборотними коштами;
- об'єктивна оцінка динаміки та стану ліквідності, платоспроможності та фінансової стійкості підприємства;
- оцінка становища підприємства на фінансовому ринку та кількісна оцінка його конкурентоспроможності;
- визначення ефективності використання фінансових ресурсів підприємства.

Інформаційною базою для проведення аналізу фінансового стану підприємства є бухгалтерська звітність. Складові фінансової звітності відображають різні аспекти господарських операцій і подій за звітний період, відповідну інформацію попереднього звітного періоду, розкриття облікової політики та її змін, що робить можливим аналіз діяльності підприємства на майбутнє. Отримана із цих джерел інформація опрацьовується, будуються аналітичні таблиці, розраховується система аналітичних показників тощо. На цій основі визначаються оптимальні співвідношення розподілу капіталу підприємства, основні резерви підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції, найприйнятніші джерела фінансування, резерви поліпшення ефективності використання основного та оборотного капіталу, оптимізується організаційна структура тощо.

Першочерговим етапом у покращанні фінансового стану українських підприємств є пошук оптимального співвідношення власного і позикового капіталу, яке б забезпечило мінімальний фінансовий ризик за максимальної рентабельності власного капіталу. Оптимізація ліквідності підриємства реалізується за допомогою оперативного механізму фінансової стабілізації – системи заходів, спрямованих, з одного боку, на зменшення фінансових зобов'язань, а з іншого, на збільшення грошових активів, що забезпечують ці зобов'язання. Фінансові зобов'язання підприємство може зменшити за рахунок: зменшення суми постійних витрат (зокрема витрат на утримання управлінського персоналу); зменшення рівня умовно-змінних витрат; продовження строків кредиторської заборгованості за товарними операціями; відтермінування виплат девідендів та відсотків. Збільшити суму грошових активів можна за рахунок: рефінансування дебіторської заборгованості (шляхом факторингу, врахування та дисконтування векселів, форфейтингу, примусового стягнення); прискорення оборотності дебіторської заборгованості (шляхом скорочення термінів надання комерційного кредиту); оптимізація запасів товарно-матеріальних цінностей (шляхом встановлення нормативів товарних запасів методом техніко-економічних розрахунків); скорочення розмірів страхових, гарантійних та сезонних запасів на період перебування підприємства у фінансовій кризі.

Шляхи вдосконалення управління фінансовими показниками діяльності підприємств пропонується здійснювати за двома напрямками:

1. Удосконалення інформаційної бази та модифікація і поглиблення аналізу та оцінки результативних показників. При цьому пропонується поєднати два види аналізу: статичний та динамічний, що дасть змогу отримати об'єктивну оцінку фінансового стану підприємств. Тобто, це дасть змогу оцінити фінансово-економічний стан підприємства не на певну дату, а за певний проміжок часу, а отже, ми зможемо проаналізувати всі фінансові показники діяльності підприємств у динаміці.
2. Зміна значущості розрахункових показників – рентабельності, фінансової стійкості, платоспроможності.

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Вініченко Ю., студ. 5курсу ФЕІМ, спец. «Менеджмент організацій і адміністрування»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Баценко Л.М.

Сучасне українське суспільство характеризується розривом між існуючою моделлю розвитку людського потенціалу та потребами ринкової економіки і демократичного суспільства.

Сучасна модель розвитку людського потенціалу не забезпечує необхідних кількісних та якісних характеристик трудових ресурсів. Наразі існує тенденція до депопуляції, старіння, бідності населення, міграції кваліфікованої робочої сили за кордон, деформації у сфері зайнятості, маргіналізації підготовлених фахівців, незадовільних умов праці, відсутності стимулів до професійного розвитку на більшості підприємств, установ, організацій країни. Закріпленню цих негативних явищ сприяють застарілі форми організації праці та менеджменту, технологій виробництва й технічного оснащення, неадаптованість до ринкових умов, руйнування соціальної інфраструктури.

Проблемним аспектом діяльності будь-якого підприємства є його персонал. Це пов'язано з тим, що поряд з матеріальними, фінансовими та інформаційними ресурсами людські є найважливішими компонентами підприємства. Оскільки за своїм змістом вони суттєво відрізняються від інших ресурсів, то й вимагають відповідно особливої уваги. На відміну від інших ресурсів, чим більше люди залучені до професійної діяльності, тим більше в них накопичується життєвого і професійного досвіду, тим менше часу їм потрібно для якісного вирішення професійних завдань. Тому кадровий менеджмент у такій ситуації набуває особливого значення, оскільки дозволяє реалізувати та узагальнити цілий ряд питань з адаптації індивіда до зовнішніх умов, врахування чинника особистості у побудові системи кадрового менеджменту підприємства.

В рамках такого підходу людина розглядається як важливий елемент капіталу підприємства, а витрати на оплату її праці, підготовку та перепідготовку, підвищення кваліфікації, створення сприятливих умов діяльності – як особливий вид інвестицій.

Кадровий менеджмент, тобто робота з персоналом, перетворився в один із основних обов'язків керівників усіх рівнів і напрямків.

Успіх аграрних підприємств, спрямованих на нарощування обсягів виробництва конкурентоспроможної продукції, забезпечення продовольчої безпеки країни та проведення соціальної політики на селі значною мірою залежить саме від кадрового потенціалу аграрного сектору економіки, рівня підготовки та здібностей керівників і спеціалістів, зайнятих в аграрній сфері.

Результат діяльності багатьох підприємств і накопичений в них досвід роботи з кадрами показує, що формування виробничих колективів, забезпечення високої якості кадрового потенціалу є вирішальними факторами ефективності виробництва і конкурентоспроможності продукції.

Впровадження досягнень НТП у більшості випадків визначається якістю робочої сили і призводить до глибоких змін у трудовій діяльності людини. З'являються нові робочі місця, що потребує для підприємства висококваліфікованих кадрів, які здатні працювати в умовах нових технологій

Кадрове управління повинно бути гарантією процвітання підприємства. Висока якість робочої сили – це лише передумова до високої ефективності виробництва. Для її реалізації необхідно, щоб робота працівників була добре організована, щоб вона відповідала професійній підготовці та рівню кваліфікації персоналу, щоб для працівників були створені відповідні санітарно-гігієнічні умови праці, які забезпечують нормальний рівень її інтенсивності.

Серед основних проблем у сфері кадрового менеджменту, які потребують невідкладного вирішенні є такі:

-невідповідністю державної кадрової політики вимогам трансформаційних процесів;

-недосконалістю законодавчої бази, яка не надає процесам управління персоналом правової обґрунтованості, врегульованості та захищеності, не враховує європейські стандарти в кадровій сфері;

-відсутністю стратегічного спрямування щодо підготовки персоналу відповідно до потреб суспільства;

-невпорядкованістю, слабка функціональна визначеність структур по роботі з персоналом, недостатня кваліфікація персоналу кадрових служб;

-організацією відбору і найму персоналу;

-вивільненням робочої сили;

-повним використанням трудового потенціалу працівників;

-організацією системи навчання і підвищення кваліфікації персоналу.

Шляхи вирішення цих проблем залежать від діючої на підприємствах системи управління персоналом, яка повинна опиратися на відповідну тактику й стратегію кадрового менеджменту.

УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ВИКОРИСТАННЯ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Савченко К. А., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент організацій та адміністрування»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Киричок О.В.

Будучи основною ланкою народногосподарського комплексу, підприємство концентрує в собі всі ресурси виробництва. На підприємстві відбуваються головні економічні процеси, створюється і примножується народне багатство, формується національний доход суспільства, забезпечується рішення економічних і соціальних задач, складаються виробничі і соціальні відносини. У зв`язку з цим об`єктивна оцінка виробничих можливостей підприємств, а також параметрів і характеристик їхнього виробничого потенціалу мають вирішальне значення для прийняття рішень.

Проблемам розвитку та підвищення ефективності використання виробничого потенціалу аграрних підприємств, приділяли увагу такі вчені, як: Андрійчук В.Г., Бай С.І., Воронкова А.Е., Горбонос Ф.В., Ділігенський Н.В., Ковальчук І.В., Краснокутська Н.С., Лапін Є.В., Отенко І.П., Райков А.Н., Семернікова І.А., Спірін В.С., Трофименко А.Н., Федонін О.С., Якушева Е.С. та інші. У їхніх працях ґрунтовно наведено визначення потенціалу, його складових, методів управління потенціалом в умовах підприємства. Втім, аналіз ефективності використання виробничого потенціалу вказує на низький рівень його відтворення за сучасних умов функціонування сільськогосподарських підприємств. З огляду на це виникає потреба у розробці теоретичних рекомендацій, і прикладних аспектів щодо розвитку виробничого потенціалу сільськогосподарських підприємств.

Виробничий потенціал є складною системою можливостей підприємства, і сукупністю його виробничих ресурсів, які дозволяють здійснювати виробничий процес. Головна проблема виробничого потенціалу сільськогосподарських підприємств полягає в тому, що всі його елементи функціонують одночасно і в сукупності. Тобто, виробничий потенціал є системою, причому складною і динамічною, оскільки саме взаємозв'язки між окремими складовими здійснюють безпосередній вплив на його елементи, модифікуючи вихідні властивості і закономірності їх функціонування, сприяючи тим самим переходу потенціалу у якісно новий стан як єдиного цілого, тобто системи вищого порядку. Таким чином, лише з відомих особливостей функціонування окремих елементів виробничого потенціалу неможливо виявити закономірності його функціонування як системи загалом.

Управління ефективністю використання виробничого потенціалу аграрних підприємств вимагає однозначного розуміння сутності поняття «ефективність».

Традиційно під ефективністю розуміють зіставлення прибутку, результатів та витрат. У сучасному економічному тлумачному словнику дається таке визначення категорії ефективності: «ефективність – це відносний ефект, результативність процесу, операції, проекту, який визначається як відношення ефекту, результату до витрат, що його обумовили». Таким чином, ефективність характеризує міру досягнення поставленої мети, результату, але не сам результат, а варіант правильності, точності прагнення до нього.

У сільськогосподарському виробництві земля є головним засобом виробництва. Від характеру і рівня ефективності її використання залежить розвиток продуктивних сил і масштаби сільськогосподарського виробництва. Основним шляхом підвищення ефективності використання землі є послідовна інтенсифікація, оскільки вона, відповідно до незмінної площі, дає можливість збільшити валове виробництво продукції за рахунок збільшення її виходу з одиниці земельної площі. Розв’язання цієї проблеми можливе не лише з додатковими вкладаннями, а й з удосконаленням технології та організації виробництва.

Одним із головних ресурсів сільськогосподарського виробництва є персонал підприємства. Він як певна сукупність працівників підприємства становить ресурс, який залучається для здійснення господарської діяльності. Ефективність роботи персоналу, полягає в досягненні підприємства максимальних результатів при використанні наявної кількості працівників певних професій, кваліфікацій тощо. Відомо, що найбільш узагальненим та універсальним показником , який відображає ефективність використання трудових ресурсів підприємства є продуктивність праці працівників.

Зміна продуктивності праці може позначитися на обсягові виробництва. Тому проблема підвищення продуктивності праці є особливо актуальною в умовах дефіциту трудових ресурсів або недостатності коштів для залучення додаткових працівників.

Темпи виробництва продукції, рівень продуктивності праці в аграрних підприємствах і підвищення економічної ефективності господарської діяльності значною мірою визначаються та залежать від забезпеченості засобами виробництва та рівня їх використання. Тому доцільно, щоб забезпеченість підприємств засобами виробництва була раціональною.

Отже, у ринкових умовах для ефективного функціонування і забезпечення конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств необхідно якісно розвивати всі елементи виробничого потенціалу. Вирішення проблеми вимагає збільшення виробництва валової продукції, за рахунок підвищення продуктивності праці, що в свою чергу забезпечить зростання фінансових надходжень, які будуть направлені на якісний розвиток всіх елементів виробничого потенціалу.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Полозова Л.І., студ. 5 курсу ФЗО, спец. «Менеджмент організацій і адміністрування»
Науковий керівник: доцент Киричок О.В.

Проблемам теорії, методології і практики управління персоналом присвятили велику кількість наукових праць закордонні і вітчизняні економісти: Амоша О.І., Блэк Дж., Браверман А., Дзюба С.Г., Журавльов П.В., ІванцевичДж.М., Колпаков В.М., Лобанов А.А., Михайлова Л.І., Пагрушев В.Д., Поклонський Ф.Ю., Рак М.Г., Синк Д.С., Скударь Г.М., Томпсон А.А., Шекшня С.В. та ін. Однак внаслідок складності й багатоаспектності цієї проблеми в сучасних умовах існують питання, розроблені не цілком.

Управління персоналом як особливий напрямок теорії і практики управління став формуватися на Заході в 60-х рр. XX сторіччя. Передумовою для його виділення послужила корінна зміна ролі людини в рамках сучасного етапу науково-технічної революції. У результаті людина стала розглядатися як важливий вид капіталу підприємства. У цей час ріст конкуренції, удосконалювання технологій, боротьба за споживача і якість продукції (послуг) вимагає роботу з управління персоналом висунути на перший план, перетворити її в одну з основних завдань, що коштують перед керівництвом підприємств і їхніх підрозділів, даючи передумови для розробки і реалізації політики управління персоналом на основі прогнозів розвитку виробництва і зайнятості, аналізу стану і ефективності використання трудових ресурсів.

В умовах ринкової економіки підприємство - це адекватна реакція на швидкі зміни, безупинно мінливі технології і невизначеність середовища. Сучасні ринкові умови, жадають від підприємств збалансованого сполучення людських цінностей, організаційних змін і безперервних адоптацій до змін зовнішнього середовища, а значить - істотних змін у принципах, методах і формах роботи з людиною на підприємстві, іншими словами вимагає створення ефективного механізму системи управління персоналом підприємства.

Людський потенціал, здатність керівника правильно поставити мета і ефективно розпорядитися ресурсами - головний фактор успіху підприємства на ринку. Персонал або трудові ресурси підприємства - це соціально-економічне явище, що відображає сукупність найманих робітників різних професійно-кваліфікаційних груп, зайнятих на підприємстві і вхідних у його обліковий склад, містить у собі виробничий персонал і управлінський персонал (кадри управління - керівники і фахівці-менеджери).

Найманий робітник відрізняється від інших видів ресурсів (фінансових, матеріальних, виробничих) тим, що він має право відмовитися від умов, на яких його збираються використати, вести переговори про рівень оплати праці, переучуватися іншим професіям, брати участь у страйках, звільнятися за власним бажанням, вирішувати, які професії є соціально неприйнятними. У цілому персонал не однорідна субстанція, кожен працівник має індивідуальні мотиви і цінності.

Персонал підприємства, будучи головним ресурсом кожного підприємства, надає руху матеріально-речовинним елементам виробництва, створює продукт, вартість і прибавочну вартість у формі прибутку і тому від якості і ефективності його використання багато в чому залежать результати діяльності підприємства і його конкурентноздатність на ринку.

Зазначимо, що управління персоналом - свідома діяльність по забезпеченню позитивного і запобіганню негативної взаємодії між людьми усередині підприємства, застосовне до всіх сфер зайнятості і спрямовано на досягнення ефективності і справедливості, що спонукує кожного члена підприємства діяти в ім'я здійснення загальних цілей всієї організації .

Управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки розглядає людей як надбання організації, як ресурс, що (як і інші ресурси) треба ефективно використати для досягнення цілей, як джерело невикористаних резервів. Людина - це не тільки витрати, але і фактор доходів, підвищення продуктивності праці, підвищення якості прийнятих рішень і т.д. Співробітники - це активи організації, людський капітал. Це означає менший контроль над співробітниками, але більшу мотивацію і стимуляцію праці.

Від самого співробітника ринок вимагає активних дій. Він більше не є об'єктом якихось прийнятих до нього заходів або особою, якій «спускаються зверху» накази. Він особисто відповідальний за свої результати праці, успіхи і досягнення. Він сам повинен стежити за тим, чи реалізує він ті мети, які сам собі поставив. Причому діє він в ім'я здійснення загальних цілей організації. Це висуває особливі вимоги до структури організації і її політику в області організації праці і створення певних умов праці. І те, і інше повинне залишати місце для розвитку особистої ініціативи.

Таким чином, успіхи чи невдачі ринкових перетворень в економіці України багато в чому залежать від людей, які здійснюють ці перетворення та керують відповідними процесами. І ефективне використання людських ресурсів - безпосередня задача управління персоналом як найважливішої області управління.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Галайда К.В.., студ. 5 курсу ФЗО, спец. «Менеджмент організацій і адміністрування»
Науковий керівник: доцент Киричок О.В.

Дослідження наукової літератури свідчить про багатоаспектність поняття „потенціал". У більшості робіт відзначається важливість вивчення проблем оцінки потенціалу та вказується на існування значних розходжень у визначенні самого поняття потенціалу, його сутності, складу та співвідношення з іншими категоріями.

Вивчення різноманітних аспектів економічного, виробничого й ресурсного потенціалу знайшло своє відображення в роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених – економістів: Вейці В., Струміліна С.Г., Немчінова В.С., Анчишкіна А.І., Репіна І.М, Олексюка О.І., Гладія М.В., Саблука П.Т., Шияна В.Й., Горкавого В.К., Андрійчука В.Г., Олійника О.В., Гуторова О.І., Михайлова Л.І. Так, зокрема, Воблий К.Г. в 1924р. дав таке визначення терміну: „потенціал виробничих сил" – це потенційна можливість країни виробляти матеріальні блага для задоволення потреб населення. Струмілін С.Г. в 1954р. характеризував економічний потенціал як сукупну виробничу силу праці всіх працездатних членів суспільства. Архангельський В.М. в 1983р. визначив потенціал як засоби, запаси, джерела, що є в наявності і можуть бути мобілізовані для досягнення певної мети або вирішення певної задачі. Досліджуючи проблеми сутності потенціалу Олексюк О.І. вказує, що це максимальна можлива сукупність активних і пасивних, явних і прихованих альтернатив (можливостей) якісного розвитку соціально-економічної системи підприємства у певному середовищі господарювання з урахуванням ресурсних, структурно – функціональних, часових, соціокультурних та інших обмежень. На думку М.В. Гладія ресурсний потенціал є сукупною інтегральною продуктивністю промислових і природних засобів виробництва, а також трудових ресурсів, які відображаються показниками виходу валової і товарної продукції на одиницю земельної площі.

Наприкінці 1970 – х, початку 1980 – х р.р. вийшло багато публікацій, які містять різні аспекти поняття „потенціал". У більшості робіт відзначається важливість вивчення проблем оцінки потенціалу та вказується на існування значних розходжень у визначенні самого поняття потенціалу, його сутності, складу та співвідношення з іншими категоріями.

В етимологічному значенні термін „потенціал" походить від латинського potentia й означає „потужність, сила".

Відповідно до визначення великого економічного словника потенціал як економічна категорія становить наявні можливості, ресурси, запаси, що можуть бути використані для досягнення, здійснення будь-чого.

Аналіз публікацій з проблеми формування й оцінки потенціалу виявляє її недостатнє теоритичнеобгрунтування на рівні підприємства. Основна маса публікацій з теорії потенціалів присвячена такій категорії як економічний потенціал підприємства.

Самоукін Л.І. вважає, що економічний потенціал необхідно розглядати у взаємозв"язку з властивими кожній суспільно-економічній формації виробничими відносинами, що виникають між окремими працівниками, трудовими колективами, а також управлінським апаратом підприємства з приводу повного використання їхніх здібностей зі створення матеріальних благ і послуг. У данному визначенні, на наш погляд, підкреслена досить важлива риса економічного потенціалу. Однак, економічний потенціал однаковою мірою залежить від наявності та достатності виробничих сил, для мобілізації яких і виникають виробничі відносини.

Довгий час у вітчизняній економічній науці економічний потенціал підприємства ототожнювався з масштабом діяльності об"єкта, а для його характеристики використовувались поняття розмір підприємства та його виробнича потужність. При цьому під розміром розумілися: виробнича площа, кількість робочих місць, загальна чисельність персоналу, обсяг продукції, сумарна вартість основних фондів, а під потужністю – обсяг продукції в натуральному вимірі. Однак і розмір, і потужність дають лише орієнтоване уявлення про можливості підприємства.

Марушков Р.В. у своєму дисертаційному дослідженні трактує економічний потенціал як „...здатність підприємства забезпечувати своє довгострокове функціонування та досягнення стратегічних цілей на основі використання системи начвних ресурсів"[25].

Таким чином, хотілося б зазначити, що кількість та ґрунтовність досліджень відомих авторів яскраво свідчить про надзвичайну актуальність і перспективність вивчення різноманітних аспектів економічного, виробничого й ресурсного потенціалу. Проте їх різнонаправленість та багатоаспектність потребує узагальнення, особливо в контексті сучасного висококонкурентного сільськогосподарського виробництва.

ОХОРОНА НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА – СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ КОЖНОГО

Морозова В.С., студ. 1 курсу магістратури, ФЕіМ
Науковий керівник: ст. викл. кафедри менеджменту в галузях АПК Драбчук Т.І.

Сьогодні в усьому світі гостро повстало питання про охорону навколишнього середовища, і зокрема, про зменшення усіх видів відходів і сміття та можливості їх переробки.

Соціально відповідальний бізнес в Україні вимагає формування нової, екологічно спрямованої системи корпоративної соціальної відповідальності. Бути соціально відповідальним - означає виробництво екологічно безпечної продукції на основі використання технологій, що не завдають шкоди довкіллю.

У багатьох зарубіжних країнах уже склалося розуміння того, що економічний розвиток повинен припинити активну руйнацію довкілля.

Наприклад, в Німеччині з населення стягуються значні збори, що йдуть на розробку та впровадження новітніх технологій щодо захисту навколишнього середовища. Щодо суспільства в цілому, для німців вже стало звичкою поділ відходів (сміттєві баки поділяються за кольором), покупки і використання енергозберігаючих лампочок чи використання велосипедного транспорту замість машин (що є дуже актуальним також для Нідерландів). Була запроваджена система «Green Dot», суть якої в тому, що виробники і продавці повинні платити додатковий відсоток за продукцію, що виробляють чи купують: чим більше упаковки використовується, тим вищий процент мита за цей товар. Ця розумна система привела до зниження паперу, тонкого скла і металу у виробництві, тим самим зменшуючи кількість сміття, що йде на переробку. Кінцевим результатом стало різке зниження, близько одного мільйона тонн, відходів щороку. Відповідно до законодавства Німеччини, суспільство зобов'язано віднести «особливе сміття», наприклад, батарейки або хімічні речовини, в спеціальний центр переробки.

У Швейцарії розроблені фінансові стимули для зменшення відходів: переробка є безкоштовною, а викидати сміття коштує гроші - кожен мішок сміття повинен мати наклейку на ньому, і за кожну наклейку сплачується один євро. А вивіз сміття обмежується одним разом на тиждень.

Проблема побутових відходів є досить гострою і для України. Основними методами утилізації відходів є термічний метод (сміттєспалювання) та захоронення.

Але, спалювання сміття є небезпечним для навколишнього середовища, оскільки в атмосферу виділяються безліч шкідливих речовин та велика кількість пилу. Це в свою чергу, руйнує гормональну систему людини, призводить до імунодефіциту і ослаблення захисних сил організму, сприяє розвитку жіночих хвороб, зростанню кількості викиднів та дітей-інвалідів.

Отже, існуючі методи переробки відходів, які широко застосовуються в Україні, не відповідають сучасним екологічним вимогам, тому на сьогодні пошук альтернативних шляхів вирішення даної проблеми є достатньо актуальним. Більш того, енергія, що утворюється під час спалювання, може бути використана для отримання пари чи електроенергії. Такі схеми ефективно упроваджені та функціонують у Китаї та країнах Євросоюзу.

Переробники сміття, у свою чергу, стверджують: система переробки сміття в Україні запрацює, якщо зміниться ментальність людей. В Україні підприємства переробляють тільки три групи відходів: ПЕТ-пляшки, скло і папір. У багатьох містах вже давно впроваджена система роздільного збору цих видів сміття. Але українці ще недостатньо цивілізовані, вони звикли кидати у контейнери несортоване сміття.

Таким чином, можна зазначити, що не тільки держава має змінити існуючу систему, а й суспільство в цілому має зробити свій вклад. Це має бути соціальним обов'язком кожного громадянина: почавши з себе, ми можемо запобігти руйнуванню нашого довкілля і залишити нашим дітям та онукам чисте середовище для існування.

Для цього потрібно хоча б навчитися правильно поводитися з домашніми відходами:

- вдома необхідно розділити сміття на дві групи: органічні відходи і решта відходів, які підлягають переробці;

- відходи, які переробляються, потрібно викидати тільки у спеціальні баки. Наприклад, у м. Суми вони жовтого кольору і розташовані поряд зі звичайними баками для сміття.

- бажано купувати якомога менше упаковочних матеріалів наприклад, поліетиленових пакетів чи замість молока в пластикових пляшках - краще купувати молоко в паперових/картонних упаковках.

Для зменшення обсягів відходів необхідно дотримуватись «принципу трьох R»: Reduce (зменшуй споживання), Reuse (використовуй повторно), Recycle (переробляй).

Тобто, саме формування у свідомості наших громадян екологічної культури є однією із важливих умов забезпечення екологічної безпеки нашої країни.

Таким чином, вищезазначене підтверджує, що охорона навколишнього середовища є соціальною відповідальністю кожного з нас.

ЕКОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

Кулик А.В., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: ст.викладач Драбчук Т.І.

Взаємовідносини бізнесу, влади та суспільства частіше за все лежить у площині концепції корпоративної соціальної відповідальності. Мова йде про те, що організації враховують інтереси суспільства, покладаючи на себе відповідальність за вплив їх діяльності на зацікавлені сторони суспільної сфери. Бізнес добровільно проводить заходи, які спрямовані на підвищення якості життя працівників та їх сімей, а також місцевої громади і суспільства в цілому. Все більше набувають актуальності питання екологічної відповідальності бізнесу, що обумовлено загрозою техногенних та екологічних катастроф. Мова йде про добровільну розробку та здійснення компаніями програм природоохоронного характеру – екологічну відповідальність.

Фактично екологічна відповідальність бізнесу є частиною корпоративної соціальної відповідальності. Під екологічною відповідальністю бізнесу розуміють дії, які приносять користь навколишньому середовищу (або зменшують негативний вплив бізнесу на навколишнє середовище), і виходять за рамки того, що компанії зобов'язані робити за законом. Екологічна відповідальність бізнесу включає зобов'язання осіб, що приймають рішення, запроваджувати дії, спрямовані на захист і поліпшення стану навколишнього середовища в цілому, і які також відповідають їх власним інтересам.

Спеціальним інструментом, який дозволив компаніям чітко визначати цілі природозахисної діяльності, досягати їх та постійно вдосконалювати екологічні заходи, стала система екологічного управління (Environmental Management System). Дану систему втілено в стандартах екологічного менеджменту ISO 14000 (Environmental Management Standards), запропонованих Міжнародною організацією стандартизації. Над розробкою цих стандартів працювали понад 50 країн, даний стандарт використовується більше, ніж у 100 країнах. В Україні міжнародні стандарти ISO серії 14000 були прийняті як національні в 1997 році, але, нажаль, їхнє впровадження здійснюється досить повільними темпами.

На даний час екологічне законодавство України представлене кодексами й частковими, окремими (поресурсовими) законами, які регулюють окремі питання охорони довкілля, Указами Президента України й постановами Кабінету Міністрів України, а також відомчими нормативно-правовими документами. Тобто немає єдиного документа, який би чітко визначав концепцію сталого розвитку і межі екологічної відповідальності за скоєння екологічних правопорушень. Оптимальним варіантом впорядкування екологічного законодавства є розробка та прийняття Екологічного кодексу як основи екологічного права. В Екологічному кодексі потрібно чітко виписати завдання національного екологічного законодавства, об'єкти охорони навколишнього середовища, принципи охорони довкілля, а також правовий режим використання та охорони конкретних природних ресурсів.

Також гостро стоїть потреба законодавчої регламентації екологічно безпечного виробництва, адже в Україні нормативно не закріплені такі терміни як «органічний продукт», «екологічний продукт», «біологічний продукт». Для прикладу, використання виробниками формулювання «екологічно чистий продукт» або ж «вирощено в екологічно чистій зоні» лише вводить в оману покупців. Використання таких фраз є не правомірним, оскільки такі поняття не мають під собою законодавчого підґрунтя. У вітчизняному законодавстві існують терміни «екологічно безпечний» та «екологічно збалансований», проте вони не свідчать про якість продукції. Рівень екологічної відповідальності більшості українських виробників залишається досить низьким, саме тому законодавча регламентація екологічного маркетингу може стати ефективним інструментом у стимулюванні екологічно безпечного виробництва.

Ще одним заходом стимулювання екологічної соціальної відповідальності є система екологічної сертифікації. Так, у Голландії та Швейцарії для позначення таких товарів користуються символом «Скандинавський лебідь», у Євросоюзі екознаком є інтернаціональна «квітка». В Україні використовують знак «Екологічно чисто та безпечно», емблемою якого став «Зелений журавель». Всі перелічені системи входять до міжнародної системи екомаркування Global Ecolabelling Network (GEN). До речі, Україна є єдиною з країн пострадянського простору, яку включено до цієї організації.

Важливим напрямком розвитку екологічної відповідальності бізнесу є впровадження концепції «зеленої економіки», що має на меті зниження викидів вуглецевих сполук, підвищення ефективності використання всіх видів ресурсів, а також формуваннями системи відповідності інтересам суспільства.

Таким чином можна констатувати, що соціально відповідальний бізнес в Україні вимагає формування нової, екологічно спрямованої системи корпоративної соціальної відповідальності. Бути соціально відповідальним бізнесменом означає реалізацію бізнесової мети на основі випуску екологічно безпечної продукції, на основі використання технологій, що не завдають шкоди довкіллю. Бізнес-структура завжди функціонує в межах певної території, тому соціальна відповідальність бізнесу має реалізовуватись на основі соціально-екологічного партнерства з територіальними самоврядними організаціями. Посилення екологічної компоненти в системі корпоративної соціальної відповідальності може дати економічні вигоди як для суспільства, так і для бізнес-структур.

КОНЦЕПЦІЯ ЗЕЛЕНОГО ОФІСУ ЯК ПРИКЛАД КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Цимбал О.І., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: ст. викл. Драбчук Т.І.

В умовах глобальної конкуренції підприємства перебувають в постійному пошуку нових альтернативних методів ведення конкурентної боротьби. У цьому протистоянні за репутацію та імідж збільшуються масштаби використання природних ресурсів, що призводить до їх вичерпаності, а також до екологічної катастрофи. Це зумовлює актуальність формування жорстких норм екологічного законодавства, створення дієвих механізмів регулювання та стимулювання екологізації, корпоративної соціальної відповідальності кожної людини по збереженню навколишнього середовища.

На сьогодні для інвесторів та споживачів показники соціальної діяльності підприємства є не менш важливими та актуальними, ніж фінансово-економічні. Адже питання корпоративної соціальної відповідальності значно впливають на вартість бізнесу, його конкурентоспроможність, імідж та репутацію, так само як і стандартні показники економічного зростання. Одним з головних механізмів корпоративної соціальної відповідальності є управління підприємствами на засадах концепції "Зеленого офісу".

"Зелений офіс" – це філософія управління підприємством, що допомагає йому зменшити негативний вплив на довкілля завдяки раціональному використанню ресурсів і енергії та зведенню до мінімуму відходів в результаті його діяльності. Основні принципи функціонування "Зеленого офісу" полягають у екологічному аналізі життєвого циклу власної продукції та продукції постачальників, закупівлі та виробництві екологічно безпечної продукції, енерго- і ресурсоефективності, зменшенні шкідливих для довкілля викидів, а також у повторному використанні і переробці продукції та відходів.

Тенденція екологізації офісних приміщень стрімко набуває популярності поширення в усьому світі та в Україні. Низка соціально відповідальних компаній у нашій країні вже підхопили «зелену хвилю» і активно впроваджують дружні до навколишнього середовища заходи в своїх офісах. Лідерами серед українських організацій по впровадженню принципів ЗО є: ТОВ «Астеліт», компанія «Воля», ВАТ концерн «Галнафтогаз», група компаній «Фокстрот», банк «Надра», ЗАТ «Оболонь», НАСК «Оранта» і ТОВ «Тетра Пак».

ТОВ «Астеліт» є прикладом компанії, яка реалізовує принципи зеленого офісу одночасно із оптимізацією бізнес-процесів шляхом використання інформаційних технологій, які зменшують використання матеріальних ресурсів, а саме: всі програмні рішення, які впроваджуються в компанії, направлені на переведення документообігу в електронний формат, скорочення витрат паперу, економії електроенергії та запровадження відео-конференцій. Ці дружні до довкілля заходи допомагають підвищити продуктивність праці та ефективність внутрішніх процесів компанії, які в результаті підвищують її конкурентоздатність та доходність.

Особливістю програми «Зелений офіс» в компанії «ВОЛЯ» є акцент на просвітництві та інформуванні. З метою підвищення екологічної грамотності та відповідальності у співробітників та створення механізму самоконтролю за використанням ресурсів було розроблено 6-ти етапну інформаційну кампанію з роз'яснення принципів зеленого офісу з їх поетапним впровадженням в щоденну роботу офісу. В усіх шести основних етапах кампанії йдеться про важливість свідомого ставлення працівників до використання паперу, води, електроенергії та інших ресурсів, якими користуються в офісі. На кожному етапі програми працівники засвоюють певні навички, які потім втілюють на практиці, наприклад, використання друку з двох сторін, збір непотрібного паперу в певному місці. В деяких офісах компанії в якості мотивації технічний персонал має можливість зараховувати до заробітної плати гроші, виручені від здавання макулатури.

У програму «Зелений офіс» ВАТ «Концерн Галнафтогаз» включила такі елементи: збереження ресурсів, сортування відходів, інформаційна кампанія та роз'яснювальна робота серед співробітників, клієнтів та партнерів, впровадження принципів «Зеленого офісу» в систему закупівель, зменшення впливу на довкілля від транспорту.

Західні країни займаються популяризацією «зеленого життя» вже давно. США, Канада, Великобританія, Австралія, Китай активно беруть участь в екологічних рухах. До компаній-лідерів по впровадженню екологічно дружніх принципів відносять таких гігантів, як: Yahoo, Adidas, Canon, Xerox та ін. Також важливо відзначити активну підтримку цих принципів серед зарубіжних університетів.

Отже, корпоративна соціальна відповідальність, і концепція «Зеленого офісу» зокрема, передбачає комплексний підхід до підвищення ефективності управління підприємством і мінімізацію ризиків, в умовах динамічного середовища, і дозволяє отримати підприємству такі конкурентні переваги, як зміцнення бренду, підвищення продуктивності праці, зменшення адміністративних витрат, зростання іміджу підприємства, збільшення прибутковості завдяки підвищенню ефективності управління підприємством, збільшення обсягів продажу, зменшення репутаційних ризиків, підвищення інвестиційної привабливості, забезпечення лояльності персоналу, споживачів, місцевої й центральної влади.

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТРАХОВОГО БІЗНЕСУ

Ганніч О. А., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Маркетинг»
Науковий керівник ст. викладач Драбчук Т. І.

КСВ – це систематична праця з покращення репутації компанії. Соціально - відповідальна компанія - це така компанія, яка є сучасною, сильною та уважною до соціально - політичних процесів, які відбуваються у світі. Зазвичай в якості причин корпоративної соціальної відповідальності наводять два аргументи: моральний та економічний (або self-interest – власна зацікавленість).

Ефективність страхового бізнесу, як і будь-якого іншого, відображається у показниках прибутковості, а також в зростанні ринкової вартості компанії (ринкової капіталізації). Серед західних дослідників більшу підтримку знаходить думка, що КСВ позитивно впливає на прибутковість і капіталізацію, однак, негативний вплив є більш очевидним: витрати на заходи щодо корпоративної соціальної відповідальності не приносять прибутків.

Сама сутність багатьох видів страхування дає можливість страховикам реалізовувати політику КСВ, стимулюючи інші види бізнесу до більш соціально відповідальних стратегій. Це пов'язано з тим, що чим більше ризик настання страхового випадку, тим вище премія за договором страхування. Тому застосовуючи підвищені тарифні ставки для соціально безвідповідальних компаній і об'єктів страхування, і знижені – для відповідальних, можна стимулювати впровадження CSR в інших економічними методами.

Як свідчать статистичні дані, ринок страхових послуг залишається найбільш капіталізованим серед інших небанківських фінансових ринків. Загальна кількість страхових компаній станом на 31.12.2013 становила 442, у тому числі СК "Life" – 64 компанії, СК "non-Life" – 378 компаній). Для life-страхування більш характерним є фокус на суспільстві: соціальних питаннях, людському розвитку, та відповідальному інвестуванні. Отже, основна відмінність між life- і non-life страхуванням при здійсненні політики КСВ пов'язана насамперед з самим об'єктом страхування, і проявляється як в соціально відповідальних інструментах діяльності цих компаній, так і в безпосередньому фінансуванні конкретних заходів.

Основними напрямами КСВ в страховій компанії є: відповідальні практики по відношенню до персоналу; добросовісна ділова практика; добросовісна практика по відношенню до споживачів; добросовісна діяльність по відношенню до держави.

Як свідчить практика найбільших американських страхових компаній (21st Century Insurance; Aetna; Aflac; Alleghany Corporation; Allied Insurance; Allstate тощо), КСВ дозволить знизити витрати, операційні ризики, збільшить виручку, стимулюватиме інноваційний розвиток, покращить репутацію.

Що стосується України, то однією із найбільш соціально свідомих страхових компаній в Україні є НАСК «Оранта». У 2008 р. вона заявила про свою прихильність до КСВ, коли підписала Глобальний договір ООН. Одним із напрямів діяльності в даній сфері є благодійність та підтримка українського спорту. З 2004р.компанія реалізує програму «Зелений офіс», згідно з якою офіси були обладнані з використанням енергозберігаючих технологій. У липні 2010р. «Оранта» приєдналась до «Клубу А4», метою якого є використання офісного паперу для його вторинної переробки. У 2010р. «Оранта» виступила страховим партнером "Zero Emissions Race" (гонка з нульовими викидами). Це кругосвітня подорож на екологічно чистих автомобілях, яка тривала 80 днів. У цьому заході брали участь команди Німеччини, Австралії, Південної Кореї, Швейцарії.

Однак жодна компанія, у тому числі й страхова, не акцентує увагу на КСВ як дотриманні принципів добросовісної конкуренції, виконанні всіх та у повному обсязі зобов'язань, в тому числі й перед державою, балансі між робочими обов'язками та особистим життям співробітників. Таким чином, ми бачимо суто демонстративні форми КСВ, в той час як розуміння соціальної відповідальності як невід'ємної складової бізнес-середовища, поки що відсутнє.

Рівень усвідомлення КСВ в Україні на досить низькому рівні. Компанії фінансового сектору відчувають на собі ще меншу соціальну відповідальність, аніж підприємства реального сектору економіки, не існує єдиного органу, центру, загальноприйнятих нормативів для оцінки рівня соціальної відповідальності. Згідно рейтингів окремих бізнес-видань, за минулий рік лише 2 українські страхові компанії можна вважати соціально відповідальними (вищезгадана «Оранта» та «Лема» (м. Харків), яка прийняла рішення про перестрахування ризиків, пов'язаних із будівництвом станції очищення стічних вод у ліванському місті Рас Набі Юнес. Компанія взяла у перестрахування 5% від суми страхового покриття, що становить 12,9 млн. євро. Договір страхування будівельно-монтажних ризиків підписано на строк 3 роки, що включає 2 роки будівництва станції й рік її гарантійного обслуговування).

Отже, імперативом сучасного страхового бізнесу стало дотримання політики корпоративної соціальної відповідальності (КСВ). Водночас не можна сказати, що КСВ зменшує первинні цілі компанії (прибутковість і зростання капіталізації). Пожертвувавши частиною прибутків в короткостроковому періоді, страхова компанія виграє в середньо - та довгостроковому за рахунок декількох каналів впливу на стейкхолдерів (груп впливу). Тобто КСВ є складовою довгострокової стратегії на страховому ринку, орієнтованої на стратегічні цілі, а не на швидкий прибуток.

ПЕРЕШКОДИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

Деменко А. В., студ. 5 курсу ФЕіП, спец. „Облік і аудит”
Науковий керівник: ст. викл. Драбчук Т.І.

Сьогодні на етапі розвитку українського бізнесу між багатьма підприємствами постає актуальне питання: „ Чи дійсно необхідна соціальна відповідальність для розвитку підприємств та як вона впливає на розвиток їх бізнесу? ".

Дослідження питання соціальної відповідальності бізнесу в Україні набуло актуальності порівняно не так давно. Серед вітчизняних науковців, які займалися вивченням цього питання можна виділити: І. Акімова, О. Василик, Г. Назарова, Г. Попович, О. Філіпченко, А. Чухно та ін.

Соціальна відповідальність бізнесу – це добровільний внесок бізнесу в розвиток суспільства в соціальній, економічній і екологічних сферах, зв’язаних з основною діяльністю підприємства або тими, що виходять за рамки певного мінімуму.

В останні роки соціальна відповідальність бізнесу зробила значний крок у своєму розвитку. Було розроблено багато соціальних програм підприємств, запропонована велика кількість рекомендацій щодо розвитку СВБ на підприємствах України.

Але незважаючи на те, що соціальна відповідальність бізнесу набула значної обізнаності серед українських підприємств існують перешкоди, які заважають її розвитку. До них можна віднести: недосконаліть законодавчої бази, яка не дає реальних стимулів для проведення цієї політики; необхідність створення та утримання окремих структурних підрозділів по СВБ; відсутність достатнього фінансового забезпечення; нездатність або неможливість визначити економічний ефект від соціальних програм; відсутність відповідної підтримки з боку держави у вигляді податкових пільг, різноманітних фінансових заохочень та роз'яснювальної роботи; відсутність системи інформування суспільства про соціальні та благодійні проекти, про інвесторів соціальних програм; політична нестабільність та невпевненість бізнесменів у завтрашньому дні; відсутність повного розуміння компаніями сутності СВБ (не тільки як спонсорства та благодійності, а як стратегії, що охоплює всю компанію і визначає те, як вона діє, інвестує кошти і будує відносини з партнерами); відсутність дієвої системи морального та матеріального заохочення соціальної відповідальності суб’єктів бізнес-структур, розвинутого почуття відповідальності перед людьми і соціумом за її результати, поваги до законів держави і прав людей, турботи про навколишнє середовище.

Але незважаючи на те, що існують перешкоди розвитку соціальної відповідальності бізнесу у нашій країні, можна назвати активних учасників Глобального договору ООН щодо СВБ в Україні: Carlsberg Group, Брітіш Еірвейс Україна, Туристична Компанія Бітско, Кока-Кола Бевериджиз Україна, Банк „Надра”, ВАТ „Київстар”, Київський Завод Вуглекислоти, Комерційний банк соціального розвитку „Укрсоцбанк”, ТОВ „НІССАН Мотор Україна”, ТОВ „Тетра Пак”, Корпорація НІКО, С. К. Джонсон Україна, Сіменс Україна, Група компаній „Воля”, ООО „Макдональдз Юкрейн” Група Компаній „Фокстрот”, корпорації „Оболонь”, ООО „Макдональдз Юкрейн”

На сучасному етапі для становлення ідеї соціальної відповідальності бізнесу в Україні насамперед необхідно:

- формування законодавчої бази, яка забезпечить зацікавленість бізнесу у впроваджені соціальних програм, а також нормативно-правових актів, які стимулюють розвиток соціальної відповідальності бізнесу ;
- створення партнерської мережі, в рамках якої учасники отримують широкі можливості для просування корпоративної репутації на регіональному та макроекономічному рівнях;
- впровадження методологічних основ надання допомоги у плануванні та реалізації конкретних соціальних проектів та програм, реалізації корпоративних систем соціальної відповідальності;
- надання пільг по податках, зборах, орендній платі та інших платежах підприємствам і організаціям, які займаються спонсорською та благодійною діяльністю;
- застосування економічних та інших санкцій до тихий, хто діє на шкоду соціальним інтересам територіальної громади;

Таким чином, ми повинні зрозуміти, що результативність соціально - економічних реформ та поширення в країні соціальної відповідальності бізнесу залежить від стратегічного розуміння владою одного факту: економічна та соціальна політика залежать одна від одної взаємно. Деякі політики та бізнесмени вважають, що вирішення питань розвитку економіки має стояти на першому місці, найкращі ресурси мають віддаватися їй, а на соціальні потреби використовувати те, що залишилося. Принципово помилкова ідея. Економіка в принципі не зможе зростати, якщо всередині країн не купуватиметься її продукція, а бізнес не буде зацікавленим у проведенні соціальної політики та подоланні соціальних проблем. Тому саме реалізація соціальних заходів українськими компаніями дасть змогу підвищити не тільки рівень корпоративної культури самого об’єкта, а і рівень життя населення в цілому. Подальше посилення соціальної позиції бізнесу просто необхідне в умовах кризового періоду, а соціальна відповідальність має широкий спектр проблем, шляхи вирішення яких потрібно шукати негайно.

СПІВПРАЦЯ БІЗНЕС-СТРУКТУР З НЕУРЯДОВИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ

Пальощенко Н.М., студ.5 курсу, ФЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: ст. викладач Драбчук Т.І.

Неурядова організація (НУО) – це громадське об'єднання індивідів або груп, яке бере участь у суспільній діяльності. Міжнародні неурядові організації поширюють свою діяльність за межі державних кордонів. Найвідоміші правозахисні НУО: Amnesty International (Міжнародна адміністрація), Human Rights Watch (Нагляд за правами людини), International Commission of Jurist (Міжнародна комісія юристів), і Minority Rights Group (Група захисту прав меншин).

За визначенням Світового банку, НУО – це приватні організації, які ведуть діяльність, спрямовану на полегшення страждань людей, відстоюють інтереси бідних, захищають оточуюче середовище, надають основні соціальні послуги чи здійснюють розвиток громад.

Сьогодні в Україні зареєстровано близько 20 тисяч об'єднань громадян, які є неурядовими організаціями. Стаття 3 Закону України «Про об'єднання громадян» визначає громадську організацію як «об'єднання громадян для задоволення та захисту своїх законних соціальних, економічних, творчих, вікових, національно-культурних, спортивних та інших спільних інтересів», а стаття 20 гарантує право «представляти і захищати свої законні інтереси та законні інтереси своїх членів (учасників) у державних та громадських органах».

За останні 15 років партнерство між громадськими організаціями і бізнесом набуло значного розвитку. Міжнародні організації, що спеціалізуються на економічному розвитку, визнають важливість міжсекторного партнерства, в тому числі партнерства між громадськими організаціями та бізнесом, в поширенні концепції сталого розвитку. В грудні 2005року Генеральна Асамблея ООН прийняла резолюцію «На шляху до глобального партнерства», мета якої – «збільшити внесок громадських організацій, суспільства, приватного сектору та інших груп заінтересованих сторін» за допомогою глобального партнерства. Дана резолюція закликає до партнерства між секторами в наступних сферах: залучення нових інвестицій і політика зайнятості; охорона здоров'я; використання природних ресурсів та екологічний менеджмент; енергетика; сільське господарство.

Інша установа, що сприяє співпраці між бізнесом і громадськими організаціями, Світовий банк. Він заснував мережу «Бізнес-партнери задля розвитку», в рамках якої певні проекти втілювались із залученням бізнесу і громадських організацій.

Основними типами партнерства між громадськими організаціями є:

1.Філантропія: найбільш традиційна форма партнерства, найчастіше зустрічається у стосунках між бізнесом та НУО. Цей вид партнерства передбачає односторонню передачу ресурсів від бізнесових компаній до організацій «третього сектору».

2.Взаємний обмін: передбачає партнерство, в рамках якого стосунки між бізнесом і НУО ґрунтуються на обміні ресурсами для певних заходів.

3.Стратегічне партнерство: стратегічні партнери працюють над спільною проблемою, що потребує вирішення. Цей вид партнерства робить партнерів більш залежними один від одного, і вдала робота за такого типу партнерства можлива, лише якщо налагоджено обмін ідеями, ресурсами і зусиллями.

4.Корпоративне волонтерство: залучення працівників бізнесових компаній до роботи в громадських організаціях або громаді. Персонал компанії зазвичай виконує волонтерську діяльність у робочий час, оплачуваний компанією. Також група працівників може допомагати у реалізації проекту громадської організації – така робота буде корисною як для компанії, так і для НУО, оскільки дасть можливість згуртувати працівників компанії і прискорить процес впровадження проекту громадською організацією.

Партнерство з неурядовими організаціями може відігравати значну роль у забезпеченні якості політики компанії в сфері КСВ. Корпорації поступово переходять від благодійних проектів до повноцінної участі в житті громади. Багато компаній дійшли висновку, що таку політику краще реалізовувати, співпрацюючи з місцевими НУО. Наприклад, охорона навколишнього середовища є добрим ґрунтом для успішного партнерства: громадські організації мають безпосередній доступ до членів громади, можуть легко визначити потреби громади і володіють професійним досвідом для задоволення таких потреб. Завдяки досвіду роботи з громадою, в НУО вище рівень довіри серед населення, вони можуть стати своєрідним мостом між бізнесом і громадами, в яких компанії бажають працювати.

Отже, для неурядових організацій бізнес-структури є насамперед джерелом фінансової і матеріальної допомоги, рідше - партнерами у виконанні певної діяльності або джерелом додаткового досвіду. Однак, за результатами дослідження функціонування неурядових організацій України, проведеного у вересні 2010 року, більшість опитаних представників організацій (85%) вважають, що рівень співпраці між неурядовими організаціями і бізнес-структурами є низьким. Такий високий показник може свідчити як про об'єктивно низький рівень співпраці, так і про розуміння неурядовими організаціями важливості цих зв'язків та усвідомлення потенційних переваг співробітництва.

ПСИХОЛОГІЯ ІНТЕЛЕКТУ

Щербак О.Г., ст. викл. кафедри менеджменту в галузях АПК

Психічні процеси утворюють структуру інтелекту людини. Інтелект як розуміння, розсудок, осягнення розумом являє собою систему розумових операцій з образами, символами, знаками, об'єднану певним когнітивним стилем та стратегією розв'язування задач, розумову здатність, здібності.

Інтелект – це певний ступінь здатності людини розв'язувати завдання і проблеми відповідної складності. З цих позицій можна вести мову про рівень розвитку інтелекту. Він може бути високим, середнім і низьким. Або початковим, низьким, середнім, досить високим і високим.

Жак Піаже вважав однією із важливих функцій інтелекту взаємодію з навколишнім середовищем через адаптацію до нього, тобто вміння орієнтуватися в певних умовах і відповідно будувати свою поведінку. Адаптація складається з двох взаємозалежних процесів: асиміляція – пристосування ситуації через зміну умов до людини, її індивідуального стилю розумової діяльності; акомодація – пристосування людини до мінливої ситуації через перебудову стилю мислення.

За Векслером, інтелект – це загальна здібність людини діяти цілеспрямовано, мислити раціонально, ефективно функціонувати в навколишньому середовищі.

Іноді під інтелектом розуміється або добре розвинений розум (розумові властивості), або ж мислення людини чи її розумна поведінка або здібності до навчання.

Згідно теорії С.Рубінштейна, інтелект – це тип поведінки людини («розумна поведінка»). Ядро інтелекту складає здатність людини виділити в ситуації суттєві властивості і привести свою поведінку у відповідність до них. Тому інтелект розглядається: як здатність пізнавати навколишній світ; як спосіб регуляції поведінки на основі цього пізнання.

Інтелект є найскладнішим, найбільш рівневішим новоутворенням людської психіки. Система пізнавального інтелекту включає в себе: систему пізнавальних психічних процесів, за допомогою яких людина пізнає навколишній світ і відображує його. В цій системі три базових блоки: увага, пам'ять, мислення. Тому шлях пізнання – це є пізнання від відчуттів до абстрактного мислення; блок оцінки ситуації; прийняття рішення; регуляція поведінки.

Інтелект особливо важливий в нестандартних ситуаціях як символ навчання людини всьому новому. Отже, інтелект – це система психічних процесів, які забезпечують реалізацію здатності людини оцінювати ситуацію, приймати рішення і відповідно до цього регулювати свою поведінку.

В психології виділяють поняття загального інтелекту і двох підструктур – вербальної і невербальної. Загальний інтелект – складна інтегральна якість (риса), певний синтез властивостей психіки, який забезпечує в сукупності успіх будь-якої діяльності. Вербальна підструктура – це новоутворення, функціонування якого здійснюється в словесно-логічній формі з опорою на знання.

Невербальна підструктура – новоутворення, функціонування якого пов'язане з розвитком наочно-дійового мислення з опорою на зорові образи і просторові уявлення.

Найбільший інтерес складає визначення структури інтелекту. Вона залежить від ряду факторів: віку, рівня освіти, специфіки професійної діяльності, індивідуальних особливостей і т.д. Тому виділяють інтелект науковий, професійний, життєвий, сімейний, політичний, соціальний, загальний тощо.

Процес інтелектуального розвитку дорослої людини неоднорідний, і характеризується рядом підйомів і спадів, змінами акцентів в середині системи пізнавальних психічних процесів (дослідження О.І.Степанової). Виділяють такі основні періоди інтелектуального розвитку:

1. 18-25 років – досить часто відбувається зміна підйомів і спадів, через 1-2 роки, нестійкість і активна перебудова мислительських функцій;
2. 26-35 років – підвищення стійкості, деяке зменшення рівня мимовільної пам'яті, збільшення довільної уваги, загальний підйом рівня розвитку рівня інтелекту за рахунок підвищення активності практичного мислення, формування індивідуального стилю мислення і розумової діяльності.
3. 36-40 років – посилення цілісності інтелекту, зрілість судцем, мудрість.
4. після 40 – підвищення розвитку вербального інтелекту, який протистоїть процесу старіння і послаблення інтелектуальних функцій.

В подальшому житті по мірі накопичення життєвого досвіду і професіоналізму збільшується вплив індивідуального стилю розумової діяльності на інтелектуальний розвиток людини.

Тому, крім пізнавального виділяють інтелект професійний – спрямований на спеціалізацію в діяльності, а також соціальний – вміння налагоджувати між особові відносини, знаходити раціональний вихід із ситуації.

Отже, для формування сучасного творчого спеціаліста важливим є всебічний розвиток інтелекту, а не лише його вузька спеціалізація. Тому людина повинна прагнути до розвитку найбільш слабких сторін опираючись на сильні.

ПЕРЕГОВОРИ ЯК ФОРМА ДІЛОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Заболотна Т.М., ст. викладач кафедри менеджменту в галузях АПК

Можна без перебільшення сказати, що вміння знаходити спільну мову та домовлятися є запорукою успіху практично в будь-якій діяльності. В кожному аспекті нашого життя – в політиці, в бізнесі, в соціальній або інших сферах відчувається та реалізується потреба в переговорах.

Починаючи з 60-х років минулого століття в усьому світі почали встановлюватися нові принципи економічних відносин, що засновані на ідеї співробітництва та персональній значущості кожної людини. Саме за таких умов переговори виступають не тільки формою, але й суттю економічних відносин, головним способом розв'язання проблем і протиріч. Ідеологія переговорів стає провідною в економічній свідомості ділових людей.

Переговори – особливий різновид людської діяльності, що веде до ефективного залагоджування розбіжностей з максимальним урахуванням інтересів кожної сторони. Переговори постають не просто способом розв'язання проблеми або прийняття рішення, а й можливістю знаходження загальних умов, які сприяють досягненню мети учасників переговорного процесу.

Переговори завжди здійснюються як процес, який умовно можна розділити на три етапи: підготовка до переговорів, безпосереднє ведення переговорів, аналіз (обговорення) результатів переговорів. Переговорний процес являє собою настільки складну форму роботи, що його ефективне виконання виявляється можливим тільки при правильній організації спільних зусиль багатьох людей. Саме такий вид співробітництва допомагає досягати бажаних результатів у досить короткі строки.

На жаль, більшість людей вести переговори не вміють. Вони нестерпно ставляться до чужої позиції, погано слухають інших, намагаються нав'язати свою думку, часто переводять розмову у сварку і псують взаємини та настрій один одному. Тому ще на етапі обговорення проблеми доцільно дотримуватись певних правил, які полегшують розуміння співрозмовника та дають змогу обмінюватись інформацією. Це – уважно слухати, намагатися перейти від монологу до діалогу, давати можливість співрозмовникові спокійно висловити свою думку, подавати інформацію чітко, коротко й послідовно, добирати способи й засоби аргументування залежно від індивідуальних особливостей співрозмовника. Аргументуючи свою позицію, доцільно навести цифрові дані, факти, виявити суперечності, розглянути їх, вилучити висновки по частинах. Аргументи треба наводити впорядковано, використовуючи правила та закони логіки, підкріплюючи логічні апеляції емоційними.

Під час переговорів люди поводяться по-різному і, готуючись до них, намагаються не лише пізнати психологію партнерів, а й манеру їхньої поведінки. Вести переговори потрібно дотримуючись етичних норм: чесно, справедливо, на рівноправних умовах. З погляду етики гарантом виконання досягнутої угоди можуть бути такі якості учасників переговорів, як довіра та чесність. Про довіру між партнерами свідчать точне оперування фактами, об'єктивне інформування про події, дотримання обіцянок. Механізм довіри створює умови для сприйняття інформації, завдяки чому вона виконує творчу функцію щодо особистості об'єкта впливу. На рівні з довірою етичною основою угоди є ідея справедливості. Кожний учасник має керуватися таким принципом: ставитися до інших так, як ви би хотіли, щоб вони ставилися до вас. Саме на це слід зважати, якщо сторони зацікавлені у встановленні міцного ділового й довготривалого партнерства. При такому підході прийняту угоду буде успішно реалізовано.

Для досягнення успіхів у переговорах особливе значення має те, яке враження справлять учасники один на одного. Не можна забувати про одяг, приміщення, умови проведення переговорів. Крім того, переговорний процес потребує від учасників володіння психологічними механізмами, які стимулюють їх активність. Психологічна підготовка дає змогу усвідомити свої почуття, емоції. Ставлення учасників переговорів до переговорного процесу також може бути різним: в одних випадках зорієнтованим на отримання результату за будь-яку ціну, в інших – на продовження партнерських відносин. Іноді думають, що позитивний результат переговорів – це перемога одного й поразка іншого. Проте, завдяки дослідженням психологів багато хто розуміє, що найкращий вихід із ситуації, коли певний виграш має кожна сторона.

Поєднання в ділових переговорах міжособистісного спілкування та обміну інформацією пред'являє високі вимоги до комунікативних і професійних здібностей членів делегації. Хоча б хтось один у ній повинен уміти вчасно поставити потрібне запитання, тактовно зупинити обговорення, перевести розмову в іншу площину, зняти емоційну напругу тощо. Не менш важливе уміння максимально точно, ефективно і лаконічно викласти суть питання, головні ідеї, пропозиції, умови тощо. Комунікативна діяльність на переговорах передбачає також забезпечення розуміння обговорюваних проблем, використання неформальних каналів надходження інформації.

Отже, переговори, як і будь-яка інша діяльність, вимагають професіоналізму. Вони є могутнім інструментом урегулювання конфліктів, вирішення спірних питань, організації спільної діяльності. Будь-які переговори пов'язані зі значним психологічним напруженням і потребують від їх учасників максимальної витримки. Уміле використання емоцій робить переговори повноцінними, а їх результати оптимальними та ефективними.

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Гладенко А.О., студ. 5-го курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент організацій і адміністрування»
Науковий керівник: ст.викл. Заболотна Т.М.

Якщо організація розраховує вижити під час кардинальних змін і бурхливих подій, то їй необхідно пристосовувати свою діяльність до змін у навколишньому середовищі, в тому числі, і можливих конфліктів. Тому вкрай важливою постає необхідність прогнозувати конфлікти, формуючи в такий спосіб корпоративну культуру в організації.

Багато вчених розглядали проблеми виникнення конфліктів. Так, Т. Парсонс, Е. Дюркгейм, Е. Мейо наголошують на стійкості й стабільності суспільства, вважаючи конфлікт тільки певним відхиленням, "хворобою" людських стосунків. Натомість К. Маркс, М. Вебер, В. Парето, Р. Дарендорф розглядають конфлікт як необхідний чинник у поясненні соціальних процесів і змін. Проте й досі це питання залишається відкритим.

Конфлікт означає незгоду сторін, при якому одна сторона намагається домогтися прийняття своїх поглядів і перешкодити іншій стороні зробити те ж саме. Потенційними причинами конфлікту можуть бути спільно використовувані ресурси, взаємозалежність завдань, розходження з метою, розходження в сприйняттях і цінностях, розходження в стилі поводження і біографіях людей, а також погана комунікація.

Конфлікти мають бути в полі зору керівника будь-якого рівня. Хоча приблизно 50 % з них не мають суттєвого відношення до існуючих в організації проблем і протиріч, проте саме вони збільшують, "навантажують" і протидіють позитивному вирішенню проблемної ситуації. Тому потрібно вміти управляти розвитком і розв'язанням конфліктів, належним чином діагностуючи динаміку розвитку конфлікту і виробляючи стратегію дій у конфліктній взаємодії. Саме конфлікти дозволяють перевірити на міцність управлінську команду і принципи корпоративної культури в організації, цінності колективу і керівника, показують "щире обличчя" кожної людини чи соціальної групи. Стратегічно виграє та організація, де до конфліктів відносяться спокійно і професійно. Більш того, якщо організація, реалізує інноваційні програми, то управлінський персонал, у першу чергу, повинний бути навчений технологіям управління і вирішення конфліктів.

Загальною формою прояву конфліктів можна вважати дезорганізацію певної цільової групи. При дезорганізації групові норми, шаблони колективних дій тією чи іншою мірою не відповідають новим потребам. При цьому актуалізується проблема взаємин поколінь у колективі й оцінки досвіду старших співробітників. Відбувається зміна неформальних лідерів, а в критичній ситуації - і формальних носіїв вищої для організації адміністративної влади. Типовим конфліктом, пов'язаним з необхідними змінами, є конфлікт між консерваторами і новаторами. Він закономірний, тому що нове ініціюється завжди окремими членами організації, будь то лідер чи рядовий. Керівникам не слід вважати причиною конфліктних ситуацій просте розходження в характерах.

Способи управління конфліктною ситуацією можна розділити на дві категорії: структурні і міжособистісні. Виділяють чотири структурні методи вирішення конфлікту, а саме:

- роз'яснення вимог до роботи, тобто роз'яснення того, яких наслідків вимагають від кожного працівника або структурного підрозділу з урахуванням їх бажаного рівня, порядку надання та використання необхідної інформації, системи повноважень і відповідальності;
- використання координаційних і інтеграційних механізмів (через команди, ієрархію посадових осіб, підрозділи, функції, служби тощо. Наявність спільного керівника впорядковує взаємодію людей, прийняття рішень, інформаційні потоки всередині організації, що дозволяє уникнути конфлікту);
- встановлення загальноорганізаційних комплексних цілей з метою спрямування зусиль всіх працівників на досягнення загальної єдиної цілі;
- використання системи винагород (премій, матеріальних заохочень, підвищення по службі тощо) передбачає запобігання конфліктним ситуаціям шляхом корекції поведінки людей, наочно заохочуючи тих, хто робить свій внесок у досягнення загальноорганізаційних цілей, сприяє розв'язанню проблем.

Заслуговує на увагу такий спосіб управління конфліктами, як «вирішення проблеми». Він передбачає визнання розбіжностей в думках і готовність ознайомитися з іншими точками зору, щоб зрозуміти причини конфлікта і знайти напрямок дій, прийнятних для всіх сторін. Той, хто користується таким стилем, не намагається досягти своєї мети за рахунок інших, а скоріше шукає найкращій варіант рішення конфліктної ситуації. Розбіжності в поглядах розглядаються як неминучий результат того, що у розумних людей є свої погляди на те, що правильно, а що ні.

Отже,глибокий аналіз і вирішення конфліктів можливі, але для цього потрібно володіти мистецтвом управління. Така конструктивність в вирішенні конфлікта (шляхом вирішення проблеми) сприяє утворенню атмосфери щирості, що так необхідна для успіху особистості і організації в цілому. Дотримання певних рекомендацій допоможе конфліктуючим сторонам запобігти конфліктним ситуаціям, а якщо вони відбулися, то знайти оптимальний вихід з конфлікту.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДОБОРУ КАДРІВ

Рибалкін А.А., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент організацій і адміністрування»
Науковий керівник: ст. викл. Заболотна Т.М.

Робота з персоналом передбачає правильний добір і розстановку кадрів, аналіз їх просування по службі, формування резерву кадрів, створення системи атестації, освіти й навчання. Робота з персоналом є складною та багатогранною, оскільки кожна людина індивідуальна й неповторна.

Добір кадрів передбачає пошук для організації нових співробітників. Ця робота полягає у збиранні інформації, зокрема й психологічної, про потенційних кандидатів і у відборі кращих з них. Існують різні підходи до її реалізації. У Фінляндії, наприклад, більше довіряють результатам тестування, в Англії працівників добирають через спеціалізовані бюро та агенції. Серед багатьох способів і методів добору кадрів можна відокремити найсуттєвіші:

1. Відповідність кандидата на посаду системі вимог. Беручи за основу систему вимог до професії, обирають із працюючого персоналу кандидатів, які найбільше їм відповідають.

2. Професійний відбір. Він постає як система заходів, що дають змогу виявити найпридатніших за своїми індивідуальними якостями кандидатів до навчання і професійної діяльності за конкретними спеціальностями.

Професійний відбір передбачає оцінювання стану здоров'я, фізичного розвитку, рівня освітньої підготовки, професійних здібностей, індивідуально-психологічних можливостей конкретної людини. Особливо актуальний він щодо діяльності у складних, екстремальних умовах, до яких пред'являють підвищені вимоги. Це зумовлено тим, що за своїми психічними і фізичними якостями люди неоднакові з народження, у них різні можливості розвитку в процесі навчання і виховання, як і різні здібності й задатки. Професійний відбір тісно пов'язаний з такими категоріями праці, як професійна придатність і психологічні професійно важливі якості.

Професійна придатність залежить від природних даних та мотивації людини. Формуванню і закріпленню її сприяють система моральної та матеріальної стимуляції, задоволення, що отримує людина від діяльності, усвідомлення значущості результатів діяльності тощо.

Психологічні професійно важливі якості індивіда впливають на ефективність його діяльності. Такими якостями можуть бути конституційні (загальносоматичні), нейродинамічні (пов'язані з нервовою діяльністю) особливості психічних функцій, особистісні якості, система відношень. Професійно важливою може бути будь-яка психологічна якість людини у процесі діяльності, яка впливає на успішність її виконання. Доцільність профвідбору зумовлюють відчутна залежність діяльності (підготовки) спеціалістів від професійно значущих психологічних якостей або психологічних функцій, а також різка відмінність у класі роботи спеціалістів, передумовою якої є суто психологічні причини (ступінь розвитку психологічних якостей).

Професійний відбір являє собою таку систему засобів, які забезпечують прогностичне оцінювання взаємовідповідності людини і професії. Основу професійного відбору становлять конкретні нормативні характеристики професії та індивідуальні особливості людини.

Цілі професійного відбору спрямовані на мінімізацію хибних позитивних (передбачається, що у процесі відбору претендент добре справиться з роботою, однак зазнає фіаско) і негативних (претендента, який би добре справився з обов'язками, не беруть на роботу через те, що він справив негативне враження) помилок.

3. Інститут поручництва. Суб'єктами цього інституту є особи, які добре знають кандидата і можуть рекомендувати його як кваліфікованого, відповідального працівника. Поручниками можуть бути викладачі навчальних закладів, консультанти, керівники з останнього місця роботи. Підтвердженням поручництва може бути рекомендаційний лист. Такий спосіб відбору домінує в американській традиції роботи з кадрами. Елементи поручництва існують і у вітчизняній системі роботи з людьми: при прийомі до творчих спілок, громадських організацій, політичних партій тощо. Практикується і такий вид поручництва, як прийом на роботу на підставі «дзвінка» колишнього керівника, заслуженої і відомої людини тощо.

4. Співбесіда із претендентом на роботу: її проводить, як правило, начальник підрозділу великої або безпосередній керівник нечисельної організації. Вступна бесіда є елементом методики з'ясування психологічної придатності претендента, її результати можуть бути орієнтиром подальшої роботи. Однак приймати на роботу лише на підставі співбесіди не рекомендується.

5. Використання даних центрів оцінювання – організацій, які надають багатофункціональні програми, розроблені з метою встановлення кандидатів на заміщення вакантних посад та претендентів на просування по службі. Дуже популярні такі центри у Нідерландах.

Усі способи і методи добору кадрів мають переваги й недоліки. Зокрема існують різні думки стосовно точності й цінності тестів на виявлення особистих якостей. Крім того, не всі інтерв'юери володіють технікою пошуку та оброблення інформації. Високою є ймовірність в цьому процесі підбору таких співробітників, котрі в майбутньому можуть не відповідати вимогам організації. Саме тому необхідно навчати працівників прийомів ведення співбесіди.

РОЛЬ ЛІДЕРСТВА В УПРАВЛІННІ

Савченко К.А., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент організацій і адміністрування»
Науковий керівник: ст. викл. Заболотна Т.М.

Проблема лідерства ще з початку XX ст. дедалі частіше почала привертати до себе увагу, особливо в нестабільні періоди соціального розвитку. Лідерство являється тим видом діяльності, який пронизує всю систему управління. Неможливо ефективно виконувати функції планування, організації, мотивації і контролю, якщо немає ефективного керівництва і лідерів, здатних заохочувати інших працівників, позитивно впливати на них і вести за собою, тим самим досягаючи визначених кінцевих результатів.

Вивченням проблеми лідерства займалися такі вчені, як: Р. Танненбаум, І. Вешлєр і Ф. Масарик, Пітер Друкер, Ф. Фідлер, В. Врум, Ф. Йєттон, М. Мескон, П. Херсі, К. Бланшард, Ф. Хміль, В. Лозниця, Д. Виханський, В. Веснін.

В процесі вивчення проблеми лідерства вченими було запропоновано багато різних визначень цього поняття. Для того, щоб остаточно визначитись з тим, що ж таке лідерство слід порівняти його з поняттям "управління".

Поняття "лідер" і "керівник" мають багато спільного. Той і інший організують, спонукують групу на вирішення поставлених перед нею завдань, визначають вибір способів і засобів їхнього вирішення. Разом з тим, ці поняття далеко не тотожні. Розходження понять "управління" і "лідерство" пов'язано з існуванням у будь-якій організації двох типів відносин - формальних і неформальних.

Лідерство - це процес впливу на людей, породжений саме системою неформальних відносин, а управління має на увазі, в першу чергу, наявність чітко структурованих формальних відносин, через які воно реалізується, а роль керівника ніби визначена формальною структурою його функцій. Лідерство, навпаки, формується спонтанно, стихійно, на рівні напівусвідомлених психологічних переваг.

Узагальнюючи різні визначення можна вивести єдине, яке буде відповідати суті цього поняття.

Лідерство – це тип управлінської взаємодії, заснований на поєднанні різних джерел влади в залежності від конкретної ситуації та спрямований на спонукання людей для досягнення спільних цілей. Звідси лідер – особа, що має загальне визнання групи, до якої прислухаються і яка здатна вести за собою людей. Вивчення природи лідерства в соціальних спільностях показує, що лідери, як правило, мають низку чітко виявлених якостей:

- спосіб життя лідера передбачає тісне поєднання кар'єри і особистого життя;
- лідер ніколи не зупиняється у своєму розвитку – здібності, честолюбність, талант, знання стимулюють лідера до подальшого розвитку і удосконалення їх;
- лідер знаходить своє справжнє покликання у застосуванні успадкованих здібностей та набутих навичок, розуму, знань, таланту як способу самореалізації саме у керівництві іншими людьми.

На сьогодні сформовано три основних теоретичних підходи до розуміння лідерства.

1) Харизматична дія стверджує, що лідером може стати лише людина, що має певний набір особистих якостей, здатність спонукати інших до високопродуктивної праці.

2) Ситуаційна теорія визначає, що люди стають лідерами не стільки в силу своєї особистості, скільки завдяки різним ситуаційним факторам і відповідності взаємозв'язку між лідером і ситуацією.

3) Синтетична теорія розглядає лідерство як процес організації міжособових відносин у групі, а лідера – як суб'єкта управління цим процесом. Основний зміст цього підходу у тому, що сам феномен лідерства розглядається як сумісна групова діяльність.

Лідерство в організації проявляється через особливі типи взаємостосунків:

- "Майстер - раб": влада лідера абсолютна, змінити рішення лідера послідовники не в змозі;
- "Начальник - підлеглий": власне управління, ґрунтується на владі посади;
- "Учасник - учасник": самоуправління;
- "Лідер - послідовник": ефективне лідерство, ґрунтується на авторитеті лідера.

Вирізняють формальне і неформальна лідерство. У першому випадку вплив на підлеглих виявляється з позицій займаній посаді. Процес впливу на людей через здібності, вміння та інші ресурси отримав назву неформального лідерства.

Ідеальним варіантом вважається поєднання формального і неформального лідерства, тобто офіційний керівник визнається членами групи і як лідер. У цьому випадку його формальні права доповнюються можливістю неформального впливу на членів колективу. У тих випадках, коли керівник і лідер не збігаються в одній особі можуть виникати незадоволеність роботою та збільшення конфліктності.

Таким чином, сутність лідерства полягає в тому, що послідовники визнають лідера тільки в тому випадку, коли він довів свою компетентність і цінність для них. Лідер отримує владу від послідовників і для її підтримки він повинен надавати їм можливість задовольняти свої потреби. У відповідь послідовники задовольняють потребу лідера у владі над ними і надають йому необхідну підтримку.

РОЗВИТОК ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ЯК САМОСТІЙНОЇ НАУКИ

Борисова Г.М., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент організацій і адміністрування»
Науковий керівник: ст. викл. Заболотна Т.М.

Управління є найстарішою сферою людської діяльності. Воно існує стільки, скільки люди живуть і працюють разом. Тільки завдяки скоординованим діям люди можуть створювати матеріальні та соціальні цінності. А розв'язувати проблеми управлінської діяльності за допомогою психологічних знань і теорій допомагає психологія управління, яка вивчає вплив організації та менеджерів на особистість підлеглого та взаємини людей, об'єднаних цінностями спільної діяльності.

Отже, психологія управління – це галузь психологічної науки, що об'єднує досягнення різних наук у сфері вивчення психологічних аспектів процесу управління, спрямована на оптимізацію і підвищення ефективності цього процесу. Основи психології управління формувалися під впливом економіки, наукового управління, кібернетики, соціології, психології праці, соціальної психології. При цьому кожна із дисциплін зробила свій внесок у розвиток психології управління, формулювання її завдань і предмета.

На різних етапах розвитку психології управління в її предмет включали наступні аспекти:

- соціально-психологічні питання виробничих груп і колективів, психологічні особливості діяльності керівника, психологічні проблеми добору керівних кадрів, психолого-педагогічні особливості їх підготовки і перепідготовки;
- функціонально-структурний аналіз управлінської діяльності, соціально-психологічний аналіз виробничих і управлінських колективів, психологічні проблеми взаємовідносин в колективі;
- сукупність психічних явищ і відносин в організації (психологічні чинники ефективної діяльності керівників, психологічні особливості прийняття індивідуальних і групових рішень, психологічні проблеми лідерства тощо).

Варіативність розуміння предмета психології управління пояснюється, з одного боку, тим, що він є явищем змінним, яке постійно перебуває під впливом конкретних наукових, історичних, соціально-економічних, психологічних процесів, пов'язаних із інтелектуалізацією праці, підвищенням професійного і освітнього рівня працівників, ростом матеріальних і духовних потреб тощо, а з іншого – наявністю різних підходів у визначенні предмета психології управління.

Управління розглядається як цілеспрямований вплив на систему. Воно здійснюється таким чином, щоб система переходила з одного стану в необхідний інший стан. Виокремилися умови, що сприяють ефективному функціонуанню будь-якої системи управління:

- система, що піддається управлінню, повинна бути наділена здатністю переходити в різні стани, змінювати свої властивості;
- система управління повинна мати реальну можливість змінювати стан об'єкта управління; управління повинно бути цілеспрямованим, тобто потрібно визначити бажаний майбутній стан керованої системи;
- система управління повинна мати можливість вибору варіанта рішення, що приймається, із певної кількості варіантів;
- будь-яка система управління повинна мати реальні ресурси: матеріальні, трудові, інтелектуальні тощо;
- система, що піддається управлінню, повинна мати інформацію про поточний стан справ (зворотні зв'язки); для того, щоб ефективно і результативно керувати, потрібно систематично оцінювати якість управління.

Управління набуло статусу технічного (управління технічними системами - машинами, виробництвом), економічного, соціального, у ході якого регулюються різні відносини між спільнотами людей.

При всіх відмінностях між системами, загальним для них є факт присутності людини в процесі управління. Особистісний чинник є психологічним компонентом, що вносить індивідуальне забарвлення у діяльність. Зміни в управлінні обумовили зміни нормативних вимог до керівників, до їх технічної компетентності, здатності орієнтуватися у зростаючих інформаційних потоках, вміння використовувати засоби ділового спілкування, створювати працездатні колективи з людей, що дотримуються різних принципів і цінностей. Між керівником і підлеглим має бути система узгодженої взаємодії, яка спирається на досягненні цілей як особистих, так і організаційних.

Знання, отримані менеджерами внаслідок вивчення психології управління, допомагають компетентно управляти людьми, уникати непотрібних конфліктів, розуміти психологічну природу управлінських процесів, ефективно вирішувати проблему добору кадрів до організації, аналізувати і постійно покращувати психологічний клімат у колективі, правильно оцінювати власну діяльність. Менеджер повинен стимулювати працівників, розкривати їхні творчі можливості працівників.

Отже, психологія управління сприяє полегшенню праці менеджерів, допомагає зробити її ефективною на підґрунті знань про психологічні особливості людини, різноманітні прояви її психіки, обумовлені мінливостями характеру.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

Панков М.В., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент організацій і адміністрування»
Науковий керівник: ст. викл. Заболотна Т.М.

Сучасними основними проблемами, з якими стикаються при управлінні персоналом, постають підбір і формування кадрів з сучасним економічним мисленням, забезпечення ефективності праці працівників, збереження сприятливого клімату у колективі та багато інших.

Слід зазначити, що управління людськими ресурсами має відповідати стратегії розвитку підприємства, захисту прав і обов'язків працівників, забезпечувати дотримання певних правил при використанні людських ресурсів. Першим кроком до досягнення поставлених цілей є підбір персоналу. Існує декілька підходів до підбору кадрів на підприємстві. Серед них найбільш розповсюдженими є самостійне наймання персоналу та звернення до агентств і служб зайнятості. Звичайно, кожна організація застосовує різні методи прийняття на роботу. Зокрема, анкетування, систему психологічних тестів, інтерв'ю тощо.

Важливим критерієм ефективності управління персоналом є створення сприятливого психологічного клімату в колективі. Психологічний клімат − це реальний стан взаємодії людей як учасників спільної діяльності. Він характеризується задоволенням працівників організацією та умовами праці, стосунками між членами колективу, настроєм, взаєморозумінням, ступенем участі в управлінні і самоуправлінні, дисципліною, групою і місцем у ній, якістю отриманої інформації. Багато в чому сприятливий внутрішній клімат на підприємстві залежить від ступеня психологічної сумісності людей, від уміння членів колективу жити за його правилами, підпорядковуватись встановленим вимогам і порядку.

Створюючи певні умови, які забезпечують соціально-психологічну сумісність, кожному керівнику необхідно забезпечити наступне:

• погодженість особистих можливостей кожної структури змісту її діяльності;

• близькість моральних принципів, що створює основу для виникнення взаємної довіри між людьми;

• однорідність основних мотивів діяльності й індивідуальних прагнень членів колективу;

• можливість реального взаємного доповнення й органічного поєднання здібностей кожного в єдиному трудовому і творчому процесі;

• раціональний розподіл функцій між членами колективу, при якому жоден з них не може добитися успіху за рахунок іншого.

Для того, щоб реалізувати це, управлінцю необхідно дотримуватись певної поведінки, пам'ятаючи, що вона є прикладом для підлеглих та оточуючих. Перш за все, потрібно зацікавлювати колег та підлеглих своїми пропозиціями. При веденні розмови її потрібно вести так, щоб співрозмовник сам передав всю цікаву для вас інформацію. Для цього треба спробувати дивитися на речі його очима. І завжди пам'ятати про те, що будь-якій людині вкрай важливими є відчуття своєї значущості, бажання бути гідно оціненою. Керівник має усвідомлювати це, як один з найважливіших законів людської поведінки.

Для створення сприятливого психологічного клімату дуже важливе місце відводиться довірчим взаєминам, які в діловому спілкуванні закладаються через виконання наступних дій.

1. Скорочення фізичної і соціальної дистанції. Починаючи з першого контакту, вітати співрозмовника щирою посмішкою, доброзичливим поглядом і міцним рукостисканням, звертатись до нього тільки по імені і по батькові з легким уклоном в його бік.

2. Постійно показувати своє бажання зрозуміти позицію співрозмовника. Усвідолювати, чого він хоче, і лише потім викладати свої доводи і пропозиції з позиції його інтересів, розкривати їх користь саме для нього. При цьому орієнтуватись на бажаний співрозмовником результат.

3. Намагатись виявити позитивні якості вашого співробітника, припускати тільки його добрі наміри і висловлювати свою зацікавленість в перспективах ваших взаємин.

4. Висловлюючи власні почуття, враховувати емоційний стан співрозмовника.

5. Шукати єдність в інтересах і думках, вести себе впевнено, спокійно і доброзичливо.

6. Емоційно підтримувати розмову (активне і уважне слухання, легкі кивки головою, доброзичливий вираз обличчя, репліки "Так, так ...", "Я вас слухаю"). Співрозмовник бачить ваше бажання слухати і співпереживати і тому переймається почуттям вдячності вам за це.

Створення сприятливої психологічної атмосфери в колективі повністю залежить від особистісних якостей менеджера та обраного ним стилю управління персоналом. Для досягнення позитивного результату треба створити довірчу атмосферу на робочому місці, згуртувати колектив.

Отже, психологічний клімат в колективі має суттєвий вплив на продуктивність персоналу і, як наслідок, економічні результати підприємства. Існує безліч методів досягнення сприятливого морально-психологічного клімату. Найкращий з них – власний християнський спосіб життя. Тому свідомий та відповідальний керівник має сформувати гідну атмосферу доброзичливості, довіри та любові в колективі підпорядкованих йому людей.

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ЯК СФЕРА ПРАКТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Проценко А.Ю., студ. 5 курс ФЕіМ,спец. «Менеджмент організацій і адміністрування»
Науковий керівник: ст. викл. Заболотна Т.М.

Психологію управління розглядають як галузь психології, яка вивчає психологічні закономірності управлінської діяльності, тобто вплив психології окремої людини та групи на процес управління і, навпаки, вплив управлінських відносин на психологію окремої людини та групи. Психологія управління базується на загальній, соціальній, економічній психології, на психології творчості та конфліктології.

Засвоєння психології управління має забезпечити:

- усвідомлення того, що управлінська діяльність ґрунтується на знанні та вмілому використанні психологічних чинників як основи цієї діяльності;
- використання основних закономірностей загальної та соціальної психології у реалізації таких функцій управлінської діяльності, як прийняття рішення, поділ праці, формування стосунків, створення іміджу, успіх у діяльності тощо;
- формування умінь і навичок управлінської діяльності в процесі засвоєння знань, оволодіння психологічними методиками.

Предметом дослідження виступають психологічні явища в діяльності організації, зокрема психологічні чинники, що зумовлюють ефективність праці менеджерів. До цих чинників належать:

- психологічне забезпечення професійної діяльності менеджерів, включаючи вирішення проблем професійного самовизначення управлінців, їхньої професійної підготовки та підвищення кваліфікації;
- пошук та активізація резервів управлінського персоналу, включаючи оцінку та добір менеджерів для потреб організації;
- оцінювання і поліпшення соціально-психологічного клімату, згуртування персоналу навколо цілей організації, включаючи вдосконалення стилю і культури ділових взаємостосунків у фірмі;
- психологічне забезпечення довгострокових цілей організації, включаючи розробку фірмової кадрової політики і створення дієвих механізмів управління фірмою як соціотехнічною системою.

Управління в контексті психології – це свідомий і цілеспрямований процес впливу на свідомість і поведінку окремих індивідів або членів групи, колективу тощо для підвищення організованості та ефективності їхньої спільної діяльності. Керуючи персоналом менеджер повинен стимулювати його роботу, розкривати творчі можливості працівників, дбати про психологічну сумісність і на цій основі кооперувати працю персоналу, піклуватися про імідж організації і свій власний, вміти побудувати психологічну службу. Управління може вважатися вдалим за умови, що суб’єкт (керівник) визначив ціль взаємодії правильно, а об’єкт (виконавець) має засоби та можливість для її реалізації.

У системах управління завжди складаються нерозривні взаємовідносини між двома вказаними компонентами: суб’єкт-об’єктні відносини як по горизонталі між паралельними підструктурами, так и по вертикалі – в ієрархічних підструктурах. Для того, щоб ефективно виконувати свої обов'язки, менеджер має спланувати роботу об'єкта управління, організувати її, розподіливши завдання між безпосередніми виконавцями і забезпечивши їх необхідними ресурсами, зацікавити працівників у якісному виконанні дорученої справи, проконтролювати результати, яких вони досягли, і, за необхідності, внести ті чи інші корективи у їхні дії.

Проте, роботу неможливо виконати, якщо не скласти ясну і чітку картину про стан керованого об'єкта і середовище його існування, а це можливо лише за наявності відповідної інформації. Отже, основою процесу управління є інформація. Вона перетворилась сьогодні у найважливіший ресурс, який дає змогу організаціям забезпечувати свій розвиток, зміцнювати свої стратегічні позиції. В умовах значного розподілу праці без своєчасного надходження інформації неможлива спільна робота. Без неї не можна сформулювати цілі, оцінити ситуацію, визначити проблеми, підготувати і прийняти рішення, а також проконтролювати його виконання. Лише вона дозволяє менеджерам належним чином здійснювати управлінські функції.

Керівники сьогоднішнього і завтрашнього дня повинні бути наділені здатністю виявляти і вирішувати проблеми стратегічного розвитку. Для цього їхнє мислення повинне базуватися не на емпіричних уявленнях, а на розвинутому понятійному апараті, який забезпечує розумову діяльність за законами розумового мислення. Формування розвинутого понятійного апарату, виявлення і розв'язання проблем - завдання, яке має вирішувати система підготовки і перепідготовки керівних кадрів, а також система підготовки фахівців відповідного напряму у вищій школі.

Даному завданню має відповідати і галузь психологічної науки «Психологія менеджменту» - як основа для формування особистості керівника в умовах ринкової економіки. Тому логічним є процес, коли на тлі практичної психології активно формується психологія менеджменту – наукова дисципліна та сфера практичної діяльності, головним призначенням якої постає побудова прогнозів розвитку управління та обґрунтування сутності прийомів надання психологічної допомоги у розв’язанні управлінських проблем.

ВПЛИВ СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ

Глущенко В.О., студ.5 курсу ФЕІП, спец. «Логістика»
Науковий керівник: ст. викл. Заболотна Т.М.

Ефективність функціонування організацій залежить від результативності управлінської діяльності, тому значення керівництва на підприємствах є актуальним питанням сьогодення. Вміння керівника створити сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі, зацікавити роботою працівників, застосувати певні мотиваційні засоби, виявити свої лідерські здібності, вміння спілкуватися та вирішувати конфліктні ситуації - все це залежить від обраного стилю керівництва і впливає на діяльність організації.

Керівник, який турбується про ефективність своєї роботи, повинен прагнути стати лідером. Поняття "лідер" у порівнянні з поняттям "керівник" є більш містким, оскільки охоплює риси особистості як керівника, так і лідера. Керівник, який володіє якостями лідера, може здійснювати вплив на працівників з метою впровадження змін в організації, виходу на вищий, якісно новий і модернізований рівень.

Стиль керівництва являє собою систему методів впливу керівника на підлеглих, що проявляється в особливостях взаємодії керівника з колективом, у ставленні до людей, у підготовці, прийнятті та реалізації рішень, в організації праці колективу. Формується стиль управління під впливом як об'єктивних і суб'єктивних умов управління, так і індивідуально-психологічних якостей особистості керівника. Стиль управління виступає головною характеристикою ефективності керівництва, адже пов'язаний з визначенням типової для керівника системи діяльності.

Основними рисами керівника, які визначають стиль керівництва, можна назвати стан загального розуміння діяльності організації в цілому; розуміння можливих змін зовнішнього середовища і можливість використання цих змін на користь організації; розуміння ситуації всередині організації; творчий підхід до вирішення проблем; вміння мотивувати себе і персонал організації; бажання та здатність до співробітництва; розуміння результатів діяльності структурних підрозділів та оцінювання їх впливу на результативність діяльності організації в цілому; вміння ставити досяжні цілі; здатність до ризику; вміння приймати рішення та брати на себе відповідальність за їх реалізацію тощо.

Як зазначалося раніше, багато в чому на стиль керівництва впливають індивідуальні особливості керівника, що складає суб'єктивний елемент стилю: рівень професійної підготовки, особливості характеру і темпераменту, моральні цінності, комунікативні здібності, поведінкові аспекти. Але також існують об'єктивні елементи стилю. До них відносяться: специфіка конкретної сфери діяльності, соціально-психологічні риси підлеглих, рівень ієрархії управління, способи і прийоми управління, які використовуються керівниками вищого рівня.

Методи кожного керівника мають своє поле застосування, недоліки і переваги, які можуть проявлятися залежно від ситуації в групі працівників. Мистецтво керівництва полягає в тому, щоб в даний проміжок часу, в даному місці і для даної групи працівників підібрати такий комплекс управлінських дій, який забезпечить максимальну ефективність роботи групи. При цьому на об'єктивну необхідність вибору методів керівництва того чи іншого типу накладаються суб'єктивні навички ділового спілкування. Все це утворює своєрідний характер ділового спілкування з підлеглими, який і називається стилем керівництва.

Фахівці соціальної психології та менеджменту вважають, що для більшості підлеглих при отриманні розпоряджень від менеджера велике значення мають такі фактори, як тон, манера поведінки керівника, конкретні слова. Дуже важливо враховувати і підбирати ролі, які відповідають фаховості для кожного працівника індивідуально. З таких факторів складається конкретний стиль керівництва. Як правило, він підкріплений досвідом, професійними знаннями, вихованням, системою цінностей керівника, його темпераментом, тобто всім, що визначає його особистість.

Керівник повинен бути психологом, бо правильно вибраний стиль керівництва підвищує якість і результативність роботи, впливає на результати діяльності колективу. Поведінка керівника, його вміння керувати підлеглими створює здоровий клімат в колективі, сприяє розвитку творчої ініціативи працівників, що в кінцевому результаті дає не менший виробничий ефект, ніж автоматизація праці.

Існує багато поглядів на стилі керівництва, але не існує універсального, найкращого, який веде до максимальної ефективності організації, тому завдання керівника застосовувати такі важелі управління, які б сприяли формуванню найефективнішого стилю для конкретної ситуації.

Отже, роль стилю керівництва є визначальною, адже він впливає на показники діяльності організації, психологічний клімат в колективі, виконавчу дисципліну, відношення працівників до виконання своїх обов’язків. Для досягнення найкращих результатів необхідно намагатись адекватно оцінювати ситуацію, творчо аналізувати об'єктивні обмеження та суб'єктивні можливості їх подолання, прогнозувати наслідки рішень, що приймаються, реально оцінювати можливості підлеглих як керівників, так і виконавців, спиратись та той стиль керівництва, який випливає із психологічних та особистісних характеристик керівника.

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ПРИБУТКОВОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Заприса С.О., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Логістика»
Науковий керівник: ст. викл. Заболотна Т.М.

Одна з головних задач підприємств різних форм власності та сфер діяльності – пошук ефективних способів управління працею, що забезпечують активізацію людського фактора і досягнення найкращих виробничих результатів. Підприємства в умовах ринкової економіки використовують підвищення продуктивності праці як складову підвищення ефективності виробництва на підприємстві. Актуальність проблеми ефективного використання трудових ресурсів зростає з кожним роком, тому що продуктивність праці впливає на результати діяльності підприємства. Основними факторами підвищення продуктивності праці є мотивація трудової діяльності працівників.

У науковій літературі немає однозначного трактування термінів мотивування: мотив і стимул, мотивація та стимулювання. Проте зміст цих категорій здебільшого набув сталості. Так, О. Є. Кузьмін та О. Г. Мельник зауважують,що мотивування – це вид управлінської діяльності, що забезпечує процес спонукання себе та інших працівників до діяльності, що спрямована на досягнення особистих цілей і цілей організації. Ці вчені визначають, що мотивування – це одна із загальних функцій менеджменту поряд із плануванням, організуванням, контролюванням і регулюванням.

При розробці заходів удосконалення організації праці на підприємстві найбільш вдалим є підхід, коли керівництвом одночасно розробляється та взаємоузгоджується система мотивації персоналу як стратегія організації праці та система стимулювання персоналу. Стимулювання праці – це створення певної її зовнішньої ситуації, яка спонукала б особистість діяти відповідним чином.

Практичне втілення системи мотивації працівників обов'язково відбувається завдяки використанню широкого кола методів: економічних, адміністративних, організаційно-виробничих, морально-психологічних, соціальних. Але реалії сьогодення свідчать, що на більшості підприємств складається ситуація, коли існуюча система мотивації та стимулювання є перешкодою розвитку працівників і, як наслідок, усього підприємства.

Наявність покарань за провини, існування заохочень за досягнення та поточна оплата праці існують скрізь, але часто вони призводять до стабілізації організації праці, зупиняють прогресивні нововведення, які можуть стати рушійною силою динамічного розвитку підприємства. На жаль, проблема важливості формування та розвитку системи мотивації праці в підприємствах не знайшла своє місце в свідомості керівництва підприємств, тому й далека від інструментарію її розв'язання. Причина низької продуктивності праці – слабкість системи трудової мотивації.

Удосконалення системи мотивації та стимулювання працівників на підприємствах може бути досягнуто за таких умов:

- пожвавлення системи управління розвитком персоналу;
- заохочення розвитку ініціативи у персоналу;
- поширення інноваційної діяльності;
- впровадження самомотивації серед працівників;
- застосування системи мотиваційного моніторингу щодо коригування системи мотивації;
- введення бонусної системи стимулювання якості праці.

Ефективна організація системи мотивації та стимулювання працівників є важливим чинником прогресу і розвитку всіх підприємств. На сучасному етапі розвитку світової економіки, якому притаманні прискорення світової економічної динаміки, часті зміни пріоритетів працівників, поширення самомотивації та трансформація ментальності, варто приділити більше уваги умовам праці людини.

Практика стимулювання мотивів до праці дозволила сформулювати ряд правил таких, як:

- похвала ефективніше осуду і неконструктивної критики;
- заохочення має бути відчутним і бажано негайним (мінімізація розриву між результатом праці і його заохоченням);
- непередбачувані та нерегулярні заохочення мотивують більше, ніж очікувані і прогнозовані. Керуючись цими правилами можна досягати високих результатів.

Отже, система матеріального стимулювання праці – це сукупність основних та додаткових показників оцінки колективних та індивідуальних результатів праці, за якою працюючим здійснюються різні виплати заохочувального характеру понад основну заробітну плату з метою використання їх матеріально зацікавленості для підвищення продуктивності, ефективності та конкурентоспроможності виробництва.

Призначення стимулів до праці полягає в розвитку системи потреб людей, структури їх особистих інтересів, у розкритті здібностей працівника, підвищенні його економічної й соціальної відповідальності. Для того, щоб стимули виконували свою роль в повному обсязі, в свідомості працівника мають зіставлятись вигода від зростання свого матеріального добробуту та продуктивність праці.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Береза І. М., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент організацій і адміністрування»
Науковий керівник: ст. викл. Заболотна Т. М.

Управління в контексті психології являє собою цілеспрямований процес впливу на свідомість і поведінку окремих індивідів (членів групи, колективу) для підвищення організованості та ефективності їхньої спільної діяльності. Ефективність управління проявляється у створенні в соціальній групі позитивного психологічного клімату, спрямованого на зміцнення згуртованості колективу, зростання задоволення його членів виконаною роботою.

Формування колективу пов'язане з вирішенням проблеми психологічної сумісності. Це потребує від керівника розуміння психологічних особливостей працівників і вміння їх враховувати при формуванні окремих ланок колективу. Такий підхід дозволить йому впливати на формування кращого соціально-психологічного клімату в колективі. А як показують американські і японські дослідження в області менеджменту, стабільних результатів домагаються фірми, у яких панує спокійна морально-психологічна атмосфера. Тому керівнику будь-якого рівня управління вкрай важливо опановувати психологію управління - галузь психології, яка вивчає психологічні закономірності управлінської діяльності, тобто вплив психології окремої людини та групи на процес управління і, навпаки, вплив управлінських відносин на психологію окремої людини та групи. Психологія управління вивчає психіку людини, дає психологічну характеристику управлінської діяльності та аналізує якості, необхідні для її успішного виконання.

Найважливішим моментом в управлінському процесі є ухвалення управлінського рішення. Кожен керівник повинен бачити проблеми, що висуваються умовами керованої ним системи. Кожному керівникові треба вибрати і сформувати в собі почуття нового, уміння аналізувати, з незліченної кількості інформації і фактів виділяти найважливіші питання.

Систематизація чужого досвіду і готових ідей з метою використання їх, коли це необхідно, є істотною умовою організації наукової праці керівника. Іншою якістю, що характеризує професійного керівника при прийнятті того або іншого рішення, є почуття відповідальності, з яким він повинний відноситися до даного рішення. Для з'ясування і вибору самого правильного підходу до рішення проблеми велике значення має уміння керівника радитися, яке в значній мірі визначає ефективність його діяльності. Не менш важливо й уміння керівника аналізувати ідеї, погляди людей, з якими йому доводиться працювати. Оперативність ухвалення рішення і його якість залежать від ступеня продуктивності розумової діяльності, уміння використовувати і застосовувати наявні знання і накопичений досвід. Тому і гнучкість розуму, і оперативність пам'яті - важливі і необхідні риси кожного керівника. Не менше значення при підготовці ухвалення рішення і його прийнятті мають і вольові якості - ініціативність, самостійність, рішучість і сміливість керівника.

В психології управління часто вживається поняття "людський чинник". Людський чинник - це все те, що залежить від людини, її можливостей, бажань, здібностей тощо. Важливість його визначається тим, що зростає роль людини та її можливостей в процесі управління різними об'єктами, починаючи від малого підприємства, яке часто складається з невеликої кількості людей, і закінчуючи концерном або корпорацією. Чим складніше управління, тим більше зростають вимоги до інтелектуальних функцій керівника та інших психічних процесів, починаючи від сприйняття та уваги і закінчуючи відповідальністю за людське життя.

Робота з людьми потребує від керівника дотримання педагогічних принципів індивідуального підходу до кожного підлеглого. Індивідуальний підхід, що враховує вікові, статеві та психологічні особливості особистості, є необхідною умовою успішної діяльності керівника. Знання й поводження керівника деякою мірою впливає на психологію співробітників. Проте керівні посади часом займають працівники, що не володіють високою ефективністю, хоча серед них чимало тих, хто має високий інтелектуальний рівень і творчу уяву. Однак прямого зв'язку між цими якостями керівника і його ефективністю, як працівника, не спостерігається.

Інтелект, уява і інформованість – безумовно, істотні якості, але тільки в сполученні з ефективністю вони втілюються в результатах. Узяті самі по собі, вони лише встановлюють планку можливих досягнень.

Керівник виховує виконавців у процесі всієї роботи. Питання про удосконалювання людини пов'язане, насамперед, з розвитком його здібностей. Усе це пов'язане з визначеними змінами, як у пізнавальній, так і в емоційній і вольовій сферах психічної діяльності людини. Керуючи персоналом менеджер повинен стимулювати його роботу, розкривати творчі можливості працівників, дбати про психологічну сумісність і на цій основі кооперувати працю персоналу, піклуватися про імідж організації і свій власний.

Отже, сучасний керівник повинен поєднувати в собі демократичний і авторитарний стилі управління, уміння піклуватися про виробничу сферу і психологічні аспекти духовного стану своїх підлеглих, мати лідерські якості в колективі, бо без них не можна вести за собою людей і досягати поставлених цілей.

ПСИХОЛОГІЧНА СУМІСНІТЬ В КОЛЕКТИВІ

Кочерга Л.Ю., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент організацій і адміністрування»
Науковий керівник: ст. викл. Заболотна Т.М.

При комплектуванні будь-якої групи необхідно враховувати не тільки індивідуально-психологічні якості людини, але й можливі результати спільної діяльності, зумовлені процесами з'єднання окремих людей. Рівень психологічної сумісності визначається як подібністю яких-небудь однкових якостей членів колективу, так і відмінністю інших. Будь-яка група не є простою сукупністю індивідів, які входять до неї. Принцип інтегративності передбачає розглядати групу як єдиний нерозривно пов'язаний організм.

Наявність високої психологічної сумісності в колективі сприяє кращій спрацьованості його членів, і як наслідок - висока ефективність спільної праці і праці кожного окремого працівника. Для оцінки сумісності і спрацьованості використовують такі критерії, як: результати спільної діяльності, емоційно-енергетичні витрати діяльності, задоволеність учасників цієї діяльністю.

Експерименти, проведені з метою вивчення психологічної сумісності, свідчать про необхідність виділення різних типів комунікативної поведінки людей у групах, які вирішують спільні завдання: 1) індивіди, що прагнуть до лідерства; вони здатні вирішувати завдання, тільки підпорядковуючи собі інших членів групи; 2) індивідуалісти, які намагаються вирішувати завдання поодинці; 3) колективісти, які прагнуть вирішувати завдання спільними зусиллями, тому вони не тільки приймають пропозиції інших членів групи, а й самі виступають з ініціативою.

Такі типи комунікативної поведінки залежать не тільки від звичок і здібностей людей, а й від характеру розв'язуваних завдань. Так, в експериментах з операторами, які опрацьовували візуальну інформацію та приймали спільні рішення, оптимальними виявилися ті групи, члени яких були досить активними та обмінювалися інформацією. При цьому завдання може вирішуватися за рахунок інтелектуальних зусиль одного учасника - лідера при підпорядкуванні ним інших.

В контексті психологічної сумісності розглядається, як правило, таке поняття як «психологічний клімат». Високий рівень сумісності є найважливішим фактором, що здійснює сприятливий вплив на соціально-психологічний клімат колективу. Психологічний клімат виступає як моральна (емоційна) атмосфера, комфортна або дискомфортна для членів групи.

Значну роль у формуванні психологічної сумісності відіграють вікові і статеві відмінності членів колективу. Особливості чоловічої та жіночої психології накладають свій відбиток на характер внутрішньогрупових взаємовідносин. Жіночі колективи більш динамічні і адаптивні до мінливих зовнішніх умов. Вони більш емоційні, в них частіше виникають рольові конфлікти, суперництво. Чоловічі групи більш жорсткі, раціональні, інертні, мають тенденцію до ділових конфліктів, конкуренції. Тому поєднання чоловіків і жінок в колективі часто є сприятливим фактором для розвитку групи і доброго психологічного клімату.

Також, на психологічну сумісність вливають особливості характеру людей, які взаємодіють. Характер проявляється в діяльності і спілкуванні і включає в себе те, що надає поведінці людини специфічний, характерний для нього відтінок. Тому серед безлічі рис характеру одні виступають як провідні, інші як другорядні, при цьому вони можуть або гармоніювати, або протидіяти з провідними рисами.

Характер взаємозалежний з іншими сторонами особистості, зокрема з темпераментом і здібностями. Високий рівень здібностей пов'язаний з такими рисами характеру, як колективізм - почуття нерозривного зв'язку з колективом, бажання працювати для його блага; віра у свої сили і можливості, поєднана з постійною незадоволеністю своїми досягненнями, високою вимогливістю до себе, умінням критично відноситися до своєї справи. Зв'язок характеру і здібностей виражається й у тому, що формування таких рис характеру, як працьовитість, ініціативність, рішучість, організованість, наполегливість, відбувається в тій же діяльності дитини, в якій формуються і його здібності. Розквіт здібностей пов'язаний з умінням наполегливо переборювати труднощі, не падати духом під впливом невдач, працювати організовано, виявляти ініціативу.

Відмінну особливість психології управління складає те, що її об'єктом є організована діяльність людей. Організована діяльність - це не просто спільна діяльність людей, об'єднаних спільними інтересами чи цілями, симпатіями або цінностями, це діяльність людей, об'єднаних в одну організацію, що підкоряються правилам і нормам цієї організації і виконують задану їм спільну роботу у відповідності з економічними, технологічними, правовими, організаційними і корпоративними вимогами.

Отже, знання психології допомагає зрозуміти самого себе, власне психічне життя, свої слабкі і сильні сторони. Знання самого себе сприяє правильному самовихованню, розвитку своїх здібностей, усуненню недоліків у своїй поведінці, дозволяє встановити нормальні взаємини з оточуючими людьми. У центр стратегічної концепції управління персоналом ставиться людина, яка розглядається як найвища цінність для організації. Змістовно це нова стратегічна концепція управління персоналом у майбутньому.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ АВТОРИТЕТУ КЕРІВНИКА

Малишева Ю.М., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Логістика»
Науковий керівник: ст. викл. Заболотна Т.М.

У будь-якому колективі, на будь-якому виробництві є авторитетні люди. Однак у практиці виховання і управління особливе місце відводиться авторитету керівника. Лише людина, яка користується повагою, довірою серед підлеглих, може ефективно впливати на колектив. Ефективність керівної діяльності залежить від авторитету керівника.

Авторитет – це соціальна роль, з якою пов'язані відповідні якості співробітників: високий рівень управлінських рішень, вміння вирішувати виробничі проблеми та конфлікти, адекватне прогнозування тощо. Авторитет – це також психологічний стан особистості, що виконує цю роль. Він складається з усвідомлення своїх можливостей і компетенції, розуміння того, чого чекають від нього інші, визнання своїх прав і привілегій. Тому, зростання авторитету розцінюється керівником як особиста перемога, а його втрата – як трагедія.

У зв'язку з цим необхідно розглядати дві сторони авторитету – авторитет посади (тобто відповідний рівень обов'язків, відповідальності, прав, які надає і вимагає дана посада) й авторитет особистості, який характеризується відповідним рівнем ділових і організаційних вмінь та здібностей, морально-психологічних рис та принципів.

Як показує практика, авторитет особистості перевищує авторитет посади. Добре, коли вони збігаються, тоді керівника характеризують як відповідальну особистість, яка добре знає коло своїх обов'язків і не зловживає своїми правами. Авторитет проявляється та підтримується у виявленні поваги, врахуванні думки, в хороших результатах роботи, симпатії з боку співробітників.

Думка, що із отриманням певної посади керівник автоматично набуває авторитет,є помилковою. Адже авторитет є особистим впливом особи на колектив, який він набуває своєю працею, фаховими знаннями, організаторськими здібностями, нововведеннями, вмінням працювати з людьми. Щоб авторитет посади керівника сполучився з авторитетом його особистості, він має поєднати у собі лідерські та керівні функції.

Потужна підтримка співробітників – це ключ до ефективного керівництва. Бути хорошим керівником – це, передусім, бути у добрих стосунках з підлеглими. Вони мають найточніші уявлення про стилі управління свого керівника. Те, як він виглядає в очах підлеглих, пояснює усі його успіхи й невдачі. Підлеглі чудово усвідомлюють різницю між поганим і гарним керівником. При хорошому керівництві їх робота стає цікавішою, а досягнуті результати підкріплюють почуття професійної гордості. При поганому керівництві підлеглі відбувають оплачувану трудову повинність.

На авторитет керівника суттєво впливає наявність високої культури спілкування, яка зазначена у нормах професійної етики. До них належать: демократизм спілкування керівника з підлеглими, колегами по роботі; його доступність; пильність; вміння створити товариську атмосферу, ввічливість і коректність спілкування, точність та відповідальне ставлення до своєї роботи.

Постійне спілкування керівника з підлеглими піднімає його авторитет і культурний рівень довіри до нього, впливає на соціально-психологічний клімат у колективі. На думку вчених, приблизно три чверті робочого дня керівника відводиться на спілкування з підлеглими.

Психологічним підґрунтям авторитету керівника є його компетентність, діловитість, ділова коректність тощо. Значну роль при цьому відіграють значущість його посади і можливості, які вона відкриває. Необхідні керівнику і психологічні знання перш за все для самовдосконалення, пристосування до змін у навколишньому середовищі, адже без саморозвитку людина не відповідає вимогам сучасності, не може самореалізуватися в суспільстві. Знання керівником психології створює базу для самовиховання та впливу на інших людей, причому процес самотворення керівника триває впродовж усього його життєвого шляху.

В своїй роботі керівнику необхідно знати і практично вміти застосовувати основні методи психологічної діагностики, психологічного впливу, психологічної корекції, психологічного супроводу, психологічного прогнозування для якісного і надійного управління колективом.

Соціально-психологічний клімат будь-якої установи породжується міжособистісною взаємодією, яка опосередковує не тільки міжособистісні впливи, а й вплив навколишнього фізичного середовища: речей, предметів, явищ природи тощо. Настрій однієї людини впливає на настрій іншої, позначається на різноманітних актах поведінки, діяльності, життя людини.

Знання та дотримання етичних норм і правил поведінки керівником відіграє величезну роль у формуванні морального клімату в організації і в кінцевому підсумку в досягненні стійкої керованості організації. Культурний і грамотний керівник, що знає етичні норми і правила поведінки, зможе набагато легше досягти управлінських цілей, що стоять перед ним.

Отже, можна стверджувати, що психологічні знання безпосередньо впливають на авторитет керівника, формують авторитет особистості. Це грає важливу роль в системі управління персоналом, в процесі організації його діяльності, стимулювання й контролю, і, як наслідок, впливає на результат роботи всього підприємства.

УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Соколова А. Р., студ. 3 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

Основною рисою сучасного менеджменту є визнання зростаючої ролі людського фактора в системі виробництва і розвитку нових форм і методів управління персоналом, в першу чергу на рівні підприємств і організацій. Однак, керівникам необхідно усвідомлювати, що умовою ефективного використання знань, умінь, навичок і професійного досвіду кожного окремого працівника є створення таких умов праці, які б сприяли не тільки задоволенню потреб, а й саморозвитку особистості працівників.

Які б чудові ідеї, новітні технології, найсприятливіші зовнішні умови не існували, без добре підготовленого персоналу високої ефективності ведення бізнесу домогтися неможливо. Саме люди роблять роботу, подають ідеї і дають змогу підприємству існувати. Без людей не може бути організації, без кваліфікованих кадрів жодна організація не зможе досягти своїх цілей. Одним з ефективних інструментів управління кадрами є кар'єрне зростання, під яким слід розуміти:

- розвиток почуття особистості, значущості результатів праці окремої особи для досягнення цілей організації;
- активізація ініціативи, творчого підходу до роботи;
- відкрита процедура заміщення посад і зарахування до управлінського резерву;
- створення програм навчання: тренінги, школи молодого фахівця, ділові ігри, конкурси тощо.

Дослідженням проблеми управління кар'єрою персоналу займалися такі вітчизняні та зарубіжні вчені як: Грачов М., Гриньова В.М., Кібанов А.Я., Кім М.Н., Оучі У.Г., Плоткін Я., Пономаренко В.С., Пушкар О.І., Травін В.В., Уотермен Р., Чижова Л.С., Шкатула В.І., Щьокін Г.В., Базаров Т.Ю., Бовтрук А.П., Виногдадський А.М., Колот А.М., Кочетков А.І., Маслов Є.В., Мескон М.Х., Храмов В.О.,Фокін Г.В.,та ін.

Розглядаючи проблему ставлення особистості до кар'єри можна підкреслити, що, яким би чином не розвивалася кар'єра, визначальним фактором є не об'єктивна її оцінка з боку, а суб'єктивна оцінка людини, котра робить цю кар'єру.

Успішна кар'єра часто є результатом досягнення визначених ступенів кар'єри до визначеного віку. По результатам наукових досліджень, люди, чиє просування по службі йшло не в ногу з їхніми життєвими стадіями, мають відносно низьку продуктивність у роботі.

Однак, існує кілька точок зору щодо визначення поняття "управління кар'єрою. Наприклад, широко поширене визначення поняття "управління кар'єрою як офіційної програми просування працівників по службі, що допомогла б розкривати всі здібності, розвивати і застосовувати їх якнайкраще з погляду організації. Програми управління просуванням по службі допомагають організаціям використовувати здібності працівників повною мірою, а самим працівникамдаютьможливістьнайбільшповнозастосовуватисвоїздібності. Разом з тим,потрібно мати на увазі, що основою всіх пересувань по службі повинні бути насамперед знання, освіта, кваліфікація, здібності. На думку багатьох дослідників, що працюють у цій області, просування по службових щаблях стає з пасивного активним, якщо воно пов'язано з усвідомленим придбанням і використанням знань, навичок, професійного майстерності і т.д. У цьому випадку управління кар'єрою ґрунтується на неухильному використанні одного з найважливіших]принципів менеджменту, котрий]полягає у тому, що управління повинно забезпечити]мінімальний розрив між цілями фірми і цілями окремих її працівників.

Таким чином, управління кар'єрним ростом мотивує робітників більш продуктивно та відповідально працювати, а також проявляти свої здібності та таланти повною мірою. Як результат, підвищення ефективності роботи організації та розвитку в цілому.

Список використаної літератури:

1. Виноградов О.А., Маусов Н.К., Ламскова О.М. Персонал в фірмах індустріально розвинених країн. - М., 2002.
2. Волгін А.П., Матирко В.І., Модін А.А. Управління персоналом в умовах ринкової економіки. - М.: Справа, 2002.
3. Бортник В. А. Окремі теоретичні аспекти мотивації аграрної праці / В. А. Бортник : матеріали Форуму молодих вчених „Ринкова трансформація економіки: стан, проблеми, перспективи". – Харків : ХНТУСГ. – 2007. – С. 158–160.
4. Хотомлянский А.Л., Деревянко Т. А. Влияние обучения и развития персонала на показатели операционной деятельности предприятия /А.Л. Хотомлянский, Т. А. Деревянко // Вісник Приазовського державного технічного університету: Зб. наук. праць. – Маріуполь: ПДТУ, 2007. – Вип. 17. – С. 237 – 242.

ОСНОВНІ ЯКОСТІ КЕРІВНИКА

Розметова І.Ю., студ. 3 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

Результативність діяльності керівника залежить від таких факторів, як особистісні якості, досвід роботи на керівній посаді, освіта в галузі управління та бажання працювати керівником.

Ця тема актуальна в силу того, що в даний час Україна зазнає ряд перетворень, що стосуються, перш за все сфери управління. Змінам піддаються не тільки психологія керуючого, але і стиль, і методи управління, відбувається переоцінка керівниками свого місця і ролі в системі управління, пред'являються нові вимоги до сучасних управлінців.

Якості особистості керівника – найстійкіші характеристики, що мають вирішальний вплив на управлінську діяльність.

У психологічному аспекті вони залежать від характеру, структури, спрямованості, досвіду, здібностей особистості, умов праці. Це складні, багатогранні феномени, конкретні вияви яких залежать від структури особистості і від дії різних чинників. Найчастіше виокремлюють такі обов'язкові для управлінця якості :

- компетентність;
- висока відповідальність, особиста гідність;
- відчуття нового та вміння йти на розумний ризик, творчо розв'язувати проблеми, сміливість у прийнятті рішень;
- гнучкість, розуміння ситуації, гостре сприйняття нових потреб, відчуття часу, подій;
- висока працездатність, постійне прагнення бути кращим і робити все якнайдосконаліше;
- комунікабельність;
- увага до підлеглих.

Г. Мінтберг назвав 8 основоположних рис, що мають бути притаманні сучасному керівнику:

1. Мистецтво бути рівним — здатність встановлювати і підтримувати систему відносин з рівними собі людьми.
2. Мистецтво бути лідером — здатність керувати підлеглими, справлятися з усіма труднощами й проблемами, що приходять до людини разом із владою та відповідальністю.
3. Мистецтво розв'язувати конфлікти — здатність виступати посередником між двома сторонами в конфлікті, врегульовувати прикрощі, породжені психологічним стресом.
4. Мистецтво опрацьовувати інформацію — здатність створити систему комунікацій в організації, одержувати надійну інформацію й ефективно її оцінювати.
5. Мистецтво приймати нестандартні управлінські рішення — здатність знаходити проблеми і рішення за умов, коли альтернативні варіанти дій, інформація і мета неясні й сумнівні.
6. Мистецтво раціонально розподіляти ресурси в організації — здатність вибрати потрібну альтернативу, знайти оптимальний варіант за умов обмеженого часу й ресурсів.
7. Дар керівника-підприємця — здатність іти на певний ризик і на впровадження нововведень у своїй організації.
8. Мистецтво самоаналізу — здатність розуміти позицію лідера і його роль в організації, вміння бачити те, як впливає лідер на організацію.

Фактори, що перешкоджають повній реалізації особистих можливостей керівника:

1. Невміння управляти собою.
2. Розмиті особисті цінності.
3. Нечітка особиста мета.
4. Брак прагнення підвищувати свій рівень.
5. Брак навичок розв'язання проблем.
6. Недостатність творчого підходу.
7. Невміння впливати на людей.
8. Недостатнє розуміння особливостей управлінської праці.
9. Недостатні навички керівництва.
10. Невміння навчати.
11. Слабкі навички формування колективу.

Для того щоб відповідати вимогам ринку, суспільства в цілому, керівнику необхідно постійно підвищувати свою кваліфікацію, рівень компетентності у своїй справі, удосконалювати свої здібності, знання, навички. Таким чином, керівник має швидко і правильно знаходити і приймати рішення щодо різноманітних проблем, що постійно виникають у процесі виробництва.

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЗОВНІШНЬОГО ТА ВНУТРІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

Бондаренко М.М., студ. 3 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

В умовах трансформаційної економіки підприємство повинно стати економічно самостійним об'єктом, яке повністю відповідатиме за результати своєї фінансово-господарської діяльності та формуватиме систему управління, що забезпечить високу ефективність роботи. Серйозний вплив на діяльність підприємства мають і конкуренти, переваги яких у виробничій, технологічній, інноваційній сферах виступають рушійною силою в пошуку ідей та засобів досягнення більш вагомих результатів у стратегічно важливих галузях діяльності підприємства. Тому, по-перше, воно залежить від зовнішнього середовища та взаємодіє з ним, по-друге, підприємство має внутрішнє середовище, яке можна зобразити як сукупність двох основних компонентів – технології і людей.

Потреба підприємства в постійному аналізі складу чинників внутрішнього та зовнішнього середовища та їх впливу на ефективність управління на сьогоднішній день є досить актуальною. Дослідженням питання щодо впливу зовнішнього та внутрішнього середовища на ефективність управління підприємством вивчені праці таких вчених, як О. С. Віханський, Й. С. Завадський, П. В. Журавльова, І. І. Мазур, А., Л.І. Михайлова, С.Г. Турчіна, Є.В. Мішенін та ін. Аналіз праць зазначених науковців показав, що на сьогоднішній день розглядається багато різноманітних чинників, що впливають на зовнішнє та внутрішнє середовище діяльності підприємства, а відтак на ефективність його управління.

Зовнішнє та внутрішнє середовище підприємства тісно взаємопов'язані: з одного боку, підприємство створює внутрішнє середовище під впливом та на базі врахування факторів зовнішнього середовища, з другого – підприємство адаптується до зовнішнього середовища за допомогою чинників внутрішнього середовища .Для того, щоб визначити стратегію поведінки підприємства і застосувати її на практиці, керівництво повинно мати детальну інформацію про зовнішнє середовище підприємства, тенденції розвитку і місце, яке займає в цьому середовищі підприємство, так і про внутрішнє середовище, його потенціал і тенденції розвитку. При цьому і внутрішнє середовище, і зовнішнє оточення досліджуються для того, щоб розкрити ті загрози і можливості, які підприємство буде враховувати при визначенні цілей, і шляхи їх реалізації.

Внутрішньому середовищу притаманні такі аспекти, кожен з яких включатиме ключові процеси та елементи, і таким чином становитиме потенціал підприємства. Загально прийнято включати до внутрішнього середовища підприємства: фінансовий потенціал, виробничий потенціал, маркетинговий потенціал, кадровий потенціал, організаційний потенціал. Внутрішнє середовище підприємства також залежить від рівня корпоративної культури, яка має бути проаналізована в процесі дослідження внутрішнього середовища підприємства. Корпоративна культура буде сприяти розвитку підприємства і зміцненню позицій в конкурентній боротьбі, але й може послабити діяльність підприємства, не даючи йому успішно розвиватися навіть за наявності достатнього техніко-технологічного і фінансового потенціалу. Слід мати на увазі, що в основі культури будь-якого підприємства лежать перш за все різноманітні цінності її працівників. Слід мати на увазі, що культуру створює успіх організації, її досвід, дотримання таких принципів, як повага до своїх споживачів, конкурентів, дотримання стандартів якості продукції та послуг, що надаються, постійне розширення і оновлення асортименту продукції та послуг, впровадження прогресивних технологій та автоматизація послуг.

Для того, щоб успішно розвиватися в довгостроковій перспективі, підприємство має прогнозувати зовнішні чинники, що можуть впливати на подальший успішний розвиток. Тому, вивчаючи зовнішнє середовище підприємства, слід детально розглянути можливості, які спричиняє його вплив. Ефективна успішність підприємства залежать від таких чинників: загального рівня економічного та технологічного розвитку; законодавчого забезпечення, яке встановлює правові норми і межі відносин; політичного аспекту, за допомогою якого уряд здійснює економічну політику; наявності природних ресурсів; ступеня розвитку галузевої конкуренції; соціального аспекту – ставлення людей до роботи і якості життя. Вивчення зовнішнього оточення підприємства спрямоване на проведення аналізу стану тих суб'єктів середовища, з якими підприємство знаходиться у взаємодії. При цьому важливо зазначити, що підприємство може істотно впливати на зміст та характер цієї взаємодії і тим самим брати активну участь у формуванні нових можливостей.

Таким чином можна зробити висновок, що аналізуючи зовнішнє та внутрішнє середовище підприємства, не обов'язково вивчати всі його фактори, а потрібно сформувати пріоритетні напрями досліджень, обмежившись при цьому вивченням найбільш важливих і значущих факторів та врахування впливу їх змін на ефективне функціонування. Досягнення означеної умови базується на розробці і здійсненні комплексного аналізу з урахуванням індивідуальних особливостей підприємства та його кадрового, фінансового і технічного забезпечення.

МАРКЕТИНГОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДТРИМКИ І ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Головня І.В., студ. 3 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

Управлінське рішення - це результат творчого цілеспрямованого аналізу проблемної ситуації, вибору шляхів, методів і засобів її вирішення у відповідності з ціллю системи менеджменту. Управлінське рішення - це початковий і основний момент в організації діяльності кожного керівника.

У зв'язку з цим, управлінське рішення може розглядатися як основний зміст процесу управління і важливий інструмент системного підходу до управляючого об'єкту. З інформаційного погляду рішення – це результат обробки інформації, у ході якої здійснюється вибір такого рішення, що більш близький до оптимального, тобто є найкращим серед усіх можливих варіантів. В залежності від того наскільки інформація, що забезпечує прийняття управлінського рішення, буде повною та адекватною, залежить результативність його прийняття.

Обрана тема є актуальною через недостатнє наукове опрацювання проблеми маркетингового забезпечення прийняття і підтримки управлінських рішень.

Вагомий внесок у розробку і дослідження даного питання зробили вчені: Д.Н. Егоричев, М. Армстронг і інші. Незважаючи на достатньо широкий спектр наукових робіт, що стосуються безпосередньо маркетингу, дана проблема має ще кілька аспектів, які потребують висвітлення.

Прийняття рішення є основою управління. Своєчасно прийняте науково-обґрунтоване рішення стимулює виробництво, а слабке, або несвоєчасно прийняте - знижує результативність праці. Технологія розробки, прийняття й реалізації рішень має передбачати їх чітку послідовність. У процесі розробки управлінських процедур, встановлюється порядок здійснення окремих операцій, пов'язаних зі збиранням, рухом, зберіганням, обробкою, аналізом інформації. Тому технологія прийняття управлінського рішення має охоплювати наступні стадії:1)аналіз існуючого стану, 2) проектування бажаного стану, 3)розробка альтернативних варіантів програми, 4) узгодження розробленої програми, 5) реалізація програми, 6) контрольні перевірки відповідності фактичного стану системи проектному, 7) повторний аналіз існуючого стану системи і проектування рішень по її подальшому вдосконаленню.

Вдосконалення маркетингового забезпечення прийняття і підтримки управлінських рішень є об’єктивно обумовленим процесом. Значною кількістю рішень характеризується сучасна практика управління, ефективність яких досить суттєво нижча від очікуваної. На мікро- і макрорівні керівництва розвитком підприємництва спостерігається недостатня обґрунтованість рішень. Оскільки реальна практика бізнесу часто накладає обмеження щодо строків прийняття рішень, трапляється багато ситуацій, коли пошук оптимальних рішень, або найкращих серед множинних альтернативних виявляється нереальним. Найголовніше питання управлінської практики – як організація може виявляти і вирішувати свої проблеми. Націлене на якусь проблему має бути кожне управлінське рішення, а її вірне розв’язання – це таке рішення, після прийняття якого, організація має максимум вигод. Таким чином, проблеми виникають, коли в організації відбувається несподівана, незапланована ситуація. Ситуація описується сукупністю чинників та умов, що мають внутрішній чи зовнішній характер.

Так, внутрішні чинники залежать від самої організації. До них відносяться її цілі та стратегія, структура виробництва та управління, технологія та ресурси тощо. Вони формують організацію як систему, тому зміна одного із них зумовлює необхідність прийняття заходів, які б зберегли організацію як цілісну систему. Щодо зовнішніх чинників, які є складовими середовища, в якому працює підприємство, то вони бувають прямими і непрямими, загрозливими для нього чи сприятливими. Розглянемо маркетинговий інструментарій, який може бути використаний у процесі прийняття і підтримки управлінських рішень:1) PEST-аналіз, який досліджує політико-правові, економічні, технологічні, демографічні, природно-географічні та соціокультурні чинники макросередовища, 2) SPACE-аналіз, який характеризує фінансову силу підприємства, конкурентоспроможність підприємства і його становище на ринку, привабливість галузі, у якій функціонує підприємство і її стабільність, 3) SWOT- аналіз, який спочатку припускає виявлення сильних і слабких сторін, загроз і можливостей, а потім — встановлення ланцюгів зв'язків між ними.

На нашу думку, вдосконалення маркетингового забезпечення прийняття і підтримки управлінських рішень є об’єктивно обумовленим процесом та перспективним напрямком подальших розвідок, оскільки сучасна практика управління характеризується значною кількістю рішень, ефективність яких суттєво нижча від очікуваної.

Список використаної літератури:

1. Бортник В. А. Соціологічні дослідження мотиваційних аспектів активізації трудової активності аграрних працівників / В. А. Бортник // Аспекти стабільного розвитку економіки в умовах ринкових відносин: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. – Умань: Видавець «Сочінський», 2009. – С. 65–66.

КОМУНІКАТИВНІ НАВИЧКИ ЯК ЕЛЕМЕНТ САМОРОЗВИТКУ МЕНЕДЖЕРА

Макаренко А. О., студ. 3 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

Уміння спілкуватися — один із ключів до успіху. Тому, як керівник і організатор, менеджер повинен мати таку якість як комунікабельність, яка б дала йому змогу спрямовувати діяльність колективу у потрібне русло з максимальною ефективністю.

Комунікабельність - здатність людини до спілкування, до встановлення соціальних зв'язків, контактів, до плідної взаємодії з іншими людьми. У психології спілкування — вміння налагоджувати контакти, здатність до конструктивного спілкування з іншими людьми. Комунікабельність є однією з визначальних навичок успішної соціальної взаємодії, що зачіпає як професійні, так і особистісні стосунки. Комунікабельність є однією з найважливіших особистісних якостей в професіях, які передбачають активне спілкування з іншими людьми.

Комунікабельній людині приносить задоволення сам процес спілкування, така людина дуже гнучка у контакті, не губиться при спілкуванні на різні теми, на різних рівнях (начальник і підлеглий), при різних ситуаціях. Така людина легко пристосовується до нових умов, вона впевнена в собі і їй легко проводити ділові переговори. Така людина стає явним лідером у колективі.

Риса, яка особливо необхідна менеджеру будь-якого рівня - це комунікабельність. У процесі виконання своїх функцій менеджер взаємодіє з колегами, підлеглими, керівниками, споживачами, представниками контролюючих органів та іншими людьми та організаціями, які безпосередньо або опосередковано пов'язані з діяльністю даної організації. Щоб працювати з людьми, які значно відрізняються своїм статусом та інтересами, менеджери повинні мати сукупність специфічних особистісних рис, які посилюють довіру і повагу з боку тих, з ким вони контактують.

Комунікативні знання менеджера – це знання про управлінське спілкування, його види, фази закономірності розвитку. Це знання про те, які існують комунікативні методи та засоби, який вплив вони здійснюють, які їх можливості та обмеження, а також знання про рівень розвитку комунікативних вмінь – своїх чи партнерів по спілкуванню.

Комунікативні здібності менеджера можна трактувати двобічно: з одного боку природна обдарованість людини у спілкуванні, а з іншого боку комунікативна продуктивність. Люди різняться за своїми комунікативними здібностями так як вони різняться за своїми мовними, музичними, чи математичними здібностями. Можна припустити, що сучасний менеджер достатньо здібний, щоб розвинути в себе високу комунікативну продуктивність, навіть якщо він не є "генієм спілкування".

Комунікативні навички потрібні менеджеру для того, щоб правильно розуміти інших людей та ефективно взаємодіяти з ними. Менеджеру не обійтися без цих навичок у більшості ситуацій, оскільки його діяльність зводиться саме до того, щоб досягти конкретних цілей за допомогою інших людей. Однією з комунікативних навичок є навичка спілкування - обміну інформацією. Саме спілкування сприяє безперебійному веденню справ усередині організації і встановленню сприятливих взаємовідносин організації із зовнішнім середовищем. Кваліфікований менеджер завжди чутливо сприймає реакцію людей на його слова і прислуховується до того, що вони говорять у відповідь.

Кваліфікований менеджер знає, як вибирати найбільш підходящі інформаційні засоби або канали комунікацій. Він розуміє,що форма комунікації впливає на характер повідомлення, яке має бути передане. Наприклад, яку вибирати форму повідомлення: письмову чи усну, в якому середовищі й місці його зробити.

Як свідчить життєва практика та наукові дослідження, не кожен менеджер спроможний ефективно налагодити і підтримувати взаємовідносини з оточуючими його людьми, та не кожна людина може бути успішним менеджером. Деяким людям дуже важко спілкуватися взагалі, а особливо з великою кількістю людей. І це пов'язано з рисами характеру, з типом темпераменту, а також з психотипом (за методом соціоніки) кожної людини.

Таким чином, можна зробити висновок, що комунікабельність в сучасному світі є найважливішим критерієм успішного життя. Завдяки такій якості як комунікабельність, людині на багато простіше будувати відносини з оточуючими його людьми. І це стосується рівною мірою як міжособистісних, так і ділових відносин. Розвиток комунікабельності може відбуватися тільки в ході безпосередньої взаємодії з іншими людьми. Неможливо стати більш товариським, читаючи спеціальну літературу або займаючись аутотренінгом. Тільки реальні контакти допоможуть удосконалювати свою комунікативну майстерність.

Список використаної літератури:

1. Худолей Т.В. Повышение уровня мотивации работников как основа эффективного управления предприятием // Економіка: Збірник наукових статей Харківського державного економічного університету, 1998. – № 1 . – С. 52 – 54.

МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ШЛЯХ ДО УСПІХУ ПІДПРИЄМСТВА

Кущ В .А., студ. 3 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

На будь-якому підприємстві та у підприємництві в цілому успіх значною мірою залежить від складу кадрів, їхніх мотиваційних стимулів. Межа між нарощуванням виробничих потужностей і банкрутством, покращенням і погіршенням, прогресом і застоєм, багатством і бідністю визначається саме людськими ресурсами та мотивацією. І тому, правильний підбір кадрів є запорукою економічного успіху підприємства.

Процес праці можливий за наявності щонайменше трьох вихідних елементів: людини (робочої сили), знарядь праці та предметів праці. І на результат праці може впливати якість окремого її елемента. Якщо ж урахувати, що свідомий активний початок належить носієві робочої сили, тобто людині, і що якість знарядь праці та предметів праці – теж результат людських зусиль, то не важко зробити висновок про визначальну роль людини у досягненні очікуваного результату праці.

Мотивація є складовою людських стосунків, способом їхньої взаємодії. Ступінь цих стосунків у бізнесі залежить від якісних характеристик кадрів, культури і філософії підприємства, стилю управління, характеру організації господарської діяльності, системи стимулювання та умов праці. Таким чином, тема мотивації праці буде актуальною до тих пір, поки існуватиме виробництво, - і людина буде приймати у ньому безпосередню участь.

Поняттю мотивації трудової діяльності присвячені праці багатьох вітчизняних науковців: Ю. Андрійко, А. Афоніна, О. Баклана, В. Задорожнього, А. Колота, А. Сосніна, А. Шегди та інших. У працях вище зазначених науковців знайшли своє відображення окремі аспекти мотивації праці, зокрема ефективне використання трудового потенціалу, підвищення продуктивності праці.

Однак ринкова економіка, створюючи передумови для підвищення мотивації трудової діяльності, автоматично її не забезпечує. Тільки знаючи і розуміючи мотиви, якими керується людина можна ефективно нею управляти. Так, характер трудової діяльність обумовлений впливом на людину численними чинниками, що діють з різною силою і у різних напрямках. Діяльність людини звичайно спонукається кількома мотивами одночасно. Один із них може бути провідним, інші – виконувати допоміжні ролі як додаткові стимулятори.

Формування мотивів до праці відбувається значною мірою індивідуально. Між усвідомленими потребами та сформованими мотиваторами можуть стояти, тобто впливати на мотивацію, такі індивідуальні особливості людини, зокрема: освіта, стан здоров'я, ціннісні орієнтації, інтереси, ідеали. Мотиви трудової діяльності можуть посилюватися зовнішніми чинниками – стимулами. Будь-який зовнішній чинник перетворюється на стимул для конкретної людини лише за умови, що він буде нею усвідомлений, сприйнятий як цільовий об'єкт задоволення певної потреби та викличе у неї свідомий інтерес – спонукальний мотив до дії.

Мотивація трудової діяльності не може бути дійовою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Підвищення значення трудових і статусних мотивів, що спостерігається нині, не означає абсолютного зниження ролі матеріальних стимулів. Вони як і раніше залишаються важливим каталізатором, здатним суттєво підвищувати трудову активність та сприяти досягненню високих результатів індивідуальної та колективної діяльності. Під впливом сучасних теорій мотивації в провідних фірмах нині склалася нова філософія управління персоналом. У ній знайшли своє місце як традиційні так і не традиційні підходи до питань впливу на поведінку людей. Ці принципи в повному обсязі реалізуються практично на всіх рівнях – від корпорації в цілому до відділень і відділів: міцні переконання, цінності, культура; повага до особистості; довічна зайнятість; наймання працівників високого класу; можливості кар'єри; тривала підготовка; єдиний статус; система атестації і співбесід; система рівнів заробітної плати; холістичний підхід до працівників; участь персоналу в управлінні; максимальна відповідальність; планові обмеження менеджменту.

Отже, ефективна мотивація трудової діяльності персоналу підприємства повинна, по –перше, виходити з погодженості системи стимулювання з економічною стратегією підприємства, яка, власне, формує методологію досягнення цілей, і має бути направлена на визначення раціонального рівня доходів працівників, що приведе до високих результатів їх праці і підприємства в цілому; по –друге, прогнозувати ефективність процесу мотивації праці на підприємстві, яка визначається ступенем досягнення економічних і соціальних цілей як підприємства, так і працівників, що досягається, в свою чергу, оптимальним балансом економічних і соціальних інтересів зацікавлених сторін.

Таким чином, слід зазначити, які б прекрасні не були ідеї та інноваційні технології, без добре підготовленого і мотивованого персоналу високої ефективності роботи не досягнути. Стало очевидним, що мотивація праці зайняла важливе місце серед ряду завдань, які постали перед керівниками різного рівня за сучасних умов господарювання.

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В МЕНЕДЖМЕНТІ

Бойко А.С., студ. 3 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

У повсякденній роботі менеджерів все більше місце посідають громадські справи і питання соціальних змін. Експерти менеджменту підкреслюють, що соціальні проблеми сьогодні такі ж важливі, як і питання прибутку, хоча в недалекому минулому бізнесмена цікавив лише прибуток.

Крім здійснення безпосередньої виробничо-господарської діяльності перед підприємцями та менеджерами постають проблеми соціальної відповідальності та соціальної етики. Кожна організація використовує у своїй діяльності матеріальні, фінансові та трудові ресурси держави і тому несе відповідальність перед суспільством. Саме з цієї причини вона повинна спрямовувати частину своїх доходів та зусиль на благо і вдосконалення суспільства (різноманітними соціальними каналами).

Зазначимо, що М. Бахтін виділяє наступні види соціальної відповідальності: моральна, персональна, політична, соціальна. Р. Хачатуров вважає, що у суспільстві існує стільки різновидів соціальної відповідальності, скільки в ньому діє різновидів соціальних норм.

Досить обґрунтованою доцільно вважати поділ соціальної відповідальності на правову та не правову:

1) не правова соціальна відповідальність не має юридичного характеру та виступає у формі моральної, політичної, корпоративної, релігійної, етичної
2) правова відповідальність настає у випадку порушення норм державно-організованого права. Вона має активний характер, оскільки передбачає активний психологічний вплив на порушника аж до застосування примусового фізичного впливу.

Визначення підприємцями та менеджерами “соціальної відповідальності” мають свої преваги та недоліки; зокрема Кузьмін О.Є визначає такі переваги, зокрема: забезпечення довгострокових перспектив розвитку суспільства; створення можливості впливу на зміни суспільства; допомога розв’язувати соціальні проблеми, в тому числі й працівників організації; формування норми моралі в організації. Та недоліки: порушення принципів максимізації прибутку; зростання собівартості продукції у зв’язку зі збільшенням витрат на соціальні потреби; неможливість забезпечення високого рівня підзвітності суспільству.

В свою чергу Осовська І.В. додає визначені переваги, а саме: зміна потреб і надій широкої публіки; наявність ресурсів для надання допомоги у вирішенні соціальних проблем. Та недоліки: нестача вміння вирішувати соціальні проблеми, тобто невміння задовольнити соціальні потреби, непрофесіоналізм; застосування соціальної відповідальності тільки з рекламною метою.

Таким чином, для успішного управління організація повинна вміти пристосовуватися і відгукуватися на проблеми, які виникають в соціальному середовищі, щоб зробити це середовище більш сприятливим для організації, де соціальна відповідальність укладається за допомогою соціального контракту.

Варто зазначити, що у розвинутих країнах сформувались три сучасні етичні концепції соціальної відповідальності, що охоплює п’ять ключових положень:

1. Органи державної влади мають створювати умови і показувати приклади турботи про соціальну відповідальність.

2. Бізнес має діяти як двосторонньо відкрита система: - з одного боку враховувати потреби суспільства, а з іншого – бути відкритим перед суспільством у своїй діяльності для громадськості.

3. Соціальні витрати мають бути ретельно обчислені й розглянуті з метою обґрунтування правомірності їх віднесення до собівартості виготовлення того чи іншого продукту, надання послуг.

4. Соціальні витрати, що розподіляються за кожним продуктом, послугою, видом діяльності, в кінцевому підсумку оплачуються споживачем.

5. Ділові організації, як і населення, залучаються до відповідальності за розв’язання поточних соціальних проблем, які перебувають за межами сфер їхньої діяльності. На цих результатах створився «Залізний закон відповідальності», за яким фірми, які його порушують, у довгостроковій перспективі чекає фіаско через втрату іміджу в напрямку своєї діяльності.

Отже соціальна відповідальність — це готовність відгукнутися на потреби суспільства, жертвуючи при цьому короткостроковим прибутком. Організація допомагає забезпечити довгострокові перспективи розвитку суспільства, створювати вплив на зміни суспільства, розв’язувати соціальні проблеми, у тому числі й працівників організації, а також формує норми моралі в самій організації.

ЯПОНСЬКА МОДЕЛЬ МЕНЕДЖМЕНТУ

Пипа Ю. О., студ. 3 курсу ФЕІМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н, доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

Сучасні підприємства України функціонують в умовах нестабільності через недосконаліть господарського механізму, нерозвиненість ринкової інфраструктури, відсутність необхідної інформації про стан ринку та недостатності практичного досвіду роботи в умовах конкурентного середовища. Проблема вибору моделі менеджменту в Україні є актуальною для вітчизняних підприємств і зумовлює необхідність наукового обґрунтування резервів і напрямів подальшого удосконалювання управління. Оскільки останні три десятиліття на світовому ринку продукції лідируюче положення займала Японія, тому дана тема є досить актуальною.

Вивченням даної проблеми займалися провідні вчені, такі як: Ватсон П., Еглау Х.О., Джеффрі Лайкер, Дорошкевич Д.В. («Застосування японської моделі лідерства на українських підприємствах з врахуванням менталітетних особливостей»), Каору І. (Японські методи управління якістю), Кого Т. (Стратегія і структура японських підприємств), Коркіна Т.О. (Японська система управління персоналом), Кравченко А.І., Матюхин П.В.(«Кайдзен» - ключова стратегія японського менеджменту), Мільнер В.З., Пантелєєва Е.А. (Сучасний японський менеджмент), Хаясі Б., Шонбергер Р.(Японські методи управління виробництвом).

Головна відмінна риса японської моделі менеджменту – згуртованість колективу і колективна відповідальність, що забезпечують мінімальну плинність кадрів. Корпоративний дух фірми є найсильнішим засобом мотивації в Японії. У основі його лежить психологія групи, що ставить інтереси групи вище особистих інтересів окремих працівників. Для японської моделі менеджменту характерна система довічного (або довгострокового) найму й виробничого стажу. Така досить часта ротація обумовлена упевненістю японців в тому, що тривале знаходження на одній посаді не створює стимулів до мотивації і ретельному виконанню всіх покладених на працівника обов'язків. Також досить важливою рисою японської моделі є концепція безперервного навчання, адже японці впевнені, що це приводить до постійного вдосконалювання майстерності.

Рівень заробітної плати безпосередньо залежить від стажу і ефективності результатів праці. Компанії надають різні пільги та привілеї, які дозволяють працівникам досягати високого рівня добробуту. Центральне місце в оперативному управлінні японського менеджменту займає управління якістю. В усіх сферах японської економіки вданий час діють групи якості, у роботі яких, крім робітників, включаються майстри й інженери. Японська система управління якістю не дає збоїв. Це є результатом її продуманості і простоти.

Специфіка японського менеджменту, що враховує психологію людей і їхній соціальний статус, дозволила досягти надзвичайних успіхів у промисловості, сприяла вдосконаленню традиційних методів керування кадрами в інших країнах з розвиненою економікою. Авторитет і влада в Японії залежать від стажу, а не від заслуг.

Отже, не завжди керівник є компетентною людиною. Володіння основами японського менеджменту — відмова від вузької спеціалізації, ротація кадрів фірми, навчання в процесі роботи – необхідно кожній фірмі, яка бажає не тільки процвітати, але й хоча б тримати свою конкурентну позицію.

Японська модель менеджменту тяжіє до природничих інстинктів працівників, тобто до розвитку їх творчості, майстерності і свідомості. Японський менеджмент і японська модель економіки дозволяють країні ефективно мобілізувати особистісний і суспільний потенціал народу для реалізації постійного зростання виробництва.

У японських організаціях лідер займає найвідповідальнішу посаду. Його влада приймається всіма беззастережно. Відсутність його може привести до сумних результатів: група втрачає єдність і тоне у внутрішніх розбратах.

Таким чином, у результаті дослідження, ми визначили найприйнятніші принципи японської моделі менеджменту для вітчизняних підприємств. Досвід провідних компаній світу з управління персоналу на основі японської моделі менеджменту є важливим для розвитку інноваційного управління України. Достатня забезпеченість підприємств працівниками, що мають необхідні знання й уміння, раціональне їх використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції й підвищення ефективності виробництва. Подолання кризового стану, в якому перебуває на сьогодні економіка України, можливе тільки на основі впровадження радикальної інноваційної діяльності, і, перш за все, розвитку науки як основної ланки інноваційного розвитку. Ефективність упровадження інновацій прямо залежить від ефективності впровадження моделі менеджменту.

Можна зробити висновок, що розуміння японської моделі менеджменту допоможе українським економістам, бізнесменам вирішити глобальні проблеми економіки своєї країни та вдосконалити виробництво.

КАТЕГОРІЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ТА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Страшненко К.В., студ. 3 курсу ФЕіП, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н, доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

Питання ефективності та ефективності діяльності підприємств зокрема завжди буде привертати увагу вчених та практиків, оскільки саме оцінка ефективності є складовою завершальної стадії процесу стратегічного управління – стадії контролю. Результати оцінки ефективності дозволяють співвіднести отримані результати та понесені для їх досягнення витрати, порівняти діяльність підприємства з конкурентами, визначити ступінь реалізації стратегії.

Дослідженням даної теми займалися: К. Салига, К. Уолш, О. Бутнік-Сіверський, Т.Говорушко, В.Гончаров, В. Гриньова, М. Іванова, Р. Костирко, П. Круш, А. Куценко, К.Лопацінська, М. Макаренко. Незважаючи на тривалу історію вивчення ефективності, це питання продовжує цікавити вчених і в наш час. Однією з причин такої уваги до цієї категорії є існування суперечностей у визначенні цього поняття та широке вживання терміну “ефективність” як синоніму понять продуктивності та результативності, що не завжди правильно, оскільки ці терміни мають різний зміст. Така ситуація певною мірою зумовлена появою нових методів оцінки результатів і технологій управління діяльністю підприємства, які широко використовують поняття “ефективність”. Справа в тому, що присвячені цим питанням закордонні, а отже – іншомовні джерела, мають певні особливості термінології, нехтування якими під час перекладу призводить до неправильного тлумачення термінів, і як наслідок – їх неправильного вживання. Тому важливо уточнити зміст категорій ефективності і результативності, встановити їх спільні та відмінні риси та визначити відповідність змісту закордонних та вітчизняних визначень цих термінів. Ефективність є базовим поняттям під час оцінювання діяльності підприємств і в найбільш загальному вигляді може бути визначена відношенням результатів до витрат.

Якщо загальне визначення економічної ефективності не викликає сумніву, то характеристика ефективності досягнення мети дещо складніша. Одним з пояснень може бути те, що у вітчизняній науці вивчення поняття ефективності історично починається з ефективності виробництва підприємства, а вже пізніше – ефективності управління виробництвом, дослідження якої особливо активізувалися після того, як світові розробки в даній галузі стали використовуватись вітчизняними підприємствами. В той же час, наявність значної кількості таких розробок, назви і основні терміни яких можуть мати суперечливий переклад, інколи навіть ускладнюють їх застосування. В наш час використовуються різні терміни, що характеризують співвідношення результату з певними цільовими орієнтирами: результативність, доцільність, економічність, продуктивність, дієвість. Виходячи з наведеного визначення ефективності досягнення мети, її певною мірою можна вважати синонімом ефективності управління або ефективності бізнесу, оскільки оцінка останніх теж передбачає співставлення досягнутих в процесі діяльності результатів з встановленими цілями.

Питання підвищення ефективності управління підприємством вирішуються в межах нового напряму в управлінні, що виник наприкінці XX ст. – Business Performance Management (BPM), що дозволяє підприємствам визначати стратегічні цілі, а потім оцінювати ефективність своєї діяльності по відношенню до цих цілей і керувати процесом їх досягнення. Хоча термін BPM звичайно перекладається як “управління ефективністю бізнесу”, деякі автори цілком правильно вважають такий переклад не зовсім коректним. Безумовно, використання зарубіжного досвіду на вітчизняному просторі є позитивним, але в той же час не треба забувати, що звертаючись до нього, треба зважати не тільки на відповідність різних концепцій сучасним економічним реаліям, але й на правильний переклад і тлумачення застосовуваних термінів, що дозволить уникнути методичних помилок. Особливо це виявляється при аналізі підходів до оцінки результативності і ефективності підприємств, що призводить до віднесення показників, що характеризують результативність до категорії ефективності і навпаки, що ускладнює їх класифікацію та процес оцінки діяльності підприємств. Так, К. Уолш рекомендує в якості показників ефективності управління компанією використовувати такі коефіцієнти: рентабельність інвестицій (ROI), рентабельність власного капіталу (ROE) та рентабельність сукупних активів (ROTA). Як бачимо, існують певні протиріччя між змістом показників, що пропонуються різними авторами для аналізу ефективності діяльності підприємства та змістом самого поняття “ефективність”. Це потрібно мати на увазі, оскільки нехтування такими питаннями може призвести до змішування показників ефективності та результативності. Таким чином, показники результативності та економічної ефективності не лише відрізняються за змістом, але й характеризують різні аспекти діяльності підприємства.

Таким чином, досліджуючи ефективність діяльності підприємства, треба розділяти власне ефективність діяльності, що стосується використання ресурсів та результативність, що характеризує ступінь реалізації стратегії. Тому показники результативності і ефективності взаємопов’язані, але важливо оцінювати їх нарізно, оскільки це дозволить чітко визначити, чим викликаний поточний стан підприємства: помилковою стратегією (неправильними цілями) чи нераціональним використанням ресурсів.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ АГРАРНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В АПК УКРАЇНИ

Лізунова А.Р., студ. 3 курсу ФЕіП, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н, доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

Корінною особливістю сучасного економічного механізму господарювання є його спрямованість на забезпечення раціонального ведення господарських справ в умовах дефіциту ресурсів, необхідності досягнення високих кінцевих результатів з мінімальними витратами, прискорення переходу до інтенсивного характеру розвитку виробництва на основі досягнень науково-технічного прогресу. Одним з пріоритетних напрямів перебудови управління агропромисловим комплексом, особливо на рівні підприємств, асоціацій та інших господарських об'єднань є вироблення основних теоретичних і методологічних позицій з використання менеджменту в нашій практиці. Аграрний менеджмент може бути визначений як діяльність з організації й координації виробництва на сільськогосподарських підприємствах з метою одержання зростаючого прибутку в довгостроковому періоді, а також досягнення інших специфічних для кожного власника підприємства чи менеджера цілей. Він може розглядатися і як комбінація окремих складових діяльності підприємства — виробництва, комерційної діяльності, фінансів, управління трудовими ресурсами.

Шлях менеджменту та в агропромисловому виробництві буде супроводжуватися адаптацією всіх організацій і підприємств до нових зовнішніх і внутрішніх умов господарювання, паралельно повинні пройти колосальні структурні зрушення в економічному, управлінському мисленні. Головне завдання менеджменту — сприяти розвитку у людей здатності до спільних дій шляхом постановки загальних цілей, визначення цінностей, правильної структури організації, виховання необхідних трудових навичок і забезпечення кваліфікаційного розвитку. Менеджмент повинен забезпечити процвітання підприємства разом з максимальним добробутом кожного працівника.

Для сільського господарства як специфічної галузі економіки, дія ринкового механізму має свої особливості, які полягають у тому, що не завжди ціна на продукцію, визначена в точці перетину попиту й пропозиції, перевищує виробничі витрати сільськогосподарських підприємств. У такому випадку необхідне втручання держави, спрямоване на підтримку сільськогосподарського виробництва. Держава для цього може використовувати різні шляхи: наприклад, пряму допомогу через систему соціального забезпечення (фермерам, що опинилися у скрутному становищі); державні програми, спрямовані на збільшення попиту на сільськогосподарську продукцію або зниження виробничих витрат; програму обмеження посівних площ, унаслідок чого зменшується обсяг виробництва і виникають умови для підвищення цін; програми дотацій з метою покриття різниці між закупівельними цінами та цінами продажу і гарантування цін на сільськогосподарську продукцію; надання пільгових кредитів шляхом певної компенсації процентів за позику, інших диференційованих цільових субсидій сільськогосподарським товаровиробникам. З важливих економічних проблем є те , що при управлінні інвестиційними ресурсами не мало важливим моментом є не просто зростання інвестицій як базового чинника розвитку економіки, а зростання ефективних інвестицій , що створюють конкурентоспроможне виробництво. Таким чином, сучасна теорія і практика менеджменту набуває особливого значення з двох точок зору:

- по-перше, перехід української економіки до ринкових відносин вимагає вивчення форм і методів управління на рівні основної виробничої ланки – підприємства.

- по-друге, вихід підприємств на світові ринки зумовлює необхідність глибокого вивчення і знання теорії і практики.

Наведені аргументи спонукають до висновку про необхідність виділення аграрного менеджменту як окремого розділу науки управління, в сферу компетенції якого входить управління соціально-економічними процесами підприємств АПК з метою досягнення їх прибуткового функціонування. Вони не повинні обмежуватися лише управлінням мікроекономічними процесами агропромислових формувань, їх компетенція має поширюватися на макрорівень з метою забезпечення збалансованого і пропорційного розвитку всіх сфер АПК.

Таким чином, на нашу думку, аграрний менеджмент повинен комплексно досліджувати та вирішувати найважливіші проблеми аграрного сектора країни, регіонів, областей, районів та підприємств, зокрема, як основної виробничої одиниці.

Список використаної літератури:

1. Старіков О.Ю. Антикризовий менеджмент на сільськогосподарському підприємстві /О.Ю. Старіков // Пропозиція.-2002.-№11.- С. 74-76.
2. Клєцова Н. В. Іноземне інвестування підприємств Сумської області / Н. В. Клєцова // Вісник Черкаського університету. Серія “Економічні науки”. – 2009. – Вип. 153. – С. 89–95.

ТЕОРІЯ БЮРОКРАТІЇ М. ВЕБЕРА

Бондаренко Д. С., студ. 3 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

Мабуть, одним з найбільш значущих праць німецького соціолога та соціального філософа Макса Вебера є його вчення про типи панування, з якого випливає його концепція раціональної бюрократії. Основним джерелом, в якому представлена теорія бюрократії Вебера, служить фундаментальну працю німецького соціолога "Господарство і суспільство" і цілий ряд його статей, наведений у збірці "Вибрані твори" видавництва "Прогрес". У цих статтях і в деяких інших своїх роботах Вебер описує систему державного управління, яка існувала в Німеччині на початку XX століття. У дослідженнях сучасних західних вчених нерідко підкреслюється, що аналіз бюрократії в Веберовських політичних статтях, як і концепція патримоніальної бюрократії, служить важливим доповненням ідеально-типової моделі раціональної бюрократії. В останні роки вітчизняні дослідники також неодноразово підкреслювали значення Веберовської моделі бюрократії для характеристики системи управління в сучасному суспільстві.

Раціональна бюрократія характеризується Вебером у ході аналізу легального панування. Відмінною рисою цього типу панування служить наявність системи формальних правил, що регулюють діяльність управлінського персоналу. Ці формальні правила можуть бути змінені відповідно до прийнятих процедур. Якщо при традиційному пануванні можливості створення нових законодавчих норм обмежені священної традицією, то при легальному пануванні не існує будь-яких обмежень для законотворчості, якщо дотримані відповідні процедури.

Вебер вважав, що легальне панування повинно бути доповнено традиційними чи харизматичними елементами. Втім, в емпіричній реальності легальне панування і не існує в чистому вигляді, незмінно проявляючись лише в поєднанні з якимось іншим типом. Легальне панування володіє низкою відмінних рис, серед яких Вебер особливо виділяє наступні:

1) посадові обов'язки виконуються на постійній основі і регулюються правилами;

2) ці обов'язки розділені між функціонально різними сферами, в кожній з яких існують необхідні владні повноваження і санкції;

3) посади утворюють ієрархію, у якій визначено можливості контролю за виконанням наказів та їх оскарження;

4) правила, що регулюють діяльність організації, поділяються на суто технічні інструкції та правові норми, але для виконання тих і інших необхідний спеціально підготовлений персонал;

5) ресурси організації відокремлені від майна її членів як приватних осіб;

6) посадова особа не може привласнити свою посаду;

7) управління ґрунтується на письмових документах, що робить канцелярію центром сучасної організації;

8) легальне панування може приймати різні форми, але при найбільш чистому типі такого панування використовується бюрократичний управлінський персонал.

Таким чином, головною особливістю теорії бюрократії М. Вебера є те, що він виділяє два істотно різних типи бюрократичної організації. Одним з цих типів виступає патримоніальної бюрократія, яку характеризують недостатній розвиток раціональних рис і особистісний характер відносин влади в управлінських структурах. Патримоніальну бюрократію відрізняє також тенденція до апропріації державних посад займають їхніми чиновниками. Основу влади патримоніальної бюрократії утворює, перш за все, привласнення чиновниками посад і пов'язаних з ними привілеїв та економічних переваг. Разом з тим граничне розвиток тенденції до присвоєння коштів управління чиновниками призводить до розпаду бюрократичних структур.

Список використаної літератури:

1.Мошек Г.Є., Гомба Л.А. Сучасний менеджмент у питаннях та відповідях: Навч. Посібник: В 3ч. / За ред.. Г.Є. Мошика. Ч.3.- К.: Київський національний торгово – економічний університет, 2005. – 186 с.

2.Грейскон Д.К., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века / Пер. с англ.. М:Экономика. - 1991. – 319 с.

3.Федулова Л.І. сучасні концепції менеджменту: Навчальний посібник . – К.: центр учбової літератури, 2007. – 536с.

4.Бортник В. А. Проблеми формування кадрового потенціалу / В. А. Бортник : матеріали Всеукр. наук. конф. молодих учених. – Умань : Вид-во УДАУ, 2008. – Ч. 2. – С. 35–36.

СПЕЦИФІКА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В СУЧАСНИХ РИНКОВИХ УМОВАХ

Олефіренко М.О., студ. 3 курсу ФЕіП, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

Менеджмент як наукова система організації виробництва є однією з найважливіших умов ефективної і прибуткової діяльності підприємств. Перехід економіки на ринкові відносини вимагає вивчення форм і методів управління на рівні основної ланки — підприємства. Практичне використання такого досвіду — одне з першочергових завдань. Широкий вихід вітчизняних підприємств на світові ринки обумовлює необхідність глибокого вивчення теорії і практики менеджменту. Таким чином, основні можливості для вдосконалення управлінської системи необхідно шукати не в спробах модернізації існуючої системи та не у використанні поліпшуючих інновацій, а в упровадженні нововведень та інноваційних підходів до управління діяльністю підприємства.

Одним з напрямків удосконалення системи управління є об'єктно-цільовий підхід із закінченим циклом управління при визначенні організаційної структури, нових прав і обов'язків працівників, а також міри відповідальності за свої посадові функції керівників і фахівців різних рівнів. Поліпшити систему планування, обліку і контролю за основними показниками діяльності підприємства можна за допомогою впровадження ефективної системи внутрішнього контролю, широкого і всебічного впровадження обчислювальної техніки, розвитку комп'ютерних мереж зв'язку, застосування сучасних програмних засобів: технологій управління та інформаційних технологій. Насамперед це стосується системи організації фінансового менеджменту, бюджетування, управління фінансовими потоками та витратами.

Щодо, удосконалення організаційної структури підприємства, то існує насамперед необхідність встановлення оптимальної чисельності та структури управлінського апарату підприємства, а також чисельності працівників виробничих відділів та підрозділів згідно з діючими нормами, нормативами та реальними потребами підприємства з урахуванням сучасних ринкових умов тощо.

Заходи щодо вдосконалення управління підприємством дозволять значно скоротити апарат управління шляхом поліпшення його організаційної структури, визначити відповідальність працівників, чітко сформувати організаційну та виробничу структуру підприємства.Беручи до уваги велику кількість шляхів вдосконалення управлінської системи українських підприємств, існує ряд перешкод, що заважають їх впровадженню в діяльність суб'єктів підприємницької діяльності, таких як: складність одержати високо кваліфіковану допомогу і консультації, та висока вартість таких послуг; недостатність фінансових можливостей для формування якісного управлінського потенціалу; низький рівень розвитку фінансового ринку; невисокий рівень підготовки персоналу; неготовність персоналу та керівництва до змін; високий рівень бюрократичних процедур;складність отримання інформації про нововведення у сфері управління.

Отже, з метою вдосконалення та створення й ефективного функціонування сучасної системи управління підприємством чи організацією доцільно: застосовувати сучасні засоби і методи керування в межах обраної концепції управління, зосередитись на цілях розвитку і порядку удосконалення комплексної системи управління підприємством і його складовими частинами для забезпечення прийняття ефективних рішень, а також організаційних, кадрових і технічних рішень; удосконалювати організаційну структуру підприємства; покращення інформаційної системи управління підприємством, для можливості швидкого доведення рішень до виконання; використовувати світовий досвід, а також шукати шляхи співпраці всередині країни з іноземними партнерами для забезпечення необхідного рівня якості розвитку системи управління на підприємстві.

Список використаної літератури:

1. Хотомлянський О.Л. Збалансована система показників як критеріальна основа оцінки стратегії підприємства/ О.Л. Хотомлянський, Т. А. Дерев'янко // Схід. – 2005. - № 2 (68). – С.16 – 18.

2. Пыж Н.С. Культурно-ментальные и психологические факторы формирования корпоративной культуры предприятий / Н.С. Пыж // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія економічна. – 2006. – Вип. 103-4. – С. 101 – 106.

3. Решетило Н.С. Мотиваційний механізм трудової діяльності та шляхи підвищення його ефективності / Н.С. Решетило // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут", т. 3. – 2005. – № 58. – С. 61 – 63.

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ МОДЕЛІ МЕНЕДЖМЕНТУ

Юхимчук Г. В., студ. 3 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т. М.

Не секрет, що в залежності від менталітету народу, який проживає в певній країні складаються свої традиції і засади. Ці ж принципи відносяться і до менеджменту. Але в умовах тісних переплетінь економічних зв'язків між станами не рідко розглядають не окремо взяту країну, а кілька країн об'єднаних між собою якимись економічними договорами та зобов'язаннями або знаходяться в тісній взаємодії один з одним. Одним з яскравих таких прикладів є європейська модель менеджменту. Розглянемо основи зародження такої моделі і її витоки.

Варто відразу зауважити, що серйозний поштовх до розвитку такого поняття як європейська модель менеджменту дали англійці. Саме вони зробили помітний вплив на формування моделі. Серед засновників, які сформували свою модель - англійську модель менеджменту, можна виділити Л.Урвіка, і Р.Фелка. Саме вони займалися питаннями принципів управління.

Активний розвиток європейська модель менеджменту отримала в 40-х роках минулого століття. Саме в цей час доводилося приймати важливі рішення, спрямовані на реалізацію військових і стратегічних завдань. Ще у повоєнні роки основні дослідники в менеджменті перемістили центр досліджень в США. Однак це зовсім на означало, що європейська модель менеджменту перестала існувати і перетворилася на американську. Адже крім Англії і в інших країнах проводилися дослідження на цю тему. Так у Франції даними питаннями управління займалися відомі всім брати Андре й Едуард Мішлен, Анрі Луї Ле Шательє, Шарль Фремо-віль.

У Німеччині питаннями менеджменту активно займався відомий соціолог Макс Вебер. Саме його розробки допомогли вивести в західноєвропейській моделі менеджменту такі поняття як «ідеальний тип» в адміністративній організації, ще названий вченим як «бюрократія». Так само безсумнівно вагомий внесок у розвиток менеджменту в Європі внесли роботи Кароля Адамецкого.

Описуючи європейський менеджмент не можна не згадати про таку людину як канцлер Німеччини Людвіг Ерхард. До цього він пропрацював міністром економіки, вченим і політиком. І саме під його керуванням Німеччина в післявоєнні роки домоглася економічного підйому названого багатьма — дивом. Концепція Ерхарда відома як «Соціальне ринкове господарство» складається з двох положень:

- Посилення регулювання процесів з боку держави у всіх сферах і галузях господарювання.
- Скасування директивного планування і перехід на індикативне планування. Воно передбачає розробку планів і показників, досягнення яких є бажаним і пріоритетним.

Окремої уваги заслуговує і шведська модель менеджменту розробленого одним з лауреатів Нобелівської премії Мюрдалем. Дана модель враховує особливості склалися в суспільстві Швеції, яка представляє із себе країну з високими гарантіями матеріального та соціального забезпечення населення. Основні цілі шведської моделі - повна зайнятість і рівність, які залежать від стабільності цін, економічного зростання та конкурентоспроможності. Поєднання загальних деструктивних заходів та активної політики на ринку праці розглядалося як засіб суміщення повної зайнятості зі стабільністю цін. Загальна політика добробуту і профспілкова політика солідарності в області зарплати - складові частини шведської моделі. Модель розвивалася протягом кількох десятиліть і показала життєздатність ідей політики солідарності в області зарплати, повної зайнятості без інфляції, активної політики на ринку праці.

Європейська модель менеджменту відрізнялася від аналогічних моделей, розроблених в США і Японії більш жорстким підходом до питань управління персоналом. Крім цього в багатьох країнах Європи таких як: Великобританія, Норвегія, Швеція, Голландія активно розвивалися принципи управління, які дозволяли навіть працівникові приймати в цьому безпосередню участь. Крім цього європейська модель менеджменту активно розвивалася в напрямку вивчення поведінки людей при впливі на них колективного або групового поведінки. Таким чином, дана модель ще зі своїх витоків передбачала статус «соціальної людини».

Таким чином, можна сказати, що європейська модель менеджменту не сформувалася в окремо взятій країні, вона пройшла тривалий термін еволюції в кожній з європейських країн, і тільки кращі принципи потім трансформувалися в загальноєвропейські які, однак, за рахунок своєї гнучкості дозволяють враховувати специфіку кожної держави окремо. Саме на таких засадах менеджменту і існує сучасний Європейський союз.

Список використаної літератури:

1. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / [В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.]; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К.: КНЕУ, – 2006. – 329 с.

ТРАНСФОРМАЦІЯ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Окусок Ю. В., студ. 3 курсу ФЕіМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т. М.

Ведення бізнесу в наш час вимагає врахування впливу зовнішніх факторів. В останні роки все більшого значення набуває міжнародна економічна інтеграція. Економічний, соціально-політичний, культурний розвиток в останні роки відбувався під дедалі потужнішим впливом глобалізації. Її економічна складова пов'язана насамперед із джерелами, ресурсами, чинниками, формами господарської еволюції. Мова йде про рух інвестицій і технологій, робочої сили, інтелектуальних і фінансових ресурсів, розвиток менеджменту й маркетингу та ін.

Вагомий внесок у вирішення цього питання зробили такі зарубіжні вчені як: Дж.Вайнер, Дж.Даннінг, М.Познер, А.Ругман, і такі вітчизняні науковці, як: О.Г.Білорус, В.С.Будкін, І.В.Бураковський, В.С.Савчука, Л.І.Михайлова.

Глобалізація виявляється у зростанні міжнародної торгівлі й інвестицій, небаченій до цього диверсифікації світових фінансових ринків і ринків робочої сили, значному підвищенні ролі ТНК у світо-господарських процесах, загостренні глобальної конкуренції, появі систем глобального, стратегічного менеджменту. Глобалізація є продуктом епохи постмодерну, переходу від індустріальної до постіндустріальної стадії економічного розвитку, формування основ ноосфернокосмічної цивілізації. Серед найголовніших ознак та показників слід назвати посилення взаємозалежності економік різноманітних країн, зростання цілісності і єдності світового господарства, в основі яких — дедалі більша відкритість національних ринків, поглиблення міжнародного поділу і кооперації праці. Завдяки науково-технічним досягненням скорочуються витрати на здійснення міждержавних і міжфірмових господарських контактів. На авансцені світового економічного життя головними суб'єктами світо-господарських процесів є: міжнародні організації (МВФ, Світовий банк. ЮНКТАД, ФАО, МОП, СОТ); регіональні організації, яких налічується близько 60; багатонаціональні корпорації (майже 50 тис); інституційні інвестори (пенсійні й інвестиційні фонди, страхові компанії). У своїй зовнішній політиці Україна виходить з національних економічних і геополітичних інтересів. Вона прагне створити багатовекторну систему співробітництва, яка забезпечила б її політичну, економічну й енергетичну безпеку за рахунок розширення міжнародних контактів. Обґрунтованою є стратегічна перспектива входження нашої держави до європейських економічних і оборонних структур. Для України європейська інтеграція, кінцевою метою якої є членство в ЄС, – це шлях модернізації економіки, залучення іноземних інвестицій і новітніх технологій, підвищення конкурентоспроможності національного товаровиробника, вихід на ринки європейських країн. На сучасному етапі економічного розвитку Україна входить в такі міжнародні організації: Організація Об'єднаних Націй, Європейська економічна комісія ООН,Співдружність Незалежних Держав, Європейський банк реконструкції та розвитку,Міжнародний валютний фонд, Група Світового банку(Міжнародний банк реконструкції та розвитку, Міжнародна фінансова корпорація, Багатостороння агенція з гарантій інвестицій, Міжнародний центр з урегулювання інвестиційних спорів, Міжнародна асоціація розвитку), Партнерство заради миру, Організація з безпеки і співробітництва в Європі, Рада Європи, Центральноєвропейська ініціатива, ГУАМ – Організація за демократію та економічний розвиток, Єдиний економічний простір, Європейське енергетичне співтовариство (Україна виступає спостерігачем), Світова організація торгівлі, Центрально-Азіатське співробітництво (Україна виступає спостерігачем). Економіка глобалізується внаслідок виникнення нових форм конкуренції, коли дедалі більше суб'єктів світо-господарських зв'язків не мають певної державної належності.

Таким чином, глобалізація стає постійно діючим чинником і внутрішнього, і міжнародного економічного життя, вона знаменує завершення першого, початкового етапу формування економічної єдності світу, його господарської цілісності за всієї розмаїтості та гетерогенності складових і підсистем світового господарства. Розгортання процесу глобалізації вирізняється суперечливим впливом на національні економіки та на весь перебіг сучасного світового господарського розвитку. З одного боку, глобалізація небачено розширює можливості окремих країн щодо використання й оптимальної комбінації різноманітних ресурсів,їх більш глибокої і всебічної участі в системі міжнародного поділу праці, з іншого боку глобальні процеси значно загострюють конкурентну боротьбу, формують ґрунт для маніпулювання величезними фінансовими й інвестиційними коштами, що становить реальну загрозу для країн із низькими і середніми доходами.

Список використаної літератури:

1. Михайлова Л. І. Кадровий менеджмент сільськогосподарських підприємств: монографія / Л. І. Михайлова, С. Г. Турчіна. – Суми: “Козацький Вал”, “СОД”, 2009. – 240 с.

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Силич Е. С., студ. 3 курсу ФЕиМ, спец. «Менеджмент»
Научный руководитель: к. э. н., доцент кафедры менеджмента в отраслях АПК Харченко Т. Н.

Главная задача менеджмента — способствовать развитию у людей способности к совместным действиям путем постановки общих целей, определения ценностей, правильной структуры организации, воспитания необходимых трудовых навыков и обеспечения квалификационного развития. Менеджмент должен обеспечить процветание предприятия вместе с максимальным благосостоянием каждого работника.

Исследования социальных явлений и процессов, связей людей, отношений между различными индивидами и социальными общностями в их социальной деятельности проводятся во всех странах. В результате многочисленных исследований разработаны концепции социального планирования, преодоления социальных конфликтов. Социальные конфликты могут приводить к разрушению социальных связей, разделять общество на враждебные группы. Причинами конфликтов могут быть объективные расхождения целей и интересов работников и различных подразделений в организациях, цели и интересы наемных работников и работодателей. Без изучения социальных процессов и создания системы управления ими, невозможно обеспечить решение социальных проблем общества, конкретной организации. Именно четкая стратегия управления социальными процессами обеспечивает успешное решение экономических и социальных задач развития на любом уровне управления (государственном, региональном).

По мере совершенствования управления обществом возрастает необходимость знания об объектах управления, будь это социальные группы, слои населения, социальные организации, территориальные общности или подсистемы общества — экономическая, социальная, политическая, социокультурная. В этих условиях и субъект, и объект управления нуждаются в достоверной и полной информации о функционировании общества, его основных подсистем, организаций и групп.

Социологические исследования показывают, что руководители и менеджеры редко и не в полной мере используют доступную информацию, несмотря на приписываемую ей первостепенную роль в процессах управления [1, с. 3]. В крупных корпорациях функции менеджмента систематизированы, разделены между подразделениями и зачастую территориально не объединены.

Роль среднего и низшего звена управления сводится лишь к промежуточному контролю выполнения установленных высшим руководством планов. Само содержание функций менеджмента значительно изменилось. Например, функция мотивации приобрела вид морально-психологического давления на сотрудников. Зачастую происходит скрытая подмена личных интересов работников корпоративными. Однако в большинстве случаев личные интересы не совпадают, а иногда даже противопоставлены интересам корпораций. Это негативно сказывается на психическом здоровье людей и моральном климате в коллективе.

Функция контроля в крупных предприятиях разделена по уровням и подразделениям, однако реальный контроль осуществляется не менеджерами, а так называемыми «корпоративными принципами» — установленным порядком работы, взаимоотношений, поведения. Реальным контролем в организации не обладает даже высшее руководство, поскольку даже оно не может изменить существующие традиционные цели и принципы работы организации. Единственным преимуществом высшего руководства является неограниченный доступ к внутренней информации и возможность мониторинга всего бизнес процесса. Только дальнейшее развитие менеджмента как науки управления сможет открыть в будущем новые, более совершенные принципы, методы и способы управления социумами и глобальными объединениями.

На основании всего выше сказанного можно сделать вывод, что менеджмент должен обеспечить процветание предприятия вместе с максимальным благосостоянием каждого работника. С социальной стороны в менеджменте зачастую происходит скрытая подмена личных интересов работников корпоративными, что негативно сказывается на психическом здоровье людей. Только благодаря достижению максимальной эффективности во всех сферах управления, можно достичь высоких результатов в социальных отношениях общества.

Список використаної літератури:

1. В. О. Бахарев, Н. П. Голубецкая, Т. В. Чиркова«Проблемы менеджмента в условиях глобализации информационного пространства» — СПб.: Издательство Санкт-Петербургский университет управления и экономики, 2012. — 216 с.: ил.
2. А.И. Афоничкин «Основы менеджмента». – СПб.; Питер 2007 – 528 с.
3. Вітлинський В.В., Наконечний С.І. Ризик у менеджменті.-К.: ТОВ «Борисфен-М», 2011.-357с.

МЕНЕДЖМЕНТ ЯК СИСТЕМА НАУКОВИХ ЗНАНЬ

Худенко О. С., студ. 3 курсу ФЕІМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

Менеджмент як професія, як галузь знань стає інтернаціональним. Вивчення досвіду управління кожної країни, передача цього досвіду - справа дуже цінна і корисна. Адже це дозволяє не тільки зрозуміти, як вести бізнес за кордоном, але й навчитися уникати помилок у ситуаціях, які не зустрічалися раніше в минулому, хоча вони можуть виникнути в майбутньому.

Будь-яка наука має свій предмет дослідження. До предметів, які досліджуються наукою управління, належать явища та процеси, характерні для певного класу систем.

Разом з тим слід пам´ятати, що менеджмент - це самостійна галузь знань, яка вимагає вдумливого освоєння. Це окрема дисципліна, а точніше - міждисциплінарна галузь, яку слушніше назвати "управлінською думкою", що поєднує в собі науку, досвід, "ноу-хау", які примножені управлінським мистецтвом. На управлінську думку впливають досягнення багатьох наук, і еволюція управління якраз і полягає у використанні цих досягнень для вирішення головної проблеми - як отримати бажані результати на основі узгоджених дій багатьох людей, які виробляють продукцію (надають послуги) і використовують найрізноманітніші ресурси.

Під науковими основами управління розуміють систему наукових знань, яка становить теоретичну базу практики управління, а точніше, забезпечення практики менеджменту науковими рекомендаціями.

У зарубіжній науці управління склалися чотири найважливіші концепції, які внесли суттєвий вклад у розвиток сучасної теорії і практики управління. Це теорія наукового управління, теорія адміністративного управління, теорія управління з позицій психології і людських відносин, теорія управління з позиції науки про поведінку.

Концепція наукового управління одержала розвиток у США з початку XX століття. Завдяки розробці цієї концепції менеджмент був визнаний самостійною галуззю наукових досліджень і було доведено, що методи, які використовуються в науці й техніці, можуть ефективно використовуватися в практичній діяльності організації для досягнення намічених цілей.

Концепція адміністративного управління була направлена на розробку загальних проблем і принципів управління організацією в цілому. Сформувалося розуміння того, що організацією можна управляти систематизовано, щоб більш ефективно досягати її цілей. Ця концепція одержала також назву класичної школи управління.

Концепція управління з позиції психології і людських відносин вперше визначила менеджмент як "забезпечення виконання роботи за допомоги інших людей". Дослідження, проведені психологом А. Маслоу, показали, що мотивами вчинків людей є не економічні сили, а різні потреби, що не можуть задовольнятися грошима.

Концепція управління з позицій науки про поведінку – це сучасна теорія, яка одержала розвиток у 60-ті роки. Її основне кредо – підвищення ефективності організації в результаті підвищення ефективності її людських ресурсів. Основна мета цієї концепції – це намагання допомогти робітнику створити власні можливості на основі застосування положень поведінкових наук до побудови і управління організаціями. Менеджмент як концепція ринкового управління направлений на удосконалення організації управління діяльністю окремих підприємств.

Отже, менеджмент регулюється законами розвитку ринків системи господарювання і направлений на гнучке пристосування виробничо-збутової діяльності фірми до ринкових умов, які змінюються. Крім того, існують три наукових підходи до управління, які одержали розвиток у сучасних умовах: підхід до управління як до процесу, системний підхід, ситуаційний підхід.

Підхід до управління як до процесу визначає управління як процес, в якому діяльність направлена на досягнення цілей організації і розглядається не як одночасна дія, а як серія безперервних взаємопов'язаних дій - функцій управління (планування, організація, розпорядчий вплив, мотивація, керівництво, координація, контроль, комунікація, дослідження, оцінка, прийняття рішень, підбір персоналу).

За системного підходу керівники повинні розглядати організацію як сукупність взаємозалежних елементів, таких як люди, структура, завдання й технологія, які орієнтовані на досягнення різних цілей в умовах середовища, яке змінюється.

За ситуаційного підходу придатність різних методів управління визначається ситуацією. Оскільки існує багато факторів як у самій організації, так і в навколишньому середовищі, то не існує єдиного найкращого способу управління організацією.

Можна зробити висновок, що управління – це складна наука, що визначає різні аспекти управління системами, а також має власну методологію та конкретні методики здійснення процесу управління.

ПРОЦЕСІЙНІ ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ

Кулик О. О., студ. 3 курсу ЕІМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т. М.

В умовах ринкової економіки надзвичайно важливим є продуктивна праця робітників, яка забезпечується за допомогою мотиваційних чинників з боку організації. В будь-якій трудовій діяльності, одним із основних критеріїв є посилення спонукальних мотивів і стимулів, що позитивно впливають на злагоджену працю робітників та економічний стан підприємства.

Саме поняття «мотивація» розглядається як внутрішня рушійна сила стосовно конкретної діяльності, але тільки в тому випадку, якщо людина впевнена, що прагне досягти бажаного. Однією з причин, яка впливає на процес мотивації, є її механізм. Але щоб пояснити механізм мотивації, необхідно розглянути безліч поведінкових аспектів і параметрів навколишнього середовища. Реалізація цього підходу призвела до створення прецесійних теорій мотивації, в яких аналізується те, як людина розподіляє зусилля для здійснення різних завдань і як вибирає конкретний вид поведінки.

Вивченням проблеми мотивації займалися такі видатні вітчизняні вчені, як Д. Антончук, І. Боднар, М. Карлін, Ю. Краснов, О. Рудченко та зарубіжні – А. Альберт, Дж. Кейнс, Ф. Кен, А. Маслоу та ін. Але внеском у виникнення та розвиток саме процесійних теорій мотивації є: теорія очікувань Віктора Врума, теорія справедливості Стейсі Адамса та комплексна процесійна модель мотивації розроблена Лайманом Портером та Едвардом Лоулером.

Сутність теорії очікувань В. Врума полягає в тому, що певна особистість оцінює вірогідність якогось явища. В цій теорії, на мотивацію до праці пливають взаємопов'язані фактори, а саме затрати, які потратить людина виконання певної роботи, винагорода або стимул за досягнутий рівень результатів та яку цінність становитиме для особи ця винагорода. Якщо значення будь-якого з цих трьох важливих для визначення мотивації факторів буде невелике, то мотивація буде слабкою, а результати праці - низькими. Тобто мотивація - це очікування того, що зусилля дадуть бажаний результат, яки призведе до відповідної винагороди з бажаною цінністю.

Інші погляди щодо розподілу та спрямування зусиль людей на досягнення поставленої мети сформував С. Адамс у своїй теорії справедливості. Це теорія вивчає уявлення співробітників організації про те, на скільки об'єктивно оцінюється їх трудовий внесок у порівнянні з іншими працівниками. Теорія припускає, що співробітники організації оцінюють та порівнюють власну винагороду за досягнуті результати праці з винагородою колег, в наслідок чого може виникати відчуття не справедливості. В більш сучасних умовах праці, дана теорія не має суттєвого значення, оскільки відчуття несправедливості між працівниками не береться до уваги керівництва, а самі працівники застосовувати певні заходи, щодо встановлення справедливості.

Наступна теорія є комплексною, вона включає в себе елементи теорії очікувань та теорії справедливості. Лайман Портер і Едвард Лоулер в комплексній процесійній теорії мотивацій, або її ще називають «модель Портера-Лоулера», розглянули залежність досягнутих результатів від зусиль співробітника, його здібностей і характерних особливостей, а також усвідомлення ним своєї ролі. Рівень його зусиль буде визначатися цінністю винагороди і впевненістю, що його зусилля будуть достойно нагороджені, тобто людина задовольняє свої потреби за допомогою винагород за досягнуті результати. Один з найважливіших висновків Портера-Лоулера полягає в тому, що результативна праця приводить до задоволення. Портер і Лоулер твердять, що усвідомлення виконаної роботи приводить до задоволення, і це підвищує результативність. Але, на жаль, думка менеджерів в сучасних організаціях значно відрізняється, вони вважають, саме задоволення працівника призводить до більш високих результатів праці. Модель Портера-Лоулера внесла основний вклад у розуміння мотивації. Ця модель показує, наскільки важливо об´єднати такі поняття, як зусилля, здібності, результати, винагорода, задоволення і сприйняття в рамках єдиної пов´язаної системи.

Отже, розглянуті вищі теорії внесли свій певний внесок у мотивацію працівників, зробивши розгляд причин, які спонукають їх до більш ефективної праці. Кожна теорія окремо значно не впливає на рішення керівників як мотивувати своїх працівників. Але розглянувши висновки зроблені представниками цих теорій, можна в діяльності підприємства використати низку таких положень, як: 1) виплата винагороди за виконані результати та потрачені на них зусилля, які буду задовольняти підлеглого; 2) для того, щоб не виникало відчуття несправедливості між колегами, винагорода за роботу повинна виплачувати індивідуально та секретно від інших працівників, та відповідати результатам пророблених робіт, місцю яке займає працівник в роботі та за рівнем освіти, і досвіду роботи; 3) пам'ятати, що працівників стимулює не тільки винагорода за отримані результати праці, але і саме завдання, особливо, якщо воно досяжне та залежність досягнутих результатів від прикладених зусиль працівником. Якщо дотримуватися цих положень, то керівники організації достатньо стимулюватимуть працівників, які забезпечуватимуть організації максимальні прибутки.

ПЛАНУВАННЯ ЯК ПРОВІДНА ФУНКЦІЯ УПРАВЛІННЯ

Приймак О. П., студ. 3 курсу ЕІМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

Функція планування є провідною в процесі управління організацією, підприємством, корпорацією. Вона здійснюється менеджерським корпусом для визначення цілей організації, а також шляхів і засобів її досягнення. За своєю суттю реалізація функції планування являє собою завчасну і детальну підготовку до майбутнього.

Зміст планування як функції управління полягає в обґрунтованому визначенні основних напрямки і пропорцій розвитку виробництва з урахуванням матеріальних його джерел його забезпечення і попиту ринку.

Планування передбачає розробку цілей та комплексу заходів, які визначають послідовність конкретних результатів діяльності з урахуванням можливостей найбільш ефективного використання ресурсів кожним виробничим підрозділом і організацією в цілому.

Реалізація функції планування включає обгрунтовану відповідь на наступні питання: Де ми знаходимося в даний час? Куди ми хочемо рухатися? Як ми збираємося це робити?

Суть відповіді на перше питання полягає у визначенні реальних можливостей організації у сфері її основної діяльності на основі її сильних і слабких сторін у важливих функціональних областях: маркетинг, фінанси, виробництво.

При формулюванні відповіді на питання додатково до виконаному аналізу (при відповіді на перше питання) вивчаються інші чинники, що визначають успіх організації. Аналізуються економічні умови, рівень технології, соціальні і культурні зміни, а також вплив факторів зовнішнього середовища на діяльність організації (при відповіді на перше питання) вивчаються інші чинники, що визначають успіх організації. Аналізуються економічні умови, рівень технології, соціальні і культурні зміни, а також вплив факторів зовнішнього середовища на діяльність організації (купівельний попит, конкуренція, загальні фактори стану економіки, науково-технічного прогресу, політичні умови та інші фактори зовнішнього середовища). Відповідь виражається в обґрунтованій постановці реалістичних цілей організації і у визначенні загроз, які можуть розміщувати їх досягнення.

Відповідь на третє питання містять конкретні заходи, які повинні здійснити підрозділи і співробітники організації при вирішенні поставлених завдань для досягнення сформульованих цілей. Функція планування відповідає на запитання, які дії або набір дій здійснюється в рамках цієї функції? Так функція планування передбачає, що в організації здійснюється наступні дії:

на основі вивчення зовнішнього середовища та інтересів основних груп впливу формується місія організації;

виходячи з вимог ринку і можливостей організації, встановлюються її цілі;

виходячи із встановлених цілей організації та стану зовнішнього і внутрішнього середовища, визначаються альтернативні стратегії;

для реалізації стратегій в організації розробляються політика та процедури, що встановлюють стандарти і норми дій членів організації;

практична робота в підрозділах будується на основі оперативних планів;

плани організації та її частин забезпечуються системою показників і фінансовими ресурсами для їх організації.

Для забезпечення ефективного управління діяльністю підприємства функція планування повинна забезпечувати повноту і максимальну достовірність планування, ясність і однозначність планів, а також безперервність планування.

Забезпечення повноти та достовірності планування означає, що плани повинні відображати всі види діяльності організації та її підрозділів, необхідні для досягнення успіху, який визначається як відповідні конкретні цілі та завдання. При плануванні повинні враховуватися всі фактори і ситуації, які можуть вплинути на розвиток організації. при цьому необхідно використовувати сучасні підходи, методи, засоби та процедури, що забезпечують підвищення достовірності прогнозів і раціональне використання всіх ресурсів, що залучаються.

Існують також два основних види планування: статичний. Цей вид припускає, що планує що-небудь людина і процес планування не мають інших методів впливу, крім надання інформації, досвіду і аналізу для себе або ж осіб, що приймають рішення. Активне планування передбачає безпосередню дію з постановки завдань планування, контролю за їх виконанням і має дещо розширений список використовуваних методів.

Таким чином, планування нічого не коштує, якщо відсутній контроль за його виконанням. Воно втрачає сенс, якщо план не виконується, якщо робота по складанню плану проробляється даремно або ж ведеться дуже погано.

РОЛЬ ЕТИКИ В МЕНЕДЖМЕНТІ

Кистень І. В., студ. 3 курсу, ФЕіМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т. М.

В останні роки ділова етика, або етика бізнесу, зайняла своє місце в системі бізнес - освіти, але вітчизняні розробки в цій галузі поки що слабо відповідають практичним завданням менеджменту. У підручниках з даної дисципліни ділова етика зазвичай представлена як звід моральних норм, необхідних у бізнесі, що становить тільки частина її предмета - нормативну етику.

Професійна робота будь-якого працівника організації пов'язана з дотриманням етичних норм взаємовідносин з колегами, підлеглими, партнерами. Дотримання етики ділових відносин є одним з основних критеріїв оцінки професіоналізму як окремого працівника, так і організації в цілому.

Етика - це набір моральних принципів і цінностей, керуючий поведінкою людини чи групи людей і визначає позитивні і негативні оцінки їхніх думок і дій. Етика менеджменту зв'язана з внутрішніми цінностями, а вони в свою чергу є частиною корпоративної культури і впливають на прийняті рішення, визначають їхню соціальну допустимість у рамках зовнішнього середовища.

Етика накладає на бізнес систему обмежень, що представляє собою суму морально-етичних правил і традицій, що клались у даному суспільстві. Індивідуальна мораль у професійній сфері передбачає також усвідомлення свого професійного обов'язку. В свою чергу, керівники організацій несуть відповідальність за реалізацію професійних можливостей працівників, їх кар'єру, а значить, за соціальний статус.

Моральні та ділові якості людей для менеджера є об'єктом професійної діяльності. Вони повинні сприяти формуванню у працівників таких якостей: - професійних (рівень знань, навички, вміння, цілеспрямованість, знання мов); - морально-психологічних (комунікативність, толерантність, принциповість, вимогливість, витримка); - моральних (гуманність, чесність, доброта, гідність, повага до інших, порядність, справедливість). Головне завдання менеджменту полягає в тому, щоб працівників сприймали як особистостей, а трудові відносини формувалися як партнерство.

Ділова етика базується на повазі інтересів не тільки своєї фірми, але і партнерів, клієнтів і суспільства в цілому. Це правило поширюється також на конкурентів - забороняється наносити їм шкоду прийомами, що виходять за рамки конкурентної боротьби. Етика виступає за отримання благ максимальним числом учасників ринку та рівні можливості доступу до них.

У розвинутих країнах сформувались три сучасні етичні концепції менеджменту (принципи ділової етики): утилітаризм, дотримання прав людини і справедливість, а також нова модель бізнесу.

Утилітаризм виходить з того, що "правильні" рішення приносять найбільшу користь більшості людей. Менеджеру, який дотримується цієї концепції, доводиться спочатку ретельно вивчати дію альтернативних рішень на всі зацікавлені сторони, а потім робити вибір, який приносить задоволення більшості людей. Утилітарна концепція спирається на виявлення наслідків реалізації рішень.

Концепція дотримання прав людини ґрунтується на добровільно взятих на себе обов'язках менеджера захищати права інших людей і уникати будь-яких рішень, які порушують ці права. Менеджер у такому випадку не буде примушувати інших діяти всупереч їхнім релігійним або ж етичним уявленням.

Концепція справедливості зобов'язує менеджерів ставитися однаково до всіх людей, невідворотно виконувати всі правила, забезпечувати рівні права під час розподілу благ, відповідальність у відшкодуванні збитків тими, хто завдає шкоди іншим, тощо. Отже, основується на поняттях порядності і чесності.

На нашу думку етику ділового спілкування слід ураховувати в різних її виявах: у відносинах між підприємством і соціальним середовищем; між підприємствами; усередині одного підприємства. Основний етичний принцип менеджменту можна сформулювати таким чином: в діловому спілкуванні при ухваленні рішення про те, які цінності слід вважати за краще в даній ситуації, чинити так, щоб максимум твоєї волі був сумісна з етичними цінностями інших сторін, що беруть участь в спілкуванні, і допускала координацію інтересів всіх сторін. Таким чином, в основі етики менеджменту повинна бути координація, а по можливості і гармонізація інтересів.

Список використаної літератури:

1. Риковська О.В. Сучасний стан та оцінка людського капіталу в контексті розвитку села / О.В. Риковська // Теорія, політика та практика сільського розвитку// за ред. д.е.н., чл.-кор. НАНУ О.М. Бородіної, д.е.н., чл.-кор. УААН І.В. Прокопи; НАН України; Ін-т економ. та прогноз. – К., 2010. – 376 с.

УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ

Проценко А. В., студ. 3 курсу, ФЕіМ, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т. М.

Процес управління персоналом, як і будь-який інший управлінський процес, включає такі складові як: планування, організацію, мотивацію та контроль. Менеджмент персоналу – це єдина система, і важко визначити важливість тієї чи іншої його складової, проте з посиленням ринкової конкуренції все більшого значення набуває функція мотивації персоналу. Спонукання людей до праці - об'єктивно необхідна умова розвитку будь - якого підприємства, тому мотивація праці вважається вирішальним чинником забезпечення досягнення відповідних цілей як на макро -, так і на мікрорівні.

В Україні значний внесок у методичному і практичному аспектах вирішення розглянутої проблеми внесли вчені: Абрамов В.М., Афонін А.С., Дмитренко Г.А., Єськов О.Л., Занюк С., Козенков Д.Є., Колот А.М., Максименко Т.М., Січкар В.С., Сладкевич В.П., Смоловиков В.Б., Фільштейн Л.М., Хаєт Г.Л., Шарапатова О.А., Щокін Г.В. та інші, завдяки яким було покладено нові основи управління персоналом та мотивації праці, розроблено соціологічні і психологічні методики кадрової роботи. Актуальність та значимість питань, пов'язаних з підвищенням ефективності мотивування і стимулювання працівників до високопродуктивної праці на сучасному етапі розвитку підприємств України, дискусійність багатьох теоретичних положень, необхідність практичного вирішення комплексу теоретичних і методичних проблем зумовили вибір теми.

Мотивація персоналу – це процес використання внутрішніх та зовнішніх стимулів, за допомогою яких працівників спонукають до активної діяльності, щоб досягнути тих чи інших власних та організаційних цілей. Мотиви – це внутрішні рушійні сили людини, які впливають на спосіб та результати її діяльності. Варто зауважити, що максимального мотивуючого ефекту можна досягти лише тоді, коли є оптимальна система мотивації, що поєднує як матеріальні, так і нематеріальні важелі. В той же час розробка науково обґрунтованої системи стимулів і мотивів приводить до підвищення заінтересованості працівників у результатах сільськогосподарського виробництва. Тому у структурі інструментів стимулювання працівників сільського господарства нині провідне місце займають матеріальні мотиви.

Заробітна плата є найбільш дійовим інструментом активізації персоналу та використання трудового потенціалу. При цьому використання існуючого кваліфікаційного і творчого потенціалу працівників має повністю залежати від наукової обґрунтованості і вибору методів ув'язки заробітної плати з кваліфікацією, змістом виконуваної роботи, результатами праці й умовами, в яких вона здійснюється. Для посилення матеріальної зацікавленості працівників у виконанні планів і договірних зобов'язань, підвищенні ефективності виробництва і якості роботи потрібно вводити системи преміювання, винагороди за підсумками роботи за рік, інші форми матеріального заохочення. Крім зарплати і премій система матеріального стимулювання може містити в собі пенсійні нагромадження, участь у прибутках, оплату навчання (працівника або його дітей), безвідсоткові позики на купівлю будинку або машини, оплату харчування або проїзду працівників, оплату відпочинку працівника, різноманітні допомоги, страхування і т.п. На нашу думку ці заходи обов'язково покращать ефективність парці, та становище підприємства.

Що стосується інструментів нематеріального стимулювання: постійний зворотній зв’язок із працівникам, певні соціальні послуги, а також планування кар’єри та кар’єрне просування. До нематеріальних засобів стимулювання працівників належать також умови середовища, в якому доводиться працювати робітникам, винесення письмової подяки, вручення почесної грамоти, занесення на Дошку пошани тощо. Найдієвішим стимулом залишається усна подяка керівника, яка дає найбільший ефект, майже 90%. Проте ці методи на фоні недостатнього матеріального стимулювання не забезпечують бажаного мотивуючого впливу на працівників.

Власниками та керівниками підприємств різної величини і принципів управління висловлюють думку про необхідність розробки мотиваційної програми, яка б дала змогу залучити найбільш кваліфікованих, перспективних та ефективних працівників. Вищезазначене дає змогу зробити висновок: нині для агросектору треба розробити таку систему мотивації, яка б, з одного боку, підвищила продуктивності праці, а з другого – стимулювала творчі ініціативи в колективі.

Список використаної літератури:

1. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 6-12.

2. Риндзак О. Т. Мотиваційний механізм активізації політики зайнятості в Україні / О. Т. Риндзак // Регіональна економіка. – 2003. – №1. – С. 252–257.

3. Сардак С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств / С. Сардак // Україна: аспекти праці. – 2008. – №6. – С. 45-51.

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Андрієнко О.Л., студ. 4 курсу, ФЕІМ, напрям підготовки «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

Напевно кожному з нас доводилося стикатися з конфліктними ситуаціями. Повсякденне життя буквально пронизане ними. Практика діяльності організації свідчить, що сучасним керівникам необхідні глибокі знання та навички з управління конфліктами, їх прогнозування.

Управлінець як людина, що постійно працює з людьми, повинен вміти запобігати виникнення конфлікту, виводити людей зі стану ворожнечі, вирішувати спори.

Сучасна наука управління визнає, що конфлікт є невід'ємною частиною організації. Багато вчених розглядали проблеми виникнення конфліктів.

Так, Т.Парсонс, Е. Дюркгейм, Е. Мейо наголошують на стійкості й стабільності суспільства, вважаючи конфлікт тільки певним відхиленням, "хворобою" людських стосунків. Натомість К. Маркс, М. Вебер, В. Парето, Р. Дарендорф розглядають конфлікт як необхідний чинник у поясненні соціальних процесів і змін. Проте й досі це питання залишається відкритим. Конфлікти повинні бути в полі зору будь-якого керівника, тому що 50% конфліктів мають мало відношення до проблем і протиріч, але саме вони збільшують, "навантажують" і протидіють позитивному вирішенню протиріч і вирішенню проблем.

Конфлікт – відсутність згоди між двома або більше сторонами (особами або групами); зіткнення протилежних поглядів, позицій, інтересів. Конфліктам завжди передує конфліктна ситуація.

Конфліктна ситуація – це наявність причин, що створюють передумови конфлікту (однак це ще не означає, що конфлікт обов'язково станеться). Конфліктна ситуація, що вимагає вирішення,передбачає існування кількох обов'язкових елементів:

• учасників конфлікту (дві або більше сторони, що переслідують несхожі чи прямо протилежні цілі);

• об'єкт конфлікту (конкретне явище, причина, стан справ, навколо якого розгортається суперечка);

• рушійну силу - інцидент (факт зіткнення протилежних сил).

Об'єкт конфлікту та його учасники у своїй сукупності утворюють предмет конфлікту, тобто вони розглядаються як необхідні обов'язкові умови виникнення конфліктної ситуації. Інцидент призводить від початку конфлікту, відіграє роль каталізатора. Конфліктна ситуація визначається об'єктивними обставинами, а інцидент виникає випадково, коли створені необхідні передумови.

Саме конфлікти дозволяють перевірити на міцність управлінську команду і принципи корпоративної культури в організації, цінності колективу і керівника,показують "щире обличчя" кожної людини чи соціальної групи. Стратегічно виграє та організація, де до конфліктів відносяться спокійно і професійно. Більш того, якщо організація, реалізує інноваційні програми, то управлінський персонал, у першу чергу, повинний бути навчений технологіям управління і вирішення конфліктів.

Загальною формою прояву конфліктів можна вважати дезорганізацію даної цільової групи. При дезорганізація групові норми, шаблони колективних дій тією чи іншою мірою приходять у невідповідність з новими потребами. Актуалізується проблема взаємин поколінь у колективі й оцінки досвіду старших співробітників. Відбувається зміна неформальних лідерів, а в критичній ситуації - і формальних носіїв вищої для організації адміністративної влади. Типовим конфліктом, пов'язаним з необхідними змінами є конфлікт між консерваторами і новаторами. Він закономірний, тому що нове ініціюється завжди окремими членами організації, будь то лідер чи рядовий. Способи управління конфліктною ситуацією можна розділити на дві категорій: структурні і міжособистісні. Керівникам не слід вважати причиною конфліктних ситуацій просте розходження в характерах.

Конфлікт означає незгоду сторін, при якому одна сторона намагається домогтися прийняття своїх поглядів і перешкодити іншій стороні зробити те ж саме. Потрібно управляти розвитком і розв'язанням конфліктів, належним чином діагностуючи динаміку розвитку конфлікту і виробляючи стратегію дій у конфліктній взаємодії. Потенційні причини конфлікту - спільно використовувані ресурси, взаємозалежність завдань, розходження з метою, розходження в сприйняттях і цінностях, розходження в стилі поводження і біографіях людей, а також погана комунікація. Дотримання певних рекомендацій допоможе конфліктуючим сторонам запобігти конфліктні ситуації, а якщо вони відбулися, то знайти оптимальний вихід з конфлікту.

Список використаної літератури:

1. Гришина Н. В. Психологія конфлікту. - К.: Либідь, 2000. – 258с.
2. Кравченко О.П. Погляд конфліктолога на онтосинтез конфлікту./ О.П.Кравченко // Соціологічні дослідження. - 2004. - №9. - С.103-112.
3. Казаков В. Соціальний конфлікт: проблема визначення / В. Казаков // Соціол.: теорія, методи, маркетинг. — 2004. — № 3. — С. 156-166.
4. М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури «Основи менеджмента», М.: Діло, 1992.

ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ КАР`ЄРИ

Ковальова А.В., студ. 4 курсу, ФЕІМ, напрямпідготовки «Менеджмент»
Науковийкерівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

Кар'єра вимагає активного управління, інакше великі шанси, щови не дуже в ній досягнете успіху. У сучасні часи співробітник за великим рахунком вірний тільки самому собі і своїм навичкам,але ніяк не своєму тимчасовому роботодавцю.

Кар'єра – більш широкепоняття, ніж просто просуванняслужбовими сходами в процесі роботи на одному підприємстві. Сучасна кар'єра включає в себе серію різних робіт, які виконуються в результаті переміщення між різними організаціями.

Планування розвитку кар'єри завжди було важливо, але сьогодніаналітикизахіднихкраїнкажуть, щовононабуло особливого значення, і сам характер управління кар'єрою сильно змінився. Тепер все більша кількість людей усвідомлює, що кар'єра може охоплювати широкий діапазон робіт, організацій, галузей і професій.

Враховуючи тенденці модернізації відносин між менеджерами і співробітниками, на персонал покладається все більше відповідальності. Організація не є повністю відповідальною за управління вашої кар'єрою. Сьогодні шлях кар'єри більше характеризується горизонтальним і діагональним переміщенням по організації, і ви маєте більше варіантів вибору, причому не тільки управлінських посад.

Як відомо, «розумний завжди знаходить гідний вихід зі складної ситуації, в яку мудрий просто не потрапляє». Аналогічно, займатися управлінням кар'єрою необхідно завжди, але особливо це важливо, якщо ви відчуваєте незадоволеність від розвитку подій в даній сфері.

Раніше ви могли визначити, що ваша кар'єра знаходиться підзагрозою, коли переставали отримувати підвищення по службі. Тепер такий висновок зробити важче, і потрібно звернутиувагу на наступні моменти:

- Ви нездатні продовжувати вчитися;
- Ви відстаєте з оволодінням новими навичками;
- ви не вносите регулярний внесок в успіх вашої організації;
- вам нікуди більше піти на роботу.

Постановка завдання. Спочатку ви повинні зрозуміти, де ви зараз знаходитесь, потім вирішити, куди хочете рухатися, а потім необхідно не просто визначити мету, але й постаратися сформулювати і прямо-таки накреслити шлях, по якому ви тудидоберетеся, тобто встановити цілі кар'єри і виявити, як виїх досягнете. Слід брати до уваги, що існують відомі обмеження планування кар'єри, оскільки багато чинників майбутнього є практично непередбачуваними.

Тим не менше, можете провести власний SWOT-аналіз, виявивши свій нинішній рівень навичок та компетентності, тобто інструментів, які абоприведуть вас до мети, або завадять її досягти. Можливості визначаються при оцінці навколишнього середовища, тобто того, що є в наявності зараз і чого можна очікувати в довгостроковому періоді.

Після проведення ретельного аналізу ви повинні на його базі сформулювати стратегію своєї кар'єри. Варіанти вибору можуть включати наступне:

- збільшення відповідальності на існуючій посади;
- горизонтальне переміщення;
- просування наверх на посаду з підвищеною відповідальністю;
- перепідготовка для оволодінняновим набором знань.

Згідно цього можна зробити висновок, що ми постійно повинні самовдосконалюватися і працювати над своїм професійним розвитком:

- будьте унікальні;
- розвивайте ваші конкурентні переваги, знання та навички;
- визнавайте, що саме ви в першу чергу відповідальні за розвиток своєї кар'єри;
- знайте, куди ви рухаєтеся;
- налагоджуйте зв'язку, які можуть допомогти вашій кар'єрі;
- знайте, що потрібно для досягнення ваших цілей;
- знайдіть доброго наставника, щоб він був вашим радником з розвитку кар'єри;
- зберігайте позитивний настрій. тільки завдяки цим принципам ми досягнемо поставлених перед нами цілей.

Література:

1. http://www.elitarium.ru/
2. http://uk.wikipedia.org/wiki/Кар'єра,
3. Управление персоналом: Учебник / Под ред. Базарова Т. Ю., Еремена Б. Л. М., 2004р.

РОЛЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ В КАР'ЄРІ ТА ОСОБИСТОМУ ЖИТТІ

Олексенко І.Ю., студ. 4 курсу, ФЕІМ, напрям підготовки «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

Самоменеджмент насамперед це самоорганізація, уміння керувати собою (на роботі та в дома), керувати процесом управління в самому широкому сенсі цього слова – у часі, у просторі, спілкуванні, діловому та особистому житті. Керівник повинен так побудувати свою працю, щоб ефективність була максимальною.

Бути організованим – означає бути підготовленим. Це означає почувати себе зібраним, володіти ситуацією, бути готовим використовувати всі наявні можливості і впоратися з будь-якими несподіванками на живому шляху. Ми живемо в складному світі, що швидко розвивається, та який повний безмежних можливостей.

Оволодіння мистецтвом самоменеджменту дає такі переваги: виконання роботи з меншими затратами; краща організація праці; менше поспіху і стресів; більше задоволення від роботи; активна мотивація праці; підвищення кваліфікації; зниження завантаженості роботою; зменшення помилок при виконанні своїх функцій; досягнення професійної і життєвої мети найкоротшим шляхом.

Прийняття рішень припускає вибір першочергових завдань і справ. Прийняти рішення – значить установити пріоритетність. Основні проблеми керівників полягають у тім, що вони намагаються відразу виконати занадто великий обсяг робіт і розпорошують свої сили на окремі, часто несуттєві, але удавані необхідними справи.

Менеджери повинні прагнути до того, щоб, устигаючи вирішувати під час робочого дня безліч різних поточних питань, протягом певного часу займатися тільки єдиною задачею, завжди завершувати за один раз тільки одну справу, але послідовно і цілеспрямовано.

До особистих установок керівника можна віднести мотивацію та самовдосконалення.

Мотивація – спонукання до чого-небудь. Нас може хтось спонукати до певної діяльності або ми спонукаємо до неї самі себе, і тоді мова йде про самомотивацію. Самомотивацію в цей час розглядають як частину соціального інтелекту людину. Його визначає те, наскільки швидко людина адаптується у швидко мінливій ситуації, чи може представити себе в суспільстві, наскільки вона емоційно чутлива до змін у поведінці співрозмовника і так далі.

Мотивація визначається типом підприємства, родом діяльності, станом зовнішнього середовища, особистими цілями людини та іншим. Мотивація – величина змінна. Керування мотивацією інших людей, наприклад співробітників, спрямоване саме на те, щоб організація, фірма, підприємство розвивалися, а працівники були відданими й більш результативними. Керування мотивацією людей дозволяє не тільки бути успішними в бізнесі, але й створює сприятливий психологічний клімат колективу.

За наявності розумового і фізичного здоров'я людина може розвивати свої навички, а за наявності рішучості й уміння мотивувати ці навички вона може перетворювати їх у дії, внаслідок чого виникає усвідомлення себе як особистості. Сприйняття себе як особистості характеризується розумінням себе, а також наявністю внутрішньої орієнтації, усвідомленням мети в житті. Відсутність належного усвідомлення своєї особистості суперечить принципам самовдосконалення. Необхідно примиритися зі своїми недоліками, але не можна ненавидіти себе за них: ви маєте або виправити ці недоліки, або постаратися знайти оптимальний вихід із невдалої ситуації. Ви також маєте визнавати і свої достоїнства, не опускаючись до надмірного самовдоволення, так само, як і до самознищення й удаваної скромності. Отже, поняття самовдосконалення передбачає зміцнення здоров'я, розвиток майстерності, мотивації, рішучості, усвідомлення свого "Я" і мети в житті.

Уміння ладнати з людьми – це менеджмент, уміння ладнати з собою – самоменеджмент. Причому якість останнього визначає ефективність першого. Самоменеджментом називають послідовне й доцільне використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці, для того, щоб оптимально й зі змістом використовувати свій час.

Керування часом – річ дуже особиста. Навчитися управляти часом – завдання не для слабкої людини. Влада над часом дається тільки в безперервній боротьбі з «марнуванням часу». Уміння керування часом дає можливість управляти своїм життям.

Особливість сучасного погляду на керівника як лідера колективу полягає в тому, що він розглядається як носій інноваційної організаційної культури, як основний ініціатор послідовних змін в організації. Найважливіші риси сучасного керівника: професіоналізм, здатність вести за собою колектив, прагнення створювати й підтримувати гарний психологічний клімат, що неможливо без роботи над собою, без самоменеджменту.

Отже, керівник не може навчитися використовувати самоменеджмент лише в робочий час. Важливо вміти ефективно планувати свій особистий час, що дозволить звільнити значну частину власного часу, і не витрачати його на непотрібні справи.

ПОНЯТТЯ ЗГУРТОВАНОСТІ КОЛЕКТИВУ

Шестакова Ю.В., студ. 4 курсу, ФЕІМ, напрям підготовки «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

Перш за все, колектив - це об'єднання людей в ім'я досягнення певної, соціально схвалюваної цілі (в цьому сенсі колективом не може бути хоча і згуртована, але антисоціальна група, наприклад, група злочинців).

Згуртованість колективу - це поняття, що розкриває особливості міжособистісних відносин в колективі, єдність ціннісних орієнтацій, єдність цілей і мотивів діяльності у межах спільної діяльності. Товариські контакти під час роботи і після закінчення її, співробітництво і взаємодопомогу формують хороший соціально-психологічний клімат.

Характер керівництва, що виявляється в тому чи іншому стилі взаємовідносин між офіційним керівником і підлеглими, також впливає на соціально-психологічний клімат виробничого колективу.

Ще один фактор, що впливає на соціально-психологічний клімат колективу, обумовлений індивідуальними і психологічними особливостями кожного з його членів. Крізь призму особистісних особливостей людини переломлюються всі впливи на нього як виробничого, так і невиробничого характеру. Тому для формування того або й соціально-психологічного клімату колективу мають значення не стільки психологічні якості , скільки ефект їх поєднання.

По-друге, це добровільний характер об'єднання, причому під «добровільністю" тут розуміється не стихійність утворення колективу, а така характеристика групи, коли вона не просто «задана» зовнішніми обставинами, але стала для індивідів, в неї входять, системою активно побудованих ними відносин , на базі загальної діяльності. Суттєвою ознакою колективу є його цілісність. Це виражається в тому, що колектив виступає як деяка система діяльності з притаманною їй організацією, розподілом функцій, визначеною структурою керівництва і управління.

Таким чином, можна виділити наступні ознаки згуртованого колективу:

- Хороші міжособистісні відносини (специфіка формальних і неформальних організаційних зв'язків у колективі і співвідношення між ними);
- Демократичний стиль керівництва колективом;
- Оптимальний рівень психологічної сумісності колективу

Колективістські відносини визначаються через поняття моральності, відповідальності, відкритості, колективізму, контактності, організованості, ефективності та інформативності.Під моральністю мається на увазі побудова внутрішньоколективних і внеколективних відносин на нормах і цінностях загальнолюдської моралі. Відповідальність трактується як добровільне прийняття колективом на себе моральних і інших зобов'язань перед суспільством за долю кожної людини незалежно від того, є він членом даного колективу чи ні.

Під відкритістю колективу розуміється здатність встановлювати і підтримувати добрі, що будуються на колективістської основі взаємини з іншими колективами або їх представниками, а також з новачками у своєму колективі. Відкритість є однією з найважливіших характеристик, по якій можна відрізнити колектив від зовні схожих на нього соціальних об'єднань.

Поняття колективізму містить у собі постійну турботу членів колективу про його успіхи, прагнення протистояти тому, що роз'єднує, руйнує колектив. Колективізм - це також розвиток добрих традицій, упевненості кожного у своєму колективі. Почуття колективізму не дозволяє його членам залишатися байдужими, якщо зачеплені інтереси колективу.

Для колективістських відносин характерна контактність. Під нею розуміються гарні особисті, емоційно сприятливі, дружні, довірчі взаємини членів колективу, включають увагу один до одного. Такі взаємовідносини забезпечують у колективі сприятливий психологічний клімат, спокійну і доброзичливу обстановку.

Організованість проявляється у вмілому взаємодії членів колективу, в безконфліктному розподілі обов'язків між ними, у гарній взаємозамінності. Організованість - це також здатність колективу самостійно виявляти й виправляти недоліки, попереджати і оперативно вирішувати виникаючі проблеми. Від організованості безпосередньо залежать результати діяльності колективу.

Однією з умов успішної роботи колективу та встановлення довірчих взаємин є гарне знання членами колективу один одного і стану справ у колективі. Це знання називається інформованістю. Достатня інформованість припускає знання завдань, що стоять перед колективом, змісту й підсумків його роботи, позитивних і негативних сторін, норм і правил поведінки.

Таким чином, зробимо висновок, що колектив - це високорозвинена мала група людей, відносини в якій будуються на позитивних нормах моралі і духовному взаємодії членів групи.

ТАЙМ МЕНЕДЖМЕНТ В УКРАЇНІ

Міщенко О. В., студ. 4 курсу, ФЕІМ, напрям підготовки «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

Тайм-менеджмент сьогодні - це не просто модний вираз. За сучасних умов тайм-менеджмент є невід'ємною частиною діяльності будь-який успішної компанії. Даний термін прийшов до нас з англійської мови, що в перекладі означає управління часом. Управління часом – сукупність методик оптимальної організації для виконання поточних завдань, проектів та календарних подій. Типовими підходами в управлінні часом є постановка пріоритетів, розбиття великих завдань та проектів на окремі дії та делегування іншим людям [1].

Спочатку управління стосувалося лише бізнесу або трудової діяльності, але з часом термін розширився, включивши особисту діяльність. Система управління часом складає поєднання процесів, інструментів, техніки і методів. Звичайне управління часом є необхідністю в розвитку будь-якого проекту, оскільки визначає час завершення проекту і масштаб.

Багато науковців та публіцистів займаються дослідженням та розробкою методів управління часом серед пострадянського простору відомі такі імена – Горбачов О., Мерзлякова Є., Растимешин В., Архангельский Г., Гастев А. Найбільш широкого поширення отримали роботи, дослідження та підходи зарубіжних фахівців – Зайверта Л., Кноблауха Й., Бішофа К., Дойля П., Кові Ст., Санто Б., Коулі Дж. та інших. Праці цих авторів слугують так званими енциклопедіями для менеджерів, де описуються певні алгоритми їх ефективної роботи, розкривається поняття самоорганізації та спеціальні стратегії її досягнення [2].

Останнім часом тайм менеджмент активно розвивається в Україні. Утворюються нові фірми з проведення тренінгів та семінарів, що стосуються цієї тематики, попит на послуги яких збільшується. Зараз тільки в одному Києві близько 80 компаній надають свої тренінгові послуги. Вони, як правило, орієнтовані на керівників різного рівня, але можуть бути корисні і для широкого кола фахівців. В Академії державного управління при Президентові України така дисципліна, як «Керівник в органах державного управління та місцевого самоврядування», починається саме з тренінгу особистої ефективності керівника. Чи-то тренінги для менеджера з продажів, для топ-менеджера, для судді чи дипломата, але успішні українські керівники XXI ст. зацікавлені в ефективній організації своєї роботи. Але залишаються ще проблеми з впровадження даної науки в організаційну діяльність фірм України [2].

До основних перешкод можна віднести:

- стратегічні плани або повністю відсутні, або не завжди чітко прописані і доведені до співробітників;
- відмінностях в менталітеті і культури різних народів з точки зору їх ставлення до часу;
- не вміння делегувати справи, виокремлювати дійсно важливі справи від повсякденних.

Отже, грамотно побудована та організована управлінська діяльність має позитивний вплив на діяльність підприємства та дозволяє отримувати конкурентні переваги на ринку. Основними завданнями, які дозволяє розв'язати тайм-менеджмент є постановка мети діяльності, планування завдань на різні періоди діяльності, ведення обліку часу в процесі реалізації завдань. Подолавши ряд перешкод українські менеджери та керівники можуть створити ефективний та процвітаючий бізнес.

Список використаної літератури:

1. Вацьківська А. В. Тайм-менеджмент – управління часом \ А.В. Вацьківська.- Збірник наукових праць ВНАУ. – 2011[Електронний ресурс]/. – Режим доступу: http://econjournal.vsau.org/files/pdfa/459.pdf
2. Гончарова С. Ю. Методика оцінки резервів нормативно-правового забезпечення соціально-трудової сфери підприємства / С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька // Вісник Хмельницького національного університету. – 2005. – Т. 2, Ч. 2, № 5. – С. 48 – 52. – (Серія: Економічні науки).
3. Кулинич Т.В. Компенсационный пакет как мотивационный стимул эффективной работы персонала предприятия // Управління розвитком: Збірник наукових статей Харківського державного економічного університету, Харків: ХДЕУ, 2004. – № 1. – С. 106 – 112.

ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ

Гаркуші А.В., студ. 4 курсу, ФЕІМ, напрям підготовки «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

Чим більше керівник бере на себе виконання обов'язків і відповідальності, тим нижче стає ефективність принципу: «Хочеш зробити щось добре, зроби це сам». Делегування не тільки вивільняє час для стратегічних планів, а й мотивує співробітників організації. Делеговане завдання є наказом або перекладанням справ, які не встиг доробити керівник. Хто уміє здійснювати делегування, той частіше за інших досягає успіху в управлінській діяльності. Менеджер, який їм володіє, має всі підстави називатися хорошим організатором: він не просить посад - їх йому пропонують.

Делегування - це передача завдань і повноважень особі, яка бере відповідальність за їх виконання. Делегування - дія, абсолютно необхідна. Хоче керівник або не хоче, подобається йому чи ні, уміє він або не уміє - делегувати вимушує життя. Якщо керівник уміє розподіляти між підлеглими конкретні завдання, значить, він опанував одну з основних заповідей управлінця: «Не я повинен підкорятися роботі, а робота повинна підкорятися мені». Чому делегування є необхідним? Щонайменше з двох причин. Щоденний об'єм роботи, яку належить виконати керівникові, завжди перевищує його фізичні і тимчасові можливості: щодня він повинен робити більше, ніж може, і це нормально. А доручення справ, завдань своїм підлеглим дозволяє керівникові виконати більший об'єм роботи. Природно, що підлеглий здатний робити якусь роботу або справитися з яким-небудь завданням краще, ніж шеф. Цього не слід боятися, а слід заохочувати і культивувати. Хороший менеджер не той, хто може робити будь-яку справу краще за своїх підлеглих, а той, хто керує так, що кожен підлеглий робить свою справу найкращим чином.

Повноваження – обмежене право використовувати матеріальні, фінансові, трудові та ін. ресурси підприємства і спрямовувати зусилля підлеглих працівників на виконання встановлених завдань. Повноваження є обмеженим правом використовувати ресурси організації і направляти зусилля деяких її співробітників на виконання певних завдань. Ідея цієї системи проста - йдеться про представлення працівникам певної свободи дій в рамках даного завдання і періодичного контролю. Суть делегування полягає в тому, що керівник надає підпорядковану свободу дій в рішенні тих або інших питань, спеціальних завдань, тобто передає їм частину своїх повноважень, при цьому всю відповідальність, як правило, продовжує нести цей керівник.

Делегування сприяє об'єднанню колег, партнерів, підлеглих, робітників, позаштатних співробітників і тимчасових консультантів. Делегування може бути інструментом навчання і розвитку співробітників, допомагати знаходити й утримувати таланти, давати керівнику вільний час на пошук рішення більш складних стратегічних завдань.

Правила делегування:

1) перед кожним керівником ставиться комплекс завдань з урахуванням його кваліфікації, досвіду та знань; 2) визначаються конкретні обов'язки ;3) виконавці наділяються необхідними правами; 4) об'єктивна оцінка ризику. Керівництво для ефективного делегування повинно дотримуватися принципу відповідності - обсяг повноважень повинен відповідати делегованій відповідальності.

У такому трудовому процесі можна виявити і підготувати умілих менеджерів. Працівник, якому делеговані повноваження, дістає реальну можливість повною мірою проявити свої професійні і організаторські здібності, набути певних навичок, необхідних для керівника. А також делегування повноважень задовольняє потреба працівників в свободі дій, благотворно позначається на збільшенні їх творчого потенціалу. Довіра і приваблива робота викликають позитивні емоції, сприяючі високій працездатності.

Керівники, що можуть успішно управляти групою працівників, де кожний несе персональну відповідальність за один з аспектів роботи всього колективу, стверджують, що вони готові до тісного співробітництва, що часто приводить до одержання високих посад, окладів і інших переваг ділового життя.

Мотивація - це процес стимулювання людини до ділової активності, яка спрямована на досягнення особистих цілей, а також цілей організації. Сутність мотивації полягає в тому, щоб персонал організації виконував роботу згідно з делегованими йому правами та обов'язками.

Отже, коли керівник покладає на працівників відповідальність і передає їм повноваження для виконання завдань (не має значення, індивідуальних або групових), вони відповідають тим, що прагнуть прийняти більш активну участь у житті організації та успіху в роботі свого підрозділу і всієї організації. Делегуванню треба вчитися, як техніці. Уміння менеджера делегувати показує його ефективність. Керівник, що володіє цим навичок на хорошому рівні, має більше шансів стати лідером високого рівня.

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ДЛЯ КЕРІВНИКА

Пономаренко О.В., студ. 4 курсу, ФЕІМ, напрям підготовки «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

Одним із актуальних завдань сучасного бізнесу є ефективне використання часу. Саме час та кадри відповідають за високу продуктивність праці, бо надмірна зайнятість, постійний стрес, викликаний дефіцитом часу, знижують її. Тому актуальність теми пояснюється тим, що у ринкових умовах, які постійно змінюються, треба гнучко реагувати та вміло і раціонально використовувати робочий час. Це дозволить підвищити продуктивність праці та укріпити свої позиції на ринку. Управління часом, тайм-менеджмент (від англ. time management) – сукупність методик оптимальної організації часу для виконання поточних задач, проектів та календарних подій. Типовими підходами в управлінні часом є постановка пріоритетів, розбиття великих завдань та проектів на окремі дії та делегування іншим людям.

Широкої світової практики здобули, зокрема, такі технології ефективного використання часу як система Франкліна, принцип Ейзенхауера, принцип Парето, «ABC-аналіз». Використовуючи цей досвід та основні правила побудови системи управління часом, менеджер в змозі виробити власну технологію, яка дозволить ефективно використовувати свої можливості та можливості команди, з якою він працює

Особливе значення ефективний тайм-менеджмент має для керівників, оскільки вони управляють не тільки своїм власним часом, але й робочим часом своїх підлеглих. Менеджер розподіляє цілі й задачі, які він ставить перед людьми, за ознакою «важливість – терміновість» для того, щоб якомога швидше та ефективніше досягати поставленої цілі. Саме він планує загальний час (ресурс, що відводиться на досягнення конкретної мети) і обирає задачі, котрі краще делегувати підлеглим.

До управління часом належать також методи впливу на мотивацію та контролю результатів. По темі менеджменту часу часто проводяться психологічні тренінги. Головними допоміжними інструментами для управління часом є особистий календар, список поточних завдань та список проектів.

Для того, щоб система управління часом ефективно працювала, необхідно виконувати ряд правил. По-перше, планування часу має бути регулярним, системним і послідовним. По-друге, одною з ключових ідей, яка сприятиме ефективній організації праці є так звана «нечітка логіка». Менеджер має використовувати методи гнучкого планування без жорстких параметрів часу, орієнтуватися, реагувати на зміну ситуацій і не заганяти себе в жорсткі рамки плану. По-третє, необхідними умовами ефективного планування є складання планів у письмовій формі, перенесення невирішеного питання і фіксація результатів, а не просто будь-яких дій, а також встановлення часових рамок. По-четверте, плануючи, використовуйте вільний час мудро. Деяку рутинну роботу можна виконувати одночасно. Наприклад, здійснювати не надто важливі дзвінки в дорозі або, якщо ви зможете зосередитися, переглядати якусь інформацію, перебуваючи на лінії очікування в черзі. П`ята порада – ніколи не починайте свій день з перевірки пошти, звісно лише не в тому випадку, якщо ви чекаєте на якусь конкретну важливу інформацію. Звичайно, це може бути веселим і легким способом розпочати свій день, але це абсолютно пригнічує продуктивність. Шосте – «розчистка завалів». Рівень хаосу не повинен виходити за межі розумного. Для цього необхідно регулярно розчищати завали на робочому столі, в поштовій скриньці комп'ютера і т. д. з визначеною періодичністю. Жорстке планування необов`язкове, головне – регулярність.

Умовно тайм-менеджмент (ТМ) можна розділити на індивідуальний та корпоративний. Індивідуальний ТМ являє собою набір техніки для самоорганізації. Корпоративний ТМ представлений консалтинговими послугами - коли замовнику надаються і разом з ним уточнюються розробки по створенню цілісного регламенту організації. Результат цієї роботи прямо залежить як від досвіду консультантів, так і від суб'єктивної думки керівництва. Вітчизняні керівники частіше вдаються до впровадження корпоративного тайм-менеджменту, щоб підняти результативність роботи менеджерів компанії. І тим не менш, в Україні серед тих, хто використовують такий менеджмент, або хоча б деякі його елементи, не більше 10-15% компаній.

Отже, в Україні активно розвивається тайм-менеджмент. Так як утворюються нові фірми з проведення тренінгів та семінарів, що стосуються цієї тематики, попит на послуги яких збільшується. Зараз тільки в одному м. Києві близько 80 компаній надають свої тренінгові послуги. Вони, як правило, орієнтовані на керівників різного рівня, але можуть бути корисні і для широкого кола фахівців. В Академії державного управління при Президентові України така дисципліна, як «Керівник в органах державного управління та місцевого самоврядування», починається саме з тренінгу особистої ефективності керівника, зокрема тренінги для менеджера з продажів, для топ-менеджера, для судді чи дипломата.

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ІМІДЖЕМ ПІДПРИЄМСТВА

Вялков А. М., студ. 4 курсу, ФЕІМ, напрям підготовки «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

У сучасній системі ринкових відносин життя фірми визначається не тільки тим, що та як вона робить, але й тим, що про неї думають інші люди. Саме тому створення "обличчя", тобто іміджу, фірми завжди було однією з найважливіших турбот бізнесменів усього світу — прагнення до престижу в діловому світі, популярності у споживача, репутації серед партнерів та клієнтів, авторитетності в очах власних працівників. Адже те, що думають люди про фірму, багато в чому визначає її конкурентоспроможність.

Здійснюючи процес управління іміджем підприємства, необхідно мати чіткі уявлення про структуру іміджу і особливості психологічних процесів його формування у свідомості індивідів. Імідж є комплексним поняттям, тому і аналізувати його необхідно з різних точок зору.

Проблемам іміджу підприємства в різних його аспектах присвятили свої праці українські та російські вчені-економісти, зокрема І.Г. Химич, Ю.А. Смирнова, М.В. Томилова, А.В. Хаванов та інші.

Сильний імідж організації і її товарів говорить про унікальні ділові здібності (спеціальні навички, уміння), які дозволяють підвищувати пропоновану споживачам цінність товарів і послуг. Менеджери будь-якої організації рано чи пізно починають займатися побудовою її іміджу. Саме сильний імідж — необхідна умова для досягнення фірмою стійкого та довготривалого ділового успіху.

Існує цілий ряд необхідних умов для досягнення успіху. Серед них і імідж організації. Незалежно від бажань самої організації імідж - об'єктивний фактор, що грає істотну роль в оцінці організації, в тому, як її сприймають клієнти, співробітники, та й сам керівник. Імідж - це потужний інструмент, оволодівши яким керівник може досягти неймовірних висот. Ретельно продумавши кожну дрібницю і сформувавши імідж підприємства, можна контролювати сприйняття його діяльності суспільством і покупцями, залучати нових клієнтів і змушувати їх повертатися. Крім того, формування іміджу підприємства діє як найважливіший фактор зміцнення конкурентних позицій, сприяє успішній діяльності підприємства в довгостроковій перспективі, підкреслює компетентність менеджменту, збільшує популярність, що відбивається на рівні продажів і полегшує розпізнавання продукції підприємства на ринку. Проте неправильне поводження з ним може призвести до трагедії.

Вплив іміджу організації на споживачів послуг чи товарів може відбуватися за різними моделями і формулами. Однією з них є схема поетапного управління поведінкою споживачів за допомогою демонстрації іміджу: привернення уваги — пробудження інтересу — створення потреби — формування бажання — спровокована активна дія. На етапі привернення уваги задіюється ефект, суть якого полягає в тому, що людина сильніше реагує на новизну, контрастність, інтенсивність. Передумовою формування враження є те, який людина має вигляд і як “звучить”. Саме тому керівники повинні оволодіти мистецтвом усміхатися, вміло керувати голосом, жестами, мімікою. Допомогти їм у цьому можуть спеціалісти психологічної служби, іміджмейкери. Роль керівника у формуванні свого іміджу має зводитися до повної відкритості, готовності сприймати рекомендації як програму своїх дій. Часто це потребує подолання психічної скованості, чому сприяють тренінги на релаксацію (розслаблення), набуття комунікативних навичок, освоєння технології, “візуального іміджу” тощо. Загалом імідж керівника є результатом умілої його орієнтації в конкретній ситуації, яка потребує правильного вибору моделі поведінки. Вибираючи модель поведінки, доцільно мати на увазі такі універсальні критерії:

— модель поведінки має відповідати закону і не суперечити правопорядку в суспільстві;

— моральна бездоганність, дотримання загальновизнаних норм моралі;

— утвердження особистісної мети як критерію вибору моделі поведінки (чим значущіша мета особистості, тим більшу спонукальну силу вона має);

— критичне оцінювання власного вибору моделі поведінки;

— урахування особливостей статі в особистій поведінці (найраціональнішим є вияв якостей, яких очікують від жінок або чоловіків).

Успіх діяльності, престиж організації залежить не тільки від того, що та як вона виробляє, а й від її іміджу, тобто уявлення людей про неї. Тому психологія управління іміджем організації, її співробітників та ефективна реклама є невід'ємною частиною діяльності керівника.

Отже, імідж фірми — це сукупність суспільного сприйняття компанії чи фірми багатьма людьми. Думка про фірму формується при особистих контактах людини з фірмою; на основі чуток, що циркулюють у суспільстві; із повідомлень засобів масової інформації.

Список використаної літератури:

1. Смирнова Ю.А. Імідж организації: структура, класифікація, функції // Маркетинг в Росії та за кордоном. – 2009. – №2(70). – С.37-45.

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ В САМОМЕНЕДЖМЕНТІ

Дацкевич А. А., студ. 4 курсу, ФЕІМ, напрям підготовки «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

Управляти своїм часом, правильно планувати його допоможе тайм-менеджмент. Сучасним людям хронічно не вистачає часу, що призвело до появи особливої технології управління власним часом, це тайм-менеджмент. Оволодівши його основами, людина багато чого встигає зробити за вельми короткий проміжок часу і домогтися набагато більшого в житті і професії.

Основні принципи тайм-менеджменту були сформульовані Бенджаміном Франкліном, президентом США, це:планування майбутнього дня;організація часу;поділ на другорядні і головні всіх справ;методичне виконання плану.

Гарантією своєчасного та якісного виконання роботи є хороша мотивація, її створення допоможе уникнути неприємних і нудних справ.

Грамотно використовуючи тайм-менеджмент вдається успішно виконувати найскладніші завдання, розібравшись в найдрібніших нюансах, реалізуємо всі пункти поспіль. Згідно з планом намічають завжди першими зрозумілі і прості дії, наприклад, роблячи звіт, виконують спочатку не потребують особливих зусиль і нервового напруження технічні роботи, такі як заповнення «шапки» або викреслювання таблиць. Такі елементарні спочатку дії допомагають втягнутися в роботу. Винагородою за виконання окремих частин трудомісткого завдання може стати щось приємне начебто чашечки гарної кави.

Тайм-менеджмент передбачає складання ефективного плану і поділ завдань на 2 групи:
- жорсткі, які прив'язані до певного тимчасовому проміжку;
- гнучкі, не потребують чіткого дотримання часу.

Разом з тим тайм-менеджмент не вимагає чіткого виконання даних принципів, але заповнити нестачу часів допомагають і такі нескладні правила. До завданням тайм — менеджменту можна віднести аналіз щоденного розпорядку і його оптимізації, підвищення ефективності своєї роботи.

Розроблені методики тайм-менеджменту допомагають досить швидко підняти організацію своєї трудової діяльності на абсолютно новий рівень.

Крім перерахованих позитивних сторін використання основ тайм — менеджменту можна успішно вирішувати з його допомогою і інші поставлені завдання. Грамотно організовувати необхідно не тільки робочий час або, на приклад, планувати свої фінанси, а й приватне, виділяючи необхідний період на відпочинок. Раціональне планування кожного дня допомагає виконати найважливіші справи в точні терміни.

Щоб досягти успіху, необхідно чітко знати, яку мету ви перед собою поставили.А для досягнення мети необхідне планування, яке дозволить знайти коротший шлях, сконцентрувати увагу на найбільш важливих справах, встановити реальні терміни виконання. Основний секрет особистої ефективності керівника – правильний розподіл робочого часу. А це неможливо без планування. Відоме правило «10:90» свідчить, що 10% часу, витрачені на планування свого часу, економлять 90% робочого часу.

Основні правила планування робочого часує : складання плану у письмовій формі. Доречним є вислів «Найгостріша пам'ять тупіша найтупішого олівця».При плануванні великих завдань слід передбачати їх виконання невеликими частинами. Саме тому, що при виконанні великих і непростих завдань результат віддалено в часі, людям властиво їх уникати або надовго відкладати. Наприклад теорема Франкліна. Суть її в тому, що глобальне завдання подрібнюється на підзавдання. Візуально цю систему можна зобразити у вигляді сходинкової піраміди, а процес її використання – як процес будівництва цієї піраміди.

Тайм-менеджмент дає можливість працівникам визначити пріоритети при виконанні всіх видів робіт і допомагає розвивати в собі більш гнучке і спокійне ставлення до змін за рахунок оперативного корегування плану дій, формувати «ефективне мислення».

Таким чином, тайм-менеджмент є одним з найперспективніших напрямівв менеджменті, а, тому потреба в дослідженні його теоретичних і практичнихаспектів буде зростати.

Список використаної літератури:

1. Горбачев А. Территория тайм-менеджмента / А.Горбачев // Менеджмент и менеджер. –2009. - № 2. – с. 27-32.
2. Золотарь А. Основное правило тайм-менеджмента – скорость, не качество? / А. Золотарь // Секретарь – референт. – 2012. - № 2. – с. 54-56.
3. Кравченко А. Повышаемличнуюефективность / А. Кравченко // Секретарь – референт. –2012. - № 6. – с. 76-81.

САМОУПРАВЛІННЯ ТА САМОУДОСКОНАЛЕННЯ МЕНЕДЖЕРА

Марченко Ю.А., студ. 4 курсу, ФЕІМ, напрям підготовки «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

Дуже часто не складність проблем, а нестача часу на розв'язання їх є головною причиною незадоволеності результатами діяльності ділової людини. За таких обставин у пригоді може стати самоменеджмент. Самоменеджмент — це послідовне та цілеспрямоване використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці для того, щоб оптимально й ефективно використовувати свій час.

Головна мета самоменеджменту полягає в тому, щоб максимально використовувати особисті можливості, усвідомлено управляти ходом свого життя (самовизначатися) й переборювати зовнішні обставини як на роботі, так і в особистому житті. Кожній людині взагалі, й особливо тій, котра готує себе до роботи менеджера, насамперед необхідно вміти перетворити ситуацію, для якої типова невпорядкованість дій, зумовлена зовнішніми обставинами, у ситуацію цілеспрямованих і здійсненних завдань. Навіть тоді, коли на вас з усіх боків звалюються різні завдання і робота вас поглинає, ви зумієте завдяки послідовному плануванню часу й використанню методів наукової організації праці краще здійснювати свою діяльність, щодня виділяючи резерв часу для справді керівних функцій.

На жаль, багато менеджерів занадто орієнтовані на процес діяльності, а не на його результати. При такому підході вони вважають за краще правильно робити справи замість того, щоб робити правильні справи; вирішувати проблеми замість того, щоб створювати творчі альтернативи; зберігати засоби замість того, щоб оптимізувати використання їх; виконувати обов'язок замість того, щоб домагатися результатів; зменшувати витрати замість того, щоб підвищувати прибуток.

Щоденне розв'язання різноманітних завдань і проблем можна подати у вигляді ланцюга різних функцій, що знаходяться у відповідній взаємозалежності між собою і, як правило, здійснюються у визначеній послідовності. Процес самоменеджменту в аспекті послідовності виконання конкретних функцій може охоплювати шість фаз: постановка мети — аналіз і формування особистої мети; планування — розроблення планів і альтернативних варіантів своєї діяльності; прийняття рішень щодо конкретних справ; організація і реалізація — впорядкування розпорядку дня й організація особистого трудового процесу з метою реалізації поставлених завдань; контроль — самоконтроль і контроль підсумків .

До характерних рис керівника, який добре управляє собою, належать такі: здорове тіло, відсутність шкідливих звичок, енергійність і життєстійкість, спокійний і врівноважений підхід до життя та роботи, спроможність переборювати стреси, ефективне використання часу та ін. Слід пам'ятати, що всі аспекти управління взаємозалежні.

Саморозвиток необхідний і для тих, хто збирається переходити на більш престижну роботу або перебуває між двома важливими етапами своєї кар'єри, тобто щоразу, коли менеджеру необхідні найбільша сприйнятливість, енергійність або винахідливість.

До саморозвитку спонукають такі бажання, як досягнення службової кар'єри; більш ефективне виконання поточної роботи; більше задоволення від роботи, життя та ін. Головним напрямом самовдосконалення є розвиток навичок самостійного мислення, розробка власних ідей на базі власного досвіду. Обидва напрями тісно пов'язані й передбачають розробку власних ідей на основі одержуваної інформації, спілкування з іншими людьми і зворотного зв'язку. Самовдосконалення розуміється як особисті зміни, виникнення нових поглядів, відчуттів. Ці зміни особистості і є розвитком вашого "Я". Також наявність у людини здорових почуттів свідчить про збалансованість особистості, розумової та фізичної діяльності, матеріальних і духовних інтересів. Самовдосконалення передбачає аналіз названих аспектів у житті людини й усунення будь-якого дисбалансу.

За наявності розумового і фізичного здоров'я людина може розвивати свої навички, а за наявності рішучості й уміння мотивувати ці навички вона може перетворювати їх у дії, внаслідок чого виникає усвідомлення себе як особистості: "Добре, що я такий, який я є", — це четвертий аспект. Сприйняття себе як особистості характеризується розумінням себе, а також наявністю внутрішньої орієнтації, усвідомленням мети в житті.

Поняття самовдосконалення передбачає зміцнення здоров'я, розвиток майстерності, мотивації, рішучості, усвідомлення свого "Я" і мети в житті.

Таким чином, основні методи самовдосконалення, що сприяють досягненню різноманітних загальних результатів у розвитку особистості, також допомагають виробити якості і навички, необхідні для такого розвитку: ведення особистого журналу; ретроспективний огляд подій; роздуми про події, що відбуваються; вміння прислухатися до свого внутрішнього "Я"; розвиток інтуїції; сміливість у використанні нових ідей; експериментування з новим типом поведінки; зміцнення сили волі; підтримка здатності до сприйняття нового; робота над вищим і нижчим "Я"; способи вдосконалення мислення (читання, конспектування, складання плану, методика систематичного запам'ятовування та ін.); інші можливості самовдосконалення (навчання на курсах, участь у різних об'єднаннях, гуртках, розробка індивідуального стилю управління, розвиток здатності спілкування та ін.).

ЗАВДАННЯ ТА ФУНКЦІЇ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ

Кондратенко О. В., студ. 4 курсу, ФЕІМ, напрям підготовки «Менеджмент»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК Харченко Т.М.

Напевно, як і більшості наук, мистецтва керувати собою, так і іншими, потрібно вчитися. Хто не навчитися керувати собою, той не зможе керувати іншими - каже давня мудрість. Як можна добре розуміти інших, якщо не розумієш самого себе. Тому, перш за все, людина повинна пізнати самого себе. Є два шляхи пізнання себе: один - зовнішній, а інший - внутрішній. Зовнішній шлях спрямований на розвиток і вдосконалення таких зовнішніх якостей, як розум і здібності. Внутрішній шлях орієнтований на розвиток і вдосконалення тієї частини сутності людини, яку називають душа.

Самоменеджмент - це послідовне і цілеспрямоване використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці, для того, щоб оптимально і зі змістом використовувати свій час.

Основна мета самоменеджменту полягає в тому, щоб максимально використовувати власні можливості, свідомо керувати перебігом свого життя (самовизначатися) й переборювати зовнішні обставини як на роботі, так в особистому житті.

Кожній людині взагалі і особливо тому, хто готує себе до роботи організатора-менеджера або вже є таким, в першу чергу, необхідно вміти перетворити ситуацію, для якої типова невпорядкованість дій, зумовлена зовнішніми обставинами, у ситуацію цілеспрямованих і здійсненних завдань. Навіть тоді, коли на вас з усіх сторін звалюються різні завдання, можна завдяки послідовному плануванню часу й використанню методів наукової організації праці краще здійснювати свою діяльність.

Зайверт цілком обгрунтовано нагадує про те, що поліпшувати своє життя необхідно з самого себе. "Зміни себе - і ти зміниш світ навколо себе ". Замість того, щоб змінювати обставини, які ми і так не можемо змінити, потрібно змінити своє ставлення до них.

Л. Зайверт дає практичні рекомендації для тих, хто хоче поліпшити своє безпосереднє виконання функцій керівника, менше засиджуючисьна роботі, ефективніше виконуючи покладені завдання з меншими витратами часу, попереджаючи стреси, підвищуючи кваліфікацію. Він пропонує контролювати те, чого всім нам часто не вистачає - час – шляхом складання планів роботи, де кожному виду діяльності потрібно приділити місце, вказавши інтервал часу, тобто визначивши, яку частку вільного часу воно займає, а також ведення щоденника часу, за допомогою якого можна навчитися контролювати себе і контролювати виконання щоденних завдань.

Щоденне рішення різного роду завдань і проблем можна представити у вигляді ряду різних функцій, які знаходяться в певній взаємозалежності між собою і, як правило, здійснюються у певній послідовності. Процес самоменеджменту в аспекті послідовності виконання конкретних функцій може охоплювати шість фаз:

- постановка мети - аналіз і формування особистих цілей;
- планування - розробка планів і альтернативних варіантів своєї діяльності;
- прийняття рішень по конкретних справах;
- організація і реалізація - складання розпорядку дня і організація особистого трудового процесу метою реалізації поставлених завдань;
- контроль - самоконтроль і контроль підсумків (у разі необхідності - коригування цілей);
- інформація і комунікації - фаза, властива певною мірою всіх функцій, так як і комунікації, і обмін інформацією необхідні на всіх фазах самоменеджменту.

Окремі функції не обов'язково суворо слідують одна за одною, а можуть переплітатися.

Переваги оволодіння мистецтва самоменджмента полягають у наступному:

- виконання роботи з меншими витратами часу, краща організація праці;
- менше поспіху і стресів; більше задоволення від роботи;
- активна мотивація праці;
- зростання кваліфікації; зниження завантаженості роботою;
- скорочення помилок при виконанні своїх функцій;
- досягнення професійних і життєвих цілей найкоротшим шляхом.

Список використаної літератури:

1. Зайверт Л. Ваш час - у Ваших руках: (Поради діловим людям як ефективно використовувати робочий час): Пер. с нем. - М,: Интерэксперт, Инфра-М, 1995. - 267 с.

2. Веріщагін Д.С. Становлення: Система подальшого енергоінформаці-онного розвитку, II ступінь. - СПб.: ВД «Невський проспект», 1999. - 188 с. (Сер.: Система ПЕІР).

3. Комаров Е.И. Жінка-керівник. - М.: Моск.рабочій, 1989. - 175 с. -(Бібліотека ділової людини).

ENTERPRISE MANAGEMENT COMMODITY POLICY

Abaskalov V., 3 course stud., FE&M, special. "Management"
Supervisor: Ph.D. in Economics, associate professor of AIC management department Kharchenko T.M

Privacy domestic trade enterprises in a market economy necessitate an adapted management, planning product range that meets the needs of the population and at the same time contributes to the profitability of producers. In this context, it becomes feasible to use theoretical concepts and practical tools of marketing to a large part of which is the product policy. Creating a product and its development by enterprises is based on innovation. The effectiveness of the latter depends on the use of evidence-based approaches to innovation. The basis increases innovation, potential of commercial enterprises of Ukraine is the solution of tasks of the state programs of reform and entrepreneurship. In a market commercial enterprises establish entirely new relations with partners, they are inherent in a market economy, regulators are manufactured with commercial principles aimed at the sale of goods.

The concept of marketing efforts is subject to targeted market segments, group of consumers with their needs, interests and preferences. Concentrating their attention on achieving and maintaining a constant optimal level of customer satisfaction, the company gets profit. This new approach is faced with the old traditional business concept, i.e. the desire to maximize profits through mass production and intensified efforts by sales of products.

Commodity policy as an integral part of marketing activities of commercial enterprises improves the efficiency of sales of goods. According to the modern concept of marketing the most effective tool of the marketing mix is a product, and the marketing mix tools such as communication, distribution, and price is only based on the features of the product. Commodity policy therefore plays a crucial role in marketing management, and how flexible and effective it will be depend on the flexibility and effectiveness of marketing policy in general.

The products are offered on the market include physical objects, services, experiences, events, images, individuality, places, objects, property, organizations, information and ideas. In the definition of the product, there are two components: the dignity that is associated with it and its properties. Third component of this service is after the sale.

Advantages of goods – are its properties which consumers associate the potential to meet their needs. Advantages of item characterize the main product. Producers convert your dignity goods on its properties. Properties define the product that can be perceived by touch. It's not only the physical characteristics of the product and its design, but also the packaging and brand name. Clearance of goods is sometimes more important than content.

Trading strategy is being developed for the future and may include three strategic directions to improve the attractiveness of commodity mix, which are the firm: innovation goods; variation or modification; elimination product. Product innovation strategy identifies program development and introduction of new products. The term "new product" is used to refer to both improve, upgrade existing products and to characterize completely new consumer benefits that are available to consumers for the first time. Innovation is synonymous with the concepts of "innovation" and "innovation" and is understood as the process of getting new ideas on existing products, and developing and bringing to market new products. Product innovation involves the development and introduction of new products and in the form of divided into differentiation and diversification of products. Product differentiation is the process of developing a number of significant modifications of the product that make it different from competing products.

Thus, the product turns into something more than a simple set of physical characteristics. Consumers tend to treat the goods as a complex set of benefits that meets their needs. In developing the product, marketers must first define the basic requirements of the buyer that will meet the product, and then develop a product in real performance and, finally, to find ways to reinforce or to create a set of benefits that fully satisfy customers.

Trading policy is a certain course of action of an entity or the presence of a pre-deliberate behavior on the principles and product range management, maintain the competitiveness of their products, to determine their optimal niches (segments) market, development of packaging, marking the sale and after-sale service catalog. All this happens in a brutal competition, which suffers most producers, suppliers and retailers Ukraine.

Thus, should be noted, that the quality of service trade is inextricably linked with a term such as "culture of trade." Culture of trade is determined primarily by the development of logistics enterprises, using ICT, advanced forms of sales and service techniques, compliance with the rules on standardization, installation convenient for buyer’s regime of trade enterprises, store image, advertising and promotion of their goods sales. Development strategy of commodity policy will make effective management decisions in all areas of the company associated with its development in the long-term period.

MOTIVATION OF EMPLOYEES

Ozor Isidore Arinze**,** 3 course stud., FE&M, special. "Management"
Supervisor: Ph.D. in Economics, associate professor of AIC management department Kharchenko T.M.

Employee motivation is the "psychological forces that determine the direction of a person's behavior in an organization, a person's level of effort and a person's level of persistence". Employee motivation was defined by Robbins (as cited in Ramlall, 2004) as: “the willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditioned by the effort’s ability to satisfy some individual need" To engage in the practice of motivating employees, employers must understand the unsatisfied needs of each of the employee groups.

Types of motivation of employees

Achievement. This is the motivation of a person to attain goals. The longing for achievement is inherent in every man, but not all persons look to achievement as their motivation.

Socialization. Some people consider socialization to be their main motivation for actions. This is especially evident in the situation of peer pressure. Some people are willing to do anything to be treated as an equal within a group structure.

Incentive motivation. This motivation involves rewards. People who believe that they will receive rewards for doing something are motivated to do everything they can to reach a certain goal.

Fear motivation. When incentives do not work, people often turn to fear and punishment as the next tools.

Motivation Mystery How to Keep Employees Productive:

Bonuses: Employees usually respond to bonuses and other financial incentives as a way to reward great performances.

Amenities: Workplace amenities – like a gym, cafeteria, or daycare center – are nice incentives for employees to come to work and to stay focused on their projects.

Education: I believe that people respond to educational incentives and a number of companies offer incentives that pay for additional education.

Positive recognition: Recognizing someone in public for a job well done can make a big difference.

Why is employee motivation important?" It is because in today's down economy, it's more important than ever to have a motivated workforce. That's because a motivated employee is a productive employee. And a productive employee is a more profitable employee. See how that works. When people aren't motivated, they become less productive, less creative, less of an asset to your company. Now more than ever, we need motivated employees!

Motivational theories. Maslow's hierarchy of needs views motivation as being based off a hierarchy of needs. Herzberg's two-factor theory develops the two-factor theory of motivation based on satisfies and dissatisfies. Locke's goal theory describes setting more specific goals to elicit higher performance and setting more difficult goals to increase effort.

Actually, though, as a manager you will find knowledge of motivation important for five reasons. In order of importance, you want to motivate people to ...

1. In your organization. You need to instill in talented prospective workers the desire to come to work for you.
2. Stay with your organization. Whether you are in good economic times or bad, you always want to be able to retain good people.
3. Show up for work at your organization. In many organizations, absenteeism and lateness are tremendous problems.
4. Be engaged while at your organization. Engaged employees produce higherquality work and better customer service.
5. Do extra for your organization. You hope your employees will perform extra tasks above and beyond the call of duty (be organizational "good citizens").

Thus, within an economic environment that appears to be contributing to demotivate in workforces, there is still hope for organizational leadership. It is still within a manager’s control to positively influence teams and create a workplace that is productive, innovative, and satisfying to team members.

MAIN POSITION OF SELF DEVELOPMENT

Angus Ogonna Joy, 3 course stud., FE&M, special. "Management"
Supervisor: Ph.D. in Economics, associate professor of AIC management department Kharchenko T.M

Self or personal development in self-management includes the activities that improve awareness and identity, develop talent and potentials, enhance quality of life and contribute to the realization of dreams and aspirations.

The concept is not limited to self-help but includes formal and informal activities for developing others in roles such as teacher, guide, counselor, manager, life coach or mentor. When personal development takes place in the context of institutions, it refers to the methods, programs, tools, techniques, and assessment systems that support human development at the individual level in organizations.

Personal development is a lifelong process. It's a way for people to assess their skills and qualities, consider their aims in life and set goals in order to realize and maximize their potential.

Self-development is about looking at who you are and becoming more aware of yourself as a unique individual. It involves developing the confidence and strength to set realistic goals and fulfill your potential. Everyone has strengths and weaknesses and a range of skills that are used in everyday situations, but all too often people remain unaware of, or undervalue, their true abilities. Beyond improving oneself and developing others, personal development is a field of practice and research. As a field of practice it includes personal development methods, learning programs, assessment systems, tools and techniques. As a field of research, personal development topics increasingly appear in scientific journals, higher education reviews, management journals and business books.

Personal development can also include developing other people. This may take place through roles such as those of a teacher or mentor, either through a personal competency (such as the skill of certain managers in developing the potential of employees) or a professional service (such as providing training, assessment or coaching).

A Theory of Personal Development by Abraham Maslow's process of Self Actualization. Maslow (1970) suggests that all individuals have an in-built need for personal development which occurs through the process called self-actualization. Self-actualization refers to the desire that everybody has 'to become everything that they are capable of becoming. In other words, it refers to self-fulfillment and the need to reach full potential as a unique human being.

The extent to which people are able to develop depends on certain needs being met and these needs form a hierarchy. Only when one level of need is satisfied can a higher one be developed. As change occurs throughout life, however, the level of need motivating someone's behavior at any one time will also change:

- At the bottom of the hierarchy are the basic physiological needs for food, drink, sex and sleep, i.e., the basics for survival.
- Second are the needs for safety and security in both the physical and economic sense.
- Thirdly, progression can be made to satisfying the need for love and belonging.
- The fourth level refers to meeting the need for self-esteem and self-worth. This is the level most closely related to 'self-empowerment'.
- The fifth level is the need to know and understand the environment, this level includes more abstract ideas such as curiosity and the search for meaning or purpose.
- The sixth relates to aesthetic needs of beauty, symmetry and order. At the top of Maslow's hierarchy, is the need for self-actualization.

Personal development includes the following activities:

- Take control of your circumstances and achieve your own goals in your personal and working life.
- Become more aware of their strengths and weaknesses and therefore be better equipped to deal with problems and achieve goals.
- Enhance the contribution they make both as an individual and as a member of a team.
- Take opportunities to enhance personal growth and a sense of fulfillment.

Handling Distractions:

- Get more active in the work process – ask yourself questions.
- Keep memo or notebook - for thoughts or things to do that keep popping into your head.
- Re-focus attention – by using trigger words like "just listen".
- Build time – do something for five minutes, then next time 7 minutes, etc.
- Routine – organize environment etc., much like an athlete before an event.

COMPETITIVENESS MANAGEMENT ENTERPRICE

Oleksandr Kirichenko, 3 course stud., FE&M, special. "Management"
Supervisor: Ph.D. in Economics, associate professor of AIC management department Kharchenko T.M.

The basic aspects of competitiveness management of enterprise are examined in the article. The existent is studied a management the competitiveness of enterprise, offered authorial with the use as an instrument of the balanced system of indexes.

With passing of Ukraine to the market economy of one of the central tasks in an economy there is an increase of global competitiveness of country, the obligatory condition of which is a height of competitiveness directly industries, regions and enterprises. A competition is one of basic descriptions of market and, than stronger competition between enterprises, the higher quality of commodity and rendered services for a consumer, that tells at general level of development of country. The competitiveness of enterprise must be guided, but not the casual successful for an enterprise coincidence of possibilities of external environment and strong parties of internal environment of enterprise. Because at that rate, taking into account dynamic quality of external environment and possible internal inflexibility (the lack of ability of enterprise is operative to react on the changes of external factors of influence) of enterprise, competitive enterprise yesterday, can already be today at the market an outsider.

To study the existent going near a management the competitiveness of enterprise and work out control system, adaptive to the market economy and taking into account specific of different industries. The basic aspects of problems of competitiveness were studied by foreign scientists: I.Ansoff, V.Karloff, F.Kotler, B.Oleen, A. Tompson, A.J.Streakland, E. Heakshler etc. Exactly works of foreign scientists underlay theories of the competitiveness management of domestic economists. It is related to that in the countries of the former USSR of competition however an economic concept existed, that explained by the feature of command-administrative economy. The features of forming and development of competition relations among the enterprises of all industries were studied by scientists: L. Abalkin, L.Balabanova, A.Gradov, T.Zagornaya, V.Leontiev, A.Udanov, A. Fathutdinov and so on. Thus, from existence of great number of separate approaches both to the concept "competitiveness" and to the competitiveness management of enterprise, organization of control system and perfection of its instruments is needed. We`ll define basic key concepts, necessary for the further study of the competitiveness management system. So, under a competition it is necessary to understand the process of co-operation of producers and suppliers, using the competitive edges for realization of products, and also, rivalry between separate producers or suppliers of commodity (services) for the choice of customer. For the enterprise of trade and services sphere competition is a process of co-operation of all chain let from a production to eventual realization of commodity and rivalry directly of trade enterprises (service businesses) inters for a choice a consumer exactly of his enterprise. Competitiveness is interpreted traditionally, as "ability to sustain competition". It is a capacity of enterprise for the effective functioning at the market with providing of timely reaction on the change of tastes and necessities of consumers now to time as compared to enterprises-competitors, operating at this market. Actually it is such state of enterprise at which the results of his activity and resource base allow effectively to carry out economic processes in future.

Presently is confessedly, that a competition is inalienable property of market, efficiency of functioning of which the higher, than more active competition and then better than condition for its display. Development of competition relations serves as the necessary condition of effective influence of market mechanisms on providing of strong economic growth, both in a country on the whole and in her regions. But competitiveness must not be the casual state of enterprise, it must be necessarily guided. The primary purpose of competitive management is achievement of exceptional competitive edges. As an instrument for more effective management of competitiveness is suggested using the balanced system of indexes, only as minimum and maximal values on the indexes chosen for an analysis. It is necessary to use the indexes of competitors, to provide comparison and relativity of data.

COMPETITOR ANALYSIS AND STRATEGIC MANAGEMENT

Adewole Olorunsogo M.B., 3 course stud., FE&M, special. "Management"
Supervisor: Ph.D. in Economics, associate professor of AIC management department Kharchenko T.M

Competitor analysis in marketing and strategic management is an assessment of the strengths and weaknesses of current and potential competitors. This analysis provides both an offensive and defensive strategic context to identify opportunities and threats.

Competitor analysis is an essential component of corporate strategy. It is argued that most firms do not conduct this type of analysis systematically enough. Instead, many enterprises operate on what is called “informal impressions, conjectures, and intuition gained through the tidbits of information about competitors every manager continually receives.” As a result, traditional environmental scanning places many firms at risk of dangerous competitive blind spots due to a lack of robust competitor analysis. One common and useful technique is constructing a competitor array. The steps include: Define your industry - scope and nature of the industry, Determine who your competitors are, Determine who your customers are and what benefits they expect, Determine what the key success factors are in your industry, Rank the key success factors by giving each one a weighting - The sum of all the weightings must add up to one, Rate each competitor on each of the key success factors, Multiply each cell in the matrix by the factor weighting.

First, profiling can reveal strategic weaknesses in rivals that the firm may exploit. Second, the proactive stance of competitor profiling will allow the firm to anticipate the strategic response of their rivals to the firm’s planned strategies, the strategies of other competing firms, and changes in the environment. Third, this proactive knowledge will give the firms strategic agility. Offensive strategy can be implemented more quickly in order to exploit opportunities and capitalize on strengths. Similarly, defensive strategy can be employed more deftly in order to counter the threat of rival firms from exploiting the firm’s own weaknesses. These profiles give an in-depth description of the competitor's background, finances, products, markets, facilities, personnel, and strategies**.**

Scanning competitor's ads can reveal much about what that competitor believes about marketing and their target market. Changes in a competitor's advertising message can reveal new product offerings, new production processes, a new branding strategy, a new positioning strategy, a new segmentation strategy, line extensions and contractions, problems with previous positions, insights from recent marketing or product research, a new strategic direction, a new source of sustainable competitive advantage, or value migrations within the industry. In addition to analyzing current competitors, it is necessary to estimate future competitive threats.

Strategic management involves the formulation and implementation of the major goals and initiatives taken by a company's top management on behalf of owners, based on consideration of resources and an assessment of the internal and external environments in which the organization competes. *Formulation* of strategy involves analyzing the environment in which the organization operates, then making a series of strategic decisions about how the organization will compete. The second major process of strategic management is *implementation*, which involves decisions regarding how the organization's resources (i.e., people, process and IT systems) will be aligned and mobilized towards the objectives. Implementation results in how the organization's resources are structured (such as by product or service or geography), leadership arrangements, communication, incentives, and monitoring mechanisms to track progress towards objectives, among others.

Strategy is defined as "the determination of the basic long-term goals of an enterprise, and the adoption of courses of action and the allocation of resources necessary for carrying out these goals." Strategies are established to set direction, focus effort, define or clarify the organization, and provide consistency or guidance in response to the environment. Strategy Management is platform used today in a very wide range across the global universe today. Its has a motivational goal to help in developing and building up a business empire in terms of management and managing.

Strategic planning is a means of administering the formulation and implementation of strategy. Strategic planning is analytical in nature and refers to formalized procedures to produce the data and analysis used as inputs for strategic thinking, which synthesizes the data resulting in the strategy. Strategic planning may also refer to control mechanisms used to implement the strategy once it is determined. In other words, strategic planning happens *around* the strategy formation process. Profiling coalesces all of the relevant sources of competitor analysis into one framework in the support of efficient and effective strategy formulation, implementation, monitoring and adjustment. The strategic rationale of competitive profiling is powerfully simple .it reveals adequate information about competitors. These entire steps mentioned above are some of the few of ways to try and overcome our competitors in the market.

РАЗВИТИЕ МОТИВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Харченко Т.Н., к. е. н., доцент кафедры менеджмента в отраслях АПК

Персонал компании – главный субъект всех бизнес-процессов компании. Поэтому построение бизнес-процессов и соответствующих регламентов требует тщательного определения форматов участия персонала в разработке, реализации, контроле и анализе эффективности бизнес-процессов. Успех же любых организационных инноваций определяется степенью заинтересованности персонала в осуществляемых реформах. Эту ключевую роль персонала в достижении успеха компании хорошо отражает понятие «мотивационный менеджмент».

Значительный вклад в исследование различных аспектов данной проблемы внесли российские ученые: Волгин Н., Гапоненко А., Глущенко В., Глушенко И., Егоршин А., Заславская Т., Захаров Н., Кокорев В., Одегов Ю., Омаров А., Сурков С, Сычева И., Уткин Э.

В наиболее общем виде под мотивацией человека к деятельности понимают совокупность движущих сил, побуждающих человека к совершению определенных действий, ориентированных на достижение определенных целей. Процесс мотивации крайне сложен и многообразен. Начало исследованию мотивации деятельности положил знаменитый Хоторнский эксперимент - ряд исследований, проведенных в 1924-1932 годах на Хоторнских предприятиях в Чикаго (США) под руководством Э.Мэйо и Ф.Ретлисбергера. Целью экспериментов являлось выяснение существования зависимости трудового поведения от условий труда. Однако, основным итогом исследований стало открытие сложной неформальной организации производственного коллектива, включающего в себя различные социальные группы, каждая из которых имела собственную систему ценностей и норм поведения. Именно такие "неформальные" группы оказывают решающее влияние на трудовую мотивацию рабочих. Исследования положили начало в развитии теории "человеческих отношений", рассматривающей создание такого климата в организации, который стимулировал бы развитие "человеческих отношений". Задача менеджера состоит в изучении этих отношений и управлении людьми, базируясь на полученных знаниях.

Теории мотивации также позволяют сделать несколько важных выводов для практики управления людьми в организациях:

1) работник должен иметь устойчивое представление о том, что от его усилий зависят результаты его труда, что из результатов его труда вытекают для него определенные последствия, а также то, что результаты, получаемые им в конечном счете, имеют для него ценность;

2) необходимо определить, в какой мере организация и работники готовы к реализации постановки целей с учетом приемлемости целей и приверженности им;

3) необходима ясная система вознаграждения (не только материального) за выполненную работу на равной и справедливой основе для создания атмосферы равенства в коллективе.

Мотивация – динамическая система, взаимодействующих между собой внутренних факторов (мотиваторов), вызывающих и направляющих ориентированное на достижение цели поведение человека или животного. Под внутренними факторами будем понимать потребности, желания, стремления, ожидания, восприятия, ценностные установки и другие психологические компоненты личности. В узком смысле слова, мотивированную деятельность можно определить как свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение своих целей, реализацию своих интересов, а мотивацию труда как стремление работника удовлетворить свои потребности (получить определённые блага) посредством трудовой деятельности.

Следовательно, мотивационный менеджмент — это определенная установка, специфическое мировоззрение, концепция. Существуют некоторые объективные показатели, которые считаются по-настоящему мотивирующими или демотивирующими. И это показатели, которые далеко не сразу приходят в голову. Например, соотношение в оплате труда между подчиненным и его непосредственным начальником. Подчиненный может знать конкретные цифры, а может представлять их по косвенным признакам. Так какое же соотношение будет оптимальным? Причем оптимальным с двух сторон: с одной стороны — чтобы оно казалось справедливым, не ущемляющим прав, а с другой стороны — чтобы стимулировало к росту в данной фирме. Чтобы человек понимал, что если он успешен на своем месте, то вскоре займет следующий пост в корпоративной иерархии и его заработная плата вырастет соответственно затраченным усилиям. Должен быть баланс, должна быть перспектива. Таким образом, мотивационный менеджмент не сосредоточен в определенной точке корпоративной пирамиды, он — везде, он пронизывает ее сверху донизу.

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Левченко А.В., студ.4 курсу ФЕіМ., спец. «Маркетинг»
Науковий керівник: проф. Жмайлов В.М.

Конкурентоспроможність підприємства – це здатність суб'єктів підприємницької діяльності витримувати конкурентну боротьбу на ринках економічних благ, швидко і ефективно пристосовуватись до нових умов господарювання. Також конкурентоспроможність підприємства визначають як її спроможність та поведінку, які забезпечують фірмі можливість тривалий час добиватися власних цілей і успішно виступати на ринку поряд з іншими присутніми там суб'єктами.

Під конкурентоспроможністю підприємства розуміють реальну та потенційну здатність компанії проектувати, виготовляти та збувати товари. Предметом детальної важливості й аналізу повинна бути номенклатура продукції, яку випускає підприємство. Таке трактування конкурентоспроможності підводить нас до необхідності розуміння конкурентоспроможності продукції як складової конкурентоспроможності підприємства.

Конкурентоспроможність товару – це ступінь реального або потенційного задоволення ним конкретної потреби порівняно з аналогічними товарами, які представлені на цьому ринку. Конкурентоспроможність визначає здатність витримувати конкуренцію порівняно з аналогічними товарами на конкретному ринку.

В умовах товарного ринку продукція набуває статусу конкурентоспроможної лише тоді, коли виробник одержує за неї більше ніж витрачає на її виробництво. Інакше кажучи, за таким трактуванням конкурентоспроможною є вся продукція, ціна продажу якої вища за повну виробничу собівартість. Однак, якщо на таку продукцію попит доволі низький, з часом підприємство не зможе її продавати у достатній кількості для компенсації усіх витрат і отримання прибутку, тому не варто вважати абсолютним показником конкурентоспроможності співвідношення ціна-витрати. Хоча, безперечно, наявність певного рівня рентабельності продукції є важливим. Однак, це стосується передусім конкурентоспроможності підприємства, а не конкурентоспроможності продукції.

Конкурентоспроможність підприємства і конкурентоспроможність продукції визначаються різними чинниками. Зауважимо, що продукція – це один із чинників конкурентоспроможності підприємства. Враховуючи це, проаналізуємо, які чинники впливають на формування конкурентоспроможності як підприємства, так і його продукції. Це дасть можливість у подальшому розробити ефективніші методи формування і управління конкурентоспроможністю.

Конкурентоспроможність підприємства залежить від об'єкта порівняння, а також факторів, які використовуються для оцінки конкурентоспроможності. Залежно від доходу споживачів, конкурентоспроможність формується за конкретними видами об'єктів: середньої якості – для споживачів з низьким доходом (капіталом), високої якості – для масового споживача із середнім доходом, дуже високої (престижної) – для споживачів з високим доходом. Конкурентоспроможність об'єкта визначається стосовно конкретного ринку або конкретної групи споживачів, сформованої за визначеними ознаками стратегічної сегментації ринку.

Чинники, що найбільше впливають на конкурентоспроможність підприємства це:

– кваліфікований персонал, що здатний якісно надавати послуги;
– рівень попиту на послуги, що надаються;
– витрати підприємства і вартість послуги;
– наявність технологій/обладнання для надання послуг;
– наявності чи доступу до фінансових ресурсів;
– ефективне управління;
– відомість підприємства або його послуг.

Оцінюючи рівень конкурентоспроможності сільськогосподарського підприємства «Агродім» стосовно інших підприємств, то можна сказати, що дане підприємство конкурентоспроможне по відношенню до інших підприємств, що мають аналогічну продукцію. Важливий вплив мають внутрішні та зовнішні чинники, які оцінюють рівень конкурентоспроможності з двох сторін підприємство. З одного боку ефективна організація виробництва, система управління, фінансове забезпечення, виробничий потенціал, з іншого – державна підтримка товаровиробника, інфляційні процеси. До основних чинників, які визначають конкурентоспроможність зерна на ринку, відносять його якість та вартість. Вітчизняний ринок зерна є конкурентним ринком і характеризується великою кількістю учасників ринкових відносин. Тому підприємство приділятиме велику увагу якості продукції.

Отже, на конкурентоспроможність продукції і підприємства впливає низка чинників. Залежно від галузі функціонування підприємства, ступеня його самостійності (інтегрованості), вибору пріоритетних напрямів у дослідженні конкурентоспроможності підприємства доцільно обирати ту чи іншу систему чинників конкурентоспроможності підприємств. Важливим є розуміння того, що за правильного управління кожен чинник здатний сприяти формуванню додаткових конкурентних переваг, тому важливим є визначення методів і напрямків управління чинниками конкурентоспроможності як підприємства, так і його продукції.

УМОВИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Криштопа Н.В., студ.4 курсу, ФЕІМ, спец. “Маркетинг”
Науковий керівник: к.е.н.,доцент Лишенко М.О.

Суспільство, постійно розвивається. Потреби людей змінюються, необхідно вишукувати нові наукові підходи до проблеми маркетингової діяльності підприємства. Економічні перетворення в нашій країні не будуть успішними, якщо докорінним чином не буде змінена система управління на підприємствах, а саме, управління маркетингом. Адже, підприємство, повинно бути привабливим для своїх споживачів, викликати бажання для подальшого придбання товарів та послуг. Розробка маркетингової програми є особливо актуальною в наш час насамперед тому, що перехід української економіки на ринкові основи відбувся зовсім недавно, а тому у вітчизняних підприємств спостерігається певна відсутність досвіду роботи в нових умовах, що стосується і розробки маркетингових програм.

Сучасні аграрні підприємства функціонують в умовах нестабільності через недосконаліть господарського механізму, нерозвиненість ринкової інфраструктури, відсутність необхідної інформації про стан ринку та недостатності практичного досвіду роботи в умовах конкурентного середовища. Рушійною силою у вирішенні більшості з цих питань може стати організація маркетингової діяльності, яка супроводжуватиме сільськогосподарську продукцію від моменту виробництва до моменту споживання. Управління маркетингом забезпечує відповідні методи роботи з цими різними станами попиту.

Управління попитом означає управління споживачами. Попит на продукцію ї виходить від двох груп: нових клієнтів і постійних клієнтів. Теорія і практика традиційного маркетингу зосереджені на залученні нових клієнтів і продажу їм товарів і послуг. Сьогодні, однак, акценти змістилися. Крім використання стратегій, націлених на залучення нових клієнтів і здійснення з ними угод, компанії роблять усе можливе, щоб зберегти вже наявних клієнтів і підтримувати з ними постійні відносини. На зміну устояних поглядів наштовхують дані статистики. Залучити нового клієнта коштує в п'ять разів дорожче, ніж удержати вдоволеного клієнта.

Як було відзначено вище, управління маркетингом має за мету досягти бажаного рівня обміну з цільовими ринками. Однак, дуже часто в процесі реалізації цієї задачі, інтереси компанії і клієнтів вступають у протиріччя.

Виникаючий конфлікт розв'язується на базі наступних п'яти концепцій, керуючись якими, компанії ведуть маркетингову діяльність:

- концепція удосконалення виробництва;
- концепція удосконалення товару;
- концепція інтенсифікації комерційних зусиль;
- концепція маркетингового підходу;
- концепція соціально-етичного маркетингу.

Слід також відзначити, що сільськогосподарський маркетинг набагато складніше інших його форм, це обумовлено тим, що використання елементів і засобів маркетингу в аграрному секторі має особливості, пов’язані зі специфікою самого сільськогосподарського виробництва та особливостей галузі в цілому, зокрема агробіологічних чинників, низької еластичності попиту, сезонності виробництва, що вимагає пошуку дієвих інструментів гнучкого пристосування можливостей підприємства до вимог ринку.

Несприятливими для українських аграрних підприємств є чинники зовнішнього середовища, які багато в чому пов’язані з нерозвиненістю ринкових відносин в Україні (хоча країна і визнана такою, що має статус ринкової економіки), недосконалістю інфраструктури аграрного ринку, станом економіки, суперечливим характером українських реформ та недосконалістю законодавства

Підвищити ефективність маркетингової системи можна шляхом:

- налагодження безпосередніх контактів між сільгоспвиробниками і споживачами. Крім збуту продукції це дає ще чимало переваг, зокрема, створює можливості для зростання доходів шляхом елімінування посередників, а також одержання доходів із підготовки продукції до продажу.
- організація маркетингової діяльності повинна спрямовуватися на розвиток підприємницької ініціативи, що передбачає розробку конкурентоспроможних ідей, їх оперативну реалізацію в практичній діяльності.
- в основу виробничої та ринкової стратегії новоутворених агроформувань має бути покладена концепція життєвого циклу продукту, яка би визначала момент його входження на ринок, пік виробництва та продажу, а також необхідність заміни існуючого продукту новим, конкурентноспроможнішим (збільшення частки на ринку екологічно чистої продукції).

Введення ефективної системи агромаркетингу допоможе об'єднати зусилля сільськогосподарських товаровиробників, підприємств переробної промисловості і торгівлі не тільки на стадії реалізації продукції, а й на стадії визначення характеру і масштабів її виробництва, шляхів рентабельного використання виробничих потужностей підприємств.

ОБҐРУНТУВАННЯ КОМУНІКАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Анохіна Н.С., студ. 4 курсу ФЕіМ, спец. «Маркетинг»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Шумкова О.В.

Динаміка розвитку підприємств в умовах конкуренції залежить від рівня їхньої конкурентоспроможності. Основні риси конкурентоспроможності:

- порівняльний;
- інноваційний характер;
- динамічність;
- адаптивність;

На основі критичного огляду наукової економічної літератури сутність конкурентоспроможності підприємства визначено як зовнішній прояв внутрішніх можливостей суб'єкта господарювання. З огляду на це, розвиток маркетингових комунікацій розглянуто як внутрішній чинник конкурентоспроможності підприємства.

Планування комунікаційної діяльності за рівнями управління дозволяє підприємству чітко скоординувати кампанію просування таким чином, щоб упродовж усього терміну кампанії комунікаційні зусилля були результуючими і забезпечували б високу ефективність з моменту старту кампанії та сталий розвиток у довгостроковій перспективі. Крім того, така модель комунікаційної діяльності зорієнтована на досягнення мети підприємства.

Конкурентоспроможність підприємства є комплексним показником, оскільки на нього впливає не лише фактор конкурентоспроможності продукції.

Показник конкурентоспроможності підприємства включає в себе такі показники:

- конкурентоспроможність продукції,
- Конкуренто - спроможність комунікацій підприємства
- конкурентоздатність персоналу.

Це пояснюється тим, що для визначення конкурентоспроможності підприємства загалом, необхідно дослідити підприємство з усіх сторін

На конкурентоспроможність комунікацій підприємства також впливають системи внутрішніх та зовнішніх маркетингових комунікацій підприємства. Система внутрішніх комунікацій повинна бути налагоджена в такий спосіб, щоб інформація проходила свій шлях за мінімальний час, була максимально оброблена та проаналізована і передавалася без присутності шумів. Для якісної роботи персоналу з інформацією повинні бути налагоджені система поінформованості персоналу, оснащення працівників інформаційними технологіями, які сприятимуть швидкісній передачі інформації, та наявності інформаційної бази даних.

Система зовнішніх маркетингових комунікацій підприємства повинна бути спрямована на інформування, переконання, нагадування споживачам про свою продукцію, підтримку її збуту, а також створення позитивного іміджу підприємства. Ця система потребує творчого підходу і нетрадиційних рішень, оскільки формування комунікаційної політики підприємства передбачає прийняття великої кількості різноманітних рішень, пов'язаних із визначенням цільової аудиторії, обсягу рекламного бюджету, вибором оптимальних засобів розповсюдження реклами, створенням ефективних текстів рекламних звернень, використанням засобів комерційної пропаганди, методів стимулювання збуту тощо.

Одним із найважливіших чинників, які впливають на конкурентоспроможність підприємства, є конкурентоздатність персоналу, оскільки рівень кваліфікації кадрів, їх плинність, досвід та стаж роботи, рівень інноваційної культури характеризують інноваційний потенціал підприємства, визначення якого є перспективним для подальших досліджень.

Враховуючи зв'язок бюджету інтегрованих маркетингових комунікацій з поточними планами розвитку підприємства та з огляду на забезпечення відповідного рівня конкурентоспроможності, процес формування бюджету маркетингових комунікацій необхідно здійснювати на основі цільових показників розвитку підприємства на плановий період. У подальшому бюджет слід розподілити за окремими засобами маркетингових комунікацій з урахуванням комплексного інтегрального показника конкурентоспроможності та коефіцієнта рейтингової значущості окремих засобів інтегрованих маркетингових комунікацій з точки зору їх економічної та комунікаційної ефективності.

Отже, обґрунтувавши комплексну систему оцінки ефективності використання і маркетингових комунікацій, можна зробити висновок, що вона базується на виділенні економічного ефекту та передбачає оцінку ефективності використання маркетингових комунікацій з огляду динаміки конкурентоспроможності підприємства. Упровадження такої системи дозволить підвищити ефективність використання окремих засобів маркетингових комунікацій, що, в цілому, сприятиме посиленню конкурентної позиції підприємства на ринку.

ПЕРЕДУМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗБУТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Малиш І.М., студ. 4 курсу ФЕіМ, спец. «Маркетинг»
Науковий керівник: к.е.н, доцент Муштай В.А.

Збутова діяльність підприємства може ефективно здійснюватися при наявності відповідної ринкової інфраструктури на загальнодержавному, регіональному і місцевому рівнях.

Підприємства, що орієнтуються на маркетинг, значну увагу повинні приділяти організації товарного руху від виробника продукції до споживача.

Важливий момент у плануванні встановлення завдань щодо збуту на певний проміжок часу, їх визначення не можна зводити до механічного поділу обсягу реалізації на число уповноважених, на яких покладається збут або окремої групи товарів, або в певному географічному районі чи секторі ринку.

Визначна передумова забезпечення ефективності збутової діяльності підприємства це здійснення її на основі маркетингу як інтегратора, що відіграє ведучу роль у комплексі взаємопов'язаних процесів виробництва, збуту і споживання

Здійснення збутової діяльності підприємством у системі маркетингу потребує докорінної зміни в формуванні товарної, цінової і збутової політики.

Взаємовідносини товаровиробника і покупців повинні базуватися на принципах співробітництва. А саме принципи: системності, комплексності, цілеспрямованості, об'єктивності, надійності, економічності, відповідність та довіра з боку покупців.

Цим вони не тільки допомагають одне одному в одержанні відповідного прибутку, а і сприяють взаємному розвитку в більш широкому плані.

Найважливішими завданнями є також підвищення конкурентоспроможності виробляємої продукції і застосування ефективної системи її просування на ринок. Велике значення у просуванні товарів і послуг на ринок має стимулювання праці робітників служби маркетингу. Збут слід розглядати в якості найважливішого інструменту покращення господарської діяльності, на якому ґрунтується конкурентна перевага підприємства на ринку.

Організаційна структура управління збутовою діяльністю на підприємстві – це сукупність управлінських підрозділів та виробничих підрозділів, що організовують і здійснюють комплекс збутових операцій з постачання готової продукції споживачам відповідно до їх вимог.

В сучасних умовах функціонування підприємств на ринку, що характеризуються підвищеним рівнем ризику і невизначеністю, використання маркетингового підходу до організації збутової діяльності є єдиною і необхідною передумовою її вдосконалення, що забезпечить їм не тільки короткочасний комерційний успіх, але й посилить стратегічне спрямування.

Під просуванням товару у маркетингу мається на увазі система забезпечення доставка продукції до місця продажу або встановлення у точно обумовлений час і з максимально високим рівнем обслуговування.

Я вважаю, що на сучасному етапі ринкової економіки в силу загострення конкуренції за ринки збуту , росту витрат, а також підвищення вимог споживачів стосовно якості обслуговування, основним фактором, який визначає виживання підприємств та їх цілеспрямований розвиток, є ефективність системи збутової діяльності.

Проведення заходів щодо стимулювання збуту на сьогоднішній день одержує усе більший розвиток в Україні і є ефективним і порівняно недорогим методом залучення потенційних покупців.

Головна мета збутової діяльності підприємства, полягає в реалізації економічного інтересу виробника (отримання підприємницького прибутку) на основі задоволення платоспроможного попиту споживачів . Підтримуючи його погляди, В. Байдін додає, що збутова діяльність має циклічний характер та в більшості випадків є безперервним процесом, а налагоджене управління в процесі здійснення збутової діяльності дає змогу підприємству найкращим чином розподілити свої ресурси у сфері обігу для отримання максимального прибутку та задоволення попиту споживачів .

Кінцева мета збутової діяльності,полягає в досягненні компанією планових показників по росту та прибутковості через задоволення купівельних потреб.

Менеджери вищої ланки упевнені в доцільності стратегічного партнерства з клієнтами, тому що в цьому випадку відпадає необхідність розробки конкурентних пропозицій про ціну, що ведуть до зниження прибутку, крім того, покупці є генераторами нових ідей.

Отже, збутова діяльність – це цілісний процес, що охоплює: планування обсягу реалізації товарів із урахуванням рівня прибутку, що очікується; пошук і обрання найкращого партнера – постачальника (покупця); проведення торгів, включаючи встановлення ціни відповідно до якості товару та інтенсивності попиту; виявлення й активне використання факторів, здатних прискорити збут продукції та збільшити прибуток від реалізації. Збутова діяльність ґрунтується на досягненні умов отримання максимального прибутку та швидкої реалізації виготовлених товарів, що вимагає загальних методичних основ у процесі організації збутової діяльності.

ВПЛИВ ЗОВНІШНЬОГО ТА ВНУТРІШНЬОГОСЕРЕДОВИЩА НА МЕРКЕТИНГОВУ ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

Морозова В.С., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Маркетинг»
Науковий керівник: ст. викл. Макаренко Н.О.

Під впливом факторів зовнішнього та внутрішнього середовища часто змінюється поточна маркетингова ситуація, що спричиняє невиконання планів маркетингової діяльності підприємства. Потреба постійного аналізу внутрішнього та зовнішнього середовища організації, зокрема підприємства промислового типу, визначає та реалізовує нові стратегії діяльності, виявляє шляхи вдосконалення потенціалу та тенденційного розвитку.

Аналіз внутрішнього середовища організації дає змогу виявити ті можливості, той потенціал, на який може розраховувати підприємство для досягнення своїх цілей. Внутрішнє середовище аналізується за такими напрямками: кадри, їх потенціал, кваліфікація, інтереси; організація управління та маркетингу; стан основної діяльності; фінансовий стан; організаційна культура.

Дослідження внутрішнього середовища спрямоване на з'ясування сильних та слабких сторін підприємства. Сильні сторони є тією базою, на яку об'єкт дослідження спирається у конкурентній боротьбі, та які повинні бути розширені й укріплені. Слабкі сторони мають бути предметом пильної уваги керівництва, щоб їх позбутись. Тобто підприємство має планувати заздалегідь бажаний результат, якого намагається досягти.

Зовнішнє середовище досліджується з метою визначення загроз та можливостей, які необхідно враховувати при визначенні та досягненні цілей. Кожен розуміє, наскільки важливо у сучасному бізнесі обрати орієнтиром інтереси споживачів та їхні потреби. А правильно обраний характер взаємин з конкурентами, постачальниками, посередниками - це додатковий шанс досягти своїх цілей.

Щодо взаємини з контактними аудиторіями,- вони мають будуватися на максимальному заохоченні до співпраці одних (спонсорів, консультантів, журналістів) і врахування можливих дій інших (податкова, пожежна, санітарно-епідеміологічна інспекції та ін.).

Розглядаючи економічні фактори, можемо зазначити, що темпи інфляції, рівень зайнятості, міжнародний платіжний баланс, стабільність національної валюти повинні постійно оцінюватися під час аналізу економічного середовища,- що для одного підприємства є економічною загрозою, для іншого дає нові можливості розвитку. Беручи до уваги соціально-культурні фактори, важливо врахувати, що суспільство складається з різних груп людей, які мають різні культурні характеристики та цінності, що мають бути враховані в діяльності підприємства.

Не менш важливими є політико-правові фактори, такі як митні тарифи, податкова система, закони та нормативні акти уряду, політична стабільність або політичні конфлікти, що безпосередньо впливають на підприємницьку діяльність.

До технологічного середовища відносять науково-технічний прогрес, який надає можливість використовувати при виготовленні продукції сучасні ефективні технології, значно розширити спектр можливостей підприємства для просування товарів. Крім того, розробляючи стратегію розвитку, керівництво має визначити, які фактори в технологічному зовнішньому середовищі можуть у майбутньому зруйнувати організацію.

Наприклад, хімічне підприємство м. Суми ПАТ «Сумихімпром» тісно співпрацює з провідними науковими та науково-виробничими установами, що забезпечує стійке зростання технічного рівня підприємства та зумовлює суттєве поліпшення якості продукції. На основі дослідницьких робіт ґрунтується збільшення асортименту продукції, зокрема впровадження у виробництво нових марок двоокису титану та мінеральних добрив, що забезпечує конкурентну здатність продукції ПАТ на ринку.

Під час прийняття рішення щодо стратегії й тактики потрібно враховувати кліматичні та географічні умови, які відносять до природно-географічних факторів. Окремої уваги заслуговує екологічний фактор, адже забруднення навколишнього середовища призведе до погіршення рівня життя населення і в свою чергу призведе до занепаду діяльності підприємства, не кажучи вже про штрафи стягнуті державою. Так, екологічні організації дедалі активніше впливають на прийняття рішень щодо закриття підприємств, діяльність яких суперечить регіональним, екологічним та іншим життєво-важливим інтересам населення.

Наприклад, на ПАТ «Сумихімпром» була запроваджена програма "ResponsibleCare", що є добровільною ініціативою виробників хімічної продукції всього світу та підтримана ООН. Також, діє програма «Відповідальна турбота хімічної промисловості України». «Сумихімпром» має врахувати і й демографічний фактор, так як підприємство розміщене недалеко від спальних районів міста, тому треба бути обачнішим при доставці продукції та сировини в нічний час.

Таким чином, дослідження зв'язку внутрішнього і зовнішнього середовища дає змогу зменшити негативний вплив їх елементів на підприємство, вибравши необхідну маркетингову стратегію, а також збільшити власні можливості, що призведе до розвитку діяльності, а не її гальмування.

УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВОЮ ДІЯЛЬНОСТЮ: СУТНІСТЬ І ЗНАЧЕННЯ

Крамаренко Г.О., студ. 4 курсу ФЕіМ , спец. Маркетинг
Науковий керівник: ст. викладач Макаренко Н.О.

Актуальність теми визначається тим, що у сучасних ринкових умовах недостатньо просто реагувати на розвиток обстановки та реєструвати параметри оточення – необхідно намагатися змінювати ці параметри. Маркетинг можна розглядати як ринкову концепцію управління виробничо-збутовою та науково-технічною діяльністю підприємства, спрямованою на вивчення ринку, конкретних запитів споживачів та орієнтацію на них товарів та послуг, які виробляються підприємством, а також на формування і стимулювання споживчого попиту для обґрунтованого прийняття рішень і планового розширення продажу та отримання прибутку. Однак аналіз організації вітчизняного досвіду показує, що стан стратегічного управління не відповідає сучасній ситуації на ринку. Необхідність маркетингового забезпечення стратегічного управління обумовлена розвитком науково-технічного прогресу, підвищенням ступеня ризику в підприємницькій діяльності, множинністю факторів, що визначають її успіх чи невдачу, процесами диференціації та диверсифікації товарної номенклатури, ускладненням організаційної структури управління, необхідністю зосередження зусиль на вирішенні найважливіших задач і розвитку перспективних напрямків.

На сучасному етапі становлення ринкової економіки України зростає роль вдосконалення управління маркетинговою діяльністю підприємств. Невід'ємним елементом ефективної підприємницької діяльності виступає розуміння та використання концепції маркетингу в управлінні підприємством. Якісна і соціальна складова маркетингу в управлінні величезна, – він зумовлює високоприбуткову ритмічну діяльність суб'єктів господарювання. Сучасні умови підвищення рівня управління діяльності та зростання непередбачуваності й динамічності глобалізованого ринкового середовища актуалізують для менеджменту підприємств питання досягнення сталих конкурентних позицій та зростання ефективності господарювання, особливо на зарубіжних ринках. Складність вирішення означених проблем вимагає від підприємств досягнення повної ринкової орієнтації та обов'язковості застосування маркетингової як базової концепції управління.

Ефективність управління маркетинговою діяльністю на підприємстві залежить від ефективності функціонування системи організації маркетингу. Оскільки саме служба маркетингу повинна визначити стратегію маркетингу, здійснювати маркетинговий контроль, досліджувати ринок та формувати комплекс маркетингу фірми. На нашу думку , ефективність маркетингової діяльності у подальшому слід розглядати з позицій результативності, дієвості . Бо ефективність характеризує саме вибір правильних цілей, напрямків дій, дотримання стратегії в цілому. Більшість оцінок у маркетингу здійснюються саме з таких позицій й започатковані на якісних оцінках, насамперед.

У правління маркетинговою діяльністю(маркетингом) як системою, тобто планування, виконання і контроль маркетингової програми й індивідуальних обов'язків кожного учасника роботи підприємства, оцінка ризиків і прибутків, ефективності маркетингових рішень. Кожне підприємство зацікавлене в ефективному управлінні аналізом, плануванням та контролем маркетингової діяльності. Комплексні маркетингові дослідження створюють обґрунтовану базу для прийняття рішень про стратегію і програму розвитку підприємницької діяльності. Прогнозування ринку , розробка стратегії і планування своїх дій на ринку , формування ринкового попиту — це основні принципи маркетингової концепції керування в середині підприємства. Тому маркетинг усе більш буде інтегруватися в загальну систему управління підприємством, коли в основі прийняття практично усіх виробничих, збутових, фінансових, адміністративних та інших рішень буде лежати інформація, що надходить від ринку . Для реалізації цих підходів потрібні не тільки підготовлені фахівці, а й зусилля під час створення управлінських структур, у завдання яких входить аналіз, планування, організація і контроль маркетингової діяльності на підприємстві.

Таким чином, запровадження інтегрованої системи стратегічного управління маркетинговою діяльністю у практичну діяльність дозволить підприємствам швидко реагувати на зміни в маркетинговому середовищі і забезпечить довгострокові конкурентні переваги на ринку. Процес управління маркетинговою діяльністю на підприємстві починається з визначення концепції управління маркетингом, що є обов'язковим складовим елементом місії компанії. Поступово процес стратегічного планування спускається до лінійних підрозділів компанії та набуває характеру поточного планування. Після закінчення процесу планування і визначення необхідних ресурсів підходить черга процесу організації маркетингової діяльності на підприємстві. Цей процес неможливий без чіткого визначення маркетингових функцій кожного підрозділу та єдиного центру управління маркетинговою діяльністю на підприємстві. Як правило, ця роль покладається на спеціальні маркетингові підрозділи, що організуються відповідно до цілей, задач і специфіки діяльності компанії.

НАПРЯМКИ ДОСЛІДЖЕННЯ МАРКЕТИНГОВОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА

Дерискиба В.В. студ. 4 курсу ФЕіМ, спец. «Маркетинг»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Муштай В.А.

Маркетингове середовище підприємства – це поєднання різноманітних суб'єктів і сил, які здійснюють свою діяльність за межами організації, і впливають на можливості керівництва та служби маркетингу встановлювати успішну взаємодію з потенційними клієнтами.

Будучи дуже мінливою, маркетингова середа підприємства істотно зачіпає життєдіяльність підприємства незалежно від сфери діяльності.

Зміни, щовідбуваються у середовищі, не можна назвати плавними або передбачуваними.

У зв'язку з цим підприємства повинні уважно контролювати зміни середовища, застосовуючи для цього, як комплекс маркетингових досліджень, так і всі можливості отримання оперативної інформації.

Маркетингове середовище підприємства поділяється на внутрішню і зовнішню складову.

Згідно із законодавством України, підприємством є самостійний господарюючий суб'єкт, створений у порядку, встановленому законом, для виробництва продукції і надання послуг з метою задоволення громадських потреб і отримання прибутку.

Будь-яка організація (підприємство) взаємодіє із зовнішнім середовищем, тобто отримує з нього ресурси (робочу силу, капітал, устаткування, сировину, енергію, інформацію тощо), які стають елементами її внутрішнього середовища.

Отримані ресурси переробляються на продукцію (послуги) і надходять для реалізації в зовнішнє середовище.

Внутрішня середовище являє собою фактори, які безпосередньо впливають на результати діяльності організації, її потенціал з обслуговування клієнтів.

Постачальники сировини, маркетингові агентства, клієнти, контактні аудиторії та конкуренти – це внутрішня складова маркетингового середовища.

Ні для кого, не є секретом, що мета підприємницької діяльності – одержання прибутку.

У зв'язку з цим, завданням служби маркетингу є забезпечення виробництва тих товарів, які будуть привабливі з точки зору цільових покупців.

Однак отримання стабільного прибутку також залежить і від діяльності інших підрозділів, від взаємодії з внутрішнім середовищем підприємства.

Кожний з факторів внутрішнього середовища може істотно впливати на підприємство.

Зокрема:

Постачальники – це організації, які забезпечують ресурсами для здійснення виробництва товарів, а також для надання послуг. Вони серйозно впливають на маркетингову діяльність.

Наприклад, підвищення ціни на сировину, призведе до зростання цін на продукцію, а їх недостатня кількість порушить збут продукції на підприємстві.Конкуренти роблять дуже важливий вплив на маркетингові дії організації.

Вони змушують підприємство здійснювати моніторинг дій конкурентів і своєчасно приймати маркетингові заходи для підтримки конкурентного положення на ринку.

До зовнішнього середовища відносяться більш широкі фактори, які впливають на внутрішнє середовище.

Зовнішнє середовище характеризується сукупністю перемінних, котрі перебувають за межами підприємства і не є сферою безпосереднього впливу з боку його менеджменту.Це, насамперед, усі ті організації, а також люди, що зв'язані з даним підприємством у силу виконуваних ним цілей і завдань: постачальники, споживачі, акціонери, кредитори, конкуренти, професійні союзи, торгові організації, спілки споживачів, урядові органи.

Крім того, існує другий ряд перемінних зовнішнього середовища - соціальні фактори й умови, що, не впливаючи прямо на оперативну діяльність організації, визначають стратегічно важливі рішення, які прийняті її менеджментом.

Найважливіша роль тут належить економічним, політичним, правовим, соціально-культурним, технологічним, екологічним, фізико-географічним факторам і змінним.

До них відносяться фактори природного, демографічного, політичного, економічного, технічного та культурного характеру.

Цілком очевидно, що в сьогоднішніх умовах благополуччя підприємства залежить не тільки від конкурентного протистояння маркетингових стратегій, які застосовуються різними організаціями, зокрема, від політики збуту продукції на підприємстві.

Успішність роботи підприємства залежить також від подій, які відбуваються всфері маркетингу.

Отже, маркетингове середовище підприємства складається із сукупності неконтрольованих факторів, враховуючи які, потрібно здійснювати комплекс маркетингових заходів.

ФОРМУВАННЯ МАРКЕТИНГОВОГО КОМПЛЕКСУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Панченко В.О студ. 4 курсу, ФЕіМ спец. «Маркетинг»
Науковий керівник: ст. викладач Івченко Н.М

Перехід до нових методів господарювання, що грунтуються на ринковому механізмі, поставив перед виробничими і комерційними структурами нові завдання по виявленню тенденцій кон'юнктури ринку, чинників, що впливають на поведінку споживачів, і розробці адекватних заходів підсилення впливу на них.

Теорія і практика маркетингу полягає в умінні розпізнавати потреби і бажання споживачів і найкращим чином задовольняти їх. Вони базуються на аспектах індивідуального підходу, що виходить з принципу пріоритету споживача.

Покупці та їхні потреби різноманітні, отже, мають бути різноманітними товари, а також способи і форми маркетингового впливу підприємства на ринок. Маркетинг сприяє виявленню існуючих потреб, орієнтує виробництво на випуск тих товарів, що задовольняють ці потреби, визначенню оптимальних цін на продукцію, знаходженню шляхів розповсюдження товару, максимально наближаючи їх до споживачів, формує попит на товар, інформуючи покупців про нові товари або про нові їхні властивості.

Проблемами формування попиту і особливостями поведінки споживачів на ринку займається тактична галузь маркетингу, що має на меті збільшення обсягу продажів за короткий проміжок часу. У своєму розпорядженні маркетинг має інструменти, що складають відомий в теорії і практиці комплекс 4 Р. За допомогою цього комплексу відбувається вплив на цільовий ринок, стимулюючи поведінку споживачів в адресу продуцента або посередника.

Найважливішими елементами маркетингу є так звані "4P":"product" (продукт), "price" (ціна), "place" (місце), "promotion" (просування). Продукт (якість, властивості, асортимент, упаковка, форма). Всі перераховані характеристики товару надто важливі як засоби отримання певних благ та задоволення певних потреб покупців. Кожний продукт наділений певними властивостями, що становлять певний інтерес для споживача: дизайн, довговічність, надійність, тобто продукт наділений певною якістю. Сьогодні на ринку перемагає не той, хто завойовує нових споживачів, а той, хто зуміє утримати старих. Тому на перший план у конкурентній боротьбі виходить сервіс, який поділяють на сервіс до продажу та після продажу. Визначення ціни - найважливіша задача комплексу маркетингу. З одного боку, вона повинна бути такою, щоб її зміг заплатити потенційний покупець, а з іншого - вона повинна забезпечити отримання максимального прибутку підприємством.

Значущість дослідження маркетингового впливу на цільовий ринок особливо велика для підприємств, що виробляють продукцію кінцевим споживачам. Ці підприємства здійснюють свою діяльність на високо насичених, ємних ринках, де є значна конкуренція з боку іноземних товаровиробників, що виробляють аналогічну продукцію. Маючи можливість прямого контакту зі своїми потенційними покупцями, такі підприємства можуть вивчати чинники, впливати на мотиви поведінки. Тому їм необхідно розробляти адекватні механізми впливу.

Практично будь-який аналіз ринку повинний дати відповідь на дуже просте питання: " чи зможемо ми успішно, тобто з прибутком обміняти свою продукцію на адекватну суму грошей чи іншу продукцію?".

Маркетингова діяльність як найважливіша функція в сфері підприємництва повинна забезпечувати стійке, конкурентноздатне положення того чи іншого суб'єкта маркетингової системи на ринку товарів і послуг з урахуванням стану внутрішнього і зовнішнього середовища.

У цьому представленні маркетингова діяльність припускає проведення маркетингових досліджень і розробку програми маркетингових заходів, що використовуються з метою підвищення продуктивності фірми й ефективності задоволення потреби кінцевого споживача чи клієнта. Маркетингове дослідження і його результати служать ефективною адаптацією виробництва чи посередницької діяльності і їхнього потенціалу до стану ринку і вимог кінцевого споживача.

Тому проведення маркетингових досліджень саме і зв'язано з необхідністю зменшення ризику здійснюваної підприємницької діяльності. Завдання підприємця полягає в тім, щоб здійснювати рішення виникаючих у споживача задач з мінімальним ризиком і максимумом корисності як для споживача, так і для себе. При цьому задача маркетолога, маркетингової служби полягає в тім, щоб забезпечити керівника чи відповідні ієрархічні інстанції, відповідальні за прийняття рішень, якісною маркетинговою інформацією.

Маркетингова діяльність як найважливіша функція в сфері підприємництва повинна забезпечувати стійке, конкурентноздатне положення того чи іншого суб'єкта маркетингової системи на ринку товарів і послуг з урахуванням стану внутрішнього і зовнішнього середовища. У цьому представленні маркетингова діяльність припускає проведення маркетингових досліджень і розробку програми маркетингових заходів, що використовуються з метою підвищення продуктивності фірми й ефективності задоволення потреби кінцевого споживача чи клієнта. Маркетингове дослідження і його результати служать ефективною адаптацією виробництва чи посередницької діяльності і їхнього потенціалу до стану ринку і вимог кінцевого споживача.

СТРАТЕГІЯ ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ПІДПРИЄМСТВА

Сподобаєв Д.А., студ.4 курсу ФЕіМ., спец. «Маркетинг»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Шумкова О.В

Актуальність теми пояснюється тим, що Україна, ставши на ринкові засади, поставила перед окремими організаціями та фірмами завдання вижити і випередити серед тисячі інших подібних організацій і підприємств. Одним з дієвих методів досягнення успіху в ринкових умовах є формування позитивного іміджу.

Імідж підприємства - це його «обличчя» у «дзеркалі» громадської думки. Тобто це сформоване пред'явлення цільовій аудиторії інформації про діяльність та успіхи підприємства, яка постійно та динамічно впливає на взаємини підприємства з його потенційними та фактичними покупцями, на його конкурентоздатність,фінансові результати та контакти з іншими державними або приватними підприємствами,установами та організаціями.

Зростання уваги до проблеми формування позитивного іміджу організації не випадкове. Позитивний корпоративний імідж стає необхідною умовою досягнення фірмою стійкого і тривалого ділового успіху. Цьому є цілком розумне пояснення. По-перше, він дає ефект придбання організацією певної ринкової сили, тому, що призводить до зниження чутливості до ціни. По-друге, зменшує заміну товарів, а це означає, що він захищає організацію від атак конкурентів і зміцнює позиції щодо товарів-замінників. І, по-третє — полегшує доступ фірми до різного роду ресурсів: фінансових, інформаційних, людських.

Імідж організації характеризується певною стабільністю. Необхідні тривалий час та великі зусилля, щоб змінити уявлення людей, оскільки людина намагається досягти максимальної внутрішньої згоди. Уявлення, відчуття, ідеї, які вступають у протиріччя з іншими уявленнями, відчуттями та ідеями індивіда, призводять до порушення гармонії особистості, ситуації психологічного дискомфорту. Якщо людина відчуває потребу в досягненні внутрішньої гармонії, то вона готова застосовувати різноманітні дії, які спрямовані на досягнення втраченої рівноваги. Тому дуже важливо, щоб кожен елемент структури іміджу був інформаційно заповненим самою організацією. У противному разі масова свідомість через певні стереотипи наповнюватиме змістом елемент, якого не вистачає, самостійно, що не завжди може бути корисним підприємству. У майбутньому, впроваджуючи вже нову інформацію, доведеться переборювати бар'єр уже існуючої установки.

Зміст поняття іміджу організації включає дві складові. Описову (інформаційну) складову, що являє собою образ організації або сукупність всіх знань про неї. І оцінювальну складову, пов'язану зі ставленням громадськості до фірми. Остання існує через те, що інформація, яка зберігається в пам'яті, не сприймається байдуже, а збуджує оцінки й емоції, які можуть мати різноманітну інтенсивність, оскільки конкретні риси образу організації можуть викликати більш-менш сильні емоції, пов'язані з їхнім прийняттям або осудом. Люди оцінюють організацію через призму свого минулого досвіду, ціннісних орієнтацій, узвичаєних норм і моральних принципів. Образ і оцінка піддаються лише умовному концептуальному розрізненню. У реальності вони нерозривно пов'язані й утворюють єдине ціле. Таким чином, імідж організації можна розглядати як існуючу у свідомості людей систему уявлень і оцінок, об'єктом яких вона є.

Не секрет, що імідж організації складається з певного набору елементів, які щільно пов'язані один з одним. Ці елементи, у свою чергу, є результативними чинниками, які формуються на підставі проведення маркетингової комунікаційної кампанії. Наприклад, Т. Лук'янець виділяє такі елементи, як загальна відомість і репутація, інноваційність, фінансова стабільність, престиж окремих товарів, політика на ринках продажу, рекламна політика, наявність фірмових магазинів, кваліфікація продавців, швидкість реагування на замовлення та своєчасність їх виконання, гнучкість цін, рівень закордонної діяльності, конкурентний статус, умови платежів.

Проте цих чинників явно недостатньо. Майже всі вони показують економічну та частково комунікативну сторону діяльності фірми, але не враховують соціально-психологічної, а саме, як вплинули маркетингові комунікаційні заходи на свідомість ринкових суб'єктів та їх ставлення до певної фірми та її торгових марок.

Досліджуване підприємство має належний зовнішній вигляд, кваліфікований персонал, порядок на прилеглих територіях, випускає якісну продукцію за доступними цінами. Найбільша увага в іміджі фірми звертається саме на якість продукції та її асортимент. Щодо реклами, то слід би було її розширити.За час свого існування підприємство зарекомендувало себе як надійне та стабільне. Йому довіряють споживачі, та ділові партнери. З кожним днем зростає імідж підприємства в ділових колах.

Отже імідж організації – це образ організації, який існує у свідомості людей. Можна навіть сказати, що в будь-якій організації існує імідж поза залежністю від того, хто над ним працює і чипрацюють над ним узагалі. Сильний імідж організації і її товарів говорить про унікальні ділові здібності (спеціальні навички, уміння), які дозволяють підвищувати пропоновану споживачам цінність товарів і послуг.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИЗНАЧЕННЯ ЗМІСТУ ПОНЯТЬ «ОПЛАТА ПРАЦІ» ТА «ЗАРОБІТНА ПЛАТА»

Цюпка О.О., студ. 6 курсу, ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Шумкова О.В.

Ефективність функціонування та соціальний розвиток тих чи інших суб'єктів господарювання (трудових колективів) забезпечується передусім формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є оплата праці.Оплата праці – будь-який заробіток, виражений як правило у грошовому виразі, що його за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконані роботи або надані послуги.

Терміни «оплата праці» і «заробітна плата» у багатьох наукових працях вживаються як синоніми, тим більше, що у трудовому законодавстві вони розглядаються як тотожні. Закон України називається "Про оплату праці", глава 7 Кодексу Законів про працю – «Оплата праці», але і стаття 1 Закону, і стаття 94 Кодексу Законів про працю дає визначення заробітної плати, а визначення оплати праці відсутнє.

Заробітна плата як економічна категорія належить до числа найскладніших. Поряд з такими категоріями, як прибуток, податки, зайнятість, вона є одним з головних елементів, свого роду нервовим центром суспільного організму.Сутність поняття «заробітна плата» складна і багатогранна, тому розглядати її потрібно з різних позицій.

З позицій економіки праці, заробітна плата — це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано.

З позицій економічної теорії, заробітна плата — це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. В цьому розумінні доречнішим є поняття «оплата праці», яка, крім власне заробітної плати, включає і інші витрати роботодавця на робочу силу.

В умовах ринкової економіки заробітна плата — це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. В цьому розумінні найчастіше вживаються усереднені показники ставок оплати одиниці (наприклад, людино-години) праці певної якості.

З позицій найманого працівника заробітна плата — це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.

З позицій підприємця заробітна плата — це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці»: «заробітна плата – це винагорода (обчислена, як правило, у грошовому виразі), яку за трудовим договором власник або вповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу».

На відміну від загального поняття заробітної плати основна заробітна плата — це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування) і посадових обов'язків, тобто у вигляді тарифної ставки (окладу), відрядних розцінок для робітників чи посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата — винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці (доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати тощо). Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають винагороду за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами чи положеннями тощо. Саме основна, додаткова заробітні плати та інші заохочувальні виплати й становлять структуру заробітної плати.

До основних принципів правової організації винагороди за працю належать: 1) заборона дискримінації в оплаті; 2) визначення державного мінімального розміру оплати праці; 3) визначення винагороди за працю з урахуванням особливостей умов праці, їїскладності, шкідливості, значення для народного господарства та інших факторів; 4) оплата праці конкретного працівника, що встановлюється за угодою з роботодавцем; 5) конкретні форми, системи й тарифи оплати праці, що визначаються колективними договорами та угодами.

Головні відмінності винагороди за працю за трудовим договором від оплати за працю за цивільним договором полягають у тому, що виплата за трудовим договором: 1) здійснюється систематично за виконану роботу (за цивільним договором — одноразово); 2) поділяється на основну та додаткову частини (надбавки, доплати, премії тощо); 3) має встановлений державою мінімальний розмір.

Отже, на нашу думку, заробітна плата повинна залежати безпосередньо від результатів праці і в той же час впливати на її показники, стимулювати розвиток виробництва, ефективність праці, ідвищення кількісних та якісних результатів праці

ОРГАНІЗАЦІЯ МАРКЕТИНГУ НА РОЗДРІБНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ ТА ЇЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Левченко Д.В., студ. 5 курсу, ФЕіМ, спец. «Маркетинг»
Науковий керівник: проф. Жмайлов В.М

Становлення і розвиток ринкових відносин в Україні обумовлюють необхідність удосконалення системи управління торговельними підприємствами, орієнтації системи менеджменту на ринкові умови господарювання, здатності швидко і гнучко реагувати на зміни в маркетинговому середовищі. В даний час тільки незначна частка підприємств використовує маркетингові методи управління в процесі господарювання, і лише деякі з них - системний підхід в управлінні на основі маркетингу.

У цілому ряді випадків маркетингова діяльність розглядається як елемент діяльності підприємства, який існує окремо і є самостійним об'єктом управління. Але ринкові економічні трансформації вимагають розгляду всіх сфер діяльності підприємства через призму маркетингу. Внаслідок цього вся система управління діяльністю підприємства повинна мати маркетингову орієнтацію. Виникає необхідність розгляду і вирішення проблемних питань розробки стратегій переходу підприємств від застарілих форм і методів управління і господарювання до нових, науково - обґрунтованих ринкових методів, зокрема таких, як системне управління маркетингом.

Сучасний маркетинг являє собою комплекс заходів щодо аналізу ринку (аналіз попиту і пропозиції на товари і послуги на місцевому, національному ринках, і передусім в тих його сегментах, які є пріоритетними у відповідності зі стратегією підприємства), формування і стимулювання попиту, урахування ринкових чинників на всіх стадіях виробничого процесу. Роль маркетингу в цей час вельми значна не тільки для успішного розвитку діяльності, але усього споживчого ринку товарів і послуг. Маркетинг повністю відповідає загальній тенденції розвитку економіки, відповідно до якої, акцент переноситься з виробництва і товару на комерційні зусилля, на споживача, з орієнтацією на проблеми останнього.

Здійснення маркетингової діяльності виступає як об'єктивна необхідність організації збутової діяльності підприємства з урахуванням ринкового попиту, потреб і вимог споживачів. Маркетингова діяльність фірми направлена на те, щоб достатньо обґрунтовано, спираючись на запити ринку, встановлювати конкретно поточні і головним чином довгострокові (стратегічні) цілі, шляхи їх досягнення та реальні джерела ресурсів господарської діяльності, визначати асортимент і якість продукції і бажаний прибуток.

Особливо це виявляється в системі роздрібної торгівлі — сфері підприємницької діяльності, пов'язаної з продажем товарів та послуг кінцевим споживачам для особистого використання. Роздрібну торгівлю з погляду маркетингу розглядають як підприємницьку діяльність, пов'язану із збутом товарів і послуг кінцевим споживачам з орієнтацією на запити і переваги покупців.

Для роздрібної торгівлі, яка позиціонує магазини для обслуговування певних цільових ринків споживачів, велике значення має формування асортименту товарів кожної торговельної точки з урахуванням потреб мешканців району, в якому вона розміщена.

Щодо комунікативної політики роздрібні підприємства реалізують свої програми в залежності від розміру товарообігу. Магазини з малим товарообігом не можуть дозволити собі великі витрати на рекламу і стимулювання. Основним фактором комунікації є особисті контакти продавців з покупцями. Великі роздрібні підприємства та їх мережі проводять в повному обсязі заходи комунікативного маркетингу.

Наприклад, проаналізуємо діяльність реального мінімаркету «ХХХ» розташованому у м. Дніпродзержинськ. Аналіз основних показників ефективності діяльності показує, що за останні три роки виручка від реалізації має тенденцію до зниження (з 9% до 3%) та залишається позитивною тільки за рахунок підвищення цін, які збільшувалися на протязі 2011-2013 р. Найбільш впливовим конкурентом мінімаркетів є магазини типа АТБ (середній формат), оскільки ціни в цій мережі є одними з найнижчих. Аналіз показав, що вагомим чинником, що підтримує формат «мінімаркет» є наближеність до покупця (43% респондентів), неформальні «теплі» відносини між покупцями та продавцями (37% респондентів).

На підставі проведеного аналізу було зроблено висновок, що маркетингова діяльність підприємства знаходиться на дуже низькому рівні. При проведенні SWOT-аналізу у загрозах було відмічено імовірність появи нових конкурентів поблизу. Цей факт обумовлює необхідність зайнятись маркетинговою діяльністю, насамперед активізувати рекламну діяльність з метою довести переваги мінімаркету.

Отже, мінімаркету також слід розробити свою програму лояльності до якої ввійдуть: покращення зовнішнього та внутрішнього виду магазину, розповсюдження рекламної продукції по поштовим скринькам під'їздів у наближених кварталах, організація дня "відкритих дверей ", коли в певний день на усі товари пропонується знижка у 10%-15% тощо.

Усі заплановані заходи є ефективними та можливими для впровадження у реальної практиці на будь якому підприємстві роздрібної торгівлі.

МАРКЕТИНГОВА ДІЯЛЬНІСТЬ У СФЕРІ ПОСЛУГ

Ганніч О. А., студ. 5 курсу ФЕіМ, спец. «Маркетинг»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Муштай В. А.

Ринок послуг — це розгалужена система вузькоспеціалізованих ринків, зокрема ринку транспортних послуг, комунікацій, комунального обслуговування, громадського харчування, туристично – рекреаційних послуг.

Однак, послуги мають деякі ознаки, що відрізняють їх від товарів: послуга є невідчутною, вона має непостійну якість, невіддальність, неможливість її збереження, гнучкість попиту.

Дії, які сьогодні згідно статистиці відносяться до класу послуг, досить різноманітні. Вони направлені на різні об'єкти, мають різну цільову аудиторію, чутливість до просування, еластичність попиту за ціною, розрізняються по ступеню відчутності, можливості транспортування і зберігання.

Головне завдання маркетингу послуг — допомогти споживачеві оцінити підприємство та його послуги. Маркетингова орієнтація ґрунтується на реальному аналізі бажань і потреб ринку. Розуміти, що послугу споживачі купують лише в тих випадках, якщо вона задовольняє їх вимоги. Щоб пропонувати саме ті послуги, які вимагає ринок необхідно спілкуватись зі споживачами.

В умовах сучасного ринку, коли цінова конкуренція стає більш жорсткою, маркетологи сфери послуг часто говорять про те, що дуже складно відрізнити їх послуги від послуг, що надаються конкурентами. Диференціація послуг пов'язана з певними проблемами. Перш за все, невідчутність і неподільність послуги означає, що споживачі рідко порівнюють альтернативні пропозиції до моменту покупки послуги так, як це роблять потенційні покупці товарів. Різницю в привабливості чи цінності конкуруючих послуг не можуть явно простежити потенційні споживачі. Організації сфери послуг можуть диференціювати надання своїх послуг трьома способами - через людей, фізичне середовище та процес, які в маркетингу послуг часто називають додатковими трьома **P** (people, physical environment, process). Фірма може виділитися при наявності більш здібних і надійних службовців, які безпосередньо контактують з клієнтами.

На міжнародному ринку соціальних послуг (освіта, охорона здоров'я, туризм, фізкультура і спорт, культура, мистецтво та ін.) найважливішу роль відіграє туризм. Так, у Франції міжнародний туризм обслуговують більше 5 млн осіб, а доходи від нього досягають третини всіх доходів від експорту товарів. Важливу роль у міжнародній торгівлі соціальними послугами відіграє освіта у формі обміну досвідом та інформацією, викладачами, науковими співробітниками, аспірантами і студентами. Так, у 2013 р. за кордоном навчалось понад 3,2 млн студентів, більшість з яких — вихідці із слаборозвинутих країн.

Відомим явищем є скарги. В США Інститут програмного дослідження і технічної допомоги створив формулу, відповідно якій облік скарг слід розглядати як джерело доходу, а не витрат. Це принесло вражаючий прибуток від інвестування: від 50 до 170% у банківській справі, від 20 до 150% — у комунальному обслуговуванні, більше 100%—в автомобільному сервісі і від 35 до 400 %—у роздрібній торгівлі.

В основі цих рівнів доходу лежить факт: коли незадоволений покупець зникає, підприємство втрачає більше, ніж просто вартість майбутнього контракту. Воно також втрачає довгостроковий потік прибутку від втрати цього споживача, а також від усіх інших, хто змінить цього постачальника через негативні відгуки друзів.

Тому варто докладати зусиль до оздоровлення сервісу, спрямованого на захист довгострокових прибутків,так як це пов’язано з тим, що для споживача важливо не тільки те, що він отримує (послуги) у процесі обслуговування (інструментальна якість), але і як цей процес проходить -- як споживач обслуговується (функціональна якість). Вводиться термін «внутрішній продукт» (робота) і «внутрішній споживач» (персонал підприємства).

Єдине, що має взяти до уваги маркетолог послуг це те, що послуга складається з двох частин: “основна послуга” та “допоміжна послуга” (те, що відрізняє фірму від конкурентів). Тому слід надати великого значення “допоміжним послугам”, оскільки вони є ніби “бонусом”, що надається споживачу від фірми. Маркетинг послуг можна розглядати як специфічний вид діяльності, що визначається характером виробництва у секторі послуг. Це процес розроблення, просування і реалізації послуг, орієнтований на виявлення специфічних потреб споживачів. Разом з тим, проблеми, які необхідно вирішувати на ринку послуг, ідентичні проблемам на товарному ринку та пов'язані між собою.

Отже, маркетингу послуг властиві принципи, методи, засоби, прийоми, притаманні сучасному маркетингу як системі знань. Вони аналогічні принципам, методам, прийомам традиційного маркетингу, але у їх співвідношеннях та впливі на характер маркетингової діяльності є відповідні особливості.

Можемо стверджувати, що за останні роки сфера послуг зростає дуже швидкими темпами. Перерозподіл на ринку праці, зменшення використання праці у виробництві товарів збільшили невиробничу сферу, до якої можна віднести і ринок послуг. Таким чином, діяльність на наданні високоякісних послуг, що в свою чергу буде підвищувати його прибутковість.

ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Усатенко І.О., студ. 3 курсу, спец. «Економіка підприємства» коледжу СНАУ
Науковий керівник:к.е.н., викладач економічних дисциплін Неженець О.П.

Заробітна плата – як елемент собівартості продукції (робіт чи послуг) – займає одне з головних місць в системі бухгалтерського обліку.Розмір заробітної плати залежить від складності та вимог виконуваної роботи, професійно-ділових якостей робітника, результатів його праці і господарської діяльності підприємства і максимальним розміром не обмежується.

Відповідно до статті 1 ЗУ «Про оплату праці»: Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Фактори, що визначають рівень заробітної плати В умовах ринкової економіки на рівень, функції і принципи організації заробітної плати надають дію різні ринкові і неринкові чинники, що в сукупності визначають рівень заробітку працівників, витрати виробництва, а також добробут всього суспільства. Можна виділити виробничі, соціальні, власне ринкові, а також інституційні чинники. Виробничі фактори. Найважливішим із них є рівень технічного прогресу, від якого значною мірою залежать всі інші фактори цієї групи.

Заробітна плата виконує такі основні функції:відтворювальну функцію (забезпечення розширеного відтворення якісної робочої сили найманого працівника та членів його сім'ї);стимулюючу функцію (заробітна плата, її форми та системи повинні стимулювати високоефективну працю);розподільчу функцію (стимулювання припливу робочої сили в одні галузі та її відпливу з інших);соціальну функцію (сприяє досягненню певної соціальної справедливості).

У цих функціях сутність заробітної плати розкривається комплексно. За сприятливих соціально-економічних умов заробітна плата може забезпечити лише відтворення товару робоча сила нормальної якості, а не належний рівень розвитку особистості.

В сучасних умах розмір заробітної плати залежить, в основному, від фінансових можливостей підприємства і принципу матеріального заохочення кожного робітника. Державою встановлені мінімальні гарантії на оплату праці. Згідно ст.95 Кодексу законів про працю і ст.3 Закону Про оплату праці мінімальна заробітна плата являється обов'язковою соціальною гарантією на всій території України для підприємств всіх форм власності і господарювання.

Мінімальна заробітна плата– це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної платине включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою для підприємств усіх форм власності. Виплата заробітної плати в розмірах нижче встановленого мінімуму з вини керівника підприємства є додатковою умовою для розірвання з ним трудового договору.Мінімальна заробітна плата на 2014 рік в Україні встановлюється Законом "Про держбюджет на 2014 рік" та складає 1218 грн.

Джерелом коштів, які йдуть на оплату праці, є кошти підприємства, отримані від господарської діяльності, в бюджетних закладах – бюджетні асигнування і частина їх доходів від господарської діяльності.

Основною на території України є грошова форма оплати праці. Виплата заробітної плати може проводитись грошовими знаками, які законно обертаються на території України.

Фонд оплати праці підприємства безпосередньо входить до системи комерційних і підприємницьких відносин, що значно підвищує його стимулюючу роль. Посилення стимулюючої функції оплати праці неможливо забезпечити без проведення кожним підприємством самостійної політики в галузі оплати праці. У зв'язку з цим відзначимо, що в теорії і практиці на сьогодні тривають інтенсивні пошуки таких форм організації оплати праці, які найбільшою мірою враховували б специфічні особливості виробничого процесу, його техніко-технологічний устрій, а також своєрідність зовнішнього ринкового середовища, в якому функціонує підприємство.

На підприємстві можуть використовуватися два варіанти формування оплати праці: по-перше, як фіксованої величини, що встановлюється за визначеними нормами (нормативами), при цьому форма участі робітників у прибутку визначається окремо; по-друге, як частини валового доходу підприємства за винятком податків, частка працівників у прибутку при цьому не встановлюється; інша ж частина валового доходу розподіляється між власниками — акціонерами. Ці варіанти прийнято розглядати в нашій економічній літературі як нормативний і залишковий методи формування фонду оплати праці.

Щоб не втратити свої позиції на конкурентному ринку, виробнику необхідно інвестувати частину прибутку на розвиток виробництва, підтримку і відновлення виробничих потужностей. Таким чином, регулятором оптимального розподілу валового доходу в умовах ринку є насамперед конкуренція. Конкуруюче підприємство не може довільно збільшити частку активів на споживання — інакше воно може програти і стати банкротом.

ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В РОСЛИННИЦТВІ

Острівна А.С., студ. 3 курсу, спец. «Економіка підприємства» коледжу СНАУ
Науковий керівник: к.е.н., викладач економічних дисциплін Неженець О.П.

Під системою оплати праці розуміють спосіб поєднання основної та додаткової оплати праці та премії, що забезпечують найбільш оптимальне співвідношення між кількістю та якістю вкладеної праці та її оплатою, яка спонукає працівників до високопродуктивної праці.

Правові, економічні і організаційні засади оплати праці працівників підприємств усіх форм власності і господарювання визначені Законом України "Про оплату праці".

Оплату праці поділяють на такі три види:

1. Основна оплата за:

- кількість виробленої продукції;
- відпрацьовані людино-години;
- обсяг виконаних робіт.

2. Додаткова оплата за:

- якість виконаних робіт і стислі строки виконання;
- підвищена оплата на збиранні врожаю;
- доплати за стаж роботи в даному господарстві і кваліфікацію виконавця (класність);
- надбавки за роботу із захисту рослин і на різних видах техніки.

3. Преміювання за:

- обсяг виконаних робіт;
- збереження і ефективне використання техніки та подовження строків служби техніки;
- економію енергоресурсів та інших прямих витрат;
- досягнення високих врожаїв і прибутків.

Наведені категорії взаємопов'язані між собою і взаємозалежні одна від одної. Чим вища основна оплата праці, тим більша і додаткова, оскільки остання нараховується за відповідними відсотками.

Усі ці системи мають певні переваги над оплатою праці лише за фактично виконані роботи, яка під час економічної кризи знову набула поширення.

Загальний розмір авансу, виданий протягом року, складається з двох частин: поточного авансування за виконання фактичного обсягу робіт (чи відпрацьований час) та стимулювання протягом року.

У практичній діяльності реформованих сільськогосподарських підприємств застосовуються переважно дві основні форми авансування – погодинне і відрядне.

Розміри оплати при погодинному авансуванні встановлюються на підставі таких підходів :як добуток відповідної погодинної тарифної ставки на кількість відпрацьованих годин; у розмірі місячної ставки – як добуток відповідної денної ставки на кількість відпрацьованих повних робочих днів за місяць.

Відрядне авансування провадиться та фактично виконаний обсяг робіт, виходячи з існуючих норм виробітку та прийнятих у господарстві тарифних ставок.

Незалежно від обраної форми головна вимога – обґрунтування розміру самого авансу. Він не може бути меншим, ніж 50-60 відсотків загальної оплати.

Поточне нарахування доплати за продукцію, з огляду на можливі відхилення фактичної кількості від запланованих обсягів, рекомендується провадити з коефіцієнтом 0,5- 1.

Так, якщо в рослинництві господарство планувало провадити доплату за продукцію в розмірі 50 відсотків (акордний коефіцієнт при розрахунку розцінок 1.5). то при поточному авансуванні фактичний розмір оплати за тарифом може бути збільшений на 25-50 відсотків.На при кінці року здійснюють остаточне нарахування надбавок, доплат та їх коригування.

Основними видами оплати праці виступають доплата за продукцію та преміальні виплати за відповідні показники. Грошова оплата при використанні різних систем доповнюється натуральною оплатою.Плануючи фонд оплати праці на підприємстві, ураховують те, що держава здійснює певною мірою регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності.Також передбачені надбавки та доплати за якісне виконання робіт.

СУЧАСНИЙ СТАН ВИРОБНИЦТВА ЗЕРНОВИХ ТА ЗЕРНОБОБОВИХ КУЛЬТУР В СУМСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Лиховид В.С., студ. 3 курсу, спец. «Економіка підприємства» коледжу СНАУ
Науковий керівник: к.е.н., викладач економічних дисциплін Неженець О.П.

На всіх етапах розвитку сільського господарства України пріоритетним напрямком було зернопродуктове виробництво, а обґрунтування заходів щодо його стабілізації та підвищення економічної ефективності є загальнодержавним завданням стратегічної ваги. Вирішення цієї проблеми має чітко виражений регіональний характер, що обумовлено зростаючою відповідальністю регіонів за забезпечення населення продуктами харчування. Головні пріоритети розвитку зернового господарства Сумської області на найближчий період – забезпечення нарощування виробництва високоякісного зерна, стримування негативних процесів, що мають місце в сфері реалізації та просування товару до споживача.

Сумщина – перспективний і потужний промислово-аграрний регіон з розвиненою інфраструктурою. Агропромисловий комплекс Сумщини має стійкі та стабільні передумови для досягнення високої ефективності сільськогосподарського виробництва. Такими передумовами є її родючі ґрунти (могутні чорноземи займають в області 56% ріллі), вигідне географічне розташування, сприятливі для сільського господарства природні й кліматичні умови. Виробництво продовольчого зерна є пріоритетним у рослинництві.

Так, у період з 2000 по 2013 рр. виробництво зернових та зернобобових культур в Сумській області мало досить нестабільний характер. У 2003 році, наприклад, всього було вироблено 8074 тис. ц продукції, у 2005 році – 11191,9 тис. ц і у 2006 році знову спостерігається зменшення обсягів виробництва до 8897,2 тис. ц.

Проте за останні чотири роки (2010-2013 рр.) можемо прослідкувати тенденцію підвищення обсягів виробництва зернових та зернобобових культур з 13238,9 тис. ц у 2010 році до 35880,6 тис. ц у 2013 році, тобто в 2,7 рази. Таке підвищення обсягів виробництва можна пояснити збільшенням кількості посівних площ, відведених під зернові та зернобобові культури, та підвищенням урожайності даних культур – з 22,1 ц/га у 2010 році до 54,0 ц/га у 2013 році тобто на 59,1%.

Варто зазначити, що саме зернові та зернобобові культури у 2010-2013 рр. займали найбільшу частку у загальній структурі посівних площ в Сумській області, а саме більше 50%.

В розрізі районів можна виділити Роменський район, який має найбільше посівних площ зернових та зернобобових культур, а саме 63,8 тис. га, що становить 69% в загальній структурі посівних площ району. На другому місці знаходиться Сумський район, який має 54,0 тис. га посівних площ зернових та зернобобових культур, що становить 59% у загальній структурі посівних площ району. Білопільський та Конотопський райони мають 53,2 тис. га та 46,8 тис. га, які займають 59% та 58% загальної посівної площі районів відповідно.

Проте попри досить ефективні результати виробництва, ринок зернової продукції нині стикається з певними проблемами. До цих проблем належить нестабільність і не прогнозованість як ринків збуту, так и загальної аграрної політики, значні зміни ринкових цін на зерно залежно від урожайності і сезонності виробництва. Відсутність чіткої схеми реалізації «виробник – оптова торгівля - роздрібна торгівля - споживач» досить негативно впливає на цінову ситуацію на аграрному ринку та не дає виробнику можливості отримати достатній дохід з вирощеної продукції.

Таким чином, аграрна політика по створенню умов для ефективного функціонування зернового ринку концентруватиметься на наступних основних напрямках:

- створення системи моніторингу та прогнозування ринку, пошук перспективних ринків збуту та просування зерна на зовнішні ринки;
- стимулювання ринкового попиту та пропозиції на зерно;
- захист інтересів вітчизняних товаровиробників при здійсненні зовнішньоекономічної діяльності;
- науково-технічне та інформаційне забезпечення розвитку ринку;
- захист економічної конкуренції та забезпечення прозорості ринку;
- формування необхідної законодавчої та нормативно-правової бази.

У комплексі економічних заходів щодо стимулювання зовнішньої торгівлі зерном також одним з найбільш ефективних засобів є фінансове сприяння держави вітчизняним експортерам, в тому числі із залученням коштів державного бюджету, яке передбачає використання механізмів кредитування експорту, страхування експортних кредитів, надання державних гарантій.

ДОХОДИ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ ТА ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЇХ ФОРМУВАННЯ

Дегтяренко Н.В., студ. 3 курсу спец. «Фінанси і кредит» коледжу СНАУ
Науковий керівник: викладач фінансових дисциплін Скопова О.С.

Використання бюджету як найдієвішого знаряддя державного регулювання соціально-економічних відносин, одного із основних знарядь макроекономічної стабілізації й економічного зросту ставить перед економічною наукою і практикою ланцюг складних проблем, які потребують наукового осмислення й практичного розв'язання.

Основне місце у фінансовій системі України є державний бюджет України і місцеві бюджети місцевих рад народних депутатів.

Державний бюджет - розписування доходів і витрат країни на конкретний період (на рік).

Державний бюджет України є загальнодержавним централізованим фондом коштів, що підтверджується актом вищої юридичної чинності, законом. Бюджет будується на принципах цілісності, повноти, достовірності, гласності, наочності і незалежності всіх бюджетів, що входять у бюджетну систему України.

Для більш широкого розуміння порядку формування та використання Державного бюджету України, необхідно визначити сутність поняття «доходи бюджету» як основний ресурс для забезпечення виконання основних функцій держави. Доходи бюджету – це складна економічна категорія, що потребує розкриття з різних точок зору.

Доходи бюджету – це елемент централізованих фінансових ресурсів країни, потрібних для реалізації його функціонувань. Вони виявляють економічні взаємовідносини, які виникають у ході формування фондів грошових ресурсів і чинять у розпорядження органів влади різноманітних рівнів. Доходи як економічна категорія виявляють економічні відношення, які відбуваються у держави з юридичними та фізичними особами в процесі формування бюджетного фонду країни. Формою прояву категорії доходи бюджету призначаються податки, платежі, збори і відрахування.

Державні доходи — це грошові стосунки з приводу поділу вартості валового внутрішнього продукту, це елемент внутрішнього валового продукту, що використовується країною для виконання своїх діяльностей.

Доходи бюджету - поняття більш вужче, ніж доходи держави; поряд із фінансовими коштами бюджету усіх ступенів влади вони включають ресурси державних позабюджетних фондів та усього державного сектору.

Доходи Державного бюджету України – це елемент доходів країни, яка застосовується для фінансування здійснення органами державної влади загальнодержавних функцій, які визначені Конституцією України.

Класифікація доходів бюджету визначена Бюджетним Кодексом України. Згідно з цим документом доходи групуються таким чином:

1. Податкові надходження – податки та збори, які визначені Податковим Кодексом України;
2. Неподаткові надходження:доходи від власності та підприємницької діяльності; адміністративні збори та платежі, доходи від некомерційного та другого продажу; надходження від штрафів та фінансових санкцій; другі неподаткові надходження.
3. Доходи від операцій з капіталом:надходження від продажу основного капіталу;надходження від продажу державних резервів товарів;надходження від продажу землі та нематеріальних активів.
4. Офіційні трансферти:від органів державного правління інших рівнів;із-за рубежу;з недержавних джерел.
5. Державні цільові фонди:Фонд для здійснення заходів щодо ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи та громадського захисту населення; Пенсійний фонд України;Фонд соціального страхування України;Фонд сприяння зайнятості населення України;Державний інноваційний фонд України;Фонд розвитку паливно-енергетичного комплексу; інші фонди.

Таким чином, під системою доходів Державного бюджету можна розуміти відношення всієї сукупності доходів та її диференціацію на окремі групи.

Доходи бюджетів відіграють важливу роль у соціально-економічному розвитку громади. Доходи бюджетів створюються з допомогою чотирьох методів мобілізації грошових коштів:

1) пряме вилучення доходів з державного сектору економіки;
2) отримання доходів від природних ресурсів які належать державі, послуг та майна;
3) перерозподіл доходів юридичних і фізичних осіб з допомогою податків;
4) притягнення кредитів.

На нашу думку, для ефективного формування доходної частини бюджету необхідно, щоб представлені вище методи формування мобілізації грошових коштів були раціонально використані.

ФІНАНСОВЕ ПЛАНУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ РИНКУ

Волкова К.В., студ. 3 курсу, спец. «Фінанси і кредит» коледжу СНАУ
Науковий керівник: викладач фінансових дисциплін Скопова О.С.

Поняттяфінансовогопланування і стратегіїуправліннящодосить недавно булинезнайомі широкому загалу в Україні. Та й сьогодніцимпоняттямбільшоперуютьнауковці, а ніж практики. Але будимо сподіватися, що в майбутньомуплануванняфінансовоїдіяльностіпідприємств буде більшрозповсюдженеявище, а ніж зараз. Фінансовепланування на рівніпідприємства - цепроцеспланування надходжень і використанняфінансовихресурсів, встановленняоптимальнихспіввідношень у розподілідоходівпідприємств.

Сьогодні тема планування і підвищення його якості є досить актуальною. А це спонукає до ретельного дослідження проблем, що виникають у процесі планування та віднайдення ефективних шляхів їх усунення, спираючись на використання світового досвіду в цій сфері, а також практики у розробці планів, програм розвитку підприємства та шляхів їх реалізації.

Фінансове планування охоплює найважливіші сторони фінансово-господарської діяльності підприємства, забезпечує необхідний попередній контроль за утворенням і використанням матеріальних, трудових і грошових ресурсів, створює умови зміцнення фінансового стану підприємства.

Фінансове планування — це процес розробки системи фінансових планів, який полягає у визначенні фінансових цілей, встановленні ступеня відповідності цих цілей поточному фінансовому стану підприємства та формулюванні послідовності дій, спрямованих на досягнення поставлених цілей.

У процесі розробки фінансової стратегії особлива увага приділяється виробництву конкурентоспроможної продукції, повноті виявлення грошових доходів, мобілізації внутрішніх ресурсів, максимальному зниженню собівартості продукції, формуванню та розподілу прибутку, визначенню оптимальної потреби в оборотних коштах, раціональному використанню залучених коштів, ефективному використанню капіталу підприємства.

Важливе значення для формування фінансової стратегії має врахування факторів ризику. Фінансова стратегія розробляється з урахуванням ризику неплатежів, інфляційних коливань, фінансової кризи та інших непередбачуваних обставин.

Основу перспективного фінансовогопланування становить прогнозування, яке є втіленнямстратегіїпідприємства на ринку.

Фінансовепрогнозуванняполягає у вивченніможливогофінансового стану підприємства на перспективу. На відміну від планування, прогнозування передбачає розробку альтернативних фінансових показників та параметрів, використання яких відповідно до тенденційзмиситуації на ринку даєзмогувизначити один із варіантів розвитку фінансового стану підприємства.

Основою фінансового прогнозування є узагальнення та аналіз наявної інформації з наступним моделюванням і врахуванням факторів можливих варіантів розвитку ситуації та фінансових показників. Методи та способипрогнозуваннямають бути достатньодинамічними для того, щобсвоєчасноврахуватиізміни.

Результатом перспективногофінансовогопланування є розробкатрьохосновнихдокументів:

- звіту про прибутки та збитки – це звіт, в якому доходи підприємства співвідносяться з його витратами для визначення прибутку чи збитку;
- звіт про рух грошових коштів - це звіт, який відображає надходження і вибуття грошових коштів протягом звітного періоду в результаті операційної, інвестиційної та фінансової діяльності;
- баланс активів та пасивів підприємства – це звіт про фінансовий стан підприємства, щоскладається з метою оцінки тих видів активів, в які спрямовуються грошові кошти та тих видів пасивів, за рахунок яких планується фінансувати придбання чи створення цих активів.

Успіх фінансової стратегії підприємства гарантується, коли фінансові стратегічні цілі відповідають реальним економічним та фінансовим можливостям підприємства, коли чітко централізовано фінансове керівництво, а методи його є гнучкими та адекватними змінам фінансово-економічної ситуації.

ОРГАНІЗАЦІЯ КАСОВОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА БАНКОМ

Коваленко К.В., студ. 3 курсу спец. «Фінанси і кредит» коледжу СНАУ
Науковий керівник: викладач фінансових дисциплін Скопова О.С.

В умовах ринкової трансформації і структурної перебудови економіки України особливого значення набуваєподальшийрозвиток та удосконаленнярозрахунково-кредитнихвідносинпідприємства з банком.

Важливим напрямом діяльності банків є касові операції. Вони полягають у прийманні готівки від клієнтів, зарахуванні її на рахунки, збереженні прийнятих коштів та видачі готівки за вимогами клієнтів. Особливо важливим і відповідальним для банку є своєчасне і повне задоволення вимог клієнтів на видачу готівки. Від цього залежить довіра клієнтів до банку, їх можливість вільно розпоряджатися своїми коштами, нормально виконувати свої зобов'язання по заробітній платі та інших платежах, що здійснюються готівкою.

Касові операції для самих банків мають велике значення, а також для їхніх клієнтів і для банківської системи в цілому. Приймаючи готівку від клієнтів — юридичних та фізичних осіб, банки збільшують свої вільні резерви, за рахунок чого розширюють активні операції та забезпечують зростання доходів. Видаючи готівку клієнтам, банки стягують комісійну плату, яка поповнює їхні доходи. В операціях з готівкою банки можуть надавати своїм клієнтам чимало додаткових послуг.

Банківські касові операції базуються на організаційних заходах, пов'язаних з регулюванням готівкового обігу. Це передусім складання прогнозних розрахунків касових оборотів та організація контролю за виконанням прогнозних показників з надходжень і видач готівки; розроблення календаря видач готівки по днях місяця і по окремих клієнтах; установлення для кожного клієнта ліміту залишку каси; визначення строків та порядку інкасації виторгу для організацій торгівлі та сфери послуг тощо.

Згідно з цими заходами кожний клієнт банку для одержання касових послуг повинен попередньо:

1) розробити і подати банку прогнозний розрахунок своїх касових оборотів на квартал;
2) повідомити банку визначений день одержання готівки на виплату заробітної плати та інші платежі;
3) повідомити розрахунок ліміту й одержати встановлений банком ліміт залишку каси;
4) подати прізвище особи, відповідальної за одержання і доставку готівки з банку, та спосіб її транспортування.

Індивідуальні підприємці та юридичні особи, які мають поточні рахунки в банках, згідно з діючим законодавством повинні здавати одержану готівку, не витрачену в той самий день на поточні потреби, в установи банків для зарахування на їхні рахунки. У себе вони мають право тримати готівку тільки в межах ліміту каси, встановленого відповідними установами банків. Підприємства можуть витрачати частину готівкового виторгу на поточні платежі.

Ліміт каси встановлюється індивідуально для кожного підприємства установою банку, яка веде його поточний рахунок. Розмір ліміту визначається банком на підставі заяви-розрахунку, поданої клієнтом, з урахуванням режиму роботи підприємства, його віддаленості від банку, розміру касових оборотів, порядку здавання виторгу в банк тощо.

Підприємствам, які мають постійний готівковий виторг із щоденним здаванням його в банк, ліміт каси встановлюється на рівні, що забезпечить йому нормальну роботу на початку наступного робочого дня. Всім іншим підприємствам ліміт каси може встановлюватися на рівні середньоденного надходження виторгу або середньоденного витрачання виторгу за три попередні місяці.

Колективні сільськогосподарські підприємства самостійно визначають ліміт каси, повідомляють його обслуговуючим установам банків.

Якщо підприємство має кілька рахунків у різних банках, то ліміт каси встановлюється за місцезнаходженням основного рахунку. Порядок та частоту здавання готівки в банк підприємство узгоджує з установою банку, яка веде його основний поточний рахунок.

Приймання готівки через прибуткову касу банк здійснює протягом операційного дня на підставі Заяви на внесення готівки. Всі прибуткові документи працівник передає касиру, який приймає зазначену суму від клієнта і видає йому квитанцію.

При прийманні готівки касири банку перевіряють банкноти та монети на справжність, виявляють фальшиві та ті, що втратили ознаки платіжності, і вилучають їх з обігу. Якщо гроші були прийняті вечірньою касою, то на рахунки клієнтів вони будуть зараховані в наступний робочий день.

На сьогоднішній день використання готівки при здійсненні банківських операцій відходять на другий план. На першому місці зараз знаходяться операції, які здійснюються безготівковим способом, але все ж таки операції з готівкою не втрачають свою популярність, тому для цього необхідно здійснювати вдосконалення проведення касових операцій шляхом:зміни існуючого порядку здійснення розрахунків з використанням програми «Клієнт-банк», яка використовується для оперативного ведення клієнтом своїх рахунків у банку, а такожвнести зміни до Журналу прибуткових та видаткових касових ордерів та Заяви на внесення готівкових коштів додавши до цих документів розшифровану інформацію про нарахований податок на додану вартість.

ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Пігуль А.В.,студ. 3 курсу спец. «Фінанси і кредит» коледжу СНАУ
Науковий керівник: викладач фінансових та економічних дисциплін Шумкова В.І.

До основних узагальнюючих показників ефективності діяльності підприємства відноситься прибуток. На даний момент тема прибутку дуже актуальна, тому що фінансове становище підприємств залежить від прибутку, крім того, за рахунок оплат з прибутку до бюджету формується основна частина ресурсів держави, місцевих та регіональних органів влади.

Підвищення рівня прибутку вказує про поліпшення використання виробничих і фінансових ресурсів, і про отримання додаткових джерел інвестицій для подальшого розвитку.

Прибуток - це дохід підприємства, що отримується від виробництва і реалізації продукції, надання різних послуг, операцій з цінними паперами, виконання робіт промислового характеру та інші. У цьому показнику відбиваються всі сторони фінансової та виробничо-господарської діяльності підприємства. Тому прибуток є кінцевий, оцінний показник.

Для підприємства значення прибутку велике, тому що він є одним з основних власних фінансових ресурсів підприємства. Так само прибуток є однією з найскладніших економічних категорій.

На формування прибутку як фінансового показника роботи підприємства, що відображається в офіційній звітності суб'єктів господарювання, впливає встановлений порядок визначення фінансових результатів діяльності; обчислення собівартості продукції (робіт, послуг); загальногосподарських витрат; визначення прибутків (збитків) від фінансових операцій та іншої діяльності.

Ефективність роботи підприємства значною мірою залежить від якості управлінських рішень, що стосуються використання прибутку, який залишився у розпорядженні підприємства. Приймаючи ці рішення, власники (менеджери) мають враховувати потребу підприємства у фінансових ресурсах, резервах, необхідність виробничого і соціального розвитку підприємства, можливості прибуткових фінансових вкладень тощо.

Прибуток є економічною категорією, що виражає певні економічні виробничі відносини з приводу формування та використання сукупного національного продукту, вартості та доданої вартості.

Прибуток є основним джерелом фінансування розвитку підприємства, удосконаленням його матеріально-технічної бази. Вся діяльність підприємства спрямована на те, щоб забезпечити зростання прибутку або принаймні стабілізувати його на певному рівні. Процес накопичення прибутку відбувається під впливом факторів внутрішнього та зовнішнього характеру.

Внутрішні фактори впливу на прибуток підприємства - це фактори, які залежать від діяльності підприємства:обсяг діяльності підприємства;стан та ефективність використання ресурсів підприємства;рівень доходів;рівень витрат;ефективність цінової та асортиментної політики.

Зовнішні фактори впливу на прибуток підприємства - це фактори, які не залежать від діяльності підприємства:державне регулювання цін в сучасних умовах на товари; подорожчання послуг інших галузей народного господарства; система оподаткування; зміна нормативних документів по кредитуванню, збільшення облікової ставки за користування кредитними.

Прибуток, який залишається після сплати податку на прибуток до державного бюджету, є чистим прибутком підприємства. Він надходить у розпорядження власників підприємства, а якщо це підприємство державне — то в розпорядження трудового колективу підприємства. Підприємства розподіляють прибуток, що залишається у їх розпорядженні, за напрямами використання на власний розсуд.

У процесі розподілу чистого прибутку формуються грошові фонди цільового призначення:фонд коштів, які спрямовуються на розвиток та вдосконалення виробництва;фонд коштів, які спрямовуються на соціальні потреби;фонд коштів для матеріального заохочення;резервний (страховий) капітал;фонд коштів, які спрямовуються на фінансові інвестиції;фонд коштів, які використовуються на інші цілі.

Таким чином, з метою підвищення результативності діяльності підприємства та його стратегічного розвитку у перспективі виникає потреба у розробці стратегії управління підприємством спрямованої на вдосконалення механізму формування та використання прибутку.

Для того, щоб максимізувати прибуток підприємства необхідно виконати комплекс завдань щодо забезпечення зростання обсягів діяльності, ефективного управління витратами, підвищення ефективності використання матеріально-технічної бази, оптимізації складу та структури обігових коштів, підвищення продуктивності праці та системи управління підприємства. Розподіл прибутку необхідно здійснювати відповідно до спеціально розробленої політики, формування якої є складною економічною задачею.

ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ТА ПОРЯДОК ЇЇ ПРОВЕДЕННЯ

Штепа Д.О.,студ. 3 курсу спец. «Фінанси і кредит» коледжу СНАУ
Науковий керівник: викладач фінансових та економічних дисциплін Шумкова В.І.

Відновлення економіки неможливе наразі без активізації інвестування, пошук надійних і стабільних джерел інвестицій, а також сприятливого інвестиційного клімату.

Світовий досвід свідчить, що правовий режим інвестиційної діяльності визначається насамперед принципами і характером взаємовідносин держави з інвесторами на національній території. Взаємовідносини суб'єктів господарювання в ринкових умовах повинні керуватися інвестиційною стратегією (політикою) держави в галузі промислового та сільськогосподарського виробництва, енергетики, транспорту, виробничої та соціальної інфраструктури.

Інвестиції - це те, що «відкладають» на завтрашній день, щоб мати можливість більше споживати в майбутньому. Одна частина інвестицій - це споживчі блага, які не використовуються в поточному періоді, а відкладаються в запас (інвестиції на збільшення запасів). Інша частина інвестицій - це ресурси, які направляються на розширення виробництва (вкладення в будинки, машини і споруди).

Під терміном «інвестиції» слід розуміти довгострокове вкладення капіталу в галузі економіки усередині країни і за кордоном, спрямоване на просте і розширене відтворення. У світовій практиці інвестиції поділяються на три групи: реальні (капітальні вкладення), портфельні (фінансові) та інтелектуальні (вкладення в нематеріальні активи).

Інвестиціями є усі види майнових та інтелектуальних цінностей, котрі вкладають в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності, в внаслідок якої створюється прибуток (дохід) або досягається соціальний ефект.

Інвестиційна діяльність здійснюється на основі:

• інвестування, яке здійснюється громадянами, недержавними підприємствами, господарчими асоціаціями, спілками і товариствами, а навіть громадськими і релігійними організаціями, іншими юридичними особами, заснованими на колективній власності;

• державного інвестування, що здійснюється органами влади та управління України, місцевих Рад народних депутатів за рахунок коштів бюджетів, позабюджетних фондів і позичених коштів, а також державними підприємствами і закладами за рахунок власних та позичкових коштів;

• іноземного інвестування, здійснюється іноземними громадянами, юридичними особами та країнами;

• спільного інвестування, здійснюваного громадянами та юридичними особами України, закордонних держав.

Розробка інвестиційної політики підприємства охоплює такі основні етапи:

Етап 1. Формування окремих напрямів інвестиційної діяльності підприємства, які б відповідали стратегії економічного і фінансового розвитку.

Етап 2. Дослідження і аналізування ситуації на інвестиційному ринку та оцінка стану зовнішнього інвестиційного середовища.

Етап 3. Здійснення пошуку об'єкта інвестування та оцінка того, на скільки він відповідає інвестиційній політиці підприємства.

Етап 4. Забезпечення високої ефективності від вкладення інвестицій

Етап 5. Забезпечення мінімізації рівня ризиків, які пов'язані з інвестиційною діяльністю.

Етап 6. Забезпечення ліквідності інвестицій та проведення оцінки ступеню ліквідності об'єктів інвестування.

Етап 7. Визначення необхідного обсягу інвестиційних ресурсів і оптимізація структури їх джерел.

Етап 8. Формування і оцінка інвестиційного портфелю підприємства - здійснення формування сукупного інвестиційного портфелю та проведення його оцінки за рівнем прибутковості, ризику та ліквідності. Сформований портфель у майбутньому розглядається як сукупність інвестиційних програм, котрі будуть реалізовуватись.

Етап 9. Забезпечення шляхів прискорення реалізації інвестиційних програм.

Для реалізації наведених вище кроків керівництво підприємства може вибрати за ос нову для розробки інвестиційної стратегії організації одну з таких базових стратегій:

- виживання - це захисна стратегія, яку використовують у разі кризи економічної діяльності підприємства;
- стабілізації – стратегія, яка спрямована на усунення нестабільності (коливання) обсягів продажу виробленої продукції (надання послуг, виконання робіт) і отримуваних доходів;
- зростання - це найефективніша стратегія, що спрямована на досягнення стабільного збільшення обсягів продажу, прибутку, капіталу).

Інвестиційна діяльність являє собою один з найбільш важливих аспектів функціонування будь-якої комерційної організації. Причинами, які зумовлюють необхідність інвестицій, є відновлення наявної матеріально-технічної бази, нарощування обсягів виробництва, освоєння нових видів діяльності.

ФІНАНСОВА СТІЙКІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ТА ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ ЇЇ ОЦІНКИ

Піцик Т.В. студ.3 курсу СНАУ, спец. «Фінанси та кредит»
Науковий керівник: викладач економічних та фінансових дисциплін Шумкова В.І.

Становлення в Україні ринкової інфраструктури вкрай змінюють інформаційне,економічне і правове середовище функціонування підприємств, зміст їхньої фінансово-господарської діяльності.

Фінансова стійкість підприємства - це показник, який не тільки досить важливий для фінансового стану підприємства, але і дуже складний, має свої показники, зовнішні та внутрішні фактори, види, які впливають на нього.

Фінансовий стан є комплексним поняттям, яке залежить від багатьох факторів і характеризується системою показників, що відбивають наявність і розміщення засобів, реальні і потенційні фінансові можливості.

Показники оцінки фінансового стану підприємства мають бути такими, щоб усі ті, хто пов'язаний із підприємством економічними відносинами, могли одержати відповідь на запитання, наскільки надійне підприємство як партнер у фінансовому відношенні, а отже, прийняти рішення про економічну доцільність продовження або встановлення таких відносин з підприємством.

У кожного з партнерів підприємства — акціонерів, банків, податкових адміністрацій — свій критерій економічної доцільності. Тому й показники оцінки фінансового стану мають бути такими, щоб кожний партнер зміг зробити вибір, виходячи з власних інтересів.

Основними показниками, що характеризують фінансовий стан підприємства, є: забезпеченість власними оборотними коштами і їхня схоронність, стан нормованих запасів матеріальних цінностей; ефективність використання банківського кредиту і його матеріальне забезпечення; оцінка стійкості платоспроможності і т.д.

Фінансовий стан залежить від усіх сторін діяльності підприємств: від виконання виробничих планів, зниження собівартості продукції і збільшення прибутку, зростання ефективності виробництва, а також від факторів, що діють в сфері обігу і пов'язаних з організацією обороту товарних і грошових фондів - поліпшення взаємозв'язків з постачальниками сировини і матеріалів, покупцями продукції, удосконалювання процесів реалізації і розрахунків. Фінансова стійкість виступає однією з найважливіших характеристик фінансового стану підприємства. Сучасні науковці визначають чотириосновні типифінансового стану, у якомуможеперебуватипідприємство:

- абсолютна фінансовастійкість - характеризується перевищенням джерел нормальної стійкості фінансового стану формування власних оборотних коштів над величиною запасів і витрат;
- нормальна стійкістьфінансового стану - величина запасів і витрат і дорівнює ресурсам їх користування;
- нестійкий фінансовий стан - при ньому не виключене порушення забезпеченості запасів і витрат за рахунок власних оборотних коштів та платоспроможності підприємства, але за рахунок залучення позикових коштів і короткострокових кредитів рівновага може бути відновлена;
- кризовий фінансовий стан - підприємство знаходиться на межі банкрутства і величина витрат і запасів не покривається всією сумою джерел їх забезпечення

Щоб досягти поставленої мети, підприємствам необхідно: визначити величину потрібних і реально можливих грошових ресурсів за джерелами їх формування і напрямами використання для здійснення операційної, інвестиційної та інших видів діяльності; оптимізувати структуру капіталу за джерелами формування і напрямами розміщення. визначити прогнозовану дохідність капіталу, авансованого на формування активів підприємства; розробити альтернативні чи запобіжні заходи на випадок відхилень від прогнозованих показників; контролювати й оперативно реагувати на хід виконання фінансового плану.

У процесі розроблення фінансового плану пропонується поетапно прогнозуватинаступну інформацію про діяльність підприємства:

- доходи, витрати й прибуток від операційної, інвестиційної, фінансової та інших видів діяльності та чистий прибуток і напрями його використання;
- потребу в оборотних коштах за джерелами формування і напрямами використання;
- джерела інвестиційних ресурсів для виконання плану капітальних вкладень;
- величину і напрями використання коштів соціального спрямування;
- баланс активів і пасивів на кінець планового періоду.

Аналіз фінансової стійкості підприємства має на меті об’єктивний аналіз фінансової стабільності і незалежності в напрямку відповідності джерел коштів для формування запасів і затрат. Аналіз фінансової стійкості підприємства перш за все виявляє за допомогою коефіцієнтів фінансової стійкості мати повне уявлення про теперішній стан підприємства, визначити слабкі місця в діяльності підприємства та своєчасно їх ліквідувати.

Отже, фінансова стійкість - такий стан фінансових ресурсів, їх розподілу та використання яких забезпечує діяльність підприємства на основі збільшення прибутку, платоспроможність та кредитоспроможність підприємства в умовах допустимого рівня ризику.

ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Гаврилюк І.М., студ. 4 курсу, факультету ЕіМ, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Назаренко О.В.

Облік праці та кошти на її оплату займає одне з найважливіших місць в бухгалтерському обліку на сільськогосподарських підприємствах. У склад виробничих витрат оплата праці становить від 15 до 35% всіх витрат і здійснює значний вплив на формування фінансових результатів діяльності підприємства.

Заробітна плата – це одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. Вона, з одного боку, є основним джерелом доходів найманих працівників, а з іншого боку, для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства.

Заробітна плата - це точка перетину інтересів багатьох: підприємства, працівник, пенсійного фонду, податкових органів, профспілок, державних структур тощо. Кожна з цих сторін оцінює значення заробітної плати якщо не як найважливіше, то як одне з найважливіших. Актуальність теми зумовлена тим, що на будь-якому підприємстві чи установі цей розділ обліку ведеться в обов'язковому порядку. Джерелом коштів на оплату праці підприємств є частина доходу та інші кошти, одержані як наслідок їх господарської –діяльності. Сутність поняття «заробітна плата» складна і багатостороння, тому розглядати її потрібно з різних позицій.

По-перше, заробітна плата-це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.

По-друге, в умовах ринкової економіки заробітна плата-це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці.

По-третє, для найманого працівника, заробітна плата-це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно-необхідне відтворення робочої сили.

По-четверте, для підприємця заробітна плата-це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Облік праці та заробітної плати займає одне з центральних місць у всій системі обліку на підприємстві. Заробітна плата є основним джерелом прибутків працівників підприємства. Прибутки працівника визначаються його особистим трудовим внеском з урахуванням кінцевих результатів діяльності підприємства. Мінімальний розмір оплати праці встановлюється законодавством. Праця працюючих є необхідною складовою частиною процесу виробництва, споживання та розподілу створеного продукту.

Дуже важливо відображати економічно достовірну та обґрунтовану інформацію про виконання нормативів та динаміку показників про працю, наглядати за дотриманням співвідношення росту продуктивності праці та заробітної плати, за зменшенням невиробничих витрат скритих та явних збитків робочого часу, стимулювання праці на підприємстві. На основі цієї інформації здійснюється контроль за виконанням робочого часу на підприємстві, впровадження прогресивних методів праці, дотримання правильного співвідношення між ростом продуктивності праці та заробітної плати.

Бухгалтерський облік оплати праці має великий вплив на трудову дисципліну. Правильний облік мобілізує працівників на виконання робіт і пошук резервів підвищення ефективності виробництва. Облік праці та її оплати повинен бути організований таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, зміцненню трудової дисципліни, підвищенню якості виробництва продукції, виконання робіт і послуг.

Низький рівень заробітної плати не сприяє зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. Разом з тим, використовуючи дешеву робочу силу, підприємці не зацікавлені підвищувати продуктивність праці, вкладаючи кошти в оновлення виробничих фондів та розвиток персоналу. Дешева робоча сила зумовлює не лише низький рівень продуктивності праці, але й низьку якість продукції, і в зв'язку з цим її неконкурентоздатність.

Облік праці та її оплати повинен бути організований таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, зміцненню трудової дисципліни, підвищенню якості виробництва продукції, виконання робіт і послуг.

Слід визначати заробітну плату як складову частину сукупної суспільної праці, національного доходу, які формуються на рівні суспільства, приховують зв'язок заробітної плати з безпосереднім джерелом її формування, із загальними результатами роботи трудового колективу.

Заробітна плата – це основна частина коштів, що направляються на споживання, що є частиною доходу (чиста продукція), що залежить від кінцевих результатів роботи колективу і розподіляється між працівниками відповідно до кількості і якості праці, що затрачена та реального трудового внеску кожного і розміру вкладеного капіталу.

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ СПРОЩЕНОЇ СИСТЕМИ ОПОДАТКУВАННЯ

Щербань В.Г., студ. 4 курсу ЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: ст.викл. Соколенко Л.Ф.

У податковій системі кожної країни поряд із загальними засадами оподаткування важливе місце посідають спрощені механізми, які застосовуються до суб'єктів малого підприємництва (далі – СМП). При цьому роль малого бізнесу полягає не лише у створенні робочих місць, суспільного блага чи валового внутрішнього продукту, але й у наповненні бюджету держави податковими платежами. Що стосується останнього, то у вітчизняній практиці спрощена система оподаткування була започаткована ще у 1998 році прийняттям Указу Президента України «Про спрощену систему оподаткування, обліку та звітності» (далі – Указ), норми якого не переглядались ось уже 14 років. А це ставить під сумнів належне виконання єдиним податком фіскальної функції (надходження до відповідних бюджетів збільшувались, але як результат зростання кількість СМП, а не суми податку, що сплачувалась кожним зокрема взятим платником). На сьогоднішній день після прийняття відповідних змін до Податкового Кодексу України (далі – ПКУ) набрала чинності Глава 1 Розділу XIV ПКУ «Спрощена система оподаткування, обліку та звітності», зміст якої полягає у розширенні груп платників податків та більшої диференціації ставок податку, а також порядку сплати податку та отримання Свідоцтва. Метою дослідження є аналіз норм чинного податкового законодавства у питаннях справляння єдиного податку, порівняння його із недавно діючою методикою, а також виділення переваг та недоліків спрощеної системи оподаткування. Фіксовані ставки, які властиві для першої та другої груп платників, тепер залежать не лише від виду та кількості діяльностей СМП чи від масштабів її здійснення, але й від такого макроекономічного показника, як мінімальна заробітна плата. Щодо відсоткових ставок, які застосовуються до доходу платників третьої та четвертої груп, то незважаючи на їх зниження (удвічі нижчі, порівняно із старою системою оподаткування), обсяги надходжень до бюджету все ж зростатимуть. Таким чином, серед переваг уже діючої системи оподаткування СМП слід виділити збільшення граничного розміру річного доходу, при якому підприємець має право перейти на сплату єдиного податку

Порівняльна характеристика елементів системи оподаткування єдиним податком СПМ Норми, що діяли у відповідності з Указом Норми ПКУ Платники податку 1) фізичні особи, які здійснюють підприємницьку діяльність без створення юридичної особи і у трудових відносинах з якими, включаючи членів їх сімей, протягом року перебуває не більше 10 осіб та обсяг виручки яких від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) за рік не перевищує 500 тис. грн.; 2) юридичні особи – суб'єкти підприємницької діяльності будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, в яких за рік середньооблікова чисельність працюючих не перевищує 50 осіб і обсяг виручки яких від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) за рік не перевищує 1 млн. гривень. 1) перша група – фізичні особи – підприємці, які не використовують працю найманих осіб, здійснюють виключно роздрібний продаж товарів з торговельних місць на ринках та/або провадять господарську діяльність з надання побутових послуг населенню і обсяг доходу яких протягом календарного року не перевищує 150 000 гривень; 2) друга група – фізичні особи – підприємці, які здійснюють господарську діяльність з надання послуг за умови, що протягом календарного року кількість найманих працівників не перевищує 10 осіб, а дохід – 1 млн. грн.; 3) третя група – фізичні особи – підприємці для яких протягом календарного року кількість найманих працівників не перевищує 20 осіб, а дохід – 3 млн. грн.; 4) четверта група – юридичні особи – суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми, кількість найманих працівників яких протягом календарного року не перевищує 50 осіб, а дохід – 5 млн. грн.

Ставки податку 1) для фізичних осіб – 20-200 грн. на місяць, плюс за кожного найманого працівника 50 % ставки податку; 2) для юридичних осіб: 6 % суми виручки від реалізації продукції без урахування акцизного податку у разі сплати ПДВ; 10 % суми виручки від реалізації продукції, за винятком акцизного податку, у разі включення ПДВ до складу єдиного податку. 1) для першої групи – 1-10 % розміру мінімальної заробітної плати на місяць; 2) для другої групи –2-20 % розміру мінімальної заробітної плати на місяць; 3) для третьої і четвертої груп: 3 % доходу у разі сплати ПДВ; 5 % доходу у разі включення ПДВ до складу єдиного податку. Терміни сплати податку 1) для фізичних осіб – авансові платежі податку до 20 числа місяця, що передує місяцю, за який відбувається сплата єдиного податку; 2) для юридичних осіб – щомісяця не пізніше 20 числа наступного місяця. 1) для платників першої і другої груп – авансові внески не пізніше 20 числа (включно) поточного місяця; 2) для платників третьої і четвертої груп – протягом 10 календарних днів після граничного строку подання податкової декларації за податковий (звітний) квартал.

Загалом же можемо стверджувати, що зміни більшості норм правового поля для спрощеної системи оподаткування зазнали позитивних зрушень.Таким чином спрощена система оподаткування є важливим елементом фінансової діяльності,тому що забезпечує збільшення граничного розміру річного доходу, при якому підприємець має право перейти на сплату єдиного податку. Разом з тим негативним є встановлення фіксованих сум такого доходу, не прив'язаних, як це, наприклад, властиво для ставок податку для першої та другої груп платників, до жодного макроекономічного показника.

ФІНАНСОВЕ ПЛАНУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Головко Ю.А.студ. 4 курсу ЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: доцент, к.е.н. Нєсвєтов О.О.

Можливість і необхідність планування як певного виду діяльності управлінського персоналу зумовлені загальними умовами господарювання. За допомогою планування зводиться до мінімуму невизначеність ринкового середовища та його негативні наслідки для суб'єкта господарювання.

У сучасних умовах роль фінансового планування принципово змінилася на відміну від часів централізовано керованої економіки. Зараз підприємства самі зацікавлені в тому, щоб реально оцінювати свій фінансовий стан сьогодні та на найближчу перспективу, по-перше, щоб досягти успіху в своїй господарській діяльності; по-друге, щоб своєчасно виконати свої зобов'язання перед бюджетом, соціальними фондами, банками та іншими кредиторами, тим самим захистивши себе від штрафних санкцій.

Для цього необхідно заздалегідь розрахувати доходи і витрати, врахувати наслідки інфляції, зміни ринкової кон'юнктури, порушення договірних зобов'язань партнерами.

Метою фінансового планування є забезпечення господарської діяльності необхідними джерелами фінансування.

Основними завданнями фінансового планування на підприємстві є:

• забезпечення виробничої та інвестиційної діяльності необхідними фінансовими ресурсами;

• установлення раціональних фінансових відносин з суб'єктами господарювання, банками, страховими компаніями тощо;

• визначення шляхів ефективного вкладення капіталу, оцінювання раціональності його використання;

• виявлення та мобілізація резервів збільшення прибутку за рахунок раціонального використання матеріальних, трудових та грошових ресурсів;

• здійснення контролю за утворенням та використанням платіжних засобів.

Фінансове планування дає змогу розв'язати такі конкретні питання:

• які грошові кошти може мати підприємство у своєму розпорядженні;

• які джерела їх надходження;

• чи достатньо засобів для виконання запланованих завдань;

• яка частина коштів має бути перерахована в бюджет, позабюджетні фонди, банкам та іншим кредиторам;

• як повинен здійснюватись розподіл прибутку на підприємстві;

• як забезпечується реальна збалансованість планових витрат і доходів підприємства на принципах самоокупності та самофінансування.

Фінансове планування пов'язане з плануванням виробничої діяльності підприємства. Показники всіх планових фінансових інструментів базуються на планах з обсягу виробництва, асортименту товарів і послуг, собівартості продукції. Вони повинні створювати необхідні фінансові умови для успішного виконання цих планів.

Складання фінансового плану може відбуватися в три етапи:

Аналіз очікуваного виконання фінансового плану поточного року.

Розгляд та вивчення виробничих, маркетингових показників, на підставі яких розраховуватимуться планові фінансові показники.

Розробка проекту фінансового плану.

Мета складання фінансового плану полягає у взаємоузгодженні доходів та витрат.

Оперативне фінансове планування необхідне підприємству з метою контролю за фактичним надходженням грошових коштів на поточний рахунок та витрачанням коштів у процесі господарської діяльності, виконання поточного фінансового плану. Це пов'язано з тим, що фінансове забезпечення підприємницької та інвестиційної діяльності відбувається за рахунок власних та залучених коштів, що потребує повсякденного ефективного контролю за формуванням і використанням фінансових ресурсів.

Оперативне фінансове планування полягає в складанні та виконанні платіжного календаря. Його складають на квартал із роз-бивкою по місяцях або на місяць із розбивкою по декадах. У платіжному календарі відображається весь грошовий оборот підприємства, основна частина якого проходить через поточний, валютний, позиковий та інші рахунки підприємства в банку.

На підприємстві має бути організований повсякденний оперативний контроль за платежами та надходженням матеріальних цінностей, виконанням фінансових зобов'язань перед бюджетом, позабюджетними фондами, банками.

Отже, постійний оперативний контроль, який здійснюється з допомогою платіжного календаря, є надзвичайно важливим засобом виконання поточного фінансового плану -- плану доходів і витрат підприємства.

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Воробйов Ю.Г., студ. 4 курсу ЕіМ, спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: ст. викладач Божок О.М.

Стратегічне і тактичне планування є одним з найважливіших чинників, що визначають ефективність діяльності вітчизняного підприємства в ринковому середовищі, його фінансову стабільність та конкурентноздатність не лише на вітчизняному ринку, але й на світовому. Тому різноманітність методів управління стратегіями розвитку розкриває широкі можливості для здійснення наукових досліджень в даній сфері.

На даний час питанням дослідження формування стратегій розвитку підприємства в умовах ринку займаються вітчизняні та зарубіжні вчені: І. Ансофф, А. Воронкова, В. Герасимчук, Л. Квасній, О. Тридід, О. Пушкар, Т. Сааті та ін. Проте наукові дослідження, присвячені проблемам розробки адекватних часу стратегій розвитку підприємств, пов'язаних із забезпеченням їх стійкого розвитку, як складно організованих систем із внутрішньою будовою і зовнішніми чинниками, є не повністю досконалими і потребують подальшого опрацювання.

Одним з першочергових завдань підприємства по збереженню стійкості в нинішніх умовах їх діяльності є підготовка комплексного стратегічного плану розвитку з врахуванням умов як внутрішнього, так і зовнішнього середовища. Під економічною безпекою регіону розуміють «такий стан економічного розвитку регіону, що характеризується найбільш повним та раціональним використанням його економічного потенціалу, здатністю до самовідтворення, захищеністю від дії дестабілізуючих чинників, міцністю взаємозв'язків між елементами регіональної системи, що сприяє задоволенню економічних і соціальних інтересів населення регіону в ключі загальнодержавних інтересів. Тому вважаємо доцільним спочатку розглянути зміст стратегічного і тактичного планування, визначення цілей розвитку господарюючих суб'єктів регіону відповідно до їх поточного стану як основних складових механізму забезпечення економічної безпеки в умовах ринкової економіки.

На сучасному етапі стратегічне планування сприймається як умова ефективного управління підприємством, тобто це планування зростання, розвитку підприємства та інноваційне планування. Виходячи з твердження, що стратегічне планування — це процес проектування ймовірного майбутнього, його інтерпретують як діяльність, спрямовану на конструювання моделі розвитку підприємства, яка ґрунтується на забезпеченні його ефективного функціонування та конкурентоспроможності. Отже, результатом стратегічного планування є перспективні цілі та стратегії, що знаходять своє відображення в стратегічних планах і програмах діяльності підприємства. Стратегічне планування є системою, що має своє призначення і структуру. Основними елементами системи стратегічного планування виступають: механізм планування, процес планування, організаційне та інформаційне забезпечення.

В нинішніх умовах кризового стану вітчизняних підприємств стратегічне планування і управління є інструментом боротьби з хаосом і сприймається як засіб подолання зростаючої нестабільності зовнішнього середовища. Зарубіжні дослідження впливу стратегічного планування на фінансові показники діяльності підприємства показали, що систематичне використання стратегічного планування спроможне значно покращити результати діяльності.

Тому на підставі узагальнення зарубіжного досвіду, доцільно виділити найголовніші переваги стратегічного планування яке: забезпечує найбільш ефективний розподіл ресурсів, сприяє вибору нової логіки майбутнього, сприяє цілісному, комплексному підходу до підприємства і його оточення, мінімізує нераціональні дії підприємства у питанні подолання несподіваних змін і покращує координацію його діяльності, виступає ефективним засобом підвищення спроможності підприємства долати зміни, сприяє баченню перспектив підприємства.

Метою стратегічного планування є досягнення оптимального стану господарського суб'єкта, спланованого на певний проміжок часу. Стратегічне планування пов'язане з певним горизонтом планування і конкретною часовою орієнтацією. Воно передбачає орієнтацію на майбутні зміни і своєчасне використання зовнішніх можливостей та інтерактивну орієнтацію, яка полягає в розробці прогнозів умов розвитку підприємства і передбачає моделювання майбутнього з врахуванням минулих досягнень підприємства, його теперішніх можливостей та майбутніх змін.

Отже, загальна схема стратегічного і тактичного планування діяльності підприємства полягає в наступному:

-· аналізі ситуації (внутрішньої і зовнішньої);
-· стратегічній сегментації;
-· формуванні портфеля стратегій;
-· виборі і реалізації конкретної стратегії.

Разом із тактичним плануванням стратегічне планування дає змогу перевірити можливість реалізації основних цілей підприємства з врахуванням перспективних чинників.

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЗЕРНОВОЇ ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ

Гончар А.І., студ. 6 курсу ІЗО, спец. «Менеджмент організації і адміністрування
Науковий керівник к.е.н, доцент Вавулін О.І.

Виробництво зернових культур традиційно займає лідируючі позиції в структурі всієї продукції рослинництва. Зерновому господарству країни притаманні постійні коливання показників збиральних площ, валового збору та врожайності.

Аналіз даних виробництва зерна в Україні свідчить, що воно знаходиться в стані нестабільності, а це зі свого боку впливає на дисбаланс між попитом та пропозицією на внутрішньому ринку країни. Виробництво коливалось у межах від мінімального 19,3 млн. тонн у 2003 до максимального 63,05 млн. тонн у минулому році. Середнє значення - близько 40 млн. тонн.

Для ефективного функціонування зерновиробничого підкомплексу мінімальна рентабельність повинна становити не менше 20%, а раціональна, в умовах України, - щонайменше 40%. Тільки така рентабельність створює необхідні умови для оновлення основних фондів, застосування новітніх технологій виробництва, що дозволять підвищувати врожайність.

Зерновиробництво в Україні завжди було високорентабельним: у 1990 році його рентабельність становила 275,1%, у 1995 - 85,6%, у 2000 - 64,8%. Але величина рентабельності теж нестабільна. Протягом багатьох років вона майже не досягала мінімальної межі 20%. В 2013 році рентабельність виробництва зернових та зернобобових культур в сільськогосподарських підприємствах склала – 4,8%.Аналіз рентабельності виробництва зернових указує загалом на випередження темпів зростання собівартості над темпами зростання цін реалізації.

Внутрішнє споживання зерна у поточному сезоні оцінюється у 29 млн. т, з яких для харчових потреб надійде 23% цього зерна, на насіннєві цілі -11%, на корм худобі -56%, на нехарчову переробку - 5%. Втрати обігу оцінюють в 1,4 млн. т, або 5% обсягу внутрішнього споживання. Попит та пропозиція пшениці на внутрішньому ринку збалансовані. За потреби України у продовольчій пшениці на рівні до 6 млн. т, її торішній урожай становив удвічі більше. Навіть враховуючи нинішній експорт, Україні матиме одні з найбільших перехідних запасів цього зерна..За підсумками минулого року, фактичне споживання хлібних продуктів однією особою становило 109,4 кг/рік, що перевищує раціональні норми здорового харчування на 8%. Окрім продовольчого забезпечення внутрішнього ринку, значні обсяги зерна спрямовуватимуть для потреб тваринництва. На початок року в усіх категоріях господарств нараховувалося великої рогатої худоби 4,6 млн. голів, у тому числі корів - 2,6 млн. голів, свиней - 7,8 млн. голів, птиці - 214,1 млн. голів. Особливістю цього є те, що тваринницькі господарства здебільшого самостійно виробляють зерно для власних потреб. За оцінками експертів, для отримання порівняно дешевого зерна та максимального прибутку врожайність повинна складати не менше 40-50 ц/га.

На ринку зерна спостерігаються значні сезонні цінові коливання. Такі цінові коливання зумовлені незбалансованістю попиту і пропозиції та ринку зерна, 90% зерна реалізується у липні-грудні і лише 10% - у січні-червні. У товаровиробників відсутня достатня кількість власних потужностей для зберігання продукції і необхідних розрахунків з постачальниками та кредиторами..

Час, протягом якого виникає коливання ціни, зумовлене дисбалансом попиту і пропозиції на ринку зерна, називається відновленням ринку.

Валове виробництво, собівартість, урожайність зернових культур та якість зерна значною мірою залежать від техніко-технологічного рівня його виробництва. Лише через розтягування тривалості збирання врожаю втрати зерна становлять щорічно 3,5-4 млн. тонн, а зібране із запізненням зерно втрачає свою якість і з категорії продовольчого переходить у фуражне. Аграрний сектор у сучасних умовах потребує значних інвестиційних ресурсів. Нині залучення інвестицій - це вже не питання розвитку даного сектору, а питання його існування. В АПК функціонує більше 600 інвестиційних проектів. Загальна сума десятки мільярдів гривень, але левова частка проектів припадає на тваринництво. Зернових проектів малувато, хоча вони потроху активізуються.

Зерновиробництво у нас має невичерпані резерви для розвитку, однак для відтворення галузі необхідно ефективно та раціонально використовувати залучений капітал, першочергово на матеріально-технічне та технологічне оснащення. Факторами збільшення зерновиробництва виступають: нарощування експорту, розвиток виробництва біопалива, відсутність торгівельних та цінових втручань, розвиток ринкової інфраструктури, прозора та прогнозована політика держави. До факторів зменшення зерновиробництва належать: скорочення чисельності населення та його низька купівельна спроможність, обмежувальні заходи щодо торгівлі, недостатній розвиток інфраструктури та непередбачуваність аграрної політики.

Отож, Україна має у своєму розпорядженні достатній потенціал для збільшення обсягів виробництва зерна, але все залежить від економічних реформ, фінансів та власне бажання аграріїв займатися зерновими.

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ТА ПЕРСПЕКТИВ ВИРОБНИЦТВА ТА ПЕРЕРОБКИ ЗЕРНОВИХ ТА ЗЕРНОБОБОВИХ КУЛЬТУР В ТОВ «АГРОФІРМА ЛАН»

Славуцький В.С., студ. 6 курсу ІЗО
Вавулін О.І., к.е.н., доцент

Товариство з обмеженою відповідальністю «Агрофірма ЛАН» знаходиться в селі Кіндратівка Сумського району Сумської області. Площа сільськогосподарських угідь господарства складає 3182 га. Середньорічна вартість основних виробничих фондів 8100,5 тис. грн. На 1.01.2014 року чисельність працівників господарства складала 129 чоловік.

В 2013 році виручка від реалізації продукції господарства склала 23443 тис. грн., собівартість реалізованої продукції -17457 тис. грн, що дозволило отримати валовий прибуток в розмірі – 5986 тис. грн.

За 2009-2013 роки на вирощування зернових та зернобобових культур припадало 24,9% товарної продукції підприємства. Валовий збір зернових та зернобобових культур. за останні три роки перевищував 5300 т, собівартість виробництва зернових найвищою була в 2013 році і склала 97,04 грн./ц. Підприємство реалізовує тільки 2\3 виробленого зерна, решта використовується на корм для ВРХ.

Передовою практикою та науковими дослідженнями встановлено, що переробка зерна на повноцінні комбікорми підвищує ефективність його використання на 25 - 30%. Основними складовими комбікормів є: фуражне зерно злакових і бобових культур; кормові відходи елеваторів, борошномельно-круп'яних і харчових підприємств; грубі корми; трав'яне борошно; кормові дріжджі; продукти (відходи) олійно-екстракційного, крохмале-патокового, бродильного, цукрового і гідролізного виробництв; корми тваринного походження; мінеральна сировина; продукти хімічної і мікробіологічної промисловості. . Одна тонна повноцінних спеціалізованих комбікормів порівняно з однією тонною звичайних концентратів забезпечує додаткове виробництво 250 - 300 кг молока, 30 - 40 кг м'яса, 750 - 900 яєць. При цьому підвищується продуктивність тварин і птиці, скорочуються строки їх відгодівлі і витрата кормів.

За останні п'ять років промислове виробництво кормів в Україні зросло на чверть, у тому числі комбікормів для ВРХ – на 22%, свиней – на 37%, птиці – на 32%, а виробництво інших кормів знизилося на 10%. При цьому близько 40% ринку кормів перебуває в тіні. Зростання ринку відбувається, в першу чергу, через перехід тваринників на споживання промислових кормів. Спостерігається пряма залежність між зростанням поголів'я (особливо курей та свиней) і зростання споживання комбікорму.

Якщо підрахувати обсяги годівлі худоби і птиці, то розрахунково ця цифра у сільгосппідприємствах 2013 року склала 8,3-8,5 млн т. За даними Держстату, фактично спожито 6,25 млн т, а експерти «ПроАгро» оцінили обсяги фактичного споживання у 7,3 млн т, тобто 87% від розрахункової потреби. Тож зростати і споживанню, і виробництву ще є куди. Збільшується і конверсія кормів (найбільш помітно – у виробництві ВРХ та свинарстві).

«В цілому в попередні році вироблено більше 6,6 млн. т комбікорму, з них 70% аграрними холдінгами. Це пов’язано з тим, що основне виробництво прив’язано до власного тваринництва. Кількість підприємств, які займаються невеликим виробництвом на невеликих кормокухнях зменшується, йде ріст промислового виробництва комбікормів, завдяки чому покращується ефективність тваринництва» вважає директор інформаційно-аналітичної компанії «ПроАгро» Микола Ветлицький.

8 підприємств виробляють 53% всіх кормів. Основним виробником є «Миронівський ХПП» - 23 % ринку комбікормів; UkrLandFarming -8%; «Комплекс Агромарс» — 6%;«Единство» — 5%; «Агро-Овен» — 3%; «АПК-Инвест» — 3%; Птахокомбінат «Днепровський» — 3%; «Фидлайн» — 2%., іще 12 підприємств виробляють 15% кормів (від 20 до 100 тыс. т в рік кожне).Найбільші потужності по виробництву кормів знаходяться в областях, де зосереджено основне поголів’я птиці, свиней та великої рогатої худоби – в Черкаські, Київські, Вінницькі, Дніпропетровська, Полтавські.

Проаналізувавши поточну ситуацію на ринку комбікорму в Сумській області прийшли до висновку, що ринкова ніша повністю незаповнена і господарство може отримати від впровадження даного бізнес-проекту позитивний економічний ефект.

Враховуючи макроекономічні тенденції, які останні три – п’ять років відбуваються на ринку зернових та зернобобових культур в ТОВ «Агрофірма Лан» Сумського району виникла підприємницька ідея – розширити свою виробничу діяльність, впровадивши у виробничо-господарську діяльність підприємства переробку зерна на комбікорм, цим самим зміцнити існуючі і завоювати нові позиції на ринку та забезпечити якісним комбікормом ВРХ господарства.

Для реалізації проекту планується придбати універсальне обладнання Р6 – УПК-01 яке призначене для виробництва сухих і сипких комбікормів різних рецептур на основі всіх видів зернових культур. Комбікорми будуть вироблятись для потреби господарства так і для продажу сільськогосподарським підприємствам Сумського району.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ УПРАВЛІННЯ ГРОШОВИМИ КОШТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Деря О.М., магістрант, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Гордієнко М.І.

Функціонування підприємства – це складний динамічний процес, що є результатом неперервного циклічного руху грошових потоків. Однією із проблем, що виникають перед підприємствами в сучасних умовах, є відновлення і збереження динаміки циклів операційної, інвестиційної і фінансової діяльності, що є запорукою необхідної ліквідної позиції підприємства і реалізації його попиту на кошти. Вирішення цієї проблеми неможливе без глибоких досліджень економічних механізмів, що визначають грошові потоки кожного окремого суб'єкта господарювання. Таким чином, існує нагальна потреба в розробці методики обліку, контролю і аналізу грошових потоків, підвищенні наукової обґрунтованості прийняття фінансових рішень в умовах нестабільності та ризику, розробці системи аналітичних і модельних засобів управління коштами.

Питання теорії та практики обліку, контролю грошових коштів досліджують так автори як Ткаченко Н.М., Марочкіна А.М., Бутинець Ф.Ф., Грачова Р., Завгородній В.П., Кулаковська Л.П., Піч Ю.В. Питання економічного аналізу грошових потоків висвітлюються ширше в роботах зарубіжних авторів і частково у вітчизняних спеціалізованих виданнях. Свій внесок у розробку аналітичного забезпечення управління грошовими потоками зробили вітчизняні економісти: Бланк І.О., Голов С. Ф., Лігоненко Л.О., Литвин Б. М., Мних Є.В., Нусінов В. Я., Ситник Г.В., Сутормінa В. М., Шкарабан С. І. та інші. Водночас у вітчизняному доробку бракує окремих комплексних завершених досліджень з питань управління грошовими коштами, які б розширили межі традиційного аналізу, сформували конкретні підходи до розробки аналітичного забезпечення управління ними, запропонували конкретні шляхи виходу підприємств із стану неплатоспроможності тощо.

В умовах сьогодення, до традиційних проблем, пов'язаних з нестачею грошових коштів (таких як збитковість підприємства, зростання інфляції, сезонність бізнесу) додалися і додаткові, пов'язані з загостренням фінансової кризи (такі як неможливість чи складність отримання кредитів). Тому підприємства повинні докладати значних зусиль на пошук внутрішніх резервів генерування грошових потоків. Зарубіжний досвід показує, що основними з них є: тимчасове припинення чи відстрочення видатків у капітальні інвестиції; прискорення надходження грошових коштів, отримання яких за інших умов очікувалося б пізніше; реверс інвестиційних рішень, прийнятих у минулому, шляхом реалізації раніше придбаних активів; зменшення виплат внутрішнім та зовнішнім кредиторам [3].

Разом з тим, умови існування бізнесу в нашій країні наклали певний відтиск на можливість використання цих резервів. Наприклад, дострокове повернення дебіторської заборгованості навряд чи може бути можливим зважаючи на те, що майже всі контрагенти бізнесу в Україні мають дефіцит грошових коштів. Реалізація раніше придбаних активів (землі, нерухомості), які так активно скуповувалися в передкризовий період, сьогодні є неефективною завдяки значному зниженню цін на такі активи та активного ринку на них. Тому, зазвичай, вітчизняні підприємства шукають резерви грошових коштів у несвоєчасному погашенні своїх зобов'язань перед кредиторами, що значно шкодить їх репутації чи відстроченні або зменшенні виплат персоналу підприємства (несвоєчасна виплата заробітної плати, зменшення сум дивідендів тощо).

То яким же має бути оптимальний розмір грошових коштів у касі та на поточних рахунках? Вітчизняні економісти, що займаються проблемами фінансового аналізу, традиційно вважають, що оптимальний розмір грошових коштів у будь-який момент повинен дорівнювати сумі найтерміновіших зобов'язань, за якими, як очікується, настане термін погашення [1]. На противагу цим фахівцям, зарубіжні автори вважають, що сума грошових коштів повинна відповідати двом вимогам: забезпечувати безперебійне виконання найбільш термінових зобов'язань (вчасної виплати заробітної плати персоналу, постачання матеріалів для виробництва, сплати комунальних платежів та погашення кредитів); виступати запобіжним засобом (буфером) на випадок непередбачених подій [2].

Найоптимальнішим варіантом створення такого буфера (резерву грошових коштів) може бути овердрафт, витрати за яким виникають лише в момент використання грошових коштів.

Разом з тим, завищення залишків грошових коштів неодмінно призводить до втрати доходу, який можна було б отримати в разі використання цих коштів. Тому основним завданням підприємства при встановленні оптимального розміру залишків грошових коштів повинно бути забезпечення збалансованості між його ліквідністю та прибутковістю.

Список використаної літератури:

1. Грачова Р. Актуально про аналіз фінансової звітності. — К.: ВД «Прінтес», 2007.

2. Хенсен Дон Р., Моувен Меріен М., Еліас Небіл С., Сєнков Девід У. Управлінський облік: 5-те вид.: Пер. з англ.; Наук. ред. пер. Н. П. Краснік. — К.: Міленіум, 2002.

3. Хорнгрен Ч., Фостер Дж., Датар Ш. Управленческий учет: 10-е изд. / Пер. с англ. — СПб.: Питер, 2007.

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ТА МЕТОДИ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ НАСЕЛЕННЯ В НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ

Губський С.О., студ. 5 курсу ДВНЗ «УАБС НБУ», спец. «Фінанси і кредит»
Науковий керівник: к.держ. упр., доцент Мартиненко В.О.

Моральна підготовка – це цілеспрямоване теоретичне і практичне виховання людей в дусі патріотизму, почуття любові до своєї Батьківщини, її культури, традицій, святинь, духовної та психологічної готовності виконувати свої обов'язки, формування у них моральних принципів поведінки в умовах надзвичайних ситуацій.

Психологічна підготовка – це формування у людей психологічної стійкості, тобто якостей, які посилюють здатність людей виконувати завдання в умовах стихійного лиха, аварії та катастрофи, успішно переносити найсуворіші випробування, будь-які моральні і фізичні навантаження, у критичні моменти не втрачати самовладання, проявляти стійкість, мужність і відвагу, діяти в складній обстановці вміло і активно.

Моральна і психологічна підготовка являє собою єдиний нерозривний процес виховання у населення політичних, моральних та психологічних якостей, котрі забезпечують успішне подолання труднощів при виконанні завдань цивільного захисту в різних умовах.

Єдність моральної і психологічної підготовки зумовлена двома передумовами, по-перше, у них один об'єкт – людина, в діяльності якої проявляються як моральні так і психологічні якості; а по-друге, однією метою, яка полягає в активному впливі на розум і психіку, вихованні високосвідомих, рішучих і ініціативних людей спроможних надати допомогу іншим.

До основних напрямків морально-психологічної підготовки відносяться:

– формування в особового складу і населення наукового світогляду, який впливає на формування моралі, а моральність – безпосередньо на поведінку людини у надзвичайних ситуаціях;

– впевненість у можливості захисту від стихії, катастрофи або сучасної зброї, вселяти віру про можливість реального захисту від різної зброї, і її уражаючих факторів, від дії стихії та виховувати у населення впевненість у способах і засобах захисту;

– розвиток у людей спроможності протистояти страху і неорганізованим діям у надзвичайних ситуаціях, готовності перебороти значні труднощі, здійснювати самовіддані вчинки, перш за все, шляхом перемоги над власною невпевненістю і нерішучістю;

– вдосконалення навичок надання само- і взаємодопомоги потерпілим при пораненнях, користування індивідуальною аптечкою, знання дозиметричних приладів і приладів хімічної розвідки, практики роботи з ними;

– патріотичне виховання, що допомагає виховувати у населення гордість за свій народ, готовність успадковувати приклад кращих його представників.

Гостроту психологічних потрясінь різного характеру можна знизити, якщо завчасно навчати людей діяти у тій обстановці, яка може скластися.

В основі психологічної підготовки людей лежить внесення у навчальний процес елементів напруження, несподіваності, які властиві реальній обстановці в районі лиха, аварії, в осередку ураження, практичне навчання їх способам захисту, багаторазові тренування у виконанні прийомів і практичних дій в умовах можливих надзвичайних ситуацій.

Для морально-психологічної підготовки велике значення має участь у комплексних навчаннях цивільного захисту, в ході яких створюються умови, найбільш близькі до тих, які можуть виникнути у надзвичайних ситуаціях. Головне полягає в тому, щоб створити на навчаннях умови для активної практичної діяльності тих, хто навчається, які потребують високого напруження сил, як фізичних так і моральних. У процесі практичних занять у людей виробляється автоматизм, навички і звички, які позитивно впливають на стійкість їх психіки, виховується сміливість, самовладання, готовність до виконання ними своїх обов'язків у дуже складній обстановці.

Добрі результати у прищепленні психологічної стійкості людей дає використання у навчальному процесі кінофільмів (відеофільмів, діафільмів) з цивільного захисту, де відображено дії населення у надзвичайних ситуаціях. При діях у складних умовах на настрій людей, їх морально-психологічну стійкість буде впливати чітка і правдива інформація. Ніщо так пригнічено не діє на психіку людей, як невідомість. Тому інформація про обстановку, прийняті рішення, порядок поведінки і дій населення повинна бути оперативною, правдивою і своєчасною.

Таким чином, ідейна і морально-психологічна підготовка повинна сприяти:

– формуванню стійкої психіки людини як основи успішної діяльності;
– створенню психологічної готовності до дій в екстремальних ситуаціях;
– налагодженому функціонуванню психіки людини;

Всі ці морально-психологічні якості формуються у процесі повсякденного життя, занять з цивільного захисту; практичного відпрацювання нормативів, прийомів і способів захисту від наслідків аварій, катастроф, стихійного лиха і дії сучасної зброї.

ЄДИНОЇ ДЕРЖАВНОЇ СИСТЕМИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ: ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Штурко А.С., студ. 5 курсу ДВНЗ «УАБС НБУ», спец. «Управління фін.-економ. безпекою»
Науковий керівник: к. держ. упр., доц. Мартиненко В. О.

На сьогоднішній день ситуація в світі вимагає від кожної держави ефективних дій щодо протидії надзвичайним ситуаціям (НС) техногенного, природного, соціального та воєнного характеру, оскільки такі ситуації все частіше являють собою серйозні виклики та загрози як для населення окремих країн, так і всього людства. Багатьма країнами накопичений великий досвід щодо протидії НС техногенного та природного характеру. Зокрема, цими країнами створені спеціальні державні системи, спроможні забезпечити ефективне вирішення відповідних завдань (системи цивільної оборони (ЦО), цивільного захисту (ЦЗ) та їх аналоги).

Україна, як правова та демократична держава, перед якою стоять завдання захисту населення від будь-яких негативних тенденцій, що можуть спричинити загибель людей або завдати шкоду їх здоров'ю, також розбудувала державну систему запобігання НС та ліквідації їх наслідків - Єдину державну систему цивільного захисту.

Проте, враховуючи всі трансформації, які в останній час відбулися в країні та проблем у функціонуванні державної системи ЦЗ, в Україні розпочато процес її модернізації та вдосконалення. З метою вивчення та залучення передового досвіду інших країн у сфері реагування на НС техногенного та природного характеру наша країна активно співпрацює з розвиненими європейськими країнами.

У рамках проголошеного Україною зовнішньополітичного курсу на інтеграцію з Європейським Союзом (ЄС) шляхом проведення необхідних реформ вона поступово та наполегливо наближається до європейських стандартів у сфері ЦЗ.

Орієнтація нашої держави на європейські стандарти у сфері ЦЗ – це, перш за все, гарантія її подальшого всебічного розвитку та національної безпеки, можливість спільно вирішувати не тільки внутрішні питання, що стосуються попередження та ліквідації масштабних НС на своїй території, а й брати активну участь у розв'язанні глобальних проблем людства, що зачіпають інтереси всіх країн та народів світу, характеризуються динамізмом і вимагають для свого розв'язання колективних зусиль світової громадськості.

Слід зазначити, що захист життя і безпека людини є ключовим пріоритетом у державній політиці країн ЄС, що базується на принципі колективних зусиль країн-членів у вирішенні вказаних питань. Досягти високих показників у сфері управління ЦЗ цим країнам вдалося завдяки побудові та ефективній взаємодії функціонуючих національних систем ЦЗ.

Двостороння співпраця з ЄС має для України надзвичайно важливе значення, адже вона передбачає підтримку стабільності й безпеки в регіоні, захист навколишнього середовища і населення, природних ресурсів та інфраструктури, посилення спроможностей країн протидіяти природним і техногенним катастрофам. Очевидно, що ми повинні розвивати наші відносини й надалі, тим більше що це не лише бажання України, але й прагнення європейської сторони.

Для побудови якісно нової, ефективної та орієнтованої на європейські стандарти системи ЦЗ Україні необхідно: продовжити конструктивну співпрацю з інституціями ЄС та органами управління держав-членів ЄС, що відповідають за реалізацію державної політики у відповідній сфері; для розширення можливостей співпраці у сфері ЦЗ та приєднання нашої держави до механізму реагування на НС в ЄС, продовжити плідну співпрацю над підписанням нових угод і адаптацією вітчизняного законодавства до загальноєвропейських стандартів; для впровадження європейських норм безпеки в українську систему здійснювати імплементацію нових підходів у сфері управління ЦЗ, таких як розвиток ініційованого нещодавно Головою Держслужби з НС напрямку роботи щодо налагодження чіткої взаємодії та залучення волонтерів і активістів громадських рухів для підвищення ефективності попередження та реагування на НС; (допомога волонтерів у випадку НС налагоджена в багатьох європейських країнах і, як ніколи, актуальна для нашої держави та суспільства), утворення в регіонах консультативних пунктів з питань ЦЗ; визначити та сформувати в законодавчій формі правильний вектор цілі для побудови управлінської системи, основною метою управління якою має стати забезпечення надійного захисту населення, територій і довкілля від негативних наслідків НС.

Отже, для того, щоб покращити роботу Єдиної державної системи запобігання і реагування в зоні надзвичайної ситуації, пропонується провести вдосконалення по наступним напрямкам:

– вдосконалення законодавчої та нормативної бази;
– закупівля спеціальної техніки;
– перехід на сучасний технологічний рівень системи централізованого оповіщення;
– проведення інформаційно-аналітичної роботи з питань надзвичайних екологічних ситуацій;
– міжнародне співробітництво та перейняття досвіду інших держав.

ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ В СУСПІЛЬСТВІ

Стецюра Д.В., студ. 5 курсу ДВНЗ «УАБС НБУ», спец. «Управління фін.–економ. безпекою»
Науковий керівник : доц. Мартиненко В.О.

Забезпечення пожежної безпеки людини, суб'єктів господарювання, суспільства є одним із головних чинників, що впливають на економічний розвиток держави. Необхідність забезпечення пожежної безпеки є вихідною соціальною потребою суспільства в цілому і людини зокрема, будь-які природні чи соціальні явища людина розглядає через призму можливої загрози і можливості забезпечення власної безпеки.

Відповідно до державного стандарту, пожежна безпека – це відсутність неприпустимого ризику виникнення та розвитку пожежі, пов'язаної з нею можливості завдання шкоди живим істотам, матеріальним цінностям і довкіллю. Пожежна безпека включає в себе комплекс заходів, щодо захисту всіх ланок і суб'єктів господарювання економічної системи, починаючи від громадянина, підприємств і закінчуючи державою. Тому для її забезпечення необхідно докладати значні зусилля по забезпеченню необхідним пожежно-технічним оснащенням підрозділів пожежної охорони та об'єктів господарської діяльності, підвищення організаційного рівня забезпечення пожежної безпеки житлового сектора.

Сучасний стан пожежної безпеки в державі складає реальну загрозу для населення та економіки держави. Існуюча система забезпечення пожежної безпеки не повною мірою відповідає змінам спектру загроз від пожеж.

Соціальні, економічні й інші фактори негативно впливають на стан захищеності громадян України, матеріальних і культурних цінностей від небезпечних чинників пожеж.

Основними причинами виникнення проблеми є:

- прорахунки у діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування щодо забезпечення гарантованого рівня захисту територій, населення і об'єктів від пожеж, які буди допущені під час зміни форм власності багатьох об'єктів виробничої сфери та аграрного сектору;
- недосконаліть законодавчої і нормативної бази у сфері пожежної безпеки, що призвело до розбалансування системи управління станом пожежної безпеки в державі;
- зношеність основних виробничих фондів підприємств, установ та організацій, що є реальною загрозою виникнення пожеж, аварій і катастроф, масштаби яких можуть негативно вплинути на стан довкілля, економіки і національної безпеки, а також завдати значних матеріальних збитків державі;
- обмежене фінансування заходів, спрямованих на забезпечення пожежної безпеки населених пунктів та об'єктів, низький рівень матеріально-технічного оснащення підрозділів державної, відомчої, місцевої та добровільної пожежної охорони.

Для подолання вищезазначених проблем, на наш погляд, необхідно щоб пожежна безпека у суспільстві базувалася на дотриманні таких фінансово-економічних принципів:

1) розробка стратегії пожежної безпеки як складової стратегії національної безпеки;
2) виявлення можливих джерел потенційної пожежної небезпеки;
3) моніторинг та аналіз об'єктивних показників стану пожежної небезпеки;
4) проведення активної інвестиційної політики з метою створення безпечних умов функціонування суспільства і національної економіки;
5) ефективна взаємодія державних органів в ході реалізації стратегій пожежної безпеки.

Для покращення рівня пожежної безпеки необхідно здійснити й реалізувати наступні фінансово-економічні задачі:

1) суттєво збільшити фінансування та впровадження новітніх технологій і техніки у сфері забезпечення пожежної безпеки;
2) збільшити державні інвестицій у найновіші досконалі і безпечні технології;
3) розробка та впровадження нової техніки і безпечних технологій у побуті;
4) посилення контролю за дотриманням вимог пожежної безпеки на виробництві і в побуті;
5) підвищення організаційного рівня забезпечення пожежної безпеки житлового сектора;
6) пропагування культури безпеки у суспільстві.

Отже, економічні аспекти у пожежній безпеці є невід'ємними складовими забезпечення умов безпеки життєдіяльності суспільства. Розробка і реалізація фінансово–економічних аспектів забезпечення пожежної безпеки представляє не тільки теоретичний, але і реальний практичний інтерес, оскільки, створити і, головне, реалізувати в сучасних умовах ефективну стратегію безпеки, яка забезпечуватиме захист суспільства від різноманітних загроз, без глибокої наукової розробки фундаментальних проблем організації і розвитку людського суспільства, вивчення природи його інтересів і протиріч, механізмів їх розв'язання практично неможливо.

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Биховець Л.М., студ.4 курсу ЕіМ. спец. «Облік і аудит».
Науковий керівник: доц. Гаркуша С.А.

У сучасних умовах розвитку національної економіки та реформування бухгалтерського обліку першочерговим завданням постає забезпечення ефективності та результативності діяльност ісуб'єктів господарювання. У першу чергу, це забезпечується створенням раціональноорганізованої системи обліку та контролю підприємства, спрямованої на досягнення найбільшого ефекту в управлінні фінансово-господарською діяльністю. Заробітна плата – це точка перетину інтересів багатьох: підприємства, працівника, податкової, фондів. Зокрема, винагорода за працю, з одного боку, є основним стимулом працівників, які здійснюють процес виробництва та виробляють матеріальні блага, а, з іншого, є витратами роботодавця і як складова собівартості безпосередньо впливають на результати фінансово-господарської діяльності підприємства. Крім того, відрахування з нарахованої суми заробітної плати є одним з джерел поповнення коштів бюджету та цільових фондів. Узв'язку з цим важко переоцінити роботу, пов'язану з обліком витрат на оплату праці, що є одним із найважливіших ділянок роботи облікового апарату підприємства, який потребує точних й оперативних даних. Але в той же час це одна з найскладніших ділянок обліку, яка характеризується високою трудомісткістю, протиріччями та чисельними змінами в законодавстві, тому найбільшою мірою потребує ефективної та раціональної організації обліку і контролю, що підтверджує своєчасність й актуальність проведеного дослідження.

Метою дослідження є вивчення сутності організації обліку оплати праці і розробка її загальної схеми для поліпшення діяльності як працівників облікового апарату, так і представників контролюючих структур. Облік праці та її оплати – це одна з підсистем у загальній інформаційній системі обліку і контролю. Його головні завдання – забезпечення контролю (самоконтролю) за дотриманням кількісного складу працівників, використанням робочого часу й додержанням трудової дисципліни; визначення відпрацьованого часу та виробленої продукції, контроль за виконанням норм виробітку, обчислення заробітної плати кожному працівникові, розподіл нарахованої заробітної плати за напрямами витрат; ведення розрахунків з працівниками підприємства стосовно заробітної плати, з бюджетом і органами соціального страхування, забезпечення контролю (самоконтролю) за витратами фонду оплати праці, складання звітності тощо. Отже, організація обліку праці та її оплати – це система заходів щодо забезпечення якісного, достовірного та своєчасного обліку праці і нарахування заробітної плати, що сприяє підвищенню продуктивності праці, повному використанню робочого часу, зміцненню дисципліни праці, а також правильному обчисленню чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Формування та функціонування означеної системи можливе за умови дотримання вимог нормативних документів усіх рівнів: від загальнодержавних до внутрішніх положень підприємства.

Регулювання оплати праці на рівні підприємства передбачає розроблення, затвердження й застосування внутрішніх (локальних) нормативних документів, зокрема положень: про оплату праці, про преміювання, зокрема, за виконання виробничих завдань і функцій, винагорода за підсумками роботи за рік тощо. Розрахунки з оплати праці з робітниками проводяться в типових розрахунково-платіжних відомостях, за якими, з одного боку, здійснюються розрахунки з робітниками та службовцями, а з іншого – виступають формою аналітичного обліку до субрахунку 661. Крім того, дані форми застосовуються при складанні форми 1-ДФ та персоніфікації за кожним працівником підприємства.Документом зведеного обліку утримань із заробітної плати та нарахувань на фонд оплатипраці, що підлягають перерахуванню до відповідних цільових фондів, є внутрішній документ – зведений звіт для відрахувань у фонди, дані якого використовуються при складанні податкової звітності перед відповідними фондами.На основі даних форми П-7 заповнюється реєстр синтетичного обліку – Журнал-ордер 5, 5А, з якого дані переносяться до оборотно-сальдової відомості та до Головної книги.Наприкінці складається фінансова звітність, де також знаходить відображення інформація щодо нарахованих сум з оплати праці та заборгованості перед працівниками з її оплати. Також виплата заробітної плати може здійснюватися за платіжною відомістю (уразі виплати грошей через касу). Дана операція супроводжується складанням видаткового касового ордеру касиром. Крім того, у разі неспроможності з будь-яких причин отримати працівником у день виплати заробітної плати, вона депонується.

Для підвищення дієздатності механізму матеріального стимулювання праці необхідно удосконалити систему формування фонду засобів на оплату праці. Вирішити це питання можна, створивши на сільськогосподарських підприємствах механізм формування і поділу засобів на оплату праці, що буде збільшувати внесок кожного працівника підрозділу в кінцеві результати діяльності підприємства.

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ КАПІТАЛЬНИХ ІНВЕСТИЦІЙ

Курашвілі Д.І., студ. 4 курсу , спеціальності «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Кадацька А.М.

Більшість матеріальних і нематеріальних необоротних активів надходять на підприємство внаслідок здійснення капітальних інвестицій.

Капітальні інвестиції - це сукупність витрат на придбання або створення матеріальних і нематеріальних необоротних активів.

Первинний облік обсягів і витрат капітальних інвестицій організовують залежно від виду капіталовкладень, способу виконання будівельно-монтажних робіт, а також каналів і способів придбання машин, обладнання та устаткування. Капітальні роботи можуть виконуватися або підрядним способом (тобто спеціалізованими будівельно-монтажними організаціями на договірних засадах), або господарським способом (тобто самим підприємством).

Синтетичний облік затрат на капітальні інвестиції (незалежно від способу виконання робіт) ведеться на рахунку 15 «Капітальні інвестиції» за субрахунками:

- 151 «Капітальне будівництво»;
- 152 «Придбання (виготовлення) основних засобів»;
- 153 «Придбання (виготовлення) інших необоротних матеріальних активів»;
- 154 «Придбання (створення) нематеріальних активів»;
- 155 «Формування основного стада».

Аналітичний облік капітальних інвестицій ведеться відповідно за видами основних засобів, інших необоротних матеріальних активів, нематеріальних активів, а також за окремими об'єктами капітальних вкладень. По дебету рахунка 15 «Капітальні інвестиції» і його субрахунків відображають затрати (на придбання та створення матеріальних і нематеріальних необоротних активів), по кредиту — списання зазначених затрат на закінчені та здані в експлуатацію об'єкти.

Сучасна економіка дозволяє здійснювати проекти капітальних інвестицій суб'єктам господарювання за рахунок власних і залучених фінансових ресурсів. Серед форм реалізації капітальних інвестицій на рівні підприємства є вкладення в об'єкти, що здійснюються шляхом будівництва, придбання і введення в дію нових основних засобів, розширення, реконструкції і технічного переозброєння підприємств і їхніх структурних одиниць, а також інші форми капітальних вкладень.

При заповненні Звіту про капітальні інвестиції (форма 2-інвестиції), а саме рядка 118 першого розділу даного звіту, інформація з субрахунку 155 переноситься (відображається) за статтею „Витрати на формування основного стада. Зрозуміло, що раніше це було цілком логічним й вірним. Але зараз виникає необхідність внесення змін до Інструкції щодо складання форм державних статистичних спостережень № 2-інвестиції „Звіт про капітальні інвестиції" та № 1-інвестиції „Звіт про інвестиції в основний капітал (капітальні вкладення)", де термін „витрати на формування основного стада" потрібно замінити терміном „витрати на придбання (вирощування) довгострокових біологічних активів. Аналогічні зміни пропонується зробити у розділі ІІІ „Капітальні інвестиції " Приміток до річної фінансової звітності за рядком 320.

У Примітках до річної фінансової звітності розділ ІІІ „Капітальні інвестиції передбачає розкриття в ньому інформації про рух інших капітальних інвестицій (рядок 330) за звітний період, хоча на рахунку 15 „Капітальні інвестиції " немає окремого субрахунку для їх обліку. Із змісту Інструкції № 291 є незрозумілим, на який субрахунок рахунка 15 відносити інші капітальні роботи і витрати (витрати на проектно-пошукові роботи, утримання відділу капітального будівництва тощо), які виступають окремим напрямком технологічної структури капітальних інвестицій у звітності. Таким чином, такі витрати було б доцільно обліковувати на окремому субрахунку 156 'Інші капітальні інвестиції'

Балансова вартість капітальних інвестицій дорівнює по сумі фактично здійснених витрат, пов'язаних із придбанням (виготовленням) чи будівництвом об'єкта основних засобів. При цьому витрати на оплату відсотків по кредитах, отриманим для придбання чи будівництва основних засобів, капіталізації не підлягають і списуються як витрати періоду, протягом якого вони оплачуються. Це в деякій мірі впливає на достовірність показників отриманих при оцінці та аналізі інвестицій.

Таким чином, можна зробити висновки, що необхідно розробити єдиний понятійний апарат стосовно капітальних інвестицій , що застосовувався б як в бухгалтерському, так і в податковому обліку. Подальшій розробці підлягають питання стосовно поняття „ремонт" та „поліпшення" основних засобів, а також терміна „реінвестиція". Виникає потреба вдосконалення підходів до методики обліку капітальних інвестицій, порядку їх відображення в звітності. Поступова гармонізація податкового та бухгалтерського обліку здійснюється на основі заходів по забезпеченню прийняття Податкового кодексу та доповненні вже існуючих П(С)БО, не виключаючи можливість розробки нових Положень бухгалтерського обліку.

ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ ЗНОСУ (АМОРТИЗАЦІЇ) ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ

Левадна А.Ю., студ. 4 курсу ЕіМ, спеціальності «Облік і аудит»
Науковий керівник: доц. Кадацька А.М.

Усі матеріальні активи довгострокового використання, крім землі, мають обмежений строк експлуатації. Внаслідок обмеженості строку служби вартість цих активів повинна розподілятися на витрати протягом усіх років їх експлуатації. Двома головними причинами обмеженості строку служби активів є фізичний та моральний знос.

Під фізичним зносом розуміють поступову втрату основними засобами своєї первісної споживної вартості, що відбувається не лише у процесі їх функціонування, але й при їх бездійності (зруйнування від зовнішніх впливів, атмосферного впливу, корозії).

Моральний знос - це зменшення вартості машин та обладнання під впливом скорочення суспільно необхідних витрат на їх відбудову (моральний знос першої форми); зменшення їх вартості у результаті введення нових, більш прогресивних економічно ефективних машин та обладнання (моральний знос другої форми).

Основні засоби - це вартісна форма існування засобів праці, які тривалий час, не змінюючи при цьому своєї натуральної форми, багаторазово беруть участь у процесі виробництва, поступово спрацьовуються і частинами (як амортизаційні відрахування) переносять свою вартість на вартість виготовленої продукції. Основні засоби - це довгострокові активи, якими підприємство володіє тривалий час із метою продовження та здійснення своєї діяльності, а не для перепродажу.

Основні засоби у формі засобів виробництва функціонують як чинники процесу праці доти, доки зберігають свою споживчу форму, в якій вони вступають у процес виробництва. Засоби праці утримує тривалий час у сфері виробництва їхня функція - за допомогою засобів праці протягом певного періоду виготовляється продукція. Інвестування капіталу в засоби праці тривалий час забезпечує отримання доходу.

Амортизація є систематичним розподілом первинної чи переоціненої вартості необоротних активів за мінусом їх ліквідаційної вартості протягом строку корисного їх використання.

Знос є сумою, що нагромаджується з початку корисного використання необоротних активів.

Знос і амортизація – взаємообумовлені категорії обліку. Якщо знос показує, наскільки змінилась вартість основних засобів у результаті їх участі у виробничому процесі, то амортизація – яка вартість включена у витрати за певний звітний період. Сума зносу завжди визначається в сумі амортизаційних відрахувань. Для визначення останньої використовуються різні методи розрахунків.

Розмір амортизаційних відрахувань визначається в процентах до інвентарної (балансової) вартості окремих видів основних засобів і називається нормою амортизаційних відрахувань.

Амортизаційні відрахування – це вартісне вираження зносу основних, засобів, яке включається в собівартість продукції, виконаних робіт і послуг.

Сума амортизації за місяць визначається методом множення початкової вартості об'єкта на місячну норму амортизації. Амортизаційні відрахування включаються у собівартість продукції.

Підприємства нараховують амортизацію на виробничі, невиробничі та безкоштовно отримані основні засоби. Нарахування амортизації здійснюється щомісячно за кожним об'єктом окремо.

Методи нарахувань амортизації вибираються самостійно. При цьому до кожної з груп основних засобів застосовуються свої методи, які протягом експлуатації можна змінювати, але тільки при зміні облікової політики з початку наступного року.

Амортизація нараховується з місяця, що настає після місяця введення об'єкта в експлуатацію, і припиняється у місяці наступному після виведення об'єкта з експлуатації. При поліпшенні якостей об'єкта (розширення, реконструкція, добудова, модернізація та консервація) нарахування амортизації призупиняється на строк виконання необхідних робіт.

Підприємство може застосовувати методи і норми нарахування амортизації, які передбачені податковим законодавством, але це недоцільно через спотворення реальної картини зносу, що відображається у балансі. Необхідно нагадати, що відповідно до ЗУ "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні' метою обліку є надання користувачам достовірної та неупередженої інформації про фінансовий стан, результати діяльності й рух грошових коштів (стаття 3), а податковий облік суттєво викривляє бухгалтерські дані, що може нашкодити користувачам інформації.

Нарахування амортизації здійснюється протягом строку корисного використання (експлуатації) об’єкта, який встановлюється підприємством при визнанні цього об’єкта активом (при зарахуванні на баланс), і призупиняється на період його реконструкції, модернізації, добудови, дообладнання та консервації.

Отже, усі основні засоби, крім землі, підтверджені фізичному та моральному зносу, тобто під впливом фізичних сил, технічних та економічних факторів вони поступово втрачають свої якості.

Поступове перенесення вартості діючих основних фондів на готовий продукт та накопичення грошового фонду для заміни зношених об’єктів називається амортизацією.

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ЄДИНОГО СОЦІАЛЬНОГО ВНЕСКУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сторожук О.В., студ. 4 курсу, ФЕіМ, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Назаренко О.В.

Перехід до ринкової економіки призвів до змін в усіх сферах економічної діяльності, у тому числі в системі оплати праці та соціальному страхуванні працівників підприємств. Виникають нові відносини між державою, підприємством і працівниками з приводу організації праці, розрахунків з фондами соціального страхування.

Удосконалення соціального забезпечення в галузі справляння зборів до фондів соціального страхування було здійснено шляхом введення з 1 січня 2011 року єдиного соціального внеску, що повинно було сприяти уніфікації нарахування та справляння внесків до фондів соціального страхування. Однак, сталося навпаки, для відображення нарахувань та утримань єдиного соціального внеску підприємствам необхідно вводити три-чотири аналітичні рахунки, що аж ніяк не спростило процедуру його нарахування та обліку. Також виникають проблеми із відшкодування сум у випадку тимчасової втрати працездатності. Саме тому, питання щодо організації бухгалтерського обліку розрахунків зі страхування на сьогодні є актуальними та потребують вирішення.

Метою дослідження є визначення поняття, умов та порядку нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Висвітлення необхідності та доцільності впровадження окремого субрахунку для обліку єдиного соціального внеску в Плані рахунків.

Облік нарахування та сплати єдиного соціального внеску до Міністерства фінансів слугує безпосередньою підставою для майбутньої виплати у момент настання страхового випадку. Саме тому, важливою є правильна організація обліку розрахунків за єдиним внеском на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Нарахування єдиного соціального внеску регламентується вимогами Закону України від 08.07.2010 р. № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та іншою законодавчо-нормативною базою.

Облік розрахунків за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням ведеться на рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням», до якого Планом рахунків бухгалтерського обліку передбачено субрахунок 651 «За розрахунками із загальнодержавного соціального страхування», який використовують для обліку єдиного внеску.

В Законі України передбачені різні ставки ЄСВ для різних категорій юридичних та фізичних осіб. З 1 січня 2011 року, замість платежів до чотирьох соцфондів, запроваджено єдиний соціальний. внесок.

Облік нарахування та сплати єдиного соціального внеску до Пенсійного фонду слугує безпосередньою підставою для майбутньої виплати у момент настання страхового випадку. Саме тому, важливою є правильна організація обліку розрахунків за страхуванням.

Основними завданнями організації обліку розрахунків за страхуванням є:

– правильний розрахунок нарахувань та утримань до фондів соціального страхування;

– відображення розрахунків зі страхування на рахунках бухгалтерського обліку;

– звірка даних аналітичного та синтетичного обліку;

– документальне забезпечення нарахування та перерахування внесків зі страхування.

Розрахунки за страхуванням відносяться до поточних зобов'язань за розрахунками. Відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»: єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування – консолідований страховий внесок, збір якого здійснюється до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в обов'язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення захисту у випадках, передбачених законодавством, прав застрахованих осіб та членів їхніх сімей на отримання страхових виплат (послуг) за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Організація обліку розрахунків зі страхування на підприємствах та організаціях передбачає правильний розрахунок нарахувань та утримань до фондів соціального страхування, відображення розрахунків зі страхування на рахунках бухгалтерського обліку, документальне забезпечення нарахування та перерахування внесків зі страхування.

Підприємства здійснюють нарахування та утримання єдиного соціального внеску до Пенсійного фонду відповідно до чинного законодавства. Однак, його запровадження замість чотирьох не спростило роботи працівникам бухгалтерії, адже нарахування і утримання здійснюється, як мінімум, за двома видами відсотків, а платіжні доручення необхідно виписувати окремо на кожен вид нарахувань або утримань.

Для розрахунків за соціальним страхуванням призначений рахунок 65 "Розрахунки за страхуванням". Облік розрахунків за єдиним внеском на загальнообов'язкове державне соціальне страхування ведеться на 651 субрахунку, до якого підприємствам необхідно відкривати рахунки третього порядку для розмежування різних видів платежів.

ФОРМУВАННЯ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ

Танченко А.О., студ. 4 курсу ФЕіМ, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Полятикіна Л.І.

Власний капітал - є гарантією фінансової незалежності підприємства і базою для формування тієї частини активів, яку без будь-яких умов та обмежень можна визнати власністю підприємства.У ході підприємницької діяльності власний капітал або збільшується, або зменшується.Важливо зберегти власнийкапіталщоб примножити прибутки, залучити кошти інвесторів, вийти на ринок позикового капіталу. Для досягнення такого успіху, варто правильно обрати джерело формування, напрям розподілу і використання власного капіталу підприємства.

Загальні проблеми власного капіталу в умовах ринкової економіки досліджувалися багатьма економістами України, також закордонними вченими. Серед яких можна виділити: Бутинця Ф., Крейніної М., Крупки Я., Литвина Б., Мниха Є., Пителя С., Усача Б., Шкарабана С.Питання оптимізації структури капіталупідприємства висвітлені в працях Бейкера Дж., Майерса С., Міллера М. та ін.

Класифікувати капітал можна за ознаками, які дозволяють більш раціонально управляти ефективністю його формування і використання : а джерелами формування;, за формою надходження у процесі кругообігу; за характером використання у господарчому процесі; в залежності від джерел походження коштів; за метою використання;по формам інвестування;за випуском та сплатою;за формою власності.

Власний капітал має такі основні позитивні особливості:

- простота залучення, оскільки рішення, пов'язані зі збільшенням власного капіталу (особливо за рахунок внутрішніх джерел його формування), приймають власники і менеджери підприємства без необхідності отримання згоди інших господарюючих суб'єктів;
- вища здатність отримання прибутку в усіх сферах діяльності, оскільки при його використанні не потрібна сплата позикового відсотка в усіх його формах;
- забезпечення фінансової стійкості розвитку підприємства, його платоспроможності у довгостроковому періоді, а відповідно, і зниження ризику банкрутства.

Разом із тим, йому властиві недоліки:

- обмеженість обсягу залучення, а, отже, і можливостей істотного розширення діяльності підприємства в періоди сприятливої кон'юнктури ринку;
- висока вартість порівняно з альтернативними позиковими джерелами формування капіталу.

Таким чином, підприємство, що використовує тільки власний капітал, має найвищу фінансову стійкість, але обмежує темпи свого розвитку.

Позиковий капітал товариства характеризує залучені кошти для фінансування розвитку підприємства на поворотній основі кошти чи інші майнові цінності.

З позиції ефективності використання фінансових ресурсів підприємству раціонально вкладати в оборотні кошти мінімум власних фінансових ресурсів у розмірах, достатніх для створення лише мінімальних запасів товарно-матеріальних цінностей і витрат виробництва; а всі інші потреби в оборотних коштах доцільно задовольняти за рахунок позикових ресурсів.

Позиковий капітал характеризують такі позитивні особливості:

- досить широкі можливості залучення;
- забезпечення зростання фінансового потенціалу підприємства при необхідності істотного розширення його активів і зростання обсягу господарської діяльності;
- нижча вартість порівняно з власним капіталом за рахунок забезпечення ефекту "податкового щита" (вилучення витрат з його обслуговування з бази оподаткування при сплаті податку на прибуток).

У той же час використання позикового капіталу має недоліки:

- активи, сформовані за рахунок позикового капіталу, дають меншу (при інших рівних умовах) норму прибутку, яка знижується на суму позикового відсотка, що виплачується;
- висока залежність вартості позикового капіталу від коливань кон'юнктури фінансового ринку.

Таким чином, підприємство, що використовує позиковий капітал, має більш високий фінансовий потенціал свого розвитку) і можливості приросту фінансової рентабельності діяльності, однак більшою мірою генерує фінансовий ризик і загрозу банкрутства (які зростають за збільшення питомої ваги позикових коштів у загальній сумі капіталу, що використовується).

Структура капіталу - співвідношення власних і позикових коштів, що використовує підприємство в процесі своєї господарської діяльності. Управління структурою капіталу на підприємстві зводиться до двох основних напрямів:1) встановлення оптимальних для цього підприємства пропорцій використання власного і позикового капіталу;2) забезпечення залучення на підприємство необхідних видів і обсягів капіталу для досягнення розрахункових показників його структури.

Отже, формування власного капіталу має свою специфіку, в тому числі свої плюси та мінуси. Слідвраховувати всі нюанси при заснуванні підприємства, а також длязабезпечення ефективної господарської діяльності даного підприємства умайбутньому.

МЕТОДИКА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ

Кривопишина Г.М., студ. 6 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Орєхова А.І.

Аудит розрахунків з працівниками, як елемент виявлення резервів підвищення ефективності і прибутковості підприємства, є одним із найбільш діючих факторів економічної політики підприємства, що особливо проглядається в умовах трансформації економіки.

Аудит розрахунків з працівниками – досить трудомістке та відповідальне завдання з надання впевненості, оскільки поєднує в собі елементи фінансового аудиту та аудиту на відповідність, що пов'язано з необхідністю дотримання трудового та податкового законодавства при формуванні фінансової інформації про розрахунки з оплати праці та інші виплати працівникам.

Метою аудиту розрахунків з працівниками є встановлення дотримання підприємством чинного законодавства з оплати праці та правильності відображення господарських операцій в обліку; отримання достатніх доказів упевненості в ефективності їх використання, достовірності відображення та розкриття інформації відповідно до діючих принципів та тверджень (якісних аспектів) подання фінансової звітності та оцінки здатності підприємства забезпечувати відтворювальну, стимулюючу, регулюючу та соціальну функції заробітної плати для забезпечення подальшої безперервної діяльності підприємства.

Джерелами аудиторської перевірки обліку розрахунків з працівниками можуть бути:

- загально-організаційні документи: колективний договір; положення про оплату праці, про відпустки, преміювання; правила внутрішнього розпорядку; посадові інструкції; штатні розписи.

- кадрові документи: накази по кадрах (на прийом, звільнення, переведення, відпустки, преміювання тощо); особові справи працівників (особові картки, заяви, трудові договори та інші обов'язкові документи); трудові договори, акти виконаних робіт; договори цивільно-правового характеру (підряду, надання послуг тощо).

- бухгалтерські документи: табелі обліку робочого часу; розрахункові відомості по заробітній платі; платіжні відомості по заробітній платі; касові документи (прибуткові та видаткові касові ордери); особові рахунки; журнали-ордери, картки-рахунки, оборотно-сальдові відомості по рахунках обліку заробітної плати; акти виконаних робіт за договорами ЦПХ; інші документи.

Під час аудиту використовують такі процедури, як перерахунок, перегляд, оцінка, порівняння, зіставлення, логічний аналіз тощо. Під час перевірки первинних документів застосовують такі способи: суцільний, вибірковий і комбінований.

Виконання аудиторських процедур має здійснюватись послідовно. Аудит розрахунків з працівниками можна розділити на такі етапи:

- етап І — виявлення наявності і встановлення відповідності чинному законодавству локальних нормативних документів (правил внутрішнього трудового розпорядку, положень про оплату праці, преміювання, норми й розцінки, трудові угоди, контракти, угоди про оренду та внутрішньогосподарський розрахунок);

- етап 2 - перевірка обґрунтованості виробничої програми, визначення фонду оплати праці на прогнозований обсяг робіт, тарифних ставок, розцінок посадових окладів та оплати за контрактом;

- етап 3 - перевірка правильності розрахунків з оплати праці у грошовій і натуральній формах, остаточних розрахунків за продукцію у кінці року;

- етап 4 - перевірка дотримання встановленого порядку оподаткування та здійснення утримань із заробітної плати;

- етап 5 — дослідження стану синтетичного і аналітичного обліку оплати праці, перевірка достовірності звітності підприємства;

- етап б - оцінка стану обліку, звітності щодо розрахунків з працівниками, внутрішньогосподарського контролю використання робочого часу й фонду оплати праці.

На заключному етапі аудиторською групою також проводиться формування пакету робочих документів щодо проведеної перевірки, а також складання звіту аудитора і надання його разом з робочою документацією керівнику групи. Виявлені зауваження, запитання, які з погляду аудитора підлягають подальшому аналізу та обробці, формуються у вигляді робочого документу за встановленою формою. У звітних документах наводяться висновки та рекомендації щодо виявлених порушень та зауважень з обов'язковим зазначенням посилання на відповідний нормативний документ.

Таким чином, аудит розрахунків з працівниками займає вагому частину аудиторської перевірки, ця ділянка обліку є досить специфічною та вимагає від аудиторів особливої уваги і зосередженості. Під час даної перевірки аудитору, з одного боку, важливо переконатись у дотриманні підприємством норм чинного законодавства щодо розрахунків з працівниками, відсутності порушень умов оплати праці, а з іншого – перевірити правильність сум нарахованої та виплаченої заробітної плати, інших виплат; правильність здійснених нарахувань на фонд оплати праці та відрахувань податків і зборів із заробітної плати, а також відповідність відображення операцій в бухгалтерському обліку і достовірність їх висвітлення у фінансовій звітності підприємства.

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТРАНСФОРМАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ

Шамрай О.В., студ. 6 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Орєхова А.І.

Державний фінансовий контроль призначений для реалізації фінансової політики держави, створення умов для фінансової стабілізації. Це, насамперед, розробка, затвердження і виконання бюджетів усіх рівнів і позабюджетних фондів, а також контроль за фінансовою діяльністю державних підприємств і установ, держбанків і фінансових корпорацій. Фінансовий контроль з боку держави недержавної сфери економіки обмежується лише сферою виконання грошових зобов'язань перед державою, включаючи податки та інші обов'язкові платежі, дотримання законності і доцільності при витраті виділених їм бюджетних субсидій і кредитів, а також дотримання встановлених урядом правил організації грошових розрахунків, ведення обліку та звітності.

Тільки належне застосування новітніх форм державного фінансового контролю, до яких відноситься державний фінансовий аудит, в управлінні фінансовими ресурсами надасть можливість створити необхідні передумови для здійснення в державі ефективної економічної політики.

Як зазначає проф. Бардаш С.В., головною причиною впровадження державного фінансового аудиту став той факт, що добре зарекомендувавши себе така форма контролю як ревізія почала не задовольняти запитам оперативного контролю, а отже й управління. Однією з причин впровадження державного фінансового аудиту у практику діяльності державних органів фінансового контролю є існування окремих недоліків практики ревізії. До основних недоліків ревізії слід віднести: акцентування уваги на виявлення порушень та винних у їх вчиненні, досліджені наслідків господарських порушень замість концентрації зусиль на визначенні причин системних недоліків; малоймовірність відшкодування та поновлення втрачених ресурсів; відсутність оцінки ефективності побудови та якості функціонування системи внутрішнього контролю.

Разом з тим доведення обґрунтованості впровадження нової форми контролю та поширення його на велику сукупність об'єктів контролю, є складним, проте вкрай потрібним. Його результати можуть окреслити перспективи розвитку системи державного фінансового контролю в Україні. Дослідження організаційних, методологічних та практичних аспектів державного фінансового контролю у формах інспектування (ревізії) та державного фінансового аудиту дозволили дійти до висновків про наступне:

- на відміну від ревізії, яка надає правову оцінку реалізації прийнятих управлінських рішень, впровадження на засадах системного підходу державного фінансового аудиту робить контроль вкрай важливим для ефективного проведення оперативного управління процесами та в певній мірі запобігає прийняттю неправомірних та неефективних управлінських рішень. Це також дозволяє змінити акценти у функціях контролю – посилити превентивну (попереджуючу, запобіжну) функцію та зменшити тиск фіскальної функції. За такого підходу змінюється роль та значення контролю в системі управління. Контроль стає індикатором ефективності управління ресурсами, а не тільки механізмом виявлення порушень матеріального характеру, наслідки яких у переважній більшості мають невідворотну силу.

- проведення ревізії має здійснюватися на основі ситуаційного підходу у випадках доручень Президента України, Верховної Ради України, Кабінету міністрів України, а також за зверненням правоохоронних органів. Ревізія як форма наступного контролю буде виконувати своє основне призначення – на основі вже проведених господарських операцій забезпечувати виявлення недоліків і зловживань у використанні державного майна та фінансових ресурсів, встановлювати винних у порушенні норм законодавства посадових осіб. Такий підхід до розуміння ролі ревізії надає останній статус позапланового виїзного контрольного заходу.

Також, з метою усунення недоліків у функціонуванні існуючої системи державного фінансового контролю необхідно визначити пріоритети та окреслити її сучасну модель. Основними завданнями реформування системи державного фінансового контролю України є:

- визначення, з урахуванням сучасних умов розвитку України та положень Європейського Союзу, засад організації державного фінансового контролю, заснованої на відповідальності керівника;
- створення єдиного правового поля для розвитку системи державного фінансового контролю як складової частини державного управління;
- формування інститутів, що забезпечують розвиток національної системи державного фінансового контролю;
- визначення з урахуванням європейського досвіду методології здійснення внутрішнього контролю і внутрішнього аудиту;
- вдосконалення кадрового забезпечення служб внутрішнього аудиту, розробки навчальних програм внутрішнього аудиту та програм сертифікації аудиторів з використанням міжнародного досвіду.

Подальший розвиток фінансового контролю і його ефективність багато в чому залежать від створення нової концептуальної і законодавчої бази, що забезпечує його проведення на якісно новому рівні, притаманному європейській державі.

ОСОБЛИВОСТІ АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ПОСТАЧАЛЬНИКАМИ ТА ПІДРЯДНИКАМИ

Стовбир Г.О., студ, 6 курсу ІЗО, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Орєхова А.І.

Україна на сучасному етапі характеризується становлення ринкової економіки та її інтеграції у систему міжнародних економічних відносин. До розвитку економіки залучаються зовнішні та внутрішні інвестиції, кредити. Тому, для нормального функціонування всіх секторів економіки потрібно, щоб підприємці, приймаючи відповідні управлінські рішення, мали достовірну інформацію про фінансовий стан підприємства, а також про окремі ділянки обліку (наприклад, облік розрахунків з постачальниками та підрядниками), про законність і повноту відображення господарських операцій, тобто з'являється необхідність у проведенні аудиторської перевірки.

Метою аудиту розрахунків з постачальниками і підрядниками відповідно до МСА 200 «Загальні цілі незалежного аудитора та проведення аудиту відповідно до Міжнародних стандартів аудиту», є висловлення аудитором незалежної професійної думки щодо правильності ведення розрахунків з постачальниками та підрядниками за отримані товарно-матеріальні цінності, виконані роботи та надані послуги.

Основними завданнями аудиту розрахунків з постачальниками та підрядниками є: перевірка наявності та правильності оформлення первинної документації; законність виникнення і своєчасність погашення кредиторської заборгованості; правильність відображення в обліку зобов'язань; дотримання фінансово-розрахункової дисципліни та її вплив на платоспроможність підприємства; перевірка правильності відображення інформації у регістрах бухгалтерського обліку та фінансової звітності.

Для забезпечення якості проведення аудиту розрахунків з постачальниками і підрядниками аудитор має чітко визначити аудиторські процедури та методи.

Вибір методу або процедури – це результат емпіричного професійного судження безпосередньо аудитора, який опирається на мету та обставини власне замовлення на аудиторську послугу, з одного боку, і на особистий досвід і кваліфікацію – з іншого. Процедури складаються з певної послідовності застосовуваних методів. Однак це не означає, що будь-який метод контролю «закріплений» за конкретною аудиторською процедурою. Залежно від обставин замовлення до складу аудиторської процедури можуть входити різні методи. Саме в підборі оптимальної й відповідної кількості та виду того чи іншого методичного прийому залежить якість аудиторської послуги.

Джерелами інформації при проведенні аудиту розрахунків з постачальниками і підрядниками є: наказ про облікову політику підприємства, договори купівлі-продажу, регістри синтетичного обліку і звітність, регістри синтетичного і аналітичного обліку розрахунків, первинні документи з обліку розрахунків.

Аудит розрахунків з постачальниками та підрядниками доцільно здійснювати у такій послідовності. Спочатку з'ясовують стан бухгалтерського обліку, фінансової звітності та внутрішнього контролю. Це дає змогу визначити напрями подальшої перевірки та ті ділянки обліку, яким потрібно приділити більше уваги у зв'язку з виявленими порушеннями. Оцінивши стан внутрішнього контролю, аудитор робить висновок щодо ступеня довіри його даним і можливості їх використання для цілей аудиту. Після цього встановлює відповідність даних аналітичного та синтетичного обліку, відповідності первинного обліку даним балансу.

Незалежно від отриманих результатів аудитор проводить вибіркову перевірку найбільших сум кредиторської заборгованості, досліджує договори купівлі-продажу та первинні документи.

Після цього здійснює інвентаризацію розрахунків з метою подальшої звірки її даних з фактичними даними, відображеними у Головній книзі, балансі підприємства, аналітичними даними розрахункових рахунків (звіряє залишки на початок звітного періоду, відображені в регістрах бухгалтерського обліку, із залишками за попередній звітний період). На власний розсуд, аудитор може довіритися даним інвентаризації, проведеної працівниками підприємства, або має право вимагати її проведення. Все це здійснюється з метою уточнення реальності даного виду кредиторської заборгованості.

Важливим аспектом аудиту є перевірка правильності відображення зобов'язань в обліку. Для цього необхідно встановити правильність кореспонденції рахунків за здійсненими операціями; перевірити облікові регістри, призначені для обліку розрахунків з постачальниками і підрядниками, та первинні документи, що були основою для їх складання. Так, аудитор має встановити достовірність рахунків-фактур постачальників і повноту оприбуткування матеріальних запасів шляхом звірки рахунків з доданими до них прибутковими документами, даними складського та бухгалтерського обліку. Ефективним також є застосування зустрічних перевірок.

Отже, процес постачання цінностей на підприємство є невід'ємною складовою його господарської діяльності. Дана подія призводить до виникнення поточних зобов'язань на підприємстві, за якими воно має здійснювати постійний та ретельний контроль та удосконалювати у зв'язку з цим процес облікового відображення такої заборгованості.

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Лойко С.К., учень 11-Акл. КЗСОР «Сумська обласна гімназія-інтернат для талановитих та творчо обдарованих дітей»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Махнуша С. М.

Сучасний етап розвитку економіки характеризується як такий, в якому знання, інформація, інтелектуальні активи є ключовим фактором забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку і фактором виробництва сучасного типу. Оскільки ринкова економіка ставить умови необхідності виживання підприємства у жорсткій конкуренції, то актуальним є з'ясування основних способів одержання ним конкурентних переваг у контексті управління інтелектуальним капіталом підприємства економіки постіндустріального типу.

Пригадаємо сутність та основні складові інтелектуального капіталу підприємства.

Під інтелектуальним капіталом підприємства розуміють сукупність нематеріальних (неоречевлених) активів (у тому числі інтелектуальних), які створюють та приносять додаткову вартість підприємству. Основними складовими інтелектуального капіталу підприємства є: кадровий капітал (сукупність знань, навичок, досвіду, професіоналізму робітників), структурний капітал (патенти, ліцензії, права на знаки для товарів та послуг, торговельні марки, промислові зразки, корисні моделі тощо), а також клієнтський капітал (сукупність напрацьованих з роками зв'язків з клієнтською базою) та так званий інтерфейсний капітал (як сукупність зв'язків із елементами інфраструктури ринку даного підприємства та сукупність певних його натуральних переваг, зокрема переваг природно-кліматичного характеру, гудвіл, ділова репутація). Усі ці складові становлять собою фактори забезпечення конкурентоспроможності підприємства з нематеріальної точки зору. Актуальним є з'ясування основних проблем та способів управління цими складовими для досягнення мети підвищення конкурентоспроможності підприємства на ринку.

Зазначеній проблемі приділено неабияку увагу у працях вітчизняних та зарубіжних науковців. Серед них можна назвати таких як О.Б. Бутнік-Сіверський, В.С. Дроб'язко, В. Л. Іноземцев, О.А. Підопригора, П.М. Цибульов, Дж. Гелбрейт, Л. Едвінсон, М. Мелоун, К.-Е. Свейбі, Т. Стюарт та ін.
Потребують подальшого розвитку питання особливостей управління інтелектуальним капіталом підприємства економіки постіндустріального типу у контексті національної економіки.

Основне коло питань управління включає в себе такі як: проблеми вартісної оцінки, проблеми комерціалізації, проблеми управління об'єктами інтелектуальної власності на різних етапах життєвого циклу.

Стосовно проблем вартісної оцінки: існують три основні підходи до її здійснення. Це витратний підхід, порівняльний (ринковий) підхід та дохідний підхід.

Витратний підхід передбачає розрахунок витрат, які були понесені на розробку та створення об'єкту. Порівняльний (ринковий) підхід передбачає встановлення ціни на рівні цін на аналоги на ринку даного об'єкта. Дохідний підхід передбачає оцінку об'єкта з точки зору доходів, які передбачаються до одержання в результаті використання цього об'єкта.

Проблеми комерціалізації об'єктів інтелектуального капіталу підприємства передбачають вибір найбільш ефективних способів їх комерційного впровадження з метою одержання прибутку. Основними способами комерціалізації є: використання у власному виробництві, передача прав (продаж або передача прав використання), вкладення до статутного капіталу інших підприємств.

Використання інтелектуального капіталу (зокрема, елементів його структурного капіталу) у власному виробництві дозволятиме одержувати прибутки у цьому ж виробництві та є однією із найбільш розповсюджених та обґрунтованих форм комерціалізації прав.

Такий спосіб управління інтелектуальним капіталом підприємства як передача прав (зокрема стосовно структурної складової капіталу) дозволяє йому розширювати сферу свого впливу на ринку, одержувати додаткові прибутки.

Вкладення до статутного капіталу інших підприємств передбачає можливість брати участь в управлінні цими об'єктами, а також одержувати прибутки від такого способу комерціалізації.

Проблеми управління об'єктами інтелектуальної власності як складової інтелектуального капіталу підприємства на різних етапах життєвого циклу передбачають такі питання як особливості входження на ринок, набуття прав та правової охорони, комерціалізації прав, захисту (у разі потреби) та утилізації, а також проблеми їх ефективного маркетингу з позиції інноваційного розвитку.

Таким чином, врахування зазначених проблем в процесі управління інтелектуальним капіталом підприємства економіки постіндустріального типу дозволить підвищити його вартість та конкурентоспроможність позицій товаровиробника на ринку.

Підбиваючи підсумки, слід ще раз акцентувати увагу на тому, що все більшої важливості набувають нематеріальні (інтелектуальні) активи підприємства як фактор забезпечення конкурентних переваг та об'єкт його капіталу, спроможний приносити додаткову вартість.

СУМЩИНА: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Шалигіна А., учениця 11-Б класу КУ ССШ№1 ім.В.Стрельченка
Науковий керівник: д.е.н., проф.Борисова В.А.

Сьогодні Сумщина - потужний центр нафтогазовидобування, машинобудування, сільського господарства, освіти та науки. В перш за все, зараз - це могутній аграрний регіон, який має достатньо великі перспективи свого існування та розвитку. Загальна площа сільськогосподарських угідь регіону становить понад 1,7 млн.га, з яких понад 1,2 млн.га – рілля. Останні роки наши аграрії збирають рекордні врожаї зернових та ними забезпечують не тільки потреби нашої області, а й інших регіонів країни. Так, за результатами діяльності АПК в 2013 році наша область посіла 3-е місце за темпами виробництва, а харчова та переробна галузь визнані головними. На жаль, на селі залишається дуже багато важких моментів у їх праці: по-перше недостатньо висококваліфікованих працівників та високоякісної технікі європейського рівня, по-друге - недостатньо фінансування та підтримки держави, по-третє – неповністю розвинена інфраструктура сільської місцевості для роботи та відпочинку. Тому для цього, я вважаю, потрібно залучати молоді кадри після університетів та коледжів, особливо аграрних. Якщо вони більше будуть проходити виробничу практику у великих українських агрохолдингах та на закордоних фермах – це дасть можливість з початку своєї трудової діяльності впроваджувати отримані практичні знання в наші аграрні підприємства.

Перспективи розвитку даного сектору нашого регіону є колосальні та значущі. Для цього вже зараз сюди вкладено понад 186 млн.грн інвестицій та запроваджено понад 35 різних проектів (українських та спільно з іноземними компаніями ICC, DESPRO, IESC тощо). Взагалі по обсягу наданих інвестицій Сумщина посідає 6 місце в Україні. Тому у нас є достатньо привабливий інвестиційний клімат, але все ж таки потрібно постійно шукати нових інвесторів і створювати нові робочі масця, щоб наші батьки, родичи та всі земляки могли працювати на своїй землі та в своїй країні і отримувати за це гідну заробітну плату. Тоді й молодь буде залишатися дома, а не прагнути виїхати за кордон в пошуках «кращого» життя. Я вважаю, що в сучасних умовах «майже війни», потрібно більшої уваги приділяти цим питанням і намагатися не зупинятися, а й ти по наміченому плану досягнення в регіоні Європейських стандартів життя та праці.

Також необхідним є подальший розвиток промислової галузі області. Так, у нас є найбільший у Європі виробник газоперекачувальних агрегатів та компресорних станцій - ВАТ «СНВО ім.М.В. Фрунзе». Також потужні можливості своєї діяльності мають ВАТ «Насосенергомаш», «Укрросметал», та ПАТ «Сумихімпром». Дані підприємства надають найбільш робочих місць в області, тому їх подальший розвиток важливий не тільки для відповідних галузей, а й для населення як працівників. Понад 60% продукції хімічної та нафтодобувної промисловості йде на імпорт, що дає вагомі доходи для регіону.

За перше півріччя 2014 року підприємствами та організаціями області за рахунок усіх джерел фінансування освоєно 967,6 млн. гривень капітальних інвестицій, що на 13,9% менше, ніж за аналогічний період минулого року (у порівняних цінах). Найвагомішу частку капітальних інвестицій (98,6% загального обсягу) спрямовано в матеріальні активи, з них у машини, обладнання та інвентар, транспортні засоби – 58,6% усіх інвестицій; у будівлі та споруди – 34,6%. Головним джерелом фінансування капітальних інвестицій є власні кошти підприємств та організацій, за рахунок яких освоєно 70,1% загального обсягу інвестицій. Найбільшу частку капітальних інвестицій (42,1%) використано промисловими підприємствами. Серед підприємств промисловості вагому частку інвестицій (92,7% загального обсягу інвестицій у промисловість) здійснено підприємствами переробної промисловості.

Станом на 01.07.2014 в економіку області залучено 313,2 млн. доларів США прямих іноземних інвестицій, що на 25,9% менше обсягів інвестицій на початок 2014 року та в розрахунку на одну особу становить 275,8 долара США. У січні-червні 2014 року в економіку області іноземними інвесторами вкладено 923,5тис. доларів США прямих інвестицій.

В області визначено біоенергетичний потенціал щодо кожного виду біопалива, виходячи з економічних показників та екологічної безпеки його застосування. Сумщина має позитивний досвід виробництва та використання альтернативних джерел енергії з відходів сільськогосподарської діяльності, продукції лісопереробки тощо. З метою фінансової підтримки розвитку кооперації в Україні діє Державна цільова економічна програма розвитку сільськогосподарських кооперативів до 2015 року. Цього року в область вже надійшло 131,2 тис. грн., що спрямовуються на придбання сільськогосподарської техніки і обладнання. На сьогодні в області успішно працюють 12 кооперативів: 6 багатофункціональних кооперативів з обробітку ґрунту, обслуговування водогону, виробництва столярних виробів, 5 – молочарських та 1 - з розвитку молочного скотарства.

Таким чином, Сумщина сьогодні динамічний і перспективний регіон з високорозвиненою економікою. Сумщина залишається важливим постачальником енергетичних ресурсів і зміцнює свої позиції, як один з провідних агропромислових регіонів України.

СТИМУЛЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА НАПРЯМИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ

Пісанець П. М., уч. 11-А класу КУ Сумська ЗОШ І-ІІІ ступенів № 4, м. Суми
Науковий керівник: вчитель економіки Шапаренко І.Ж.

Важливий момент, який повинен вирішувати підприємець – це мотивація праці. Йому необхідні знання в галузі психології роботи трудових колективів. Мета підприємця – зростання продуктивності праці, підвищення якості продукції, зростання ефективності виробництва. Мета працівника як особистості з його різноманітними потребами можуть не збігатися. Тому підприємцю необхідно вирішити задачу сумісності цих двох незбіжних цілей.

Незважаючи на величезний досвід, стимулювання праці виробничого персоналу в економічній науці, все ж залишається недостатньо вивченим. Недостатньо вивчені системи стимулювання праці, критерії їхньої ефективності та вибору з огляду на більш раціональне використання робочої сили та виробничих ресурсів промислових підприємств в умовах жорсткого конкурентного середовища.

Сучасні теоретичні здобутки вчених у галузі мотивації та стимулювання персоналу підприємств базуються на світовому досвіді організації праці. Так, закономірності дії мотивації і побудови методів та механізмів її реалізації, щодо підвищення продуктивності трудової діяльності відображені в працях економістів-класиків Ф. Герцберга, Д. Мак-Грегора, Ф. Гілбрета, А Маслоу, А. Врума. Питанням мотивації присвячені і праці багатьох вітчизняних науковців, а саме: Д. Богині, А. Афоніна, В. Васильченко, О. Крушельницької, О. Грішнова, Ю. Андріяко, А. Колота, Л. Долгова, О. Сосніна, О. Мельника, А. Гриненко, О. Баклана, В. Задорожнього, С. Шапіро.

Мотивація праці – стимулювання працівника або групи працівників до діяльності з метою досягнення цілей підприємства через задоволення їх власних потреб. Головні важелі мотивації – стимули та мотиви. Під стимулом зазвичай мається на увазі матеріальна нагорода певної форми, наприклад, заробітна плата. На відміну, від стимулу, мотив є спонукальною силою: бажання, потяг, орієнтація і т.д. Сучасні теорії мотивації значною мірою засновані на результатах психологічних досліджень і спрямовані в першу чергу на визначення переліку та структури потреб людей.

Потреби розглядаються в даному контексті як усвідомлена відсутність чого-небудь, що спричиняє спонукання до дії і поділяються на первинні і вторинні. Одна з найбільших класифікацій потреб – ієрархія потреб А. Маслоу: потреба самовираження – це потреба повністю розвинути свій творчий потенціал, потреба в самоповазі та повазі інших людей, престижу, слави, соціальні потреби – потреба входити в якусь групу, підтримувати з членами групи дружні відносини, потреба в безпеці – потреба в захисті і порядку та фізіологічні потреби – потреби в їжі, теплі, житлі.

Відповідно до теорії Маслоу п’ять основних типів потреб людей визначають поведінку людини. При цьому потреби високого рівня не мотивують його поведінки, якщо хоча б частково не задоволені потреби нижнього рівня. Теорія потреб Маслоу і його послідовників знаходить своє вираження в розроблених на підприємстві конкретних системах мотивації праці. Тому основними формами мотивації є: заробітна плата, що характеризує оцінку внеску працівника в результати діяльності підприємства; система внутрішньо фірмових пільг (субсидоване і пільгове харчування, повна або часткова оплата витрат на проїзд працівників до місця роботи і назад, страхування здоров’я за рахунок підприємства); нематеріальні пільги і привілеї персоналу (ковзний, гнучкий графік роботи, надання відпусток, більш ранній вихід на пенсію); заходи, що підвищують змістовність праці, самостійність і відповідальність працівника, створення сприятливої соціальної атмосфери, усунення статусних, адміністративних, психологічних бар’єрів між окремими групами працівників, між рядовими працівниками та працівниками апарату управління, просування працівників по службі, планування кар’єри, оплата навчання та підвищення кваліфікації.

Наведемо основні складові мотивації праці, що застосовуються на всесвітньо відомій фірмі IBM, На її прикладі можна наочно переконатися, що саме нетрадиційні підходи до активізації трудової діяльності є провідними для сучасних умов. На сьогодні чітко викристалізувалися п’ятнадцять найважливіших принципів, на яких будується мотивація в цій корпорації і які широко використовуються в інших процвітаючих компаніях світу. Ці принципи в повному обсязі реалізуються практично на всіх рівнях – від корпорації в цілому до рівня відділень і відділів і включають: міцні переконання, цінності, культуру, повагу до особистості, довічну зайнятість, наймання працівників високого класу, можливість кар’єри, тривалу підготовку, єдиний статус, систему атестації і співбесід, систему рівнів заробітної плати, холістичний підхід до працівників, участь персоналу в управлінні, максимальну відповідальність, плановані обмеження до менеджменту.

Отже, мотивація та стимулювання персоналу є невід'ємною частиною управління підприємством в сучасних умовах. Не зважаючи на те, що матеріальне стимулювання залишається головним стимулом до більш продуктивної діяльності, не варто забувати і про моральні стимули, які в умовах фінансової кризи та відсутності вільних грошових коштів дозволять мобілізувати трудовий потенціал та зацікавленість працівників в рості індивідуальних результатів, підвищити конкурентоздатність всього підприємства.

ЕЛЕКТРОННІ ГРОШІ ЯК СУЧАСНА ТЕХНОЛОГІЯ ЇХ РУХУ

Полковнікова О. І., уч. 11-А класу КУ Сумська ЗОШ І-ІІІ ступенів № 4, м. Суми
Науковий керівник: вчитель економіки Шапаренко І.Ж.

Гроші – це особливий товар, який виконує роль загального еквівалента, виступає посередником в обміні товарів і виражає економічні відносини між людьми з приводу виробництва та обміну товарів. Глобальна мережа надала можливість проводити операції купівлі-продажу не виходячи з дому. Якщо готівковий обіг передбачає матеріальне переміщення відповідних купюр чи монет, то безготівковий – переказ-звернення до відповідного банку, який здійснюватиме переказ. Для цього було запропоновано електронний варіант грошей, який можна було б легко і швидко, навіть поза банківською установою, переказати на відповідний рахунок свого контрагента. Кількість послуг і товарів, які можна оплатити, використовуючи електронні платіжні системи і пластикові карти збільшується з величезною швидкістю, що свідчить про актуальність обраної теми.

Теоретичні, методичні й економіко-організаційні питання формування ринку сучасних карткових платіжних інструментів стали провідними темами дослідження відомих зарубіжних економістів. Ці проблеми також відображено у вітчизняній науковій літературі, зокрема, у дослідженнях В.В. Вітлинського, А.С. Гальчинського, В.М. Гейця, В.М. Кравця, А.І. Кредісова, В.І. Міщенка, О.М. Мозгового, А.М. Мороза, С.В. Науменкової, Ю.М. Пахомова, А.С. Савченка, І.В. Сало, В.С. Стельмаха, А.С. Філіпенка, В.Ю. Ющенка та інших.

Сучасна економіка знову повертається до панування приватних грошових форм у вигляді електронних грошей. Отже, електронні гроші – це магнітні носії платіжної інформації, які замінюють паперові гроші, чеки та інші грошові документи у безготівкових розрахунках між клієнтами і банками за допомогою електронно-інформаційних систем. Це електронний аналог готівкових грошей, які існують у вигляді електронних записів, наприклад, у віртуальних гаманцях в Інтернеті. Це умовні знаки, які прив'язані до курсу певної валюти (гривні, долара, рубля та ін.), існують тільки в Мережі і ніде більше**.**

Віртуальний гаманець – аналог рахунку в банку, який використовується на спеціальному сайті для операцій з електронними грошима, а також для їх обліку. Система електронних грошей – це сукупність віртуальних гаманців, в яких для здійснення платежів використовуються електронні гроші. Класифікуються електронні гроші за типом носія: 1) на базі фізичного пристрою – електронні гроші зберігаються на спеціальному пристрої-чипі вбудованому в карту; 2) на базі програмного забезпечення – віртуальні гроші, що знаходяться в електронній мережі (network money), які зберігають грошову вартість у пам'яті комп'ютерів на жорстких дисках.

Головним юридичним документом з питання використання електронних грошей у Європейському Союзі є Директива ЄС «Про діяльність у сфері електронних грошей…». В ньому міститься загальновизнане визначення електронних грошей як «грошової вартості, яку представлено у вимозі до емітента».

Найбільш відомими системами електронних грошей є: PayPal, Webmoney, «Яндекс. Деньги» та інші. Хоча віртуальна готівка досить зручна, в Україні електронні гроші більше популярні як «дрібний» засіб платежу, наприклад, для поповнення мобільного телефону або оплати послуг інтернет-провайдерів. Як серйозний платіжний інструмент електронні гроші використовуються переважно зарубіжними магазинами чи продавцями (наприклад, на аукціоні eBay**).**

Головна особливість віртуальних грошей полягає в тому, що на їх введення та виведення з системи доведеться витратитися. Комісія за саму можливість використання електронних грошей в Інтернеті складає в середньому від 1,5% до 10% суми операції. Як відомо, платежі банківською картою проводяться без комісій, та й виведення коштів деколи безкоштовне, якщо знімати гроші в банкоматах свого банку. З іншого боку, банківські картки іноді менш безпечні.

Дешевше всього працювати з електронним гаманцем у LiqPay – «кишенькова» система ПриватБанку. Витрат на введення грошей в систему немає, операції в її межах безкоштовні, а виведення коштів з системи обходиться до 1,5% суми. Серйозний недолік LiqPay – її локальність і прихильність до одного банку. LiqPay «розпізнає» користувача за номером мобільного телефону, що й служить логіном. При кожному вході в систему на телефон приходить SMS з паролем, після введення якого відкривається доступ до гаманця.

Досить дешево обходяться і українські Webmoney. Система не бере плату за підключення, обслуговування та виведення грошей, а лише комісію за переказ – 0,8% суми. Щоправда, досить великі витрати за введення коштів в систему, вони можуть становити 7% суми при поповненні через спеціальні термінали. Але все одно це дешевше, ніж у багатьох інших. За раз можна перевести хоч мільйон, обмежень як таких немає. Для оформлення віртуального гаманця в Webmoney необхідно зареєструватися в системі, отримати номер і цифрові ключі, що гарантують безпеку.

Втім центробанки більшості країн дуже обережно ставляться до розвитку електронних грошей, боячись неконтрольованої емісії та інших можливих зловживань. Хоча, на нашу думку, електронна готівка може забезпечити маси переваг - таких, як швидкість і зручність використання, більшу безпеку, менші акційні збори, нові можливості для бізнесу з переносом економічної активності в Інтернет.

ДОСЛІДЖЕННЯ ЕКСПОРТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА ПРИКЛАДІ ТОВ КЕРАМЕЙЯ

Долгіх Н.Р., студ. 6 курсу групи МЗД 1301 – м, спец. «Менеджмент ЗЕД»
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту ЗЕД та євроінтеграції О.Ю. Юрченко

Зовнішньоекономічна діяльність підприємства залежить від його експортного потенціалу, здатності виробляти та експортувати конкурентоспроможні на зовнішньому ринку товари та послуги. Таким чином експортний потенціал залежить від ресурсно-сировинного, промислового, фінансового, людського, соціально-культурного, інфраструктурного та інноваційно – інвестиційного потенціалів.

Експортна діяльність - частка експортної продукції в загальному обсязі виробництва підприємства із врахуванням коефіцієнта конткурентноздатності даної продукції і ринкового попиту на неї. Над дослідженням експортної діяльності працювали Кисельова О.М.,Олесюк О. І., Кобиляцький Л.К., Ломаченко Т.І. та інші дослідники.

ТОВ «КЕРАМЕЙЯ» – вітчизняний виробник клінкерної керамічної цегли. Його створено за підтримки американського інвестиційного венчурного фонду Horizon Capital.

Кредо підприємства – Комфорт, затишок надійність кожній оселі на багато поколінь. Девіз – Ми забезпечуємо комфорт і захист, затишок та гармонію кожній оселі. Образ діяльності – комплексне задоволення потреби замовників якісною та надійною цеглою , що пройшла безліч випробувань та лабораторних досліджень, задоволення навіть найвибагливіших клієнтів: від розробки дизайну до випробування на якість та надійність, а також відвантаження продукції у будь якій країні-експортера. Місія діяльності – «Керамейя» створює культуру, стандарти та якість життя для багатьх поколінь в Україні та за її межами, виготовляючи будівельну кераміку найвищої якості.

На даний момент підприємство здійснює експортну діяльність у 6 країн світу: Росія - більше 26 партнерів; Казахстан – 21 партнер; Білорусь – 2 партнери; Литва – 1 партнер; Молдова – співпраця знаходиться на стадії розвитку має одного дистриб'ютора; Монголія – 1 дистриб'ютор, на момент дослідження є гордістю експортної діяльності, так як країна є крайньою точкою поставок, один вагон продукції доставляється протягом 1,5 місяця.

Поставки продукції здійснюються за умовами incoterms «Франко перевізник» FCA – підприємство доставляє продукцію, що пройшла митницю, до вказаного покупцем перевізнику місця. Вибір місця поставки впливає на зобов'язання по завантаженню і розвантаженню вагона на вказаному місці, відповідно до умови поставки FCA.

Першими країнами, до яких було здійснено поставки стали Росія та Білорусія, за останні п'ять років кількість проданої продукції саме у ці країни зросла до Росії на 1523,6 тис. шт., а до Білорусії на 1305,8 тис. шт., але питома вага поставок в Білорусьне не значна, у зв'язку із поставками не великими партіями. У 2009 до списку країн-покупців приєдналися Казахстан та Литва, ця співпраця увінчалася успіхом, це помітно з кількісних показників поставок цегли , що зростають з кожним роком і на період 2012 року становлять вдвічі більше ніж у 2009 як до Литви , так і до Казахстану. У 2011 році підприємство вийшло на нові зарубіжні ринки Молдови та Монголії. Монголія співпрацює з «Керамейя» протягом останніх двох років та кількість поставленої продукцію має тенденцію до збільшення так за один рік поставки збільшилися на 1,7 тис. шт., не дивлячись на складність цієї співпраці та віддаленості країни. Молдова також збільшила кількість поставок на 1,1 тис. щтВсередньому за 5 років найменше всього виручки принесла співпраця з Молдовою та Монголією, це повязано з тим, що поставки в ці країни почали відбуватися лише з 2011 року також існують значні труднощі при подаланні великої відстані від України до Монголії.

Найбільш плідною виявляється співпраця з Росією, адже підприємство вийшло на ринок цієї країни майже в рік свого заснування, стрімко зростає збут на її території і в 2012 році виручка від співпраці з Росією становить 18594,6 тис. грн., що більше на 18516,7 тис. грн. ніж у 2008.

Слід зауважити, що на ринку Росії дистриб'юторська мережа ТОВ «Керамейя» має саму широку розгалуженість і географію представництв, що заходів щодо максимального швидкого і ефективного збуту продукції, формує ціну на продукцію на зовнішньому ринку та має не аби-яке значення для експортного потенціалу підприємства та його реалізації саме на території Росії.

Отже, експортна діяльність ТОВ «Керамейя» є досить потужним явищем та перспективним. Підприємство експортує свою продукцію у шість країн світу, обсяги поставок та, відповідно, виручка від реалізації за кордоном зростає протягом досліджуваних років.

Список використаної літератури:

1. Германчук А.М. Торгівля і ринок України (зб. наук. праць) // Логістичний аудит бізнес-процесів маркетингової логістики. – вип. 34. – 2012. – с. 26-31.

2.Дзьобко І.П. Логістико-орієнтований підхід до управління розвитком підприємства // Управління розвитком. – Харків: ХНЕУ, 2006. – №7. – С.67-68.

3.Экономика и организация внешнеторговых перевозок [Текст] : учебник / Под ред.Холопова К. В. – М. : Юристъ, 2000 г. – 684 с.

ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

ПІЛЬГИ В СИСТЕМІ ОПОДАТКУВАННЯ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Альошина К.М., студ. 5 курсу ЮФ, спец. «Правознавство»
Науковий керівник: доцент Чернадчук Т.О.

У будь-якій економіці необхідно мати фіскальні ресурси для виконання державних функцій. Для того, щоб уряд на-дав кошти іншим, вони спочатку повинні бути зібрані. Уряд може отримувати доходи з різних джерел і оподаткування є одним із методів переводу ресурсів із приватного у державний сектор .

У системі заходів, спрямованих на стабілізацію розвитку аграрного сектору економіки, одне з пріоритетних місць належить системі оподаткування, яка повинна гнучко реагувати на ті зміни, що відбуваються в галузі і виступати стимулюючим інструментом у регулюванні його розвитк, а саме встановити пільгову систему оподаткування.У посиленні стимулюючої функції прямого оподаткування сільськогосподарських товаровиробників та визначенні найбільш прийнятного механізму їх реалізації, доцільно скористатися досвідом економічно розвинутих країн, де практика запровадження стимулюючого механізму є більш відпрацьованою

Пільгове оподаткування є одним із інструментів державної підтримки аграрного сектору. Проте ефективність системи пільгового оподаткування час від часу ставиться під сумнів, а окремі елементи системи переглядаються з огляду на дефіцит державного бюджету і відносно високу прибутковість аграрного сектору. Так, у 2013 році в аграрно-політичному середовищі України точиться серйозна дискусія стосовно перегляду системи оподаткування сільськогосподарського виробництва, зокрема стосовно ФСП і ПДВ.

Необхідність модернізації економіки України, переорієнтації її на постіндустріальні домінанти економічного розвитку вимагає задіяння усіх засобів фіскальної і монетарної політики для досягнення цих стратегічних цілей. Одним з вагомих інструментів впливу на структурні пропорції вважають податкові пільги. Вивченню практики реалізації податкових пільгових преференцій присвячені праці багатьох українських науковців, таких як : д.ю.н, Карманова Є.В., д.ю.н., професор Кучерявенко Микола Петрович д.ю.н., доцент Нечай А.А., д.ю.н.,професор Пришва Н. Ю., професор Рябченко О. П, к.ю.н. Смелік В. Б, д.ю.н., професор Чернадчук В.Д., к.ю.н., доцент Чернадчук Т.О., Щербанюк О.В.

В Україні успішність вирішення накопичених проблем аграрного сектора залежить від багатьох факторів, серед яких розбудова аграрної іпотеки, впровадження фінансових інструментів аграрного ринку, вдосконалення нормативно-правового забезпечення, що неможливо без опрацювання досвіду розвинених країн.

Податковий кодекс України у п.п.1 ст.30 визначає податкову пільгу як передбачене податковим та митним законодавством звільнення платника податків від обов'язку щодо нарахування та сплати податку та збору, сплата ним податку та збору в меншому розмірі за наявності визначених підстав.[1] Надання податкових пільг здебільшого спрямоване на стимулювання структурних зрушень за рахунок надання преференцій для певних видів економічної діяльності або секторів економіки та зменшення диференціації доходів населення, соціальне вирівнювання. Такі результати відносять до позитивних ефектів податкових пільг. Водночас науковці звертають увагу на їх потенційну неефективність та необ'єктивність, яка проявляється у зменшенні податкової бази, ускладненні податкового законодавства, створенні регресивнішої системи оподаткування та ін. Наприклад, відміна пільгового режиму оподаткування матиме негативний ефект як для виробників, так і для держави. Це призведе до зниження доходів виробників, які головним чином реінвестуються у подальший розвиток. Крім того, погіршаться інвестиційний клімат і баланс зовнішньої торгівлі.

В цілому аналіз теоретичних і практичних аспектів надання податкових пільг засвідчує складність і суперечливість їх використання як регулятора структурних пропорцій та інших соціально-економічних процесів. З метою підвищення структурної ефективності пільгового оподаткування представляється необхідним: обмежити податкові пільги виключно сферами інноваційних структурних пріоритетів, які зможуть забезпечити модернізацію економіки; впорядкувати пільгове оподаткування шляхом встановлення мораторію щодо надання нових податкових пільг і ретельного аналізу існуючих з позицій їх здатності до підтримки цілей інноваційного розвитку; скасувати надання пільг на довгостроковий період та забезпечити їх періодичне коригування у відповідності до цільових орієнтирів; розробити критерії ефективності використання податкових пільг; запровадити публічну звітність щодо надання та використання пільг; оптимізувати ставки оподаткування з метою створення режиму оподаткування, який зробить недоцільним застосування пільг.

Список використаної літератури:

1. Податковий кодекс України :Закон України від 02.12.2010 № 2755-V[Електронний ресурс].- Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/

«ЗЕЛЕНЕ ЗОЛОТО» УКРАЇНИ

Бутко А.В., студ. 2 с.т. курсу ЮФ, спец. «Правознавство»
Науковий керівник: доцент Рєзнік М.М.

Ліси України – це «зелене золото» держави. Воно є джерелом цінної промислової сировини, продуктів харчування, стабілізуючим фактором навколишнього природного середовища. Саме тому, увага суспільства і влади до лісового фонду постійно зростає.

Ліси України за своїм призначенням і розташуванням виконують переважно водоохоронні, захисні, санітарно-гігієнічні, оздоровчі та інші функції і забезпечують потреби суспільства в лісових ресурсах.[3]

Загальна площа лісового фонду становить 10,4 млн.га, проте лісовий покрив в межах областей України не рівномірний. [2; с.452]

До земель лісового фонду згідно статті 5 Лісового кодексу належать: лісові землі і землі невкриті рослинністю.

Порядок управління і контролю за охороною, захистом і використанням та відтворенням лісів земель лісового фонду, а також компетенцію державних органі у цій галузі викладено в Лісового кодексу України. В основі класифікації зазначених органів лежить обсяг і характер їхньої компетенції. Тому їх прийнято поділяти на органи загальної і спеціальної компетенції. Спеціально створеним органом - є Державне агентство лісового господарства України.

Одним із напрямків діяльності Держлісагенства є участь у процесах міжнародного співробітництва по лісах та взаємодія з такими міжнародними організаціями: Форум ОО з лісів, Комітет по лісу та лісовій галузі Економічної Комісії ООН по Європі, Процес «Ліси України» та ін.

З року в рік деревина стає все більш затребуваним і дефіцитним ресурсом, що в свою чергу породжує розуміння таких важливих питань як: екологічна роль лісів, проблеми раціонального використання лісів,тіньовий лісовий бізнес. Скорочення вирубки лісів сприяє поліпшенню клімату,

посиленню і підвищенню продуктивності сільськогосподарських угідь. [1; с.70]

Розв'язання зазначених проблем можливе лише шляхом удосконалення правозастосування й управління в лісовому секторі, а саме:підвищення прозорості роботи лісової галузі; забезпечення прав на використання лісових ресурсів;удосконалення практичних заходів на зменшення кількості правопорушень; підвищся ефективності управління в лісовому секторі.

Список використаної літератури:

1.Сенякевич І. Економіка галузей лісового комплексу // Київ. Знання. 1992.- 70с.
2.Шаблій О. "Економічна географія" // Львів. Світ. 1994.- 452с.
3. http://dklg.kmu.gov.ua/forest/control/uk/publish/article?art_id=62921&cat_id=32867

ЗАГАЛЬНІ ПРАВИЛА КВАЛІФІКАЦІЇ ЗЛОЧИНІВ ТА ЇХ ВИКОРИСТАННЯ ПРИ КВАЛІФІКАЦІЇ УМИСНОГО ВБИВСТВА ПРИ ОБТЯЖУЮЧИХ ОБСТАВИНАХ

Верстюк С.С., студ. 2 с.т. курсу ЮФ, спец. «Правознавство»
Науковий керівник: доцент Курило М.П.

Кваліфікація злочинів – це встановлення і юридичне закріплення точної відповідності між ознаками вчиненого діяння і ознаками складу злочину, передбаченого кримінально-правовою нормою. З цього слідує важливий висновок про те, що кваліфікація може бути правильною лише тоді, коли буде застосовано саме ту норму, яка передбачає саме це діяння, тобто застосовано лише одну певну конкретну норму, яка містить конкретний (індивідуальний) склад злочину, що повніше описує ознаки певного злочину. Процес кваліфікації злочинів, таким чином, за своєю сутністю полягає в послідовному відмежуванні кожної ознаки вчиненого діяння від ознак інших, суміжних злочинів. Практичне значення при цьому відіграють всі ознаки складу злочину, які виконують відмежувальну функцію. В юридичній літературі, разом з проблемою кваліфікації злочинів, досліджуються питання щодо правил кваліфікації злочинів.

Під правилами кваліфікації злочинів розуміють певні прийоми, способи застосування кримінального закону, передбачених в ньому самому, постановах Пленуму Верховного Суду України, а також вироблені судовою практикою і теорією кримінального права. Правильно, на наш погляд, зазначає Л.Д.Гаухман: "Їх особливість полягає в тому, що в своїй сукупності вони не сконцентровані ні в кримінальному законодавстві, ні в будь-якому одному, самостійному розділі теорії кримінального права, і розглядаються стосовно до окремих положень цієї галузі юридичних наук" [30, с. 267]. Змістом правил кваліфікації злочинів є положення про умови і технології застосування кримінального закону при кримінально-правовій оцінці вчиненого.Вирішуючи питання про кримінальну відповідальність за конкретний злочин, не можна одночасно не з'ясовувати питання про кваліфікацію злочину.

Загальні положення і принципи кваліфікації, що мають значення для будь-якого виду злочинів та визначають підстави і порядок вибору статей кримінального закону, які потрібно застосувати, найбільш повно вперше розроблені В.Н. Кудрявцевим]. Однак вирішення цієї проблеми зводилось до упорядкування самого процесу кваліфікації (за ознаками об'єкта), визначення її можливих форм і принципів, або мало постановчий характер і тому вимагало ретельного тлумачення.

«У загальній формі кваліфікація злочинів може бути визначена як оцінка певної поведінки людини, як конкретного складу злочину (злочинів)…, а її характеристика зводиться до наступних положень:

1.Кваліфікація злочинів – різновид юридичної кваліфікації. Із позицій теорії права основний зміст юридичної кваліфікації – це вибір тієї правової норми, яка передбачає відповідний конкретний випадок .

2.Кваліфікація злочинів є юридичною кваліфікацією у процесі застосування кримінально-правових норм. Вона здійснюється відповідним державним (правозастосовчим) органом, що певним чином реагує на встановлені факти порушення зазначених норм.

3.Основний зміст кваліфікації злочинів полягає у встановленні відповідності певної поведінки особи у поєднанні з іншими фактичними обставинами (юридичними факторами) юридичному складу злочину певного виду чи окремого різновиду такого злочину. Тим самим робиться висновок, що дана поведінка є конкретним злочином.

4.Висновок про відповідність певної поведінки особи у поєднанні з іншими фактичними обставинами юридичному складу злочину як результат кваліфікації має свої «зовнішні» форми закріплення у відповідних процесуальних документах правозастосовчих органів».

Кваліфікацію можна визначити і дещо інакше - як встановлення ознак складу злочину, передбаченому кримінальним законом, в дії (бездіяльності) особи і констатацію тотожності ознак скоєного діяння складу відповідного злочину. Це - дві сторони одного і того ж явища: формування висновку, що діяння конкретної особи суспільно небезпечне і протиправне, і визначення того, в чому воно конкретно полягає (яка норма закону ним порушена)

Список використаної літератури:

1. Коржанський М. Й. Кваліфікація злочинів : навч. посіб. / М.Й. Коржанський. – Видання 3-тє, доповн. та переробл. – К. : Атіка, 2007

2. Навроцький В. О. Основи кримінально-правової кваліфікації : навч. посіб. / В. О. Навроцький. – К. : Юрінком Інтер, 2006

СИМВОЛІКА УКРАЇНСЬКОГО РУШНИКА

Гаркава Я., студ. 1 курсу ФЕіП, спец. «Облік і аудит»
Науковий керівник: Кузьменко Н.М.

Важливою складовою обрядів та ритуалів українського народу, символом матеріальної культури є рушник. Рушник – довгий прямокутний шмат лляного чи конопляного полотна – має на кінцях, а часто і по всьому полю різноманітні вишиті або виткані композиції. Вони відображають світоглядні уявлення наших предків, несуть інформацію про добро, достаток, здоров'я тощо.

На Україні вишивка завжди відігравала роль Оберега. Вважалось, що вишивка на грудях захищає душу людини від зневіри, відчаю, депресії, отже, вмирання. Це давня українська традиція – протистояти злу красою. Рушник є предметом далеко не буденним, а сповненим високим змістом особливої довіри, який супроводжував людину впродовж всього життя. Рушникам відводилось важливе місце у сімейному та суспільному житті. Вони були необхідним атрибутом під час урочистих подій, зустрічей гостей, закладки будинку, народження дитини, весілля, поховальних обрядів. Ця традиція проходить через віки, відтоді, як наші предки були дайбожичі – амулети і обереги виробляли з дерева, каменю, глини і тканини. На них наносили магічні знаки, які мали захистити житло. Оберег-рушник брали в дорогу, з надією на те, що буде вдача, вішали в приміщенні, сподіваючись, що зло обмине або не матиме тої сили.

Вишитий узор, що в народі зветься "ламана гілка", зображує створення з хаотичного космосу окремих зірок цілісної життєтворчої системи, нашої Галактики. Про це свідчать знаки плоду, передані у вишивці квадратиками, закладеними Всесвітом у пам'ять квітки-зірки.

В орнаментах українських рушників збереглися досьогодні не лише елементи первісної символіки, але й пізніші іконографічні мотиви, пов'язані зі світоглядом стародавніх слов'ян. Серед них – сюжетні композиції, побудовані на образах язичницьких богів, які уособлювали сили природи: жіноча постать з піднятими руками – «велика богиня», заступниця («берегиня»), яка сприяє зародженню життя, плодючості. Вона зображується разом із підвласними їй стихіями у колі вершників із птахами в руках. Птахи – то символ людських душ. На родинних рушниках, де вишите розлоге дерево життя з трисутнім філософським розумінням минулого, сучасного і майбутнього, птахів зображували фантастичними. Розташовували їх при корені, середині стовбура і віття з обох боків дерева. Це свідчило про міцність та незнищенність роду. Різні птахи виспівують на них, залежно від того, з якої нагоди вишито рушник. Соловей і зозуля полюбляють дівочі рушники, вони сумують, якщо їх вишили непарно, але … все попереду. Цих пташок вишивають на гілці калини, що символізує продовження роду. Пави – птахи дуже поважні, бо завжди розсідаються на весільних рушниках і здебільшого мають над собою Боже благословення – вінець чи вінок. Не забуваймо, що пава – це жар-птиця, що несе в собі сонячну енергію розвитку, тому вона птах сімейного щастя. Шлюбну пару символізують соколи, голуби, півні. Характерною ознакою весільного рушника є розташування птахів один до одного голівками. Вони або тримають у дзьобику ягідку калини, або сидять в основі дерева – символу нової сім'ї. З великою любов'ю наш народ ставиться до ластівки – вірної супутниці людської оселі. Ця пташечка завжди несе добру звістку. Саме вона турбується, щоб людина не пропустила благословенної пори для створення сім'ї та зміцнення господарства.

Рослинний орнамент, вишитий на рушнику, позначений особливим символізмом. Квіти - діти: пелюстків може бути 3, 5, 6, 7, 8, але ніколи не 4.

Калина – це дерево нашого українського народу. Колись, у сиву давнину, вона пов'язувалася з народженням Всесвіту, вогняної трійці – Сонця, Місяця і Зорі. Тому і назву має від давньої назви Сонця – Коло. А оскільки ягоди калини червоні, а сім'я у вигляді серця, то й стали вони символом крові та невмирущого роду. Ось через це весільні рушники тяжкі тими могутніми гронами. Міцний космотворчий український ланцюжок: крапелька крові – жінка – народження –Україна – Відродження. Дуб – священне дерево, що уособлювало Перуна – бога сонячної чоловічої енергії, розвитку, життя. Отже, хлопці й молоді чоловіки мали при собі чудодійний оберіг життєдайної сили свого роду.

Символіка винограду розкриває нам радість і красу створення сім'ї. Сад-виноград – це життєва нива, на якій чоловік є сіячем, а жінка має обов'язок ростити і плекати дерево їхнього роду.

З давніх-давен на Україні святили мак і ним обсівали людей і худобу, бо вірили, що мак має чарівну силу, яка захищає від усякого зла. Таємницю життя приховує в собі і квітка лілеї – то символ дівочих чарів, чистоти та цноти. Вишита квітка лілеї допомагає розгадати таємницю тих чарів .

Берегиня – дорогий нам символ, поширений по всій Україні. Вона і життєтворча Мати-природа, і жінка-Мати, яка дарує світові сина, і Дерево життя, що створило із хаосу. Але при всій своїй величності та могутності воно скромно прикоренилося у земному горнятку, аби ще раз нагадати, що кожне живе створіння – часточка неподільної і нерозривної загальної системи буття .

Таким чином, узори рушників - це своєрідність підбору та чергування візерунків. Вони укладені так, аби була змога побачити передовсім однокореневість, спорідненість символіки цілої України, єдність світосприйняття, що втілювалося в магічних узорах-оберегах.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ УСИНОВЛЕННЯ В УКРАЇНІ

Григоренко А.Ю., студ. 2 с.т. курсу ЮФ, спец. «Правознавство»
Науковий керівник: проф. Ясинок М.М.

Сьогодні важливим питанням пов'язаним з охороною та захисту прав дітей в сфері усиновлення щодо дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, приділяється багато уваги як з боку держави, так і всього суспільства.

Не дивлячись на те, що в Україні вже сформувано національне законодавство щодо реалізації державної політики у сфері усиновлення. еле це ще не означає того, що в Україні не існує проблем в цій важливій сфері суспільних відносин.

Інститут усиновлення −є одним із найважливіших інститутів сімейного права,оскільки радість материнства,а знею і радість дитинства є важливою складовою..На місцевому рівні це – служби у справах дітей. Вони діють на підставах, закріплених: положення Сімейного кодексу України (статті 207-242, 282-287); Закону України «Про охорону дитинства» (стаття 24); Закону України «Про відпустки» (статті 18-19); Законом України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» (статті 12-1 – 12-3); Постанови Кабінету Міністрів України від 08.10.2008 р. №905 «Про затвердження Порядку провадження діяльності з усиновлення та здійснення нагляду за дотриманням прав усиновлених дітей» та інших законодавчих актах.

Законодавство України визначає такі вимоги:

1) усиновлювачами можуть бути повнолітні дієздатні особи;

2) вікова різниця між усиновлювачем і дитиною має бути не менше п'ятнадцятироків;

3) усиновлювачами можуть бути подружжя, один з подружжя за умови згодиіншого на усиновлення, а також одинока особа та ін.

Однією з головних проблем в сфері соціального управління є усиновлення дітей з метою отримання яких-небудь матеріальних благ, а також жорстоке ставлення усиновлювачів до дітей.

Зараз усиновлення є найбільш прийнятною та сприятливою формою виховання дітей, які залишилися без піклування батьків. Усиновлена дитина є більш захищеним інститутом з точки зору права, оскільки відбувається прирівнення до біологічних дітей усиновлювача з метою внаслідувати родину та сімейний затишок.

За українським законодавством усиновлення - це юридичний акт, який є складним за своїм фактичним складом і включає волевиявлення усиновлювача (ст. 223 СК України) та рішення суду (ст. 224 СК України).

Усиновлення дитини здійснюється в її найвищих інтересах для забезпечення стабільних і гармонійних умов її життя. Поняття «інтереси дитини» вже тривалий час складає предмет різних досліджень, але сімейно-правова сутність і значущість інтересів дитини не розкриті й досі. Необхідно розрізняти терміни «інтереси в сімейному праві» та «інтереси дитини».Перше поняття значно ширше, оскільки включає й інтереси сім'ї в цілому, інтереси окремих членів сім'ї, інтереси подружжя тощо. Інтереси дітей –більш вузьке поняття. Специфіка цих суб'єктів полягає в тому, що діти, які мають свої інтереси, не в змозі усвідомити свої потреби.

Відповідно до ч. 3 ст. 52 Конституції утримання та виховання дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, покладається на державу. В Україні для надання допомоги таким дітям створено систему державних дитячих закладів, у яких вони перебувають на повному державному забезпеченні до досягнення повноліття. До таких закладів належать дитячі будинки для дітей дошкільного віку, дитячі будинки для дітей шкільного віку, дитячі будинки змішаного типу, а також загально освітні школи-інтернати для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківсько гопіклування.

Згідно з ч. 1 ст. 207 Сімейного кодексу України (далі СК) усиновленням є здійснене на підставірішення суду прийняття усиновлювачем у свою сім'ю особи на правах дочки чи сина.

Відповідно до ч. 5 ст. 211 СК якщо дитина має лишематір, вона не може бути усиновлена чоловіком, з яким її мати не перебуває у шлюбі, а у разі, коли дитинамаєлише батька, вона не може бути усиновлена жінкою, з якою він не перебуває у шлюбі.

Отже, особливістю сучасного українського суспільства залишається ставлення до дитини не як до повноцінного члена суспільства, а як до особи, над якою дорослий має якісь переваги.

Список використаної літератури:

1.Сімейний кодекс України (статті 207-242, 282-287);
2.Законом України «Про охорону дитинства» (стаття 24);
3.Законом України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» (статті 12-1 – 12-3);

ДО ПИТАННЯ ОСОБЛИВОСТІ ОПОДАТКУВАННЯ БАНКІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Грищенко Є.С., студ. 2 с.т. курсу ЮФ, спец. «Правознавство»
Науковий керівник: доцент Чернадчук Т.О.

Суттєвим зростанням ролі банківських установ на сучасному етапі розвитку економіки України, їх участю у фінансовій діяльності держави та впливом на підприємницьку діяльність усіх суб'єктів господарювання. Ефективність функціонування податкової системи України багато в чому визначається рівнем створення відповідної правової системи. Її вдосконалення неможливе без глибокого та всебічного аналізу статусу банків як суб'єктів податкових правовідносин та детальної регламентації їх участі в цих відносинах.

Банківська система – це посередник в економіці, суспільстві між суб'єктами господарювання, між державою і підприємствами, між підприємствами й населенням. Від її функціонування значною мірою залежать розвиток економіки і наповнення державної скарбниці, адже банки акумулюють вільні кошти від фізичних та юридичних осіб і тимчасово розподіляють їх на користь тих, хто відчуває в цьому потребу. Водночас діяльність банків має специфіку і постійно супроводжується певними ризиками. Збій у ній – відчутний удар по всій економіці, що підтверджує криза 2008 –2009 рр.

Податковий кодекс України, який набрав чинності у 2011 р., спростив роботу всіх учасників податкових відносин в Україні. Проте його адаптація на практиці засвідчила: є ще неврегульовані ділянки й вузькі місця в оподаткуванні банківського сектора, які потрібно усунути шляхом внесення змін до документа. Залишаються відкритими питання щодо податкового обліку страхових резервів, операцій з іноземною валютою, списання безнадійної заборгованості, виконання банками функцій податкових агентів щодо доходів фізичних осіб, звільнення від ПДВ окремих операцій. [1]

Податковим кодексом надано можливість забезпечення сталого розвитку діяльності банківської системи, а також створення належного конкурентного середовища на фінансовому ринку, стверджують податківці. Так, відповідно до положень Кодексу суттєво розширено базу для формування страхових резервів, які створюються за рахунок збільшення витрат фінансової установи. Виникали питання щодо розміру страхового резерву, і саме завдяки дискусії з бізнесом на період з 1 квітня 2011 року до 1 січня 2012 року його було вирішено збільшити з 20 до 30%. Врегульовано питання і щодо відшкодування банками сум безнадійної заборгованості за рахунок страхових резервів.

Важливим є закладене в Кодексі поступове зниження ставки податку на прибуток – з 25 до 16% у 2014 р. 16% – одна з найнижчих ставок у Європі, вона сприятиме значному підвищенню рівня добровільного виконання податкових зобов'язань банками.

Питання оподаткування банків – найважливіші питання економіки держави, оскільки саме банки здатні надавати ресурси для її стабільного підйому. Це вимагає чітко скоординованих дій щодо грошововалютної та соціальної політики, а також тісної взаємодії між Нацбанком, Мінфіном і ДПС України.

В Податковому кодексі України доцільно чітко визначити загальні принципи участі центрального банку держави в податкових правовідносинах. Це дозволить виробити однозначну позицію щодо податково-правового статусу Національного банку України та його місця в податковій системі країни. Податковий кодекс України також повинен містити норму про заборону встановлення для центрального банку будь-яких додаткових платежів до бюджетів та державних цільових фондів, крім неподаткового платежу щодо вилучення його кошторисного прибутку.

Слід зазначити, що розвиток банківської системи України та вдосконалення системи оподаткування її діяльності - це два паралельних і взаємопов'язаних шляхи. Активізація стимулюючої функції державного регулювання оподаткування банківських установ дасть можливість досягти значних успіхів щодо зменшення фінансового дисбалансу та стабілізації економіки в цілому.

Список використаної літератури:

1. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI // Електронний режим доступу - http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17

КОНСТИТУЦІЙНИЙ СУД УКРАЇНИ ТА КОНСТИТУЦІЙНИЙ ТРИБУНАЛ РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩІ: ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

Данильченко Т., студ. 4 курсу ЮФ, напрям «Правознавство»
Науковий керівник: Бондар Н.А.

Нові соціально-політичні орієнтири, які закріпилися в країнах Східної Європи наприкінці XX століття, актуалізували переосмислення теоретичних основ конституціоналізму в компаративістській перспективі, сприяли втіленню в конституційну практику юридичного реалізму. Це є важливим аспектом для розвитку юридичної науки, узагальнення вітчизняної та світової практики конституційного правосуддя, незалежно від досягнутого рівня їх розвитку в окремих країнах світу.

Ідея створення Конституційного суду в Україні виникла відразу ж після здобуття незалежності. Вона вперше була матеріалізована у Концепції судово-правової реформи в Україні, а згодом остаточно закріплена у ЗУ «Про Конституційний Суд України». Ця ідея не була суто українським оригінальним винаходом і з'явилась не на порожньому місці. Висуваючи і реалізуючи її, українські політики і правники діяли у руслі традиції, яка вже досить давно склалась у провідних демократичних країнах світу і яка полягає у наявності судового нагляду за дотриманням положень Конституції органами державної влади та вищими посадовими особами держави.

Так, у Польській Народній Республіці в березні 1982 року в текст Конституції була включена нова стаття 33а, відповідно до якої створювався Конституційний трибунал і визначалися основи його організації і діяльності. Закон про Конституційний трибунал був прийнятий Сеймом (парламентом) Польщі в квітні 1985 року. Конституційний трибунал почав свою діяльність у 1986 році й активно працює дотепер. Він здійснює попередній конституційний контроль у законотворчому процесі. Питання про юридичну природу Конституційного трибуналу не є однозначним в польській правовій науці.

Судову владу в Польщі здійснюють вільні та незалежні суди (Верховний суд, суди загальної юрисдикції, адміністративні суди, військові суди), а також трибунали (Конституційний трибунал – відповідник українського Конституційного суду та Державний трибунал). Про це говорить Конституція Республіки Польща у статті "Влада судів та трибуналів є відокремленою і незалежною від інших влад". А відповідно до Конституції України і ЗУ «Про судоустрій і статус суддів» судову систему України складають суди загальної юрисдикції та суд конституційної юрисдикції. Суди загальної юрисдикції утворюють єдину систему судів. Єдиним органом конституційної юрисдикції в Україні є Конституційний Суд України. Він вирішує питання про відповідність Конституції України (конституційність) законів та інших правових актів і дає офіційне тлумачення Конституції України та законів. У зв'язку з цим він займає особливе місце в судовій системі України і до судів загальної юрисдикції не відноситься. Конституційний трибунал Польщі виносить рішення відповідно до норм Конституції, вирішує конфлікти між центральними конституційними органами держави. Постанови Конституційного трибуналу ухвалюються більшістю голосів і є остаточними.

Суддя Конституційного суду України, так як і в Конституційному трибуналі Польщі, призначається на 9 років без права бути призначеним на повторний строк, але в Україні суддів 18, а в Польщі 15. Також в Конституційному Суді України, суддею може бути громадянин України, який на день призначення на посаду досяг сорока років, має вищу юридичну освіту, стаж практичної, наукової або педагогічної роботи за фахом не менше десяти років, володіє державною мовою і проживає в Україні протягом останніх двадцяти років, а в Трибуналі прописано тільки, що суддею може стати людина, яка має юридичну освіту.

Відповідно до ч. 2 ст. 148 Конституції України Президент України, Верховна Рада України та з'їзд суддів України призначають по шість суддів Конституційного Суду України. У Республіці Польща питання формування складу Конституційного Трибуналу та порядку призначення конституційних суддів регулюються безпосередньо положеннями Конституції, в якій встановлено, що у формуванні участь бере тільки парламент.

Отже, Конституційний суд України та Конституційний трибунал Польщі є досить схожими за формою, структурою, але є і відмінності, наприклад, методи формування суду(трибуналу). В європейській моделі конституційне правосуддя здійснює Суд або Трибунал, незалежний від будь-якого іншого державного органа. Необхідною умовою такої незалежності є такий правовий статус Суду, що, визначає його організацію, функціонування і повноваження. Це вимагає включення відповідних гарантій незалежності в текст Конституцій, так само як і наступне законодавче закріплення адміністративної і фінансової самостійності Суду. Конституційний суд (трибунал) за своєю природою знаходиться на вершині судових органів. Він знаходиться поза будь-яким судовим механізмом у силу чітко відмежованої компетенції. Конституційний суд (трибунал) вправі тлумачити законодавство, використовуючи наукову доктрину і загальний дух законів. Він може з'ясовувати зміст Конституції, тлумачачи не тільки її преамбулу і загальний зміст, але кожну окрему норму, застосовуючи буквальний, логічний, семантичний і порівняльний методи. Не виключається також тлумачення діючих законів і підзаконних актів на основі загальних принципів права і міжнародних норм, властивих демократичним суспільствам.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИКОНАНЬ ПОДАТКОВИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ПЛАТНИКІВ ПОДАТКІВ В УКРАЇНІ

Денисенко Н.В., студ. 5 курсу ЮФ, спец. «Правознавство»
Науковий керівник: доцент Чернадчук Т.О.

Проведення економічних реформ в Україні неможливе без розбудови податкової системи, яка відіграє провідну роль в доходах держави. На жаль на сьогодення в Україні спостерігається тенденція до збільшення податкових правопорушень та ухилень від сплати податків. Збалансована податкова система в значній мірі залежить від ефективного контролю в сфері оподаткування.

Тема забезпечення виконань податкових зобов'язань розкрита в працях багатьох вчених, але це питання залишається відкритим, адже наука не стоїть на місці і з її розвитком зявляються нові проблеми з данної теми.

Окремі аспекти даного питання розкриті у роботах Реви Д.М., Маринів Н.А., Нелюбіна Д.Є., Дружиніна В.М., Головіна А.Ю., Гудимова В.И., Захарова Н.А., Садовскої Т.Д., Пузирьової О.О., Жданова С.В., Суворова М.О., Уткіна В.В., Полтева А.М., Гаруста Ю.В., Ручкіної Г.Ф., Корміліцина А.С., Суворова М.А., Кучерявенка М.П, Чистякова П.М.

Діюча сьогодні в Україні система оподаткування формувалась протягом останніх років. Вона відіграла свою позитивну роль на етапі становлення України як незалежної держави. Однак подальший розвиток ринкових відносин та поглиблення ринкових перетворень все більше підкреслюють наявні в нійнедоліки.

Звертаючись до засад управління податками, можна зауважити, що ціпринципи не завжди ефективно працюють у вітчизняній системі оподаткування.

Дотримання адміністративних вимог щодо сплати податків залишається справжнім тягарем для підприємств, і це істотно впливає на загальний рейтинг податкового законодавства України.

Таким чином, можна констатувати, що в Україні розроблено законодавчу базу, яка регламентує справляння податків, і створено адміністративні органи, які контролюють виконання законодавства суб'єктами господарювання, але сказати, що податкова система є ефективною і досягає свого функціонального призначення, не можна.

Податкове зобов'язання — це зобов'язання платника податків (платежів) сплатити у встановлені терміни у відповідні бюджети і державні цільові фонди обчислену суму податку (платежу) у встановленому порядку.

Виконання обов'язку зі сплати податків і зборів ґрунтується на кількох факторах, серед яких слід виділити такі: рівень правової культури та податкової дисципліни платника податків потенційна можливість застосування державного примусу в разі порушення норм податкового законодавства.

У податковому праві забезпечувальеі заходи спрямовані на виконання конституційного обов'язку платників податків. Вони виступають як додаткові гарантії публічних, майнових інтересів держави та органів місцевого самоврядування в частині забезпечень надходжень до бюджетів і державних цільових фондів.

Сутність способів забезпечення виконання обов'язку зі сплати податків зумовлена владно-майновою природою податкових правовідносин. У разі порушення власних майнових інтересів (при несплаті податків), держава в особі фіскальних органів використовує передбачені законодавством владні повноваження з метою імперативного забезпечення реалізації податкового обов'язку та відновлення порушеного суб'єктивного права.

Механізм забезпечення виконання податкового обов'язку спрямований винятково на сплату податків і зборів. Якщо податковий обов'язок у широкому розумінні охоплює обов'язок з ведення податкового обліку, сплати податків і зборів, подання податкової звітності, то способи забезпечення виконання податкового обов'язку стосуються гарантій реалізації податкового обов'язку лише в частині сплати сум податків і зборів.

Способи забезпечення податкового обов'язку зі сплати податків і зборів у сукупності становлять лише частину системи забезпечувальних заходів, які використовуються в податковому праві та спрямовані на забезпечення належного рівня податкової дисципліни. Поряд з ними виконання податкового обов'язку забезпечується також заходами відповідальності за податкові правопорушення, а також заходами адміністративної та кримінальної відповідальності. Але на відміну від відповідальності, заходи забезпечення виконання податкового обов'язку зі сплати податків не спрямовані на покарання платника податків.

СУДОВИЙ ЗАХИСТ НЕПОВНОЛІТНІХ ОСІБ У ЦИВІЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ УКРАЇНИ

Задорожний Б. В., студ. 2 с.т. курсу, спец. «Правознавство»
Науковий керівник: проф. Ясинок М. М.

Діти в будь-якій державі перебувають в особливому привілейованому положенні. Не є виключенням і наша держава: турбота про підростаюче покоління проявляється у всіляких областях її діяльності. Серед цих напрямків охорона прав і законних інтересів неповнолітніх повинна бути чільною.

Необхідність посиленої турботи про неповнолітніх визначена низкою характерних для нього специфічних особливостей: беззахисністю, безпорадністю, недостатністю життєвого досвіду, піддатливістю й схильністю до наслідування, підвищеною емоційністю, неврівноваженістю, імпульсивністю[1].

До осіб, які беруть участь у справах із сімейних правовідносин з метою захисту прав та інтересів неповнолітніх, зараховуються : 1) особи, які са мостійно звертаються до суду за захистом своїх прав, свобод та інтересів; 2) суб'єкти захисту прав інших осіб.

До першої групи відносяться особи, які мають матеріально –правову та процесуально-правову заінтенресованість у справі та називаються позивачами.

До другої групи належать особи, які звертаються до суду на захист прав інших осіб і займають у процесі самостійне процесуальне становище, відмінне від ста новища позивача. У свою чергу остання група осіб може бути поділена на дві під групи: а) особи, які виступають від імені та в інтересах суб'єктів спірних матеріа льних правовідносин (представники неповнолітніх); б) особи, які виступають від свого імені на захист прав, свобод та інтересів інших осіб (прокурор, органи державної влади, органи місцевого самоврядування, громадські організації).

Для реалізації неповнолітніми права на судовий захист обов'язковими умовами є: а) суб'єктивні: наявність у неповнолітнього процесуальної правоздатності та наявність інтересу в справі; б) об'єктивні (позитивні): компетенція судів щодо розгляду справ, що виникають із сімейних правовідносин, у порядку цивільного судочинства (цивільна юрисдикція) та пра вовий характер вимоги; в) об'єктивні (негативні, з якими закон пов'язує неможли вість звернення до суду): наявність рішення суду, що набрало законної сили, постановлене між тими ж сторонами про той же предмет і з тих же підстав; наявність ухвали суду про затвердження мирової угоди між сторонами [3].

Розглядаючи справи, зокрема, справи про стягнення аліментів, звертається увага на таку процесуальну особливість цієї категорії справ як можливість суду вийти за межі заявлених позивачем вимог з метою захисту прав та ін тересів неповнолітніх осіб. Обґрунтовується така позиція та робиться висновок, що, вирішуючи справу про стягнення аліментів на утримання неповнолітніх осіб, суд може додатково вирішити питання щодо встановлення опіки або піклування над малолітнім або неповнолітнім, визначити місце проживання дитини або вирішити з ким із батьків залишиться проживати неповнолітня ди тина в подальшому.

Враховуючи можливість віднесення неповнолітньої особи, яка досягла чотирнадцяти років, до складу осіб, що можуть бути сторонами у договорі про сплату аліментів на утримання дитини, обґрунтовано висновок, що передбачений статтею 189 СК України договір, який укладається у письмовій формі і нотаріально посвідчується, надає неповнолітній особі, яка досягла чотирнадцяти років та в інтересах якої він укладений, право на звернення до суду із заявою про видачу судового наказу про примусове стягнення коштів у випадку невико нання батьками (або одним із них) обов'язку по її утриманню[2].

Список використаної літератури:

1. Конвенція про права дитини // Відомості Верховної Ради України. — 1991. — № 13. — С. 145.
2. Сімейний кодекс України від 15 січня 2003 року. – К.: Атіка, 2003. – 80с.
3. Кондрат'ева Л. А. Процесуально-правове становище неповнолітніх у справах про позбавлення батьківських прав // Науковий вісник Чернівецького університету.Правознавство : зб. наук. пр. — Чернівці : Рута, 2004. — Вип. 212. — С. 70—73.

АСПЕКТИ ПРАВНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Захарченко В.В., студ. 3 курсу юридичного відділення коледжу СНАУ, спец. «Правознавство»
Науковий керівник: Сраб'янц А.С.

Неможливо вижити в сучасному світі не знаючи закону! Щоб бути людиною з великої літери потрібно чітко знати все про закон і все, що з ним пов'язаною. Оскільки юрист – це еліта суспільства, то він, з одного боку, важлива та необхідна особа, а з іншого, людина яка знає закон та оберігає його. Взагалі юрист – це стража правопорядку та законності, він покликаний для захисту суспільних інтересів. Актуальність обраної мною теми є дуже великою, це виражається тим, що потрібно мати високий інтелект та гарні, точні знання.

Кожний студент, який обирає ту чи іншу спеціальність для навчання має певне бачення своєї майбутньої професії. Я вибрала напрямок – юридичний. Моя мрія – стати у далекому майбутньому юристом. Чому я хочу стати юристом, що я знаю про свою майбутню професію і яким я бачу сучасного юриста? – ось ті питання, на які я спробую відповісти.

Мабуть, кожному доводилося стикатися із ситуаціями, коли хтось порушував закон. Юнак у нетверезому стані вчинив бійку на вулиці. Порушено правила проведення виборів депутатів. Не в кожній з цих ситуацій для встановлення справедливості достатньо лише дій. Потрібна допомога держави, її органів. І таких ситуацій, на жаль, чимало, отже, мають бути спеціальні органи, що приходитимуть на допомогу громадянину. Допомога держави зумовлена її функціями. Серед внутрішніх функцій, що ї виконує держава, одна з найважливіших – забезпечення законності і правопорядку, захист законних прав і свобод громадян, організацій. Для охорони правопорядку, суспільних відносин, контролю за додержанням норм права створюють спеціальні правоохоронні органи. До них належать прокуратура, органи внутрішніх справ, служба безпеки, органи міністерства юстиції тощо. Вибрати професію раз і на завжди – досить непросто. Не всім це вдається в житті. До своєї професії можна йти довго і звивистим шляхом. Хочеться вірити, що мій вибір – є правильним і я не пошкодую, що став на шлях отримання юридичної професії. В моїх очах професія юриста є досить цікавою, а також перспективною на сьогоднішній день. Мій вибір професії обумовлений тим, що хочеться допомагати тим людям, які знаходяться під захистом закону і держави, але не мають знань чи можливостей відстояти свої законні інтереси у суді.

Правосуддя — особлива функція державної влади, що здійснюється через розгляд і вирішення в судових засіданнях цивільних справ зі спорів, стосовних до прав та інтересів громадян, підприємств, установ, організацій, громадських об'єднань та кри-мінальних справ і застосування встановлених законом карних заходів щодо осіб, винних у вчиненні злочину, або виправдання невинних. Згідно зі ст. 55 Конституції України кожному громадянинові гарантується право на захист у суді його порушених прав і свобод. Правосуддя в Україні регулюється статтями 124—131 Конституції України, законодавством про судоустрій, конституційне, цивільне, кримінальне та арбітражне судочинство. Правосуддя в Україні здійснюється виключно судами. Суди відповідно до ст. 6 Конституції України є самостійною гілкою влади і діють незалежно від законодавчої та виконавчої влади. Делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускаються.

Першими юристами можна назвати римських жреців — понтифіків. Вони заклали основи правового регулювання суспільного життя, створили обширну базу прецедентів. Лише декілька століть опісля юриспруденція сформувалася як наука. Зараз поняття «юрист» об'єднує всіх людей, що займаються різноманітною професійною юридичною діяльністю — суддів, слідчих, прокурорів, нотаріусів, юрисконсультів, адвокатів.

Юрист – це людина, котра повинна допомагати відстоювати свої права тим, хто цього потребує.

З одного боку, це фахівець, який володіє певними правовими знаннями, вміннями, навичками, щоб виконувати свою професійну функцію. Але залежно від того, де і в якому напрямку він працює, можна сказати, чи це юрист просто як працівник, чи це особа, яка є юристом від природи. Тобто, є люди, які просто виконують свої функцію, а є фахівці, які «горять» своєю роботою.

Бути юристом цікава і клопітка робота, але якщо Ви відчуваєте жагу до цієї професії, то не стримуйтесь, йдіть вперед!

Я переконаний, що юрист - це та людина, котра повинна допомагати відстоювати свої права в будь-яких випадках і обставинах тим, хто цього потребує. На мою думку, кожна робота, в тому числі і юриста, має приносити не лише матеріальні вигоди. Вона, в першу чергу, має подобатися людині, незважаючи на всі складнощі, які в ній виникають.

БУДИНОК ПРЯНІШНІКОВА – ПАМ'ЯТКА САДИБНОЇ АРХІТЕКТУРИ

Іванова С.В., студ. 1 курсу ФАтП, спец. «Агрономія»
Науковий керівник: Михайліченко М.А.

Будинок Олександра Петровича Прянішнікова в селі Рогізному Сумського району є цінною пам'яткою садибної архітектури кінця XIX століття. Цей будинок входить в комплекс одного з перших на Сумщині маєтків фабричного типу.

Олександр Петрович Прянішніков був офіцером, інженером-технологом, цукрозаводчиком, архітектором-любителем, благодійником. Став власником Рогізнянського маєтку, одружившись з донькою поміщиків Куколь-Яснопольських. Після революції 1917 року емігрував до Франції. Помер в 1936 році і похований на кладовищі французького курортного містечка Ментона.

Будинок знаходиться на південній околиці села Рогізне, на схилі яру, що спускається до ставка, де у 50-х роках XIX століття був побудований панський будинок Куколь-Яснопольських. О. С. Прянішніков перебудував цей будинок за своїм власним проектом. Будівництво було закінчене в 1890 році, про що свідчить текст на пам'ятній мармуровій дошці, розміщеній на головному фасаді – «Прянишников- строитель».

Будівлю споруджено в еклектичному стилі з застосуванням мотивів неоренесансу і модерну у вирішенні інтер'єрів. Дім цегляний, двоповерховий з цокольним поверхом. Дах скатний складної конфігурації, виконаний по дерев'яних балках. Стіни зроблені з цегли двох кольорів: основа стін з червоної цегли, карнизи і декор – із жовтої. Фасади прикрашені карнизами, нішами, підвіконним декором. На західному фасаді на рівні другого поверху встановлена мармурова дошка з зображенням вензеля – переплетені між собою літери А, Є, П (ініціали власників: Александр, Елизавета, Прянишниковы).

Внутрішнє планування складне, з переважанням анфіладного. Стіни були поштукатурені. В жилих кімнатах першого поверху були дерев'яні панелі, кесонне облицювання стелі і високі печі, прикрашені кольоровими керамічними плитками. Вітальня світла і простора. В центрі, між дверима, стоїть масивний камін. В іншій кімнаті знаходиться, менший камін, оздоблений круглими колонами.

На другий поверх, на горище і в підвал вели дерев'яні сходи. Підлоги були паркетні.

Досить просторі і світлі приміщення будинку були наповнені дерев'яними меблями, виконаними за малюнками самого О.С. Прянішнікова.

Кухня та інші службові приміщення були розташовані в підвалі. Страви подавалися на ліфті. В будинку було обладнано водопровід і каналізаційну систему.

На березі ставка стояла потужна водокачка, яка подавала воду до панського будинку і на заводи.

За будинком, на південному і західному схилах яру було розбито парк. В парку були зроблені доріжки, посипані червоним морським піском, сходи, що вели до ставка. Було завезено дерева різних порід: ріжкове дерево, граб, бук, висаджено багато квітів, влаштовані альтанки, обвиті виноградом. Сам парк сьогодні також вважається пам'яткою садово-паркового мистецтва. Проте, цінних порід дерев, квітів, доріжок і альтанок не залишилося.

В 1919 році будинок було націоналізовано. В 30-і роки в ньому знаходився дитячий санаторій, а за німецької окупації 1941-1943 років – санаторій для військових льотчиків. У післявоєні роки в будинку розташовувались бази відпочинку «Товариства мисливців» і «Товариства рибалок». Починаючи з шестидесятих років тут був дитячий садок. У 1975 р. в будинку спалахнула пожежа. Воротінцева Антоніна Тихонівна, яка з 1963 по 1975 рік була завідувачем ясел-саду, розподає: «Дітей було багато. Три різновікових групи. В серпні 1975 року, коли діти відпочивали під час денного сну, спалахнула пожежа. Дітей швидко вивели. А вогонь з'явився в одній з кімнат другого поверху і швидко охопив дах. Всі відразу почали гасити, та високо і покрівлю не врятували. Потім її замінили а в 1991 році від реставрували. Після пожежі дитячий садок розформували». В 80-х роках окремі приміщення будинку використовували як радгоспну контору Піонерського відділення Степанівського господарства. Потім будинок разом із землями перейшов у підпорядкування місцевого колгоспу ім. Чапаєва.

Восени 1991 року Сумським відділом інституту «Укрпроектреставрація» планувалися відновлювальні роботи. Було складено довідку про тодішній стан будинку. Особливу увагу хочеться звернути на висновок, зроблений реставраторами: «головний садибний будинок в Рогізному представляє особливий інтерес завдяки тому, що на відміну від інших споруд цього типу на Сумщині, що дійшли до нашого часу, він добре зберігся не тільки зовні, а й зберіг, в основному, всю внутрішню планування і інтер'єри першого поверху».

Починаючи з 1991 року будинок Прянішнікова кілька разів змінював власника. На сьогодні пам'ятка архітектури перебуває у вкрай занедбаному стані: втрачено цінні меблі, печі, паркет, дерев'яні панелі, кесонне облицювання стелі. Від будинку, фактично, залишилися лише стіни, та й ті з середини обідрані до цегли. Таким чином, було знищено унікальний інтер'єр будинку, який майже у первинному вигляді зберігся аж до початку 90-х років.

Замість висновку приходять на думку лише запитання, на які ми і не чекаємо відповіді, бо навряд чи хтось зможе на них відповісти: невже такий цінний, унікальний історичний об'єкт зникне з лиця нашої рідної Сумщини?

ПРОБЛЕМИ ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ «В КОНВЕРТАХ»

Коренева А.А., студ. 2 с.т. курсу ЮФ, спец. «Правознавство».
Науковий керівник: доцент Запара С.І.

Нелегальна зайнятість і виплата заробітної плати в „конвертах" - проблема, яка існує у багатьох країнах. Проте в Україні вона досягла критичного рівня.

За експертними оцінками науковців в Україні 145 млрд. гривень річного фонду оплати праці знаходиться в „тіні"[2].

Нелегальна зайнятість та виплата заробітної плати в „конвертах" позбавляє працівників від достойного соціального захисту, зокрема оплати тимчасової непрацездатності, виплати допомоги з безробіття у випадку втрати роботи, одержання пристойної пенсії, а також зменшує надходження коштів до бюджетів усіх рівнів та страхових фондів.

З метою легалізації зайнятості населення та заробітної плати у березні 2010 року було прийнято розпорядження Кабінету Міністрів України за № 359-р „Про затвердження плану заходів щодо детінізації доходів та відносин у сфері зайнятості населення ", відповідно до якого в областях, містах, районах створенні робочі групи з легалізації заробітної плати та зайнятості населення[1].

Робочі групи здійснюють збирання та моніторинг інформації про факти нелегальної виплати заробітної плати та зайнятості населення, аналіз стану справ і причини виникнення нелегальної зайнятості, перевірки суб'єктів підприємницької діяльності в частині виявлення найманих працівників, з якими не оформлені згідно з чинним законодавством трудові відносини, та вживають заходів, що приносять позитивні наслідки[1].

Державними інспекторами праці, у межах наданих повноважень, також здійснюється контроль за нелегальною зайнятістю та виплатою заробітної плати „в конвертах".

Найбільш розповсюдженим порушенням у фізичних осіб - підприємців є використання найманих працівників без оформлення трудових відносин, також масовими порушеннями є недотримання строків реєстрації трудового договору з найманими працівниками.

Серед порушень, які найчастіше зустрічаються при перевірках, можна виділити такі порушення: ведення трудових книжок працівників з порушенням законодавства, не ознайомлення працівника з наказом про прийом на роботу та з умовами праці.

З метою вироблення дієвих заходів з детінізації зайнятості та заробітної плати міжвідомчою робочою групою, створеною при Мінсоцполітики, вивчався світовий досвід з питань легалізації заробітної плати.

Аналіз світового досвіду свідчить, що більшість Європейських країн жорстко підходить до вирішення цих питань. В окремих країнах вживаються заходи зобов'язуючого характеру, зокрема Болгарія встановила на державному рівні за погодженням із соціальними партнерами підвищений мінімальний рівень бази сплати страхових внесків. У Польщі для усіх видів страхування (крім медичного) за базу, з якої сплачуються страхові внески підприємцями (самозайнятими), застосовується 60% прогнозної заробітної плати в економіці країни. У Чехії крім мінімальної заробітної плати, запроваджено поняття – гарантована заробітна плата. Гарантована заробітна плата є обов'язковою для виконання бізнесовими структурами, які не укладають колективних договорів і встановлюється урядом[2].

На сьогодні Україна має найнижчі штрафні санкції за порушення законодавства про працю, у порівнянні з країнами Європи. Так, максимальні штрафні санкції за порушення законодавства про працю, передбачені Кодексом України про адміністративні правопорушення, складають 1700 гривень.

В країнах Європи штрафні санкції за не укладання трудових договорів та виплату заробітної плати в „конвертах" складають в гривневому еквіваленті в: Болгарії - від 8,3 тис. грн. до 83, 0 тис. грн.; Чехії - від 100 тис. грн. і більше; Словаччині - максимальний розмір до 2 млн. гривень.

На даний час роботодавець в Україні має економічну вигоду від виплати заробітної плати „в конвертах" та неоформлення трудових відносин, адже він економить значні кошти ухиляючись від сплати податків та внесків до бюджетів усіх рівнів, Пенсійного та інших страхових фондів. Тим самим створюються неконкурентні умови, для роботодавців, які своєчасно та в повному обсязі виплачують заробітну плату[2].

Посилення штрафних санкцій за порушення законодавства про працю дозволить захистити конституційне право громадян на належну винагороду за працю та стимулюватиме роботодавців в подальшому дотримуватись норм законодавства про працю.

Список використаної літератури:

1. План заходів щодо утворення державними та місцевими органами влади робочих груп з питань легалізації виплати заробітної плати та зайнятості населення // Розпорядження Кабінету Міністрів України №359-р від 02.03.2010 р.

2.Харазішвілі Ю.М. Тіньова зайнятість та тіньова оплата праці в Україні: оцінки та прогнози / Харазішвілі Ю.М. – Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право): наук. журн. – К.: НАУ, 2011. – № 4.Т 1.– С. 171–182.

КУЛЬТУРА ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Кресова К.Г., студ. 2 курсу ФАтП, спец. «Садово-паркове господарство»
Науковий керівник: доцент Харченко І.І.

Сьогодні вже неможливо уявити наше життя без бурхливого розвитку технологій, нескінченного обміну інформації та процесу спілкування людей. У зв'язку із інтеграцією України у світовий простір і можливостями здійснювати комунікацію на міжнародному рівні, суттєво зростають вимоги до професійного спілкування, ділових якостей і загальної культури спеціаліста, суттєвим компонентом якої є культура ділового спілкування. Уміння спілкуватися, досягати взаєморозуміння в процесі виконання професійних функцій і обов'язків є найважливішою основою високої ефективності праці в ситуаціях ділового спілкування.

Наймасовішим видом спілкування людей у суспільстві є саме ділове спілкування. Без нього важко обійтися у сфері економічних, правових, дипломатичних, комерційних, адміністративних відносин. Уміння успішно вести ділові переговори, грамотно й правильно укладати ділові папери в цей час стало невід'ємною частиною професійної культури фахівця.

Культуру ділового спілкування можна визначити як сукупність моральних норм та уявлень, що регулюють поведінку і взаємини людей у процесі їхньої виробничої діяльності. Сучасна людина повинна володіти наукою ділових відносин, уміти встановлювати й підтримувати цивілізовані стосунки з людьми; культура ділового мовлення вимагає від мовців загальної культури, інтелігентності, ввічливості, знання норм літературної мови і вмінь ними користуватись.

Окрім того, культура ділового спілкування сприяє встановленню й розвитку відносин співробітництва й партнерства між колегами, керівниками й підлеглими, партнерами й конкурентами, багато в чому визначаючи їх (відносин) ефективність: чи будуть ці відносини успішно реалізовуватися в інтересах партнерів або ж стануть малозмістовними, неефективними, а то й зовсім припиняться, якщо партнери не знайдуть взаєморозуміння. Культура ділового спілкування є цілісною системою елементів, яка охоплює зовнішню культуру, культуру мовлення, почуттів, поведінки, етикет.

У структурі культури ділового мовлення можна виокремити такі компоненти: а) мовна правильність – знання й додержування мовцем узвичаєних сучасною суспільно-живомовною практикою мовних норм (орфоепічних, лексичних, граматичних, стилістичних тощо); б) мовна майстерність – багатство активного словника, уміння дібрати зі співіснуючих варіантів найточніший у семантичному, стилістичному, експресивному аспектах той, що відповідає комунікативним намірам мовця; в) мовна свідомість – стійке прагнення мовця до вдосконалення власного мовлення. Безперечно, самі знання не забезпечать культури спілкування, якщо їх не будуть використовувати належним чином. Для того щоб контакт був насправді глибоким, особистість, крім знань про спілкування, певних навичок і вмінь, мусить мати ще й відповідну комунікативну настанову на спілкування. До того ж не просто настанову щодо налагоджування контакту, а на особу як на загальнолюдську цінність. Тоді цей контакт стане олюдненим і спілкування вестиметься на високому рівні. Саме тому культура мовлення – це сукупність таких якостей, які найліпше впливають на адресата з урахуванням конкретної ситуації, поставлених мети і завдань. До них належать: точність, зрозумілість, чистота мови, багатство й розмаїтість, виразність, правильність. Кожен, хто прагне поліпшити свою культуру мовлення, має розуміти, що таке національна мова, у яких формах вона існує; чим книжна мова відрізняється від розмовної; що таке функціональні стилі мовлення; чому в мові існують фонетичні, лексичні, морфологічні, синтаксичні варіанти; що таке мовна норма; засвоїти й розрізняти навички добору і вживання мовних засобів у процесі діяльності; оволодіти нормами літературної мови, її багатствами.

Успішне оволодіння культурою спілкування, досягнення високого рівня комунікативної компетентності у спілкуванні вимагають від майбутніх фахівців обізнаності з основами ділового спілкування, вміння визначати цілі і завдання ділового спілкування, організовувати спілкування і управляти ним, аналізувати предмет спілкування, ставити запитання і конкретно відповідати на них, вміння досягати взаєморозуміння з клієнтами, партнерами і колегами, налагоджувати контакти, вести переговори, брати участь у ділових розмовах, дискусіях, діалогах, дебатах, круглих столах; проводити ділові наради, виступати перед широкою аудиторією.

Специфіка професійної діяльності вимагає від майбутніх фахівців володіння фаховою лексикою, формування навичок ведення ділових переговорів, що є основою адекватного професійного спілкування та важливим важелем впливу на досягнення консенсусу між сторонами – учасниками певного виду діяльності.

Саме формування здібностей до ділового спілкування може стати, на нашу думку, системоутворювальним чинником професійної компетентності майбутніх фахівців з будь-якої діяльності, а професійна освіта має орієнтуватися на підвищення готовності майбутнього фахівця до оволодіння новими знаннями, розвиток його пізнавального потенціалу, творчих здібностей, самостійності у прийнятті рішень, відповідальності за результати власної діяльності, формування культури професійного спілкування, важливою складовою частиною якого є здібності до ділового спілкування. Отже, ділове спілкування є одним із найважливіших рівнів вияву мовленнєвої культури студентів – майбутніх фахівців.

ДО ПИТАННЯ КУЛЬТУРИ НАУКОВОГО МОВЛЕННЯ

Кривуля Д. С., студ. 3 курсу ФВМ, спец. «Ветеринарна медицина»
Науковий керівник: доцент Харченко І.І.

Висока культура мовлення, тобто вміння активно використовувати як засіб спілкування сучасну літературну мову з притаманними їй нормами, з усіма багатими можливостями мовностильового розшарування, є невід'ємною ознакою освіченої, всебічно розвиненої людини. Мова, виступаючи чи не найголовнішим засобом передачі інформації, потребує до себе належного, відповідального ставлення. Добре знання мови, володіння її літературним стандартом є запорукою ефективності будь-якої фахової комунікації, у тому числі наукової. Основними комунікативними ознаками культури наукового мовлення є змістовність, правильність і чистота, точність, логічність і послідовність, багатство (різноманітність), доречність, доступність, естетичність.

Культура наукового мовлення, як і мовлення будь-якої сфери, потребує правильності, а саме уникнення деформацій на фонетичному, лексичному і граматичному рівнях. Також варто звернути увагу на такий аспект культури наукового мовлення, як слововживання, тобто дотримання лексичних норм сучасної української літературної мови. З огляду на невичерпність зазначеної проблеми, зупинимося на деяких аспектах.

Невисокий рівень мовної культури можна простежити: у вживанні слів та словосполук (виключення замість *виняток*; вияснити замість *з'ясувати*; співпадати замість *збігатися*; по крайній мірі замість *принаймні*, щонайменше замість *незліченний*; у зв'язку з замість *з огляду на це;* у науковій роботі зустрічаються терміни замість *у науковій роботі трапляються, простежуються (є) терміни*; вірна відповідь замість *правильна відповідь*; задавати/задати питання замість *питати, запитувати, запитати, ставити, поставити питання (запитання)*; приймати/прийняти міри замість *вживати/вжити заходів;* приймати/ прийняти участь у конференції замість *брати/взяти участь);* у творенні та вживанні форм слів *(*конфлікта замість *конфлікту*; з розвитком інтелекта замість *інтелекту*; акту обстеження спортсменів замість *акта* у значенні документа; фахового терміну замість *терміна*; терміна проведення експеримента замість *терміну проведення експерименту*; більш точнішого показника замість *точнішого показника*; менш раціональніший метод дослідження замість *менш раціональний метод дослідження*; самі цікаві результати наукового дослідження замість *найцікавіші (найвагоміші, найважливіші) результати наукового дослідження*; у вживанні деяких морфологічних одиниць, зокрема похідних прийменників з неправильними формами іменників (згідно чинної програми замість *згідно з чинною програмою*; у порівнянні з минулим роком замість *порівняно з минулим) тощо*.

У час інформаційних сплесків та обмінів, глобалізації багатьох галузей знань з'являється постійна спокуса запозичення, легкого впровадження в мову іншомовної лексики без належного обґрунтування її семантичної чи функціональної доцільності. Безперечно, духовно-культурний розвиток і наукові взаємовпливи потребують певної інтернаціоналізації понять. Адже сьогодні важко уявити деякі сфери без термінів іншомовного походження. Наприклад, можна простежити використання кількох варіантів одного значення (чужомовного та рідного): *релятивний – відносний, бібліотека – книгосховище, рецепція – сприйняття, інкримінувати – звинувачувати, компонент – складник, складова частина*. Звикаючи до запозичених слів ми збіднюємо і знецінюємо своє мовлення й мислення. Всюди, а надто в науковому тексті, все міцніше вкорінюються *концепти, паритети, бартери, кворуми, форуми, презентації, трансформації, актуалізації* і под. Ці слова мають відповідники рідною мовою, тільки часто здається, ніби „іноземне виконання" виглядає мудрішим, загадковішим. Насправді, запозичена термінологія без чіткої мотивації і загальновизнаного розуміння лише ускладнює текст.

Загальновідомий вислів: стислість – сестра таланту – безпосередньо стосується і наукового тексту, де лаконічність, зрозумілість, прозорість думки та оригінальність ідеї співвідносяться з чіткою мовою, короткими фразами, продуманою формою. Тому потрібно на лексичному рівні – вживати загальновідомі слова, уникати двозначності, обходитися без запозичень там, де можна скористатися питомим словом; на морфологічному рівні – не нагромаджувати декілька іменників, надто в родовому відмінку, не витісняти дієслова віддієслівними іменниками, домірно вживати різні частини мови; на синтаксичному рівні – не розтягувати занадто фрази, не розривати думку довгими вставками, обмежувати кількість підрядних речень, не захоплюватися пасивними зворотами, дотримуватися природного порядку слів; на композиційному – не порушувати послідовності викладу, не переставляти думки, обмірковувати поділ на абзаци тощо.

Наукова комунікація формується у результаті взаємодії адресанта й адресата мовлення. Якщо сторона – автор цього процесу несе відповідальність за мовленнєве оформлення створеного наукового тексту, а сторона – реципієнт має належний рівень лінгвістичних знань для критичного поцінування пропонованого матеріалу, тоді на стику продуктивної взаємодії виникає культура наукового мовлення.
Формування й удосконалення мовленнєвої наукової культури студентів в умовах стрімкого розвитку науки, високої культурно-трансляційної здатності української мови і її знакових наукових продуктів залишається актуальною проблемою і потребує пильної уваги викладачів вищо

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ПРАВ УЧАСНИКІВ ЦИВІЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИН В ТРЕТЕЙСЬКОМУ СУДІ

Купрієнко Є.В., студ. 2 с.т. курсу ЮФ , спец. «Правознавство»
Науковий керівник: проф. Ясинок М.М.

Становлення інституту третейського розгляду в сучасному вигляді, що давно і широко застосовується у багатьох країнах світу, на теренах сучасної незалежної Української держави бере свій початок з прийняття 11 травня 2004 року Закону України “Про третейські суди”, саме цим законом було створено належну правову основу для формування та діяльності третейського суду в Україні, як внутрішньо національної інституції.

Питома вага наукових досліджень, щодо правової природи, третейського суду та практичних засад його впровадження належить сьогодні вченим пострадянського періоду. Напевно саме з цих підстав ми маємо мало вітчизняних монографічних праць із загальнотеоретичних і прикладних проблем захисту прав та інтересів, як фізичних так і юридичних осіб, на третейському розгляді.

Одним із принципів третейського судочинства, що допомагає вирішити спір та захистити права учасників, є медіація (посередництво).

Переваги такого підходу до розгляду справ в третейському судочинстві полягають в наступному: а) сторони безпосередньо беруть участь в процесі врегулювання спору; б) посередник, як нейтральна третя особа, може розглянути спір об’єктивно і може допомогти сторонам у визначені способів вирішення конфлікту.

Відповідно до Закону України «Про третейські суди» третейські суди можуть розглядати будь-які справи що виникають із цивільних та господарчих правовідносин. В перелік справ, які не може розглядати третейський суд входять:

1) Справи у спорах про визнання недійсними нормативно – правових актів;
2) Справи у спорах що виникають при укладанні, зміні, розірванні та виконанні господарських договорів, пов’язані із задоволенням державних потреб;
3) Справи, пов’язані з державною таємницею;
4) Справи про відновленнч платоспроможності боржника чи визнання його банкрутом;
5) Справи, однією із сторін в яких є орган державної влади, місцевого самоврядування, їхня посадова чи службова особа, інший суб'єкт під час здійснення ним влданих управлінських функцій на основі законодавства, у тому числі на виконаннія делегованих повноваженнь, державна установа чи організація, казенне підприємство;
6) Справи про встановлення фактів, що мають юридичне значення;
7) Справи у спорах, що виникають із сімейних правовідносин, крім справ у спорах, цо виникають із шлюбних конракітв;
8) Справи у спорах, цодо нерухомого майна, включаючи земельні ділянки, та інші.

Реального захисту суб’єктивних прав у третейському суді може бути досягнуто лише тоді, коли питання спору поставлені в межах компетенції третейського суду. При цьому третейський суд наділений правом самостійно вирішувати питання про підсудність йому справи. Третейська угода повинна також містити домовленість про склад третейського суду, оскільки невідповідність складу суду вимогам закону, є однією із підстав оскарження третейського рішення.

Виконання рішення третейського суду є важливою і заключною стадією третейського процесу, адже помилки та недоліки у даній стадії можуть повністю знівелювати усю попередню діяльність третейського суду, що спрямована на встановлення справедливості і досягнення компромісного та законного рішення по спірному предмету розгляду. Третейське рішення виконується добровільно, разом з тим законом передбачена можливість отримання виконавчого документа та примусового виконання рішення у порядку встановленому Законом України «Про виконавче провадження».

Список використаної літератури:

1. Закон України «Про третейські суди» від **11.05.2004р. // ВВР, 2004, N 35, ст.412**

ОСОБЛИВОСТІ SMS-СПІЛКУВАННЯ

Кущ В.А., студ. 3 курсу ФЕіМ,спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: доцент Шестакова С.О.

Наприкінці XX століття репрезентантом повсякдення став мобільний телефон. З'явилися також нові засоби комунікації - комп'ютери, об'єднані в єдину мережу Інтернет . Поява цих комунікаційних засобів спричинила виникнення і розвиток нової комунікативної сфери - віртуальної. Функціонування мови в цьому середовищі одразу ж привернуло до себе увагу лінгвістів. У наш час обмін короткими текстовими повідомленнями є одним з найпоширеніших способів спілкування. Це найлегший і найзручніший спосіб надіслати нагадування, повідомлення, прохання тощо, формат якого укладається у визначену кількість знаків.

Мобільний телефон якнайкраще визначає одну зі змістовних ознак нинішньої молодіжної субкультури – її ігровий характер. Гра як дозвілля, як спосіб переживання реальності ("мобільне життя"), як сценічне ставлення до життя .

Блискавична передача інформації (звукова комунікація, SMS-повідомлення, візуальний ряд MMS і т.і.), фактично вже подолали проблему просторово-часової протяжності. Надінформативна комунікація відбувається за допомогою SMS-повідомлень, у яких простежується надмірна тенденція до використання піктографічного письма.

Важливою ознакою мобільного зв'язку є перспектива колективної комунікації в режимі конференції та в "чатах".

У той час, коли, ті, хто активно експлуатують новий спосіб комунікації, педагоги, філологи, журналісти б'ють на сполох, в передчутті настання нової епохи SMS-мислення. Хоча, ми відстоюємо SMS-мовлення і сприймаємо його шалену популярність як незворотний процес. Безперечно, не слід нехтувати впливом нової форми комунікації на свідомість молодого покоління. Оскільки, вже навіть з'явились терміни, що позначають нову ґенерацію людей: "Generation TXT", homo mobilis та homo cellularis [1]. SMS-спілкуванню стало тісно розвиватися в межах загальновизнаних жанрів.

Основні риси SMS-спілкування як жанру – стислість, приватний характер змісту, значна залежність від засобу передачі інформації – мобільного телефону, який дозволяє надіслати невеликий обсяг інформації з певним обмеженням набору на клавіатурі.

Феномен SMS-спілкування, з точки зору лінгвістики та психології, є позитивним. Комунікант, який продукує коротке текстове повідомлення, окрім простої передачі змісту, вирішує кілька важливих завдань:

1) компресія тексту. Обсяг SMS є лімітованим, звісно ж, потрібно "втиснути" максимум інформації, використовуючи мінімум знаків. Свідомо чи підсвідомо у SMS-автора активізуються відповідні процеси спрощення тексту. Конденсація змісту може відбуватися за допомогою мовних засобів різних рівнів; 2) транслітерація; 3) мовна гра; 4) фатичність мовлення; 5) емоційність.

З появою додаткових сервісів, мобільний телефон перестав слугувати засобом голосової комунікації і поступово трансформується в персональний центр мобільної комунікації голосових, текстових та мультимедійних повідомлень. Вказані зміни сприяли і процесам розвитку лінгвістичної культури користувачів мобільних артефактів, в основі якої лежить раціональна парадигма.

У сучасних дослідників з'явилась унікальна можливість зрозуміти, як неформальні правила використання мобільного телефону формують крок за кроком соціальне явище на початковій стадії його становлення.

Текстова комунікація може бути асинхронною (sms-комунікація) або синхронною – мобільний чат. Sms-комунікація може реалізовуватись як безпосередньо по лінії: відправник – отримувач, так і опосередковано, через електронні мас-медіа: відправник – телестанція – екран телевізора – отримувач.

Отже, розвиток сучасних новітніх технологій зумовив розвиток SMS-комунікації, що стала загальною формою спілкування на одному рівні з листуванням, електронним листуванням та безпосередньою комунікацією. SMS-повідомлення є поширеним типом комунікації, улюбленою формою спілкування для деяких верств суспільства, особливо для молоді. При цьому SMS-комунікація впливає на розвиток стандартної мови, що має як позитивні, так і негативні риси.

Список використаної літератури:

1. Кіпень С. В. Основні характерні ознаки SMS-спілкування та мови Zlango [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/2._SND_2007/Philologia/18972.doc.htm

ПРАВОВИЙ СТАТУС РОБОТОДАВЦЯ ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Макаренко С. В., студ. 2 с.т. курсу ЮФ, спец. «Правознавство»
Науковий керівник: доцент Запара С.І.

Трудові правовідносини є одним із різновидів усієї маси правових відносин, що складаються у суспільстві, де панує право. По-перше, визначаючи поняття трудових правовідносин, потрібно керуватися тим, що правовідносинами визнаються суспільні відносини, які врегульовані правовими нормами, а отже, нормами трудового права. По-друге, характеризуючи правові відносини у сфері трудового права, необхідно брати до уваги узагальнююче поняття — трудові правовідносини, яке охоплює весь комплекс самостійних суспільних відносин. Саме в його основі лежить трудовий договір як головний юридичний факт, що породжує взаємні права і обов'язки суб'єктів цих правовідносин.

Трудові правовідносини — це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем праці та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян.

Суб'єкти трудового права - це учасники трудових та інших безпосередньо з ними пов'язаних відносин, сторони правовідносин трудового права та носії трудових прав і відповідних їм трудових обов'язків.

Одним з основних суб'єктів трудових правовідносин вважається роботодавець. На відміну від працівника він є більш універсальним суб'єктом-трудового права, оскільки бере участь не тільки у власне трудових відносинах (індивідуальних), а й у колективно-трудових та інших правовідносинах, що тісно пов'язані з трудовими.

Роботодавець як суб'єкт трудового права — це насамперед особа (фізична або юридична), яка надає роботу іншій особі на підставі трудового договору у формі будь-якого з його різновидів, передбачених законодавством, в тому числі при обранні чи призначенні на посаду.

Всіх роботодавців, які мають трудову правосуб'єктність, можна розподілити на окремі групи: роботодавці — фізичні особи; роботодавці — юридичні особи і відокремлені підрозділи юридичних осіб; роботодавці — державні органи. Така класифікація з точки зору правового становища роботодавців є певною мірою умовною, оскільки залишає за своїми межами деякі інші види суб'єктів трудових правовідносин. Але вона дозволяє найбільш повно характеризувати роботодавчу правосуб'єктність названих груп роботодавців.

Роботодавчі властивості громадян виникають із досягненням повноліття. Тобто трудова правосуб'єктність громадян-роботодавців за віком її настання не збігається з трудовою правосуб'єктністю громадян-працівників. Найчисельнішу групу роботодавців становлять юридичні особи.

Трудова правосуб'єктність юридичних осіб за загальним правилом виникає з моменту їх державної реєстрації.

Розвиток трудового права як самостійної галузі права, що відокремився від цивільного, пов'язано зі становленням законодавства про підприємництво. Підприємець покликаний був забезпечити оптимальне поєднання "праці і капіталу" з метою отримання прибутку. Використання найманої праці – була однією з функцій підприємця. З початку XIX ст. до 30-х років XX ст. підприємець асоціювався з власником, господарем підприємства, а трудові відносини розглядалися як договірні відносини, що укладалися між працівником і "господарем" підприємства. Саме ця первісна модель трудових відносин господаря підприємства (підприємця) і працівника була закладена в Статут Міжнародної організації праці (МОП), прийнятого у 1919 р. і донині в Конвенціях і Рекомендаціях МОП за традицією використовується терміни "підприємець і союзи підприємців" як учасників трудових правовідносин.

Поняття роботодавець є порівняно новим у трудовому праві України. І поки що воно вживається здебільшого в науці трудового права, а не у трудовому законодавстві. Чинний тепер Кодекс законів про працю України такого поняття не застосовує, незважаючи на всі зміни, що були до нього внесені. Є ряд нормативних актів, які так чи інакше застосовують цей термін, а у деяких з них навіть зроблено спробу дати його визначення. Застосування цього терміна для позначення сторони трудового договору передбачає і проект нового Трудового кодексу України.

Говорячи про правовий статус органів роботодавця (уповноважений ним орган), необхідно на мою думку в трудовому законодавстві визначити правовий статус органа роботодавця, під яким слід розуміти керівника (одноособового чи колегіального органа), який представляє інтереси роботодавця без спеціальних на те повноважень відповідно до статутних документів чи інших нормативних актів. Представником роботодавця може бути як його орган, так і інша уповноважена на те роботодавцем особа.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ЗЕМЕЛЬНОГО ПОДАТКУ

Оніщенко В.О., студ. 5 курсу ЮФ, спец. «Правознавство»
Науковий керівник: доцент Чернадчук Т.О.

В умовах формування в Україні соціально орієнтованої економіки, становлення відповідної їй системи оподаткування проблеми розвитку податкового законодавства набули істотного значення. Особливо значущою на даний період є проблема нормативно-правового регулювання земельного податку. Його законодавче закріплення тісно пов'язане як із збільшенням державних потреб у фінансових ресурсах, реформуванням податкової системи в цілому, так і з демонополізацію державної форми власності на землю, становленням та по-стійним зростанням числа приватних земельних власників. Відсутність єдиної, чітко виробленої державної політики оподаткування землі, нестабільність податкового законодавства, докорінні зміни у відносинах земельної власності – всі ці фактори визначають необхідність створення адекватного вимогам часу, обґрунтованого на науково-теоретичному рівні механізму правового регулювання земельного податку. Це, в свою чергу, стимулює до пошуку нових підходів у дослідженні його правової природи, виявленні сутності, характерних ознак, умов та підстав існування земельно-податкових правовідносин.

Слід відзначити, що в науці фінансового права проблема земельного податку не є новою. Як фінансово-правова категорія земельний податок та його правове регулювання досить широко досліджувались у минулому в працях вчених, що спеціалізувались в галузі фінансового права. Особлива увага даній проблемі приділялась російською фінансово-правовою наукою у дореволюційний період.

Одним з перших, хто науково обґрунтував необхідність запровадження та законодавчого оформлення земельного податку, був М.М. Сперанський, пропонуючи замінити ним існуючу тоді подушну подать. До проблеми земельного податку звертався М.І. Тургєнєв, беззаперечним позитивом дослідження якого є те, що він вивчав правову природу даного податкового платежу на основі порівняльного аналізу чинного тоді європейського законодавства .

Зокрема, в сучасних умовах надзвичайно актуальними і такими, що викликають найбільший інтерес залишаються праці В.О. Лєбєдєва , М.М. Алєксєєнка , І.Т.Тарасова , О.О. Ісаєва , Д. Львова , М.П. Дружиніна , Ф. Тернера , Г.О. Вацуро , С.В. Калашникова , С.І. Іловайського , Т.В. Локотя , І.Х. Озєрова , І.І. Янжула та інших.

Проблемам земельного податку присвятив окремий розділ кандидатської дисертації І.Є. Криницький, визначивши специфіку земельного податку в групі майнових податків та охарактеризувавши його обов'язкові елементи, визначені податковим законом . Різні аспекти проблеми правового регулювання земельного податку, його місця в системі податкових платежів, а також особливостей виникнення існування і припинення податково-правових відносин досліджувались також у кандидатських дисертаціях В.В.Безуглої , Н.В.Воротіної , О.В.Бакун , М.М.Весельського , Т.Є. Кушнарьової, О.Г.Свєчнікової , М.О. Перепелиці , Р.О. Гаврилюк .

Останні зміни, внесені в земельне законодавство, стосувалися розрахунку і нарахування земельного податку. Це відноситься як до власників земельних площ, так і до землекористувачів. У цій публікації ми розглянемо загальні аспекти, об'єкт і базу оподатковування, а також ті нормативно-правові акти, згідно яких проводиться грошова оцінка землі, і ті категорії користувачів землі, які мають право на пільги по цьому податку тощо.

Завдяки запровадженню положень Податкового кодексу України створено надійне законодавче підґрунтя порядку адміністрування плати за землю, а це, в свою чергу, створює додаткові можливості для ефективної діяльності як платників, так і контролюючих органів.

Проте окремі питання справляння плати за землю, незважаючи на те, що існує такий оновлений порядок понад рік, і досі не врегульовані. Це стосується, зокрема, використання надходжень від плати за землю, норм її справляння без грошової оцінки землі, проведення грошової оцінки земельних ділянок сільськогосподарського призначення, податкових пільг, розмежування контрольних функцій при сплаті плати за землю та орендної плати тощо. Саме ці питання мають стати об'єктом для здійснення подальших досліджень з метою розробки науково обґрунтованої податкової стратегії держави.

Нормативно-методичне забезпечення для проведення грошової оцінки земель в Україні, яке розроблене опираючись на зарубіжний досвід в цій галузі, є таким, що відповідає сучасним вимогам. Проблема полягає в нестачі вихідної інформації, необхідної для якісного проведення земельнооціночних робіт. Варто детальніше проробити механізми залучення сучасних вихідних даних в оціночну документацію. Зокрема, розширення баз земельного, містобудівного та інших кадастрів, а також доступність їхніх даних для суб'єктів оціночної діяльності має бути пріоритетним напрямом роботи органів державної влади з питань земельних ресурсів. А суспільство має усвідомити, що землю треба використовувати не тільки як просторовий базис та засіб виробництва, а також і як спадок для наступних поколінь. Тому використання землі має бути екологічно допустимим, економічно вигідним не тільки на даний час, а й на майбутнє. Саме за цих умов ми отримаємо повноцінний ринок земель, який буде приносити користь всій державі.

КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО УКРАЇНИ У МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОМУ ВИМІРІ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ

Орєшкіна В.Л., студ. 4 курсу ЮФ, спец. «Правознавство»
Науковий керівник: доцент Курило М.П.

Сучасне кримінальне право України забезпечує порядок суспільних відносин не лише в межах її кордонів. Його положення відбивають також включеність української правової системи до системи засобів захисту міжнародних відносин, забезпечуючи реагування національних правоохоронних органів на злочинну діяльність інтернаціонального і транснаціонального характеру (таку як організований наркобізнес, легалізація отриманих злочинним шляхом коштів, торгівля людьми, кіберзлочинність тощо). До об`єктів охорони кримінального законодавства України включено наднаціональні цінності (мир та безпеку людства),а в Кримінальному кодексі держави задекларовано наміри забезпечувати відповідність законів України про кримінальну відповідальність положенням міжнародних договорів згоду на обов`язковість яких надано Верховною Радою України (ч. 5 ст. 3 КК України). Таким чином, є підстави для визнання реальності існування феномена міжнародно-правового виміру сучасного кримінального права України – сукупної системно структурної та функціональної характеристики цієї галузі, обумовленої її взаємодією з міжнародною нормативною системою та залежністю її розвитку від світових і макрорегіональних процесів економічної, політичної та культурної інтеграції. Систематизацію обставин, які впливають на формування феномена міжнародно-правового виміру кримінального права України, може бути здійснено з урахуванням їх соціально-політичної та юридичної природи. За цим критерієм серед них можна виділити загальноправові, галузеві (спеціальні), внутрішньополітичні, загальні зовнішньополітичні, євроінтеграційні зовнішньополітичні та кримінально-політичні фактори. Оскільки детальний аналіз усіх зазначених чинників неможливий у межах окремої публікації, сконцентруємо увагу лише на двох із них, які справляють найбільш загальний та постійний (стратегічний) вплив на формування і посилення ролі міжнародно-правового виміру кримінального права України, – загальних зовнішньополітичних та євроінтеграційних зовнішньополітичних факторах. Впровадження міжнародно-правових актів в кримінальне законодавство України являє собою динамічний процес у зв'язку з розширенням міжнародних відносин держави з європейськими країнами.

Його основними складовими виступають тлумачення міжнародно-правових актів, нормативне дослідження кримінального законодавства України та зарубіжних країн, правотворчий і правозастосовчий процеси.

Визначено методи впровадження міжнародно-правових актів до кримінального законодавства України, такі як адаптація, рецепція, імплементація, апроксимація.

Кримінальне право держави може використовуватись у міжнародних відносинах і як засіб укріплення зовнішньополітичних позицій держави. Актуальною проблемою сьогодення залишається імплементація міжнародно-правових актів у сфері протидії злочинності до національного кримінального законодавства.

По-перше, не вирішеним є питання техніки такої імплементації: включати конвенційні тексти до КК України дослівно чи лише зберігаючи «дух» міжнародного правового акту. На мою думку, перевага за останнім, хоча тенденція протилежна

По-друге, неприйняття сучасних європейських моделей протидії злочинності консервативно налаштованої частини кримінально-правового корпусу теоретиків та їх негативний вплив на носіїв влади.

Висвітлене стосується лише частини проблем кримінально-правового забезпечення протидії злочинності, причому на прикладному рівні його здійснення і таких проблем, які можна розв'язати без значних ресурсозатрат. В науці кримінального права впровадження міжнародно-правових актів до кримінального законодавства України передбачає: дослідження місця і ролі кримінального законодавства у забезпеченні та захисті прав людини, визначення підстав та меж допустимого обмеження цих прав і свобод при криміналізації та пеналізації діянь; розробку проблематики впливу кримінального закону на "нову" злочинність (організовану, транснаціональну, пов'язану з такими новими соціальними процесами, як тероризм, корупція, злочинність у сфері економіки, засобів масової інформації, екології, незаконного обігу наркотичних засобів, відмивання брудних грошей, торгівлі людьми, зброєю тощо); дослідження меж криміналізації та декриміналізації діянь, їх пеналізації і депеналізації; розширення впливу кримінального права на діяльність юридичних осіб тощо; дослідження перспектив повноцінної інтеграції кримінального законодавства України в міжнародну правову систему протидії злочинності, узгодження кримінального законодавства України з міжнародними зобов'язаннями України. Виходячи з міжнародних стандартів юридичного забезпечення основних прав і свобод людини, головними принципами в діяльності працівників органів внутрішніх справ слід вважати законність, недискримінацію, відповідність вимогам демократичного суспільства та гуманність.

Серед спеціальних принципів у правоохоронній сфері можна виділити невидачу громадян і політичних емігрантів, принцип невідворотності покарання, принцип гуманності, принцип захисту прав своїх громадян за кордоном.

Вочевидь, що для української кримінально-правової науки теж настав час звернути більш прискіпливу увагу до проблеми вдосконалення кримінально-правової політики держави в аспекті створення національних законодавчих умов для здійснення міжнародного співробітництва у сфері протидії злочинності.

СІМЕЙНА ОБРЯДОВІСТЬ УКРАЇНЦІВ

Полозун Л., студ. 1 курсу ФЕіП, спец. «Менеджмент»
Науковий керівник: Циганок М.Г.

Ми, українці, нація дуже стара, і свою духову культуру наші пращури почали творити далеко до християнського періоду на Україні. Разом із християнством Візантія принесла нам свою культуру, але саме свою культуру, а не культуру взагалі. У нас на Україні вже була національна культура, і Володимир Великий тільки додав християнську культуру до своєї рідної, батьківської культури. Зустріч Візантії з Україною — це не була зустріч бідного з багатим; це була зустріч якщо не рівних, то близьких по духу, але різних за характером культур. Ще й тепер ми маємо у своїх звичаях і народній усній творчості ознаки зустрічі, поєднання староукраїнської, дохристиянської і християнської культур. Але ми до цього вже так звикли, що іноді не можемо розпізнати, де кінчається в народних звичаях староукраїнське і де починається християнське. Бо староукраїнські традиції ввійшли у плоть і кров наших звичаїв, і тепер ми собі не уявляємо Різдва без куті, Великодня — без писанки, Святої Трійці — без клечання, навіть називаємо це останнє свято «Зеленими Святами». Всі ми відзначаємо свято Купала, на «Введіння» закликаємо щастя на майбутній рік, на «Катерини» кличемо долю, а на «Андрія» хто з нас не кусав калети і яка дівчина не ворожила, чи ви йде заміж цього року?

Все це - наша дохристиянська культура, наша найстарша традиція. Кутя -це символ урожаю, писанка - це символ народження весняного сонця. Зеленим гіллям наші предки охороняли свое житло від нечистих духів, що прокидаються (так вони вірили) разом із воскресінням природи - від русалок, мавок, перелесників ... Купало - це типове дохристиянське свято з усіма староукраїнськими атрибутами. Ладо - це поганський бог кохання і розмноження. На час, у який ми тепер святкуємо Різдво Христове, колись, ще до християнства в Україні припадало свято зимового повороту сонця. Це був час ворожіння на майбутній рік; а тому ми і тепер маємо в різдвяних звичаях цілу низку дохристиянських елементів, що мали своїм призначенням накликати добрий урожай в наступнім році, багатство і добробут у дім господаря, щасливі лови для мисливця, весілля для дівчини та щасливу мандрівку для парубка, дружинника князя або й самого княжича. Всі стихійні сили природи умиротворяються та закликаються, щоб не діяли на шкоду людям і худобі. Про все це співається в колядках, що були відомі далеко ще до початку християнських часів на Україні. Це виявляється і в звичаєвих обрядах, як ось: дванадцять полін, дванадцять святвечерніх страв, закликання на вечерю мороза, вовка, чорної бурі та злих вітрів, дідух на покутті, сіно на столі. Всі ці рухи, дії і слова, що на перший погляд не мають ніякого значення в житті людини, віють на серце кожного з нас чаром рідної стихії і є для душі цілющим бальзамом, який сповнює, її могутньою силою.

Весілля в середовищі українців було справжнім драматичним дійством, що супроводжувалися музикою, співами, танцями, іграми, набуваючи характеру народного свята. Все починалося зі сватання, коли представники родів молодого й молодої домовлялися про весілля. Бували випадки, коли дівчина не давала згоди на одруження. Тоді вона повертала старостам принесений ними хліб, а молодому «дарувала» гарбуза чи макогона. Невдовзі після цього влаштовували заручини, які починалися з церемонії посаду - у висловленні молодими взаємної згоди на шлюб та в його освяченні двома родами. Символами єднання були рушник та хліб. Молодих виводили на посад, старший староста накривав рушником хліб, що лежав на столі, клав на нього руку дівчини, зверху - руку хлопця і перев'язував їх рушником. Після цього молода перев'язувала старостів рушниками, а всіх присутніх обдаровувала хустками, полотном або сорочками. Між заручинами та весіллям відбувалася підготовка до торжества, обставлена низкою обрядів. Основними тут булі дівич-вечір (або барвінкові обряди), бгання короваю та запросини.

Родильні обряди, що супроводжували народження дитини, ретельно обставлялися магічними діями та обереговими знаками, бо таїнство появи на світ належало до особливо делікатних сфер. Приймаючи роди, повивальна бабка намагалася прищепити дитині необхідні риси характеру. Аби дитина росла здоровою, під час купання використовували освячені трави та квіти (свячене зілля); у купіль до чинки додавали меду, а іноді й молока («щоб гарною була»), хлопчикам слали корінь дивосилу («щоб сильними були») або сокиру («щоб уміли майструвати»). Кожен, хто приходив до хати під час ритуалу, мав кинути у купіль монету «на щастя».

Поховально - поминальні ритуали спрямовувалися як на забезпечення незворотного переходу душі і небіжчика у світ предків, так і на охорону живих від шкідливого впливу духу, померлого. Ці обряди складалися з похорону та поминок. Коли вмирала людина, про це оповіщали всіх родичів та односельців. З цією метою на вікна хати, де лежав небіжчик, вивішували білі хустки або перемітки. Українці суворо дотримувалися напівцерковного звичаю "печатати" могилу, якого не знають інші народи. Священик під церковні спів позначав лопатою хрест над могилою, а потім навхрест кидав на труну землю. По закінченні похорону для всіх присутніх улаштовували трапезу.

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВОВІДНОСИН В СФЕРІ ВИКОНАННЯ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ ЗА ДОХОДАМИ

Полуянський С., студ. 5 курсу ЮФ, спец. «Правознавство»
Науковий керівник: доцент Чернадчук Т.О.

Доходи місцевих бюджетів є основою фінансової бази органів місцевого самоврядування та вирішальним фактором регіонального розвитку. Наявність доходів місцевого бюджетів закріплює економічну самостійність місцевих органів самоврядування , активізує господарську діяльність , дозволяє їм розвивати інфраструктуру на підвідомчій території, розширювати фінансовий потенціал регіону, виявляти і використовувати резерви фінансових ресурсів , що розширює можливості місцевих органів влади у більш повному задоволенні потреб населення.

Проблематикою правового регулювання відносин виконання місцевих бюджетів за доходами займаються наступні науковці: д.ю.н., професор Чернадчук В.Д., к.ю.н. доцент Чернадчук Т.О., Щербанюк О.В., д.ю.н, доцент Нечай А.А., Карманова Є.В. д.ю.н., професор Рябченко О. П, д.ю.н., професор Пришва Н. Ю., к.ю.н. Смелік В. Б.

Детальнішого дослідження потребують питання висвітлення сутності власних та закріплених доходів місцевих бюджетів за умов зміцнення інституту місцевого самоврядування. Водночас бракує наукових і практичних напрацювань щодо окреслення шляхів оптимізації формування власних доходів місцевих бюджетів, які б відповідали сучасним вимогам і задовольняли потреби суспільства.

Сферу доходів місцевих бюджетів з різних сторін регулюють різноманітні нормативно-правові акти. Основним узагальнюючим законодавчим документом стосовно доходів місцевих бюджетів є Бюджетний кодекс України.

Функціонування бюджетних відносин в Україні здійснюється на основі законодавчих та нормативних актів, перелік яких визначений ст. 4 Бюджетного кодексу України:

1. Конституція України.
2. Бюджетний кодекс України.
3. Закон про державний бюджет України.
4. Інші закони, що регулюють бюджетні правовідносини.
5. Нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України.
6. Нормативно-правові акти центральних органів виконавчої влади.

Дослідження процесів формування доходів місцевих бюджетів передбачає х аналіз за різними характерними ознаками: економічної природи, територіальної локалізації, відношення до чинної системи оподаткування тощо. За бюджетною класифікацією, запровадженою у 1996 р., всі доходи місцевих бюджетів за економічною природою поділялись:

- податкові надходження (податки на доходи, на прибуток, на збільшення ринкової вартості, податки на власність, збори за спеціальне використання природних ресурсів, внутрішні податки на товари та послуги, податки на міжнародну торгівлю та зовнішні операції, інші податки);
- неподаткові надходження (доходи від власності та підприємницької діяльності, адміністративні збори та платежі, доходи від комерційного та побічного продажу, надходження від штрафів та фінансових санкцій, інші неподаткові надходження);
- доходи від операцій з капіталом (надходження від продажу основного капіталу, державних запасів товарів і нематеріальних активів, податки на фінансові операції та операції з капіталом);
- державні цільові фонди (перелік фондів та їх включення до бюджетів визначається чинним законодавством);
- офіційні трансфери (від органів державного управляння інших рівнів, з за кордону, з недержавних джерел).

Бюджетний кодекс вніс зміни у класифікацію бюджетних доходів і поділяє їх на чотири розділи: податкові надходження , неподаткові надходження , доходи від операцій з капіталом; трансферти.

Виключення державних цільових фондів з переліку доходів бюджетів пов'язано з включенням цих цільових надходжень до спеціального фонду бюджету, також позбавленням органів державної влади, органів влади АРК, органів місцевого самоврядування і бюджетних установ права створювати позабюджетні фонди.

Як результат доходи місцевих бюджетів є основою фінансової бази органів місцевого самоврядування та складовою їх фінансової незалежності. На сучасному етапі формування доходів місцевих бюджетів залежить від політики центральних органів влади, що обумовлюється збільшенням обсягів міжбюджетних трансфертів та зменшенням з року в рік питомої ваги податкових надходжень у структурі доходів місцевих бюджетів. Діюча система вирівнювання розвитку територій, запроваджена Бюджетним кодексом не відрізняється від попередньої більшою ефективністю та породжує відсутність зацікавленості в акумуляції на відповідній території максимального обсягу фінансових ресурсів.

У зв'язку з цим особливого значення набувають проблеми зміцнення доходної бази місцевих бюджетів, вирішити які можна, зокрема, шляхом: - реформування місцевого оподаткування, перегляду статусу окремих податків, що по своїй суті є місцевими; - змінити підходів до політики розподілу міжбюджетних трансфертів, основу якої має становити податковий потенціал територій.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ АУДИТОРСЬКОГО КОНТРОЛЮ, ЯК ВИДУ ФІНАНСОВОГО

Прокіпець Ю., студ. 2 с.т. курсу ЮФ, спец. «Правознавство»
Науковий керівник: доцент Чернадчук Т.О.

В процесі розвитку діяльності суб'єктів господарювання різних форм власності постає питання щодо прийняття певних рішень, які повинні базуватись на об'єктивно обґрунтованих фактах і даних, які повинні відповідати принципам повноти і достовірності. Відповідно до цих умов, виникає такий вид фінансового контролю як аудит.

Аудит є одним із видів фінансового контролю. У Законі України «Про аудиторську діяльність» аудит визначено як перевірку обліку і показників фінансової звітності суб'єкта господарювання з метою висловлення незалежної думки аудитора про її достовірність в усіх суттєвих аспектах та відповідальність вимогам законів України, положень (стандартів) бухгалтерського обліку або інших правил (внутрішніх суб'єктів господарювання) згідно із вимогами користувачів. Аудит здійснюється незалежними особами (аудиторами), аудиторським фірмами, які уповноважені суб'єктами господарювання на його проведення.[1] Аудит може проводитись з ініціативи суб'єктів господарювання, а також у випадках, передбачених законом

Аудиторський контроль - це професійний незалежний фінансовий контроль. Виник в Англії на початку XIX ст. Причини виникнення і розвитку аудиторської діяльності безпосередньо пов'язані з особливостями ринкової економіки. Прийняття будь-якого управлінського рішення має ґрунтуватися на економічній інформації, яка формується переважно на основі даних бухгалтерського обліку. Отже, для прийняття зваженого рішення щодо іншого підприємства необхідно мати певні гарантії достовірності і реальності його бухгалтерської інформації. Головною метою аудиторської перевірки є перевірка правильності, законності, повноти і достовірності даних бухгалтерської звітності підприємства На відміну від державного фінансового контролю, який здійснюють від імені держави різні контролюючі органи, аудиторський контроль здійснюють незалежні організації на договірних засадах

До кількості загальних функцій управління відносяться планування, регулювання, керівництво, організація, координація і контроль. Однією з найважливіших функцій державного управління є контрольна діяльність, зокрема фінансовий контроль. Фінансовий контроль визначають як цілеспрямовану діяльність органів публічної влади і суспільних організацій, має своїм завданням досягнення забезпечення законності, фінансової дисципліни та раціональності в процесі формування, розподілу і використання централізованих та децентралізованих фондів коштів.

Правове регулювання аудиторської діяльності здійснюється згідно з Законом України «Про аудиторську діяльність» від 22 квітня 1993 р. № 3125-XII. Цей Закон визначає правові засади здійснення аудиторської діяльності в Україні і спрямований на створення системи незалежного фінансового контролю з метою захисту інтересів власника. Положення Закону діють на території України і поширюються на усі господарюючі суб'єкти незалежно від форм власності та видів діяльності. Єдиний виняток становить аудиторська діяльність державних органів, їх підрозділів та посадових осіб, уповноважених законами України на здійснення державного фінансового контролю.

Водночас в сучасному професійному аудиті є проблемами розробці та впровадженні економічного та правового механізму регулювання аудиту, що включає в себе великі штрафні санкції за неякісні аудиторські перевірки, страхування аудиторської відповідальності, розвиток цивілізованої конкуренції на ринку аудиторських послуг.

Аудит як вид незалежного фінансового контролю почав розвиватися в Україні порівняно недавно, проте вже має ряд недоліків, а точніше несформованих умов функціонування, оскільки на теперішній час не існує встановлених українських стандартів, щодо його функціонування, а черпання «правил» його розвитку з зарубіжних не є достатньо ефективним, оскільки не враховано ряд відмінностей національної економіки України з іноземними країнами, які використовують цей вид контролю.

Список використаної літератури:

1. Закон України про аудиторську діяльність від 22.04.1993 № 3125-XII // Електронний режим доступу - http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3125-12

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПОДАТКОВОГО КОНТРОЛЮ В УКРАЇНІ

Романенко В.В., студ. 2 с.т. курсу ЮФ, спец. «Правознавство»
Науковий керівник: доцент Чернадчук Т.О.

В умовах гострої нестачі фінансових ресурсів на державному рівні, суб'єктів господарювання та домогосподарств, низького рівня наповнення бюджетів усіх рівнів (державного й місцевого загальнодержавних спеціалізованих фондів)низької податкової культури особливої уваги потребує вдосконалення, підвищення дієвості й ефективності податкового контролю.

Питанням податкового контролю присвячено роботи багатьох українських науковців. Зокрема, у роботах М.Т. Білухи, О.Д. Василенка, О.П. Чернявського, Ю.Ф. Кваші та інших висвітлюється питання теорії та необхідності методологічного врегулювання питань контрольно-перевірчої діяльності. Також податковий контроль аналізується у працях С. Богачова, О. Жигаленко, Т. Кравцової, І. Литвинчук та інших, проте щодо проблематики цього питання погляди дослідників діаметрально протилежні.

Одні характеризують податковий контроль як неодмінну складову державного фінансового контролю, інші вбачають у ньому незалежний вид контролю. Крім того, деякі автори ототожнюють податкову перевірку і податковий контроль, а інші відзначають підпорядкований характер цих понять. Дискусійним залишаються і питання щодо сутності і функціонального призначення, мети і завдань, а також принципів організації податкового контролю [1].

Отже, визначення сутності і різновидів податкового контролю, його складових і функціонального призначення, принципів організації і співвідношення з державним фінансовим контролемпотребує подальших досліджень.

На нашу думку, податковий контроль, як і контроль узагалі, є спеціальним способом забезпечення законності. Разом з цим податковий контроль має свої особливості. По-перше, це контроль який здійснюється не просто за сплатою податків і зборів, а й за додержанням фінансової дисципліни, пов'язаною зі сплатою податків і зборів.Оскільки до сфери діяльності контролюючих органів у цій галузі входять також аналіз правильності ведення податкового обліку, своєчасність податкової звітності. По-друге, для провадження даного контролю створено систему спеціальних податкових органів і деякі з них наділені компетенцією, пов'язаною виключно з податковим контролем. По-третє, в основі податкового контролю знаходяться відносини влади і підпорядкування, що базуються на фіскальних функціях держави, особливість яких полягає у чітко вираженому імперативному характері. По-четверте, податковий контроль – це спеціальний контроль, в основі якого лежить не тільки перевірка діяльності юридичних і фізичних осіб, а й виконання ними податкових обов'язків, і в цьому зв'язку може зачепатися й аналіз їх діяльності. По-п'яте, податковому контролю притаманний активний характер, який не зв'язаний пасивною поведінкою контролюючих суб'єктів [2].

Проблема недосконалості правового регулювання податкового контролю висвітлюють ряд причин, що її створюють. Законодавство щодо фінансового та податкового контролю з самого початку формувалося з чинних нормативно-правових актів, що встановлювали повноваження утворених органів фінансового контролю й тих, що створювалися на базі вже існуючих органів державного управління та податкових органів. Наприклад, Казначейство було створено частково на базі Управління виконання державного бюджету Міністерства фінансів України і отримало притаманні йому функції, також і контрольні. Чинне законодавство поступово впроваджувало контрольні повноваження представницьких та виконавчих органів влади в управлінні різними сферами суспільства, а податковою в першу чергу. Органи управління та контролю, що задіяні в адмініструванні податків і зборів, спочатку створювалися, діяли, а потім приймалися окремі нормативно-правові акти, що узгоджували їх повноваження. Історично склалося так, що спочатку було визначено контрольні повноваження, (які були дуже обмежені) органів влади у фінансовій системі, а потім створювалися органи та підрозділи органів фінансового контролю із завданнями діяльності в цій сфері [3].

Отже, створення державних органів податкового контролю, надання контрольної функції державним органам влади відбувалося стихійно, безсистемно, що зараз потребує систематизації, упорядкування та структурної перебудови. Перебудова системи державного фінансового контролю, з урахуванням контрольних повноважень представницьких та виконавчих органів влади в фінансовій системі країни та з обов'язковим розподілом контрольних функцій п ланках фінансової системи держави, головна із яких – податкова, - є важливим кроком у напрямку створення досконалої системи державного податкового контролю.

Список використаної літератури:

1. Гетманець О.П. Правове регулювання податкового контролю в Україні : [дис. Доктора юрид. наук : 12.00.17] / Гетманець О. П. – Харків, 2009. – 395 с.

2. Борисенко В. В. Напрямки удосконалення правового забезпечення системи державного контролю за дотриманням податкового законодавста / В.В. Борисенко // Актуальні питання фінансової безпеки України: зб. наук. праць за матеріалами Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції; м. Харків, 21 лютого 2014 р.

3. Соловйова Ю. О. Податковий контроль як спеціальний вид державного фінансового контролю / Ю. О. Соловйова // Становлення сучасної юридичної науки : зб. наук. праць за матеріалами міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 29 квіт. 2008 р. – Тернопіль, 2008. – С. 56–59.

ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ПАРЛАМЕНТСЬКОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ УРЯДУ В УКРАЇНСЬКІЙ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

Руденко О., студ. 3 курсу юридичного відділення коледжу СНАУ, спец. «Правознавство»
Науковий керівник: Сраб'янц А.С.

Процедура парламентської відповідальності уряду сприяє оптимізації взаємодії між законодавчою та виконавчою гілками влади, уможливлює політичну відповідальність вищого органу виконавчої влади, що спонукає його до чіткого виконання ухваленої парламентом урядової програми, прийнятих законів та підзаконних актів. Відповідальність уряду перед парламентом можна, без сумніву, визнати ключовою особливістю парламентської системи, і навіть визначальною його рисою. Даний механізм, наявний у парламентських республіках та парламентських монархіях, обумовлений формулою представництва, згідно з якою парламент, що надає уряду право на діяльність, повинен мати можливість контролювати її.

Державний інститут парламентської відповідальності уряду – ключовий елемент у механізмі забезпечення легітимності влади у всіх змішаних та парламентарних республіканських формах правління.

Одним із найважливіших засобів узгодження волі народу і діяльності владної політичної еліти повинна бути постійно функціонуюча політична відповідальність. Зарубіжний досвід концентровано виражений у теорії та практиці розвинутих країн, ми можемо сприймати цей досвід як своєрідне мірило для прогнозування конституційного розвитку України.

Більш ефективним засобом впливу парламенту на уряд є інтерпеляція і наближені до неї процедури. Якщо запитання і відповіді на них мають інформативний характер, то інтерпеляція фактично спричиняє звіт одного з членів уряду. За своєю суттю інтерпеляція – це сформульована одним або групою депутатів і подана в письмовій формі вимога до окремого міністра чи глави уряду дати пояснення з приводу конкретних дій або з питань загальної політики.

Парламентська практика Великобританії та інших англомовних країн не знає процедури інтерпеляції. Своєрідним її замінником тут є так звана пропозиція. За формою пропозиція – це проект резолюції, в якій визначається позиція нижньої палати з певного питання.

Парламентська відповідальність уряду в державно-правовій практиці розвинених країн реалізується переважно через такі процедури як вотум недовіри і резолюція осуду. Вотум недовіри завжди зв'язаний із проходженням у представницькому органі запропонованого урядом законопроекту. Таким чином, уряд сам може ініціювати питання про довіру йому з боку парламенту, пов'язуючи її зі схваленням представницьким органом відповідного урядового законопроекту.

Резолюція осуду часто використовується із загальною оцінкою в парламенті урядової політики. Резолюція осуду – результат парламентської ініціативи.

Логіка організації інституту парламентської відповідальності уряду передбачає те правило, що в умовах застосування парламентського способу формування уряду вищий орган виконавчої влади може існувати доти, доки існує парламентська більшість, яка його сформувала, а дії уряду відповідають політичним інтересам цієї більшості. Формою парламентського контролю за урядом є питання депутатів міністрам. Відповіді міністрів на усні запитання депутатів заслуховуються щодня, крім п'ятниці, в певні години. Відповіді керівників міністерств на письмові питання публікуються в офіційних звітах про парламентських дебатах.

Висновок: Складовою необхідних змін у конституційно-правовому статусі Кабінету Міністрів України в аспекті його взаємодії з Парламентом має стати перегляд парламентської відповідальності Уряду у відповідності зі світовим досвідом функціонування парламентарно-президентських республік.

ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕЄСТРАЦІЇ ПРАВ НА ЗЕМЛЮ

Сідько Д.С., студ. 2 с.т. курсу ЮФ, спец "Правознавство"
Науковий керівник: доцент Рєзнік М.М.

Чи обов'язковою є державна реєстрація прав?

Державна реєстрація прав є обов'язковою, оскільки відповідно до Цивільного кодексу України (статті 331 та 334) та Закону України «Про державну реєстрацію речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень» (стаття 3) права на нерухоме майно та їх обтяження, які підлягають державній реєстрації відповідно до закону, виникають з моменту такої реєстрації.

Виключення складає право користування (найму, оренди) будівлею або іншими капітальними спорудами, їх окремими частинами. Таке право підлягає державній реєстрації, якщо договір найму або оренди за яким воно виникає укладається на строк не менш як три роки.

Що змінилося з 1 січня 2013 року?

1 січня 2013 року є датою, за якою слідує введення нових правил та процедур оформлення прав на земельні ділянки та інше нерухоме майно. Саме в цей день набувають чинності два законодавчі акти, що впроваджують істотні нововведення у правове регулювання відносин щодо земельної та неземельної нерухомості. Зважаючи на деяку суттєву неготовність певних державних органів, яких стосуються такі нововведення, до їх впровадження та реалізації, виникли сумніви, чи не буде відстрочено набуття чинності цих законодавчих актів. Проте ситуація у сфері реєстрації прав власності та і взагалі у земельній сфері така, що «чекати надалі несила», і набуття чинності таки відбудеться, а поточні негаразди, як завжди, будуть обдумуватись та усуватись «в процесі». Наразі мова йде про Закон України «Про державну реєстрацію речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень» та Закон України «Про Державний земельний кадастр».

Суть нововведень полягає у тому, що якщо до 1 січня 2013 р. в Україні формування земельних ділянок та оформлення прав на них здійснювалось шляхом ведення одного реєстру – Державного реєстру земель (який вело Державне агентство земельних ресурсів України та його територіальні органи), то після 1 січня 2013 р. таких реєстрів стало два, а саме: формування земельних ділянок фіксуватиметься в Державному земельному кадастрі, а оформлення прав на земельні ділянки – у Державному реєстрі речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень.

Згідно зі ст. 1 Закону «Про Державний земельний кадастр» він являє собою державну геоінформаційну систему відомостей про землі, розташовані в межах державного кордону України, їх цільове призначення, обмеження у їх використанні, а також дані про кількісну та якісну характеристику земель, їх оцінку, про розподіл земель між власниками й користувачами. Відповідно, державна реєстрація земельної ділянки являтиме собою внесення до Державного земельного кадастру передбачених цим Законом відомостей про формування земельної ділянки та присвоєння їй кадастрового номера.

Земельна ділянка вважається сформованою з моменту присвоєння їй кадастрового номера. Крім того, всі сформовані земельні ділянки підлягають державній реєстрації у Державному земельному кадастрі.

Земельна ділянка може бути об'єктом цивільних правочинів лише після внесення відомостей про неї до обох інформаційних баз даних – Державного земельного кадастру та Державного реєстру речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень.

Важливою особливістю оформлення прав на земельні ділянки після 1 січня 2013 р. стало також встановлення нового порядку оформлення земельних прав. Згідно з статті 126 Кодексу діятиме у такій редакції: «Право власності, користування земельною ділянкою оформлюється відповідно до Закону України «Про державну реєстрацію речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень».

Законом також встановлено, що державна реєстрація прав є обов'язковою. Більше того, права земельні ділянки та інше нерухоме майно, які підлягають державній реєстрації відповідно до цього Закону, виникають саме з моменту реєстрації. Така норма кореспондується з нормами ст. 334 Цивільного кодексуУкраїни, за якими право власності на майно за договором, який підлягає нотаріальному посвідченню, виникає у набувача з моменту такого посвідчення або з моменту набрання законної сили рішенням суду про визнання договору, не посвідченого нотаріально, дійсним. Якщо договір про відчуження майна підлягає державній реєстрації, право власності у набувача виникає з моменту такої реєстрації.

Закон «Про державну реєстрацію речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень» визнає всі права на земельні ділянки, які були зареєстровані до 1 січня 2013. Однак у власників земельних ділянок можуть виникнути непоодинокі проблеми у разі, якщо така ділянка не має кадастрового номера

Водночас права на земельні ділянки та інше нерухоме майно, що виникли до набрання Законом, тобто до 1 січня 2013 р., визнаються дійсними навіть у разі відсутності їх державної реєстрації, передбаченої цим Законом, якщо реєстрація прав була проведена відповідно до законодавства, що діяло на момент їх виникнення. Або якщо на момент виникнення прав діяло законодавство, що не передбачало обов'язкової реєстрації таких прав.

ДО ПИТАННЯ ОПОДАТКУВАННЯ МАЛОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

Сокоренко Н., студ. 2 с.т. курсу ЮФ, спец. «Правознавство»
Науковий керівник: доцент Чернадчук Т.О.

Формування ринкової системи господарювання в Україні пов'язане зі зростанням підприємницької активності в усіх сферах економіки. Одним із перспективних напрямів створення конкурентно-ринкового середовища є розвиток малого бізнесу.

Малий бізнес – це самостійна, систематична господарська діяльність малих підприємств будь-якої форми власності та громадян-підприємців (фізичних осіб), яка проводиться на власний ризик з метою отримання прибутку. Практично, це будь-яка діяльність (виробнича, комерційна, фінансова, страхова тощо) зазначених суб'єктів господарювання, що спрямована на реалізацію власного економічного інтересу [1].

Малі форми підприємництва відіграли провідну роль у створенні ефективної ринкової економіки багатьох держав світу, оскільки створюють додаткові робочі місця, скорочують рівень безробіття, що сприяє зростанню податкових надходжень до державного та місцевих бюджетів внаслідок розширення кола платоспроможних осіб.

Доходна частина бюджетів в значній мірі формується за рахунок податкових надходжень. В свою чергу важливе місце в структурі цих надходжень приходиться на долю платників податків, які відносяться до підприємств малого бізнесу. При цьому слід зазначити, що гнучка форма оподаткування вище згаданих субєктів господарювання сприяє їх ефективному функіонуванню, що тягне за собою позитивні наслідки, як для держави в цілому так і кожному конкретному громадянину України.

За даними Держкомстату України станом на 01.01.2014 року в структурі вітчизняного підприємництва за розміром підприємництва частка малих підприємств становила 93,7 %, середніх – 5,7 % та великих – 0,6 %. Протягом 2012 –2014 років ці показники не зазнали суттєвих змін.

За інформацією Міністерства доходів і зборів України загальна кількість платників податків, які перебували на обліку в територіальних органах Міндоходів, станом на 01.01.2014 року, становила 3853720 осіб (з яких, 1204893 юридичних осіб, 2648827 фізичних осіб), що становить 57,5 % від загальної кількості зареєстрованих суб'єктів господарювання у 2013 році, або на 1 % більше ніж за звітний період минулого року (3849880 осіб). Загальна кількість платників податків, які сплачували податки, за період 2013 року становила 2528952 осіб або 66 % від загальної кількості платників податків, які перебували на обліку в органах Міндоходів. У 2013 році загальна кількість юридичних осіб - суб'єктів підприємницької діяльності, які сплачували податки, становила 584340 осіб (або 23 % від загальної кількості платників податків), з яких 395096 особи обрали загальну систему оподаткування, відповідно 14872 осіб - спрощену систему оподаткування, 40516 осіб – сплату фіксованого сільськогосподарського податку.

Податковий кодекс України прийнятий в 2010 році передбачив систему оподаткування, що стосується підприємств малого бізнесу, але всі питання стосовно оподаткування до кінця не вирішані.

Досягнення оптимального рівня оподаткування можливе за умови використання всього комплексу методів податкового регулювання, при чому структура податкового механізму повинна відповідати особливостям розвитку національної економіки.

У сфері підвищення ефективності застосування спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності в першу чергу необхідно:

- зменшити витрат часу і коштів суб'єктів підприємницької діяльності на ведення податкового обліку та сплату податків;

- лібералізувати систему справляння та адміністрування податку, переглянути існуючі пільги під час сплати податків з метою створення конкурентного ринкового середовища та рівних умов для ведення бізнесу та ін.

З метою побудови ефективної системи оподаткування малого бізнесу доцільними будуть подальші дослідження направлені на вивчення зарубіжного досвіду оподаткування малих підприємств та запровадження дієвого механізму застосування спрощених режимів оподаткування в Україні.

Список використаної літератури:

1. Алєксєєнко В. Роль малого бізнесу в економіці України / В. Алєксєєнко // Економічний вісник університету : зб. наук. праць. – Переслав-Хмельницький. – 2009. – Вип. 13.

2. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI // Електронний режим доступу - http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17

КРИМІНАЛЬНО – ПРАВОВА ТА КРИМІНОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТЕРОРИСТИЧНОГО АКТУ. ПРОБЛЕМИ ТЕРОРИЗМУ В УКРАЇНІ

Тимошенко А. В., студ. 2 с.т. курсу ЮФ, спец. «Правознавство»
Науковий керівник: доцент Курило М.П.

Тероризм - суспільно небезпечна діяльність, яка полягає у свідомому, цілеспрямованому застосуванні насильства шляхом захоплення заручників, підпалів, убивств, тортур, залякування населення та органів влади або вчинення інших посягань на життя чи здоров'я ні в чому не винних людей або погрози вчинення злочинних дій з метою досягнення злочинних цілей; Терористичний акт - злочинне діяння у формі застосування зброї, вчинення вибуху, підпалу чи інших дій, відповідальність за які передбачені Кримінальним кодексом України. У разі, коли терористична діяльність супроводжується вчиненням злочинів, передбачених статтями 112, 147, 258-260, 443, 444, а також іншими статтями Кримінального кодексу України , відповідальність за їх вчинення настає відповідно до Кримінального кодексу України.

Технологічний тероризм - злочини, що вчиняються з терористичною метою із застосуванням ядерної, хімічної, бактеріологічної (біологічної) та іншої зброї масового ураження або її компонентів, інших шкідливих для здоров'я людей речовин, засобів електромагнітної дії, комп'ютерних систем та комунікаційних мереж, включаючи захоплення, виведення з ладу і руйнування потенційно небезпечних об'єктів, які прямо чи опосередковано створили або загрожують виникненням загрози надзвичайної ситуації внаслідок цих дій та становлять небезпеку для персоналу, населення та довкілля; створюють умови для аварій і катастроф техногенного характеру;

Терористична діяльність – це діяльність яка спрямована на планування,організацію,підготовку та реалізацію терористичних актів, підбурювання до вчинення терористичних актів, насильства над фізичними особами або організаціями, знищення матеріальних об'єктів у терористичних цілях, організацію незаконних збройних формувань, злочинних угруповань (злочинних організацій), організованих злочинних груп для вчинення терористичних актів, так само як і участь у таких актах, вербування, озброєння, підготовка та використання терористів.

У чинному кримінальному законодавстві України передбачається відповідальність за діяння, що подібні чи співпадають за деякими ознаками із досліджуваним злочином. Серед таких можна в першу чергу вказати на злочини, передбачені ст. ст. 258-1, 258-2, 258-3, 258-4 КК України, а також на диверсію (ст. 113 КК), захоплення заручників, що поєднане з погрозою знищення людей (ч. 2ст. 147 КК), посягання на життя державного чи громадського діяча (ст. 112 КК) та інші злочини.

З іншими злочинами терористичного спрямування, передбаченими у розділі “Злочини проти громадської безпеки” досліджуваний нами злочин розрізняється передусім об’єктивною стороною. Об’єктивна сторона злочину, передбаченого ст. 258-1, проявляється у таких формах: 1) втягнення особи у вчинення терористичного акту; 2) примушування до вчинення терористичного акту.

На даний час проблема тероризму в Україні є як ніколи раніше актуальною у зв’язку з військовими діями на сході нашої країни. До такого стану речей призвела глибока соціально-економічна криза, протистояння політичних сил, наростання проявів сепаратизму, зубожіння, процеси соціального розшарування, розвиток кримінальних підприємницьких та державних структур, корумпованість державного апарату, розвиток потужного нелегального ринку зброї, девальвація моральних та духовних цінностей.

Список використаної літератури:

1. Кримінальний кодекс.
2. Закон України Про боротьбу з тероризмом.

АНАЛІЗ ТА ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СУЧАСНИХ КОНСТИТУЦІЙ УКРАЇНИ ТА ФРАНЦІЇ

Федорович І., студ. 4 курсу ЮФ, напрям «Правознавство»
Науковий керівник: Бондар Н.А.

Неможливо уявити демократичну державу сучасного світу, яка б не мала власної конституції. Адже конституція — це особливий інститут правової системи держави, якому належить правове верховенство по відношенню до всіх її нормативно-правових актів. Вона оформляє національну систему права, об'єднує діюче законодавство, визначає основи законності і правопорядку в країні.

Порівняння Конституції України з Конституцією Франції є досить актуальною темою у зв'язку зі стрімкою інтеграцією до Європейського Союзу. На мою думку, одним із важливих чинників є удосконалення нормативної бази країни – законодавство, а особливо Конституцію. При розкритті теми ми зможемо дослідити та проаналізувати переваги та недоліки, структуру, основні засади, що закріплені в них.

По-перше, хочеться зауважити, що Конституція як України (1996 р.), так і Франції (1958 р.) приймалися, в нелегкі часи для кожної з країн – Україна переживала процес становлення як незалежна, самостійна держава після виходу зі складу СРСР, Франція, в свою чергу, переживала кризу, пов'язану перш за все з боротьбою Алжиру за визволення від колоніальної залежності.

Основні Закони обох краї за формою є писаними. Але в Україні це єдиний документ, а Конституція Франції містить посилання на ще два документи: Декларацію прав людини і громадянина 1789 р., (у ній мовиться про деякі аспекти правового статусу особи, у зв'язку з чим в Конституції 1958 р. відсутній відповідний розділ) та преамбулу Конституції 1946 р., (у ній мовиться про можливість соціально-економічних реформ і про деякі соціально-економічні права особи) .

Конституції обох країн є досить невеликі за об'ємом. У французькій разом з короткою преамбулою міститься 93 статті, об'єднані в 15 розділів, в українській – разом з короткою преамбулою міститься 161 стаття та 15 розділів.

Якщо Конституція України закріплює основи державної політики спрямованої перш за все на забезпечення прав і свобод людини та гідних умов її життя, закладає серйозні підвалини для розвитку і зміцнення демократичної, соціальної і правової держави, в якій людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю, то Конституція Франції не містить положень про соціально-економічну структуру суспільства, у ній майже немає положень про політичну систему (окрім статті про партії), немає розділу про правовий статус особи - в основному вона закріплює сутність французької держави і регулює взаємовідносини її органів.

Особливістю Конституції Франції є її пристосування до умов міжнародної інтеграції, що зумовлюється вступом у 1992 році до Європейського Союзу. Зокрема, за Європейським економічним і фінансовим союзом визнане право встановлення режиму загальних меж, Конституція, базуючись на принципі взаємності, надає виборче право громадянам інших держав Європейського Союзу на виборах до своїх муніципальних органів.

За порядком внесення змін конституції обох країн є «жорсткими», тобто передбачають особливий порядок прийняття та дотримання процедури: в Україні - внести законопроект може Президент чи не менш третини народних депутатів від конституційного складу ВРУ, до деяких розділів попередньо схвалений більшістю від конституційного складу Верховної Ради України, і вважається прийнятим, якщо на наступній черговій сесії Верховної Ради України за нього проголосувало не менш як дві третини від конституційного складу Верховної Ради України; у Франції - зміна проходить у дві стадії. Спочатку проект про зміни приймається роздільно обома палатами простою більшістю голосів в ідентичній редакції, а потім такий закон затверджується на референдумі або конгресом парламенту (спільним засіданням палат) більшістю в 3/5 загального числа голосів. На першій стадії законопроект обговорюється, в нього вносяться поправки. На другій стадії (незалежно від того, референдум це або конгрес) можна лише голосувати «за», «проти» або утриматися, що означає, якщо йдеться про конгрес, фактично подачу голосу проти, оскільки необхідні 3/5 обчислюються від загального складу парламенту.

Отже, Конституція України та Конституція Франції є досить схожими за формою, структурою, але дещо різні за своїм змістом. Проте під впливом глобалізації та інтеграції спостерігається не лише тільки зближення правових систем, а законодавства держави. Сучасна Конституція України це не тільки підсумок процесів державотворення, це й своєрідний дороговказ подальшого вдосконалення нашої держави, наповнення її сформованих інститутів реальним змістом, перетворення їх на реальні чинники правового регулювання суспільних відносин в Україні. Конституція, є історичним надбанням українського народу та відповідає його прагненням до збереження й розвитку держави, зміцнення громадської злагоди і забезпечення гідних умов життя. А Францію не випадково називають «лабораторією конституції», а французів «великими споживачами конституції». Дійсно, за роки Нового і Новітнього часу у Франції було прийнято 16 конституцій. Нині діюча Конституція Французької республіки була прийнята в 1958 р. на референдумі, що відбувся 28 вересня, і оформила створення у Франції П'ятої Республіки.

ПОГЛЯДИ НА ДЕРЖАВУ ТА ПРАВО ЛЕСІ УКРАЇНКИ

Шевченко К., студ. 4 курсу ЮФ, напрям «Правознавство»
Науковий керівник: Бондар Н.А.

Історія українського народу складна і неоднозначна. Найбільшим лихом для нього стала імперська політика царизму і радянського тоталітаризму, спрямована на те, щоб витравити в українському народові національну свідомість, позбавити його історичної пам'яті, мови, культури, традицій, звичаїв і перетворити його на частину єдиної і неподільної імперії. Тисячі імен видатних діячів науки, культури і мистецтва були вилучені з нашої історії лише за те, що вони були патріотами своєї Батьківщини. Кінець 19 – початок 20 ст. позначається піднесенням революційного руху в Росії та в Україні, як її складовій частині, й це сприяє розвиткові та поширенню політичних, зокрема соціалістичних ідей.

Саме цей період збігається з активною творчістю та громадською діяльністю видатної представниці української культури Лесі Українки (1871-1913). У 90-х роках вона уважно вивчає соціалістичну, марксистську літературу, дбає про її переклади українською мовою, зближується з революційними гуртками та організаціями, в тому числі й соціал-демократичного напряму.

Наукова цінність та глибина аналізу різних аспектів поглядів Л. Українки у працях сучасних дослідників - безсумнівна. Але сьогодні існує потреба системного вивчення загальнотеоретичних поглядів Л. Українки на право та державу.

Особливість поглядів Лесі Українки були в тому, що вона приділяла велику увагу національному питанню. Так, у листі до М. Павлика (26 травня 1899 р.) вона пише, що "соціал-демократія — це занадто універсальний рух для того, щоб могла українська нація обійтись без нього... Якби була публіцистом, то звернула б якнайсерйознішу увагу на соціал-демократичний рух і на те, яке місце має займати в ньому елемент національний, та як мають, наприклад, українські, польські і великоруські соціал-демократи відноситися між собою".

У поглядах на походження держави Леся Українка виходила з теорії насильства. Держава виникла внаслідок завоювання одного народу іншим, або з добровільним підкоренням слабшого народу сильнішим. Деспотичною, насильницькою формою правління, на її думку, була Російська імперія, яка спиралася на силу, а економічно сильніша меншість панувала над людьми, пригнічувала особистість. Ідеальним Леся Українка вважала республіканський устрій, прототип якого вбачала у Швейцарській конфедерації. Проте буржуазна республіка, на її думку, не може повністю надавати умови для повної реалізації прав свобод людини, оскільки тут присутні елементи економічного насильства, закріплені в соціально скерованому праві.

Значну увагу Леся Українка приділяла співвідношенню людини й держави, свободи і влади. Для неї свобода особистості — широкомасштабне суспільне явище, яке не може бути реалізоване без економічної та політичної свободи. Сама наявність закріплених у юридичних актах політичних та інших прав особистості, на її думку, ще не дає підстав твердити, що вони можуть бути вільно реалізовані, позаяк насильницька держава цьому не сприяє.

Розглядаючи проблему свободи, прав особистості та її співвідношення з державою, Леся Українка виходила з концепції природного права. Останнє реалізується через свободу волі. Воля ж — це право кожної людини робити все, що їй заманеться, аби тільки не заподіювати шкоди іншим людям. Свої природні права, серед яких головними є право на життя і свобода, людина повинна обороняти всякими засобами, і навіть "збройною рукою". Люди, які не розуміють чужих прав, не вміють поважати чужої волі, дбають лише про свої права, а чужими нехтують, — злочинці. Проти них, на охорону прав людини, мають стати закон, право і суд. Політична та економічна воля (свобода) зв'язані між собою, залежать одна від одної, їх реалізація залежить від державного ладу, а позаяк у різних країнах він різний, то люди не скрізь мають однакові права, однакову політичну волю. Стоячи на позиціях активної революційної боротьби проти своїх гнобителів Леся Українка у статті "Політика і етика" відкидала терор як засіб боротьби. Терор - безперспективний, безцільний шлях, бо на місце одного правителя приходить інший. Міра свободи особи, за переконанням Лесі Українки, залежить від ступеня її духовного розвитку. Справжня свобода - національна свобода, свобода вільного розвитку всіх націй.

Леся Українка сповідувала ідеал свободи, який виключав будь-які, хоч відкриті, хоч завуальовані форми пригнічення особи. Люди повинні мати політичну й економічну свободу. Наявність справжніх політичних, економічних і соціальних прав людини, свободи слова, совісті, права брати участь в управлінні державою залежить від державного ладу й економічних відносин, які його зумовлюють. Вона вважала, що поки влада перебувають у руках багатіїв, не можна досягти ні політичної, ні економічної свободи трудящих.

Отже, Леся Українка відстоювала ідеї українського національного патріотизму, які при цьому виключали зневажливе ставлення до представників інших націй. У трудящих усіх національностей є спільний інтерес — прагнення позбутися соціального гніту. Тому вона поділяла думку про необхідність інтернаціональної єдності трудящих у боротьбі за свої права. Але додавала, що ця єдність мала будуватися на рівноправній для всіх націй основі.

ПРИМИРЕННЯ У КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

Шелудченко В.Ю., студ. 2 с.т. курсу ЮФ, спец. «Правознавство»
Науковий керівник: доцент Курило М.П.

Питання примирення учасників кримінального судочинства отримало широке відображення у науковій літературі. Медіація неодноразово була предметом досліджень не лише науковців-процесуалістів, а й представників судової гілки влади, спеціалістів з юридичної психології, що вказує на актуальність дослідження цієї проблеми.

Сучасною тенденцією розвитку світового кримінального судочинства є істотна зміна поглядів на публічне регулювання кримінально-процесуальних відносин та розширення при цьому приватноправової складової.

Інститут примирення винного з потерпілим набув важливого значення для кримінального судочинства інших країн і став невід'ємною частиною низки міжнародних нормативно-правових актів. Примирення винного з потерпілим покладено в основу терміну «відновне правосуддя» - підходу до вирішення наслідків злочину, який надає можливість сторонам кримінальної ситуації – потерпілому та правопорушнику – самим брати участь у вирішенні питання щодо наслідків скоєного злочину та попередження вчинення подібного діяння у майбутньому.

Оскільки примирення потерпілого з обвинуваченим/підсудним проводиться зазвичай за допомогою спеціально підготовленого посередника - медіатора, то часто программа примирення має назву медіація.

Як зазначає В. Землянська, необхідними умовами для проведення медіації є: наявність потерпілого та злочинця, визнання обвинуваченим факту своєї участі у злочині, добровільність участі сторін та конфіденційність медіації.

Інститут примирення винного з потерпілим набув важливого значення для кримінального судочинства інших країн і став невід'ємною частиною низки міжнародних нормативно-правових актів.

Одним із важливих елементів процессу медіації є укладення угоди між потерпілим та підозрюваним (обвинуваченим) за результатами досягнутих домовленостей під час цієї відновної процедури.

Глава 35 КПК України, яка визначає особливості кримінального провадження на підставі угод, не дає поняття угоди про примирення між потерпілим та підозрюваним чи обвинуваченим. Проект Закону України «Про медіацію (посередництво) у кримінальних справах» під угодою про результати медіації розуміє письмово оформлену домовленість сторін, що може укладатися за результатами медіації та містить викладення досягнутих сторонами спільних рішень щодо врегулювання конфлікту (спору).

Угода про примирення між потерпілим та підозрюваним чи обвинуваченим може бути укладена у провадженні щодо кримінальних проступків, злочинів невеликої чи середньої тяжкості та у кримінальному провадженні у формі приватного обвинувачення.

На мою думку, в КПК України необхідно визначити, яким рішенням органу, у провадженні якого перебуває кримінальна справа, розпочинається процедура медіації. Зокрема, це рішення має бути юридичною підставою для медіатора розпочати процедуру примирення. Не визначено у законодавстві, чи зупиняє медіація строки досудового розслідування.

Отже, головна правова проблема, яка перешкоджає безпосередньому впровадженню примирення (медіації) у кримінальний процес, – це повна відсутність регулювання у проекті КПК прав та обов'язків відповідних органів та посадових осіб - суб'єктів кримінального провадження (досудового провадження, прокуратури, суду) стосовно здійснення примирення. Вирішення цієї проблеми дозволить розпочати впровадження процедур примирення у кримінальне судочинство.

Видається доцільним, доповнити проект КПК наступною статтею: «У ході кримінального провадження прокурор або орган дізнання, а також слідчий суддя, суддя або суд за власною ініціативою та за згодою обвинуваченого/підсудного і потерпілого може направити справу до організації/установи або приватного медіатора з метою проведення процедури медіації між потерпілим та обвинуваченим/підсудним».

Список використаної літератури:

1. Кримінальний процесуальний кодекс України
2. Указ Президента України про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 15 лютого 2008 року "Про хід реформування системи кримінальної юстиції та правоохоронних органів"
3. Рамковому рішенні ради ЄС «Про положення жертв у кримінальному судочинстві» від 15 березня 2001 р.

ПОМЯКШУВАЛЬНІ ТА ОБТЯЖУЮЧІ ОБСТАВИНИ: ПОНЯТТЯ, КЛАСИФІКАЦІЯ ТА ВПЛИВ НА ПОКАРАННЯ

Шугай В.С., студ. 4 курсу ЮФ, спец. «Правознавство»
Науковий керівник: доцент Курило М.П.

Під обставинами, які пом'якшують та обтяжують покарання, мають на увазі різного роду чинники, що стосуються особи винного і вчиненого ним злочину, які відповідно зменшують або підвищують суспільну небезпечність злочину і злочинця, отже, і ступінь його відповідальності.

Обставини, які пом'якшують та обтяжують, мають велике значення при призначенні покарання. Врахування обставин, які пом'якшують, дає суду право: а) призначити покарання ближче до мінімуму санкції статті КК, за якого кваліфікований злочин; б) при альтернативній санкції призначити менш суворий вид покарання, передбачений в ній; в) виходячи зі ст. 69, застосувати покарання більш м'яке, ніж передбачено законом. Наявність обставин, які обтяжують, навпаки, надає суду можливість: а) призначити покарання, рівне максимуму санкції статті КК або наближене до цього максимуму; б) при альтернативній санкції призначити більш суворе з зазначених видів покарання; в) виключити застосування ст. 69.

У статті 66 визначені обставини, які пом'якшують покарання:

1) з'явлення із зізнанням, щире каяття або активне сприяння розкриттю злочину;
2) добровільне відшкодування завданого збитку або усунення заподіяної шкоди;
3) вчинення злочину неповнолітнім;
4) вчинення злочину жінкою в стані вагітності;
5) вчинення злочину внаслідок збігу тяжких особистих, сімейних або інших обставин;
6) вчинення злочину під впливом погрози, примусу або через матеріальну, службову чи іншу залежність;
7) вчинення злочину під впливом сильного душевного хвилювання, викликаного неправомірними або аморальними діями потерпілого;
8) вчинення злочину з перевищенням меж крайньої необхідності;
9) виконання спеціального завдання з попередження чи розкриття злочинної діяльності організованої групи чи злочинної організації, поєднане з вчиненням злочину у випадках, передбачених в КК;
10) надання медичної іншої допомоги потерпілому безпосередньо після вчинення злочину.

Перелік передбачених законом обставин, які пом'якшують покарання, не є вичерпним, що дає суду можливість враховувати як обставини, що пом'якшують, і такі, що в законі прямо не зазначені (ч. 2 ст. 66), проте суди широко враховують при призначенні покарання (наприклад, бездоганна трудова діяльність, зразкова поведінка до вчинення злочину, поганий стан здоров'я, наявність на утриманні підсудного непрацездатних членів сім'ї тощо).

Суд не може не враховувати зазначені в законі обставини, які пом'якшують покарання. Так, наприклад, суд не може не врахувати як обставину, яка пом'якшує, щире каяття винного. Це прямо передбачено п. 1 ч. 1 ст. 66.

Обставини, які обтяжують покарання, перераховані в ст. 67. Це:

1) вчинення злочину особою повторно та рецидив злочинів;
2) вчинення злочину групою осіб за попередньою змовою;
3) вчинення злочину на ґрунті расової, національної чи релігійної ворожнечі або розбрату;
4) вчинення злочину у зв'язку з виконанням потерпілим службового або громадського обов'язку;
5) тяжкі наслідки, завдані злочином;
6) вчинення злочину щодо малолітнього, особи похилого віку або особи, що перебуває в безпорадному стані;
7) вчинення злочину щодо жінки, яка завідомо для винного перебувала у стані вагітності;
8) вчинення злочину щодо особи, яка перебувала в матеріальній, службовій чи іншій залежності від винного;
9) вчинення злочину з використанням малолітнього або особи, що страждає психічним захворюванням чи недоумством;
10) вчинення злочину з особливою жорстокістю;
11) вчинення злочину з використанням умов воєнного або надзвичайного стану, інших надзвичайних подій;
12) вчинення злочину загальнонебезпечним способом;
13) вчинення злочину особою, що перебуває в стані алкогольного сп'яніння або у стані, викликаному вживанням наркотичних або інших одурманюючих засобів.

У вироку суд має право посилатися як на мотив обрання ним певної міри покарання тільки на ті обставини, які були досліджені і підтверджені в судовому засіданні. Таким чином, будь-які з обставин, які пом'якшують або обтяжують покарання, повинні бути предметом розгляду в судовому засіданні, і лише за умови, що ці обставини будуть із вірогідністю встановлені, підтверджені, вони можуть бути покладені в основу і включені в мотивування вироку.

Кожна обставина, що пом'якшує та обтяжує, не повинна розглядатися ізольовано, закон орієнтує суд на врахування всіх обставин у їх сукупності, що і є підставою вибору судом конкретної міри покарання. У такій сукупності одна обставина підкріплює другу, друга нейтралізується, третя виступає як більш вагома, четверта — як менш вагома тощо.

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАКТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ У КРИМІНАЛЬНОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Яловий О.А., студ 2 с.т. курсу ЮФ, спец «Правознавство»
Науковий керівник: доцент Курило М.П.

На сучасному етапі розвитку українського кримінального судочинства з урахуванням наявного рівня правосвідомості громадян, в умовах значного завантаження судів, слід підкреслити, що наявність серед всих джерел права такого нового джерела, як практика Європейського суду, робить процес динамічнішим, підвищує привабливість судової форми захисту прав і законних інтересів громадян. Доцільність застосування практики Суду підтверджується також невеликою кількістю випадків, коли суду України при вирішенні кримінальних справ, дійсно брали до уваги практику Європейського суду з прав людини.

Реалізація практики Європейського суду з прав людини в Україні, а також наукові юридичні джерела, в яких розглянуто ті чи інші аспекти застосування цієї практики в державі, дано характеристику історичним витокам Європейського суду та його подальшого реформування, визначені проблеми застосування практики в Україні та напрями подальшого вдосконалення кримінального судочинства в Україні.

1. Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ) — постійно діючий міжнародний судовий орган, заснований Радою Європи з метою захисту громадян, виявлення порушень Європейської конвенції про захист прав людини та основоположних свобод у країнах, що її підписали, та перевірки дотримання державами прав і гарантій їх забезпечення, передбачених цією конвенцією. ЄСПЛ приймає до розгляду скарги щодо порушення прав людини державою (державними установами) після того, як відповідні скарги пройшли всі судові інстанції в цій державі та не були ними задоволені.

2. Застосування практики Європейського суду з прав людини в кримінальному праві України сприяє налагодженню такої системи правосуддя, що відповідає міжнародним стандартам щодо захисту прав і свобод людини, зміцнює довіру громадян до судів. У зв'язку з цим не можна не зазначити про особливу нагальність забезпечення вітчизняних суддів систематизованими збірниками офіційно перекладених рішень Європейського суду. Дуже важливо також є те, щоб рівень професіоналізму і неупередженості правосуддя в нашій державі задовольняв потреби громадянського суспільства.

3. Для того, щоб застосування практики Суду набуло в Україні більш кращого результату потрібно ще працювати в даному напрямку, з метою вирішення питання належної обізнаності суддів.Адже, як бачимо ця проблема так і стоїть а місці, а в контексті останніх тенденцій судової реформи, – питання належного використання практики Суду також виглядає досить критичним. Дослідивши дане питання, ми висуваємо пропозиції для вдосконалення застосування такого прецедентного джерела Європейського суду в Україні, а саме, органи державної влади повинні більш скоординовано підходити до створення належного механізму застосування практики Європейського Суду, особливо у світлі судової реформи в Україні. Зрозуміло, що вона вкрай необхідна, але до всього потрібно підходити зважено.

Кожна особа в нашій державі може скористатися можливістю захисту своїх прав у національних судах загальної юрисдикції, але крім цього існує також право звертатися (в разі, якщо усі національні засоби захисту вичерпано) за захистом порушених прав до Європейського суду з прав людини. На сьогодні це єдиний у світі наддержавний судовий орган, який приймає заяви безпосередньо від фізичних осіб і захищає права та свободи людини, а держави – члени Ради Європи, які ратифікували Конвенцію, визнають усі його рішення обов'язковими для себе.

Список використаної літератури:

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). - 1996. - № 30. - С. 141.
2. Буайя Ф. Захист прав людини на національному та наднаціональному рівнях / Ф.Буайя // Право України. – 2012. – № 11 – 12. – С. 196 – 199.
3. Бурменський М. Європейський кодекс свободи та демократії // Право України.-2010.-№10.- С.62.
4. Бурменський М. Кроки до Європи: Рецензія на збірник: «Практика Європейського суду з прав людини. Рішення. Дослідження. Нормативні акти» Вип. 1,2,3 /За ред.. П.М. Рабіновича // Право України. – 1999. - №8. – С. 125 – 126.
5. Буткевич О.В. Рішення Європейського суду з прав людини в українській правозастосовній практиці // О.В. Буткевич // Європейський суд з прав людини. Судова практика / за заг. ред.. В.Г. Буткевича. – К.: Ред.журн. «Право України». – 2011. – Дод. до журн. «Право України». Вип. 1. – Ч.3: Стаття 3 ЄКПЛ. Заборона катувань: у 3 ч. – 2011. – С. 5 – 28.
6. Вишневецька Т. Врахування практики Європейського суду з прав людини як новий вектор розвитку національного кримінального провадження // Юридична газета. – 2013. - №3. – С. 26-27.
7. Гудима Д. Європейський суд з прав людини: реформування триває (Протокол № 15 до Конвенції) // Вісник Національної академії правових наук України. – 2013. - №3(74). – С. 15-22.
8. Дєдон Г.Т. Європейський Суд з прав людини: нові виклики // Юридичний журнал. – 2013. - № 4. – С. 7-10.
9. Дженіс М., Кей Р., Бредлі Є. Європейське право у галузі прав людини. Джерела і практика застосування. – К. :АртЕк. – 1997. – 624 с.

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ПОКУПЦІВ ІНТЕРНЕТ МАГАЗИНІВ

Ярошенко О.В., студ. 3 курсу ЮФ, спец. «Правознавство»
Науковий керівник: Гресь Н.М.

На сьогоднішній день активні користувачі мережі Інтернет здійснюють купівлю різноманітних товарів в Інтернет магазинах. Нині в чинному законодавстві України немає єдиного спеціального нормативно-правового акта, який би повністю регламентував торгівлю через інтернет-магазин. При здійсненні торгівлі через інтернет-магазин необхідно, зокрема, керуватися нормами: Цивільного, Господарського, Податкового кодексів України;Закону України "Про захист прав споживачів";Закону України "Про захист персональних даних"; Правил продажу товарів на замовлення та поза торговельними або офісними приміщеннями, затверджених наказом Мінекономіки України від 19.04.2007 р. N 103; Правил роздрібної торгівлі непродовольчими товарами, затверджених наказом Мінекономіки України від 19.04.2007 р. N 104; Правил роздрібної торгівлі продовольчими товарами, затверджених наказом Мінекономіки України від 11.07.2003 р. N 185;

Але умови, які пред'являють покупцеві роздрібної та Інтернет-торгівлі в Україні, нерідко ігнорують норми законів. Навіть у найкращих магазинах всіляко намагаються зменшити обсяг прав споживача. Тим більше в сфері електронної торгівлі, яка безперечно зручна, але набагато менш контрольована. Серед частих порушень з боку Інтернет-магазинів можна виділити відмову забезпечити заміну або гарантійний ремонт товару; невідповідність товару вимогам нормативних актів; невідповідність документів, супроводжуючих товар, зміна ціни товару при його доставці і багато іншого.

Спочатку варто зрозуміти, що собою являє інтернет-магазин. З точки зору права, інтернет-магазин є електронним каталогом, за допомогою якого покупець має змогу ознайомитись з характеристиками та ознаками товару, його ціною, зовнішнім виглядом та інше. Також, такий веб-сайт є програмним засобом, за допомогою якого покупець може здійснити замовлення товару. За своєю сутністю такий договір є усним договором купівлі-продажу, укладеним на відстані за допомогою дистанційного зв'язку. Договір укладається шляхом акцептування покупцем оферти продавця та вважається укладеним з моменту підтвердження продавцем оформленого замовлення; сам же факт вчинення договору оформляється певним розрахунковим документом (квитанція, товарний чек, тощо), що надається покупцю при поставці продукції.Оскільки укладені на відстані договори не укладаються у письмовій формі, законодавством встановлено, що продавець при реалізації продукції зобов'язаний надати споживачу письмово або у електронному вигляді певну інформацію про продукцію, що придбається. Стаття 13 Закону України «Про захист прав споживачів» зазначає, що у випадку укладання договору на відстані продавець (виконавець, виробник) повинен надати споживачеві інформацію про:

1) найменування продавця (виконавця), його місцезнаходження та порядок прийняття претензії;
2) основні характеристики продукції;
3) ціну, включаючи плату за доставку, та умови оплати;
4) гарантійні зобов'язання та інші послуги, пов'язані з утриманням чи ремонтом продукції;
5) інші умови поставки або виконання договору;
6) мінімальну тривалість договору, якщо він передбачає періодичні поставки продукції або послуг;
7) вартість телекомунікаційних послуг, якщо вона відрізняється від граничного тарифу;
8) період прийняття пропозицій;
9) порядок розірвання договору.

Звертаючись до послуг Інтернет - магазинів, необхідно знати свої права, уважно вивчати інформацію про товар і послуги, одержувати й зберігати чеки й інші документи, що підтверджують факт покупки, уважно звіряти інформацію на чеку й гарантійному талоні на відповідність печаток. Оскільки відповідно п. 11 ст. 8 Закону України «Про захист прав споживачів» вимоги споживача розглядаються після пред'явлення споживачем розрахункового документа, а щодо товарів, на які встановлений гарантійний строк, - технічного паспорту або іншого документа, який його заміняє, з позначкою про дату продажу. При продажі товару продавець зобов'язаний видати споживачеві розрахунковий документ установленої форми, що засвідчує факт покупки, з оцінкою про дату продажу; це відноситься і до покупок, здійснених в Інтернет - магазинах.

Так як покупцем в інтернет-магазині найчастіше є фізична особа, практично всі відносини в цій сфері підпадають під дію норм Цивільного кодексу й Закону «Про захист прав споживачів». Щоправда, відстояти свої права покупцям інтернет- магазинів важче, оскільки не завжди вони мають реальний офіс, куди можна повернути товар.

Враховуючи популярність такого типу договорів українським законодавцям потрібно приділити неабияку увагу щодо врегулювання даного ринку послуг. За відсутністю належної нормативної деталізації на даний час ми стикаємося із шахрайством, махінаціями та рядом інших проблем, котрі виникають при укладенні договору купівлі-продажу через Інтернет.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

Карнаушенко Р. М., студ. 2 с. т. курсу ЮФ, спец. «Правознавство»
Науковий керівник: к.ю.н., доцент Запара С.І..

В умовах переходу економіки України до ринкових відносин об'єктивно зросла роль нормування праці як одного з істотних ділянок економічного механізму, який визначає ефективність діяльності підприємства. Як показує практика, ефективність використання праці тісно пов'язана з загальними економічними результатами діяльності підприємства, тому сьогодні актуальне проведення систематичної роботи зі зниження істотних витрат праці, у зв'язку з чим значно зростає роль і значення нормування праці на підприємстві. Нормування праці на підприємстві - це система засобів і методів встановлення норм праці, необхідних для об'єктивної оцінки його ефективності відповідного рівня його оплати.

До числа засобів нормування праці відносять централізовано розроблені нормативні матеріали, засоби вимірювання і аналізу трудових процесів, комп'ютерну техніку. Що стосується методів нормування, то вони, по суті, є технологіями встановлення та застосування норм праці. Метою нормування праці на підприємстві є забезпечення ефективного використання його матеріальних і трудових ресурсів, конкурентоспроможності продукції на основі цілеспрямованих заходів щодо зниження трудових витрат у результаті впровадження досягнень науки і передового досвіду.

Стаття 85 Кодексу законів про працю України визначає норми праці як норми виробітку, часу обслуговування, чисельності - встановлюються для працівників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці.

При нормуванні праці працівників встановлюються такі види норм: норми виробітку, норми часу, норми обслуговування, норми чисельності.

Норми виробітку - це кількість продукції належної якості, який працівник (група працівників) певної кваліфікації повинен зробити в одиницю часу в цих технічних умовах.

Норми часу - це кількість робочого часу (в годинах, хвилинах), яке повинен затратити працівник (група працівників) певної кваліфікації на виробництво одиниці продукції (операцій, комплексу операцій) в певних організаційно-технічних умовах.

Норми обслуговування - це кількість одиниць обладнання, виробничих площ, робочих місць, яке працівник (група працівників) повинен обслужити в одиницю часу (за годину, робочий день, робочу зміну, робочий місяць) у даних організаційно-технічних умовах.

Норми чисельності - це кількість працівників відповідного професійно-кваліфікаційного складу для виконання певного обсягу робіт (виробничої, управлінської функції).

В умовах переходу до ринкових відносин проблема нормування праці заслуговує на трохи інший підхід. Традиційно до нормування входила діяльність із встановлення норм витрат праці, іншими словами, нормування зазнає процес праці. На початку XX століття такі дослідження мали чималий успіх. Дослідження У. Тейлора з нормування праці отримали загальне визнання. Як бачимо, і сьогодні такому нормуванню приділяється основна увага. У той же час хотілося б зробити акцент на нормах результатів праці. Видається, що саме цього бракує в нормуванні праці. Адже в реальному виробництві, головним чином, нас цікавлять результати праці: збут виробленої продукції, кількість і якість наданих послуг; попит на наукові розробки, їх реальне впровадження і т. ін. Ці норми відсутні в законі. І це можна зрозуміти. КЗпП був зорієнтований на планову адміністративно-командну систему. Механізм суспільного виробництва працював безперебійно, договори укладалися на основі планових завдань; при закритих кордонах і відсутності імпортної продукції споживалася вітчизняна техніка, взуття, одяг. У таких умовах дійсно на перше місце висувалася вимога нормування процесу праці. Працівник повинен був прийти вчасно на роботу і працювати, здійснювати трудовий процес.

В умовах ринку акценти зміщуються, особливе значення мають саме результати роботи. В узагальненому вигляді мова йде про реалізацію кінцевої мети роботи конкретного підприємства, трудового колективу, конкретного працівника.

Результативність роботи по суті покладена в основу оплати праці, всієї кадрової політики в умовах ринку. І ніякими законами не можна примусити власника тримати на фірмі працівника, який хоч і слухняний, ретельний, але абсолютно некорисний.

Практика давно має потребу в тому, щоб саме результати праці були покладені в основу правового регулювання відносин між власником і найманим працівником.

Список використаної літератури:

1. Кодекс законів про працю України.
2. Трудове право України. Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева.

КАФЕДРА ФІЛОСОФІЇ (ФАКУЛЬТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ)

АБОРТИ – ПРОБЛЕМА СЬОГОДЕННЯ УКРАЇНИ

Авраменко А., студ. ХТ 1401
Науковий керівник: к.філософ.н., доцент Книш І.В.

Для більшості жінок тема абортів є дуже болючою, хвилюючою і неприємною. Але, тим не менше, велика кількість жінок ідуть на цей крок.

Які саме причини змушують жінку піти на вбивство своєї дитини. Науковці виокремлюють цілу низку таких причин: соціальних, моральних, матеріальних, психологічних та їн.

Аборт - переривання вагітності на будь-якому терміні. Медичними показаннями для його проведення вважаються смерть плоду в утробі або неправильне його розвиток, а також загроза життю матері внаслідок стану її здоров'я або несприятливого перебігу вагітності. Але трапляється і так, що жінка з власної волі перериває вагітність. За статистикою абортом закінчується кожна десята вагітність, при цьому 60% з них припадає на перші пологи.

Акушери-гінекологи стверджують, що найпоширеніший вік, коли українки зважуються на цей крок, – між 17 і 25 роками, а також ще у підлітковому віці, оскільки зросла кількість вагітностей серед дівчат 14–17 років, які у переважній більшості випадків залишаються незаміжніми до появи дитини, якщо вирішують народжувати. Серед основних причин, через які молоді жінки наважуються на штучне переривання вагітності, далеко не медично підтверджена загроза для здоров'я майбутньої мами. На першому місці – аборт за соціальними показниками та елементарний нігілізм у сексуальній поведінці як жінок, так і чоловіків. Рівень життя, страх втратити кохану людину, раннє статеве життя, алкоголь, необізнаність у контрацепції і паніка перед гормональними препаратами приводять жінку до державних жіночих консультацій і приватних лікарень на процедури, які можуть називатися, наприклад, «корекція місячного циклу методом вакуум-респірації», що у перекладі на просту мову означає «аборт».

За останні сімнадцять років абсолютне число абортів в Україні зменшилося майже у два з половиною рази, але ця цифра таки залишається однією з найвищих у Європі.

Жінок, які наважилися на аборт можна розділити на декілька груп. До першої групи належать сексуально безграмотні підлітки. Вони складають близько 15%. Їхні розум повільно переробляє інформацію, не дає звіту у власних діях, не міркуючи про наслідки. Вони дорвалися до дорослого життя, пізнали «заборонений плід», але психологічно ще не дозріли, і виникнення вагітності діє на них як «грім серед ясного неба»

Саме у цій групі три із чотирьох вагітностей перериваються. За опитуванням дівчата-підлітки найбільше бояться гніву батьків, тому таємно позбуваються небажаної вагітності.

У другу групу можна віднести жінок, які потрапили в безвихідну ситуацію. Наслідком цього є неефективності засоби контрацепції, згвалтування або настання різних несприятливих життєвих обставин, при яких збереження вагітності неможливо. Ця група не має засуджень, так як жінки виправданні лікарями і суспільством.

Нарешті, третя група включає в себе жінок, які обирають аборт як ефективний засіб «оберігання від вагітності». У силу своєї безграмотності, низького соціального й освітнього рівня, відсутність елементарних понять про здоровий спосіб життя і гігієни, ці особи не вживають інших засобів оберігання і вважають аборт нормальним і цілком повсякденним явищем. Насправді, аборти – це не питання моралі. Принаймні не в нашій державі й не тепер. Аборти у всіх країнах світу пов'язані з економікою, з культурними пріоритетами нації та політичною стабільністю. Те, що переважна більшість молоді дізнається про секс з вулиці, а не з розмов із батьками, не з грамотного і простого спілкування з учителем у школі, – це питання не до юних жінок, які йдуть на аборт, і не до юних чоловіків, які переважно фактично залишаються поза ситуацією. У патерналістському суспільстві, де продовжує працювати стара звичка, що проблему вирішить хтось, а не я, де в людей не виховується відповідальність за власні вчинки, від звинувачень і залякування одне одного проблема не вирішиться.

Слід пам'ятати, що жінка яка зробила аборт, не позбавляється від материнства,вона стає матір'ю мертвої дитини, а кожне зачате дитя - це благословення.

Мій висновок такий: вихід завжди є. Головне знайти його.

Любить свою родину, дякуйте своїм батькам, за те що вони не пішли на такий крок, як аборт.

ГЕОГРАФІЧНЕ СЕРЕДОВИЩЕ

Кресова К.Г., студ. АГР, спец. "Садово-паркове і лісове господарство"
Науковий керівник: ст. викл. Колісник С.А.

Одним із найважливіших понять філософії є поняття географічного середовища. Людина живе на Землі в межах тоненької сфери, саме тут вона реалізує свої творчі сили. Ця зона називається географічним середовищем (від грецьких "гео" - Земля і графо - описую, пишу). Географічне середовище - це сукупність предметів живої і неживої природи, залучених на даному етапі розвитку суспільства у процес суспільного життя і які, таким чином, є необхідними умовами існування і розвитку суспільства. До географічного середовища належать та частина природи, яка є об'єктом діяльності людини і насамперед виробництва. Із розвитком суспільства географічне середовище розширюється та змінюється його роль у житті людини.

На перших етапах розвитку суспільства важливе значення мали багатий рослинний і тваринний світ, родючість грунтів, сприятливий для життя людини клімат, багато інших важливих складових. І це зрозуміло, навіть життя як явище природи могло виникнути лише за сприятливих умов. У подальшому географічне середовище, його умови або прискорювали, або гальмували розвиток суспільства. Для порівняння можна зіставити темпи соціального розвитку народів Африки, які жили в умовах тропічних лісів або в пісках Сахари, Італії, Франції тощо. В даному випадку мова йде лише про вплив на життя людини виключно природних умов.

Із розвитком суспільства географічне середовище не тільки розширюється (територіальне) у просторі, а й якісно змінюється, зокрема створюється нова природа: нові сорти дерев, рослин, нові породи тварин (методами селекції), великі площі земної поверхні займають культурні насадження, створюються нові міста, річки, штучні моря тощо. Тисячу років тому земна поверхня була значно іншою, не кажучи вже про рослинний і тваринний світ. Ми не стверджуємо, що ці зміни на користь людству і природі, - це окреме питання. Але абсолютно однозначно, що наш сучасник живе практично в інших природних умовах, ніж його предок тисячу років тому на тій же території.

Таким чином, людина постійно змінює і вдосконалює географічне середовище у відповідності з потребами розвитку суспільства. Закономірно, що і географічне середовище суттєво впливає на саму людину. Умови життя формують стиль і спосіб життя людей, їхню психологію, традиції, специфіку харчування.

На ранніх етапах розвитку суспільства географічне середовище відігравало провідну роль. Із розвитком виробництва, культури все більшого значення набувають стан економіки, виробництва, науки, техніки, освіти, культури в цілому.

Люди давно помітили залежність розвитку суспільства від географічного середовища. Певна частина мислителів навіть абсолютизувала роль геофафічного середовища або окремих його елементів у житті суспільства. Такі ідеї зустрічаються вже у Демокріта, Гіпократа, Геродота, Полібія, Страбона, пізніше - в окремих мислителів середньовіччя і Нового часу. Французький філософ-просвітитель Шарль Монтеск'е (1689-1755) вважається засновником географічного детермінізму як окремого напрямку в розвитку філософської думки. Він розвинув ідею про провідну роль географічного середовища, зокрема клімату в житті людей, культурі й історії народів.

Ідеї географічного детермінізму розвивались французьким соціологом і економістом Анн Тюрго (1727-1781), англійським істориком Генрі Боклем (1821-1862), російськими вченими і публіцистами, багатьма іншими мислителями минулого століття. Так, Ілля Мечников у своїй праці "Цивилизация и великие исторические реки", яка вперше була видана в 1889 р., доводив, що розвиток суспільства визначається фізико-географічним середовищем і насамперед гідросферою. Критерій соціального прогресу І.Л.Мечников вбачав у зростанні солідарності людей і свободи суспільства.

Яке місце належить ідеям географічного детермінізму в історії розвитку філософської думки? Незважаючи на однобічність, тривалий час - аж до XIX ст. - такі концепції були прогресивними. Вони формували матеріалістичний світогляд, виступали проти містифікації історії з боку релігійних та інших ідеалістичних філософських систем. Із виникненням матеріалістичних вчень про суспільство актуальність концепцій географічного детермінізму втрачає свою гостроту. Але з часом ці ідеї були відроджені, дещо по-іншому витлумачені й активно використовуються як науковцями, так і політиками.

ПОЛІТИЧНА ФІЛОСОФІЯ НІККОЛО МАКІАВЕЛЛІ

Скоробагач Є.В., студ. 2 курсу ФЕіМ
Науковий керівник: ст. викл. Колісник С.А.

На відміну від Августина, що найвищою соціальною цінністю вважав християнську мораль, на відміну від соціальних утопістів, що апелювали до уявного спільного розуму людей, Макіавеллі виступає проти будь-яких потойбічних вимірів політики, він не приховує аморальні (з теологічної точки зору) мотиви свого вчення, оскільки єдино важливою «мораллю» вважає національну, тобто єднання своєї країни, зміцнення Італії.

Задача політика – зрозуміти природні закономірності історії, використати її уроки і діяти у згоді з часом. В поемі «Про судьбу» мислитель писав: «її природна міць долає будь-яку людину», «володарювання її не є зворотнім», але тут Макіавеллі додає: «Якщо не стримує її надзвичайна доблесть». Тобто філософ ні в якому разі не проповідує песимізму та апатії, в новій державі, на його думку, справи миру направляє не фортуна та Бог, але людський розумом, вірніше розум окремих видатних особистостей.

Долю (якій можна протистояти) Макіавеллі порівнює із руйнівною річкою, яка губить своїми розливами людей. Але ж люди можуть знати про ці розливи заздалегідь і знайти засоби як протистояти стихії. Тобто мудра людина має діяти в згоді із часом, вгадуючи можливе. Однак розуму недостатньо, слід також бути сміливим та рішучим, відважним.

Турбота про виживання згуртувала людей, які обрали із свого середовища найвідважнішого своїм начальником та стали слухатись його. Але не тільки влада виправдовується таким чином історичними обставинами, а й мораль, яку Макіавеллі визначає критерієм корисності. «Звідси виникло пізнання різниці між корисним та добрим і шкідливим та підлим», а для того, щоб ці принципи затвердити, люди «вирішились встановити закони, заснувати покарання для їхніх порушників; звідси явилось поняття справедливості та правосуддя».

Люди злі від природи, вони егоїстичні і завжди прагнуть власної вигоди. Тому, якщо їхній егоїзм не приборкати, разом люди жити не зможуть. Для усунення індивідуального егоїзму необхідна держава, правитель якої ніколи не повинен забувати про природний егоїзм підданих. Правитель має виглядати щирим та благородним, але не має бути таким в дійсності, оскільки благородство та щирість можуть в реальності призвести до негативних наслідків: він може бути повалений неблагородними супротивниками, а казна – спустошеною).

Приватна власність та приватне життя громадян суверенні, правитель не має на них зазіхати. Але задля захисту держави від іноземного володарювання припустимими Макіавеллі вважає аморальні засоби – підкуп, інтригу, вбивство. «Мета виправдовує засіб» — таке гасло флорентійського мислителя. Це гасло, яким керуються реалістичні політики. «Государ» — настільна книга справжнього політика.

СУЧАСНА ЛЮДИНА ВИТРАЧАЄ БІЛЬШЕ РЕСУРСІВ ЗЕМЛІ НІЖ ВИРОБЛЯЄ: ЧИ СПРАВДІ МИ “ОБ’ЇДАЄМО” СВОЮ ПЛАНЕТУ?

Грибуля Є.В. СПГ 1301-2 2 курс
Науковий керівник ст. викл. Колісник С.А.

Проблема надмірного споживання людством природних ресурсів з кожним роком стає все більш актуальною, вона вже давно не сходить з передніх шпальт різноманітних видань масс-медіа, вона є предметом численних досліджень, розслідувань та експериментів, що проводяться вченими, соціологами, журналістами, науковими спільнотами. Так, наприклад, варто лише ввести відповідний запит у популярному інтернет-порталі Google, як одразу з’являються тривожні заголовки: ЛЮДСТВО ПРИБЛИЖАЄ КІНЕЦЬ СВІТУ, ЛЮДСТВО ОБ’ЇДАЄ СВІЙ РІДНИЙ ДІМ ГІРШЕ САРАНЧІ, РЕСУРСИ ПЛАНЕТИ ТАНУТЬ НА ОЧАХ і т.д.

Невтішними є й висновки світових організацій із захисту довкілля, які пророкують порушення балансу розвитку людства, неминуче забруднення довкілля, тотальну нестачу біоресурсів. Всі положення перераховані вище наштовхують кожного з нас на нелегкі роздуми: яке майбутнє очікує нас, населення Землі XXI століття, що ми залишимо в спадок нашим нащадкам, і чи зможемо залишити хоч щось узагалі?

На мою думку, сучасні відносини “людина – природа” можна порівняти із такою типовою ситуацією, коли, наприклад, горе-робітник “прогуляв” свою річну зарплату за дев’ять місяців, а на решту часу “понабирав” кредитів, хоча й знає, що розраховуватися буде нічим…

Туманні горизонти проблеми надмірного споживання природних ресурсів набувають все більш чітких контурів, які поступово складаються у словосполучення “глобальна катастрофа”. Точна дата цієї катастрофи ще до кінця не відома. Але чи варто чекати? Адже людство може змінити сучасний стан речей і має неодмінно це зробити.

Починати треба із себе, зі свого повсякденного життя: сортувати побутові відходи і викидати їх лише у призначених для цього місцях, вимикати непотрібні електричні прилади, зменшити використання штучних матеріалів, вчасно закривати крани із гарячою чи холодною водою, озеленити власну присадибну ділянку, прибрати територію занедбаної, “нічийної” пустки.

Подібні дії не заберуть багато вільного часу, вони не є фізично тяжкими чи недосяжними, вони є моральним обов’язком кожного жителя планети Земля.

«ПРАВО НА СМЕРТЬ»: ЕТИЧНІ ПИТАННЯ ЕВТАНАЗІЇ

Альохіна О.О., студ. 6 курсу БТФ, спец. «Технологія … продукції тваринництва»
Науковий керівник: доц.. Корнієнко О.М.

Підвищений інтерес до евтаназії пояснюється як прогресом медицини, що дозволяє тривалий час боротись за життя людини, так і пріоритетним правом людини на життя, під яким розуміють свободу вибору, у тому числі й щодо продовження життя.

Евтана́зія (грец. ευ — добре + грец. θάνατος — смерть) — практика припинення (або скорочення) лікарем життя людини, яка страждає невиліковним захворюванням, відчуває нестерпні страждання, на задоволення прохання хворого в безболісній або мінімально болісній формі з метою припинення страждань. Цей термін запропонований ще в XVI ст. англійським філософом Ф. Беконом, якому належать слова: "Обов'язок лікаря полягає не тільки у тому, щоб відновлювати здоров'я, але й у тім, щоб полегшити страждання і муки, що спричинені хворобою...".

Станом на 2014 рік, деякі форми добровільної евтаназії були офіційно дозволені в Бельгії, Люксембургу, Нідерландах, Швейцарії, і в деяких штатах США.

В теорії розглядають два види евтаназії: пасивна евтаназія (зумисне припинення медиками підтримуючої терапії хворого) і активна евтаназія (введення помираючому ліків або інші дії, котрі викликають швидку смерть). Активною евтаназією часто вважають і самогубство з лікарською допомогою (надання хворому на його прохання препаратів, які вкорочують життя). Сьогодні про евтаназію говорять не лише стосовно важко хворих осіб, але також у випадку появи на світ дитини із серйозними вадами розвитку – евтаназія новонароджених.

Існує ще один вид евтаназії – соціальна евтаназія, у якій рішення позбавити когось життя залежить від суспільства, яке виходить з міркувань, що кошти, необхідні для лікування безнадійно хворих дорогими препаратами, внаслідок їх евтаназії будуть збережені для лікування тих хворих, які після одужання зможуть повернутися до нормальної робочої діяльності. Така загроза йде з боку економіки, яка керується критерієм «витрати – вигоди».

Крім цього необхідно розрізняти добровільну і недобровільну евтаназію. Добровільна евтаназія здійснюється на прохання хворого або з попередньо висловленої його згоди. Недобровільна евтаназія здійснюється без згоди хворого який, як правило, знаходиться в несвідомому стані.

Останнім часом в українському суспільстві та взагалі у світі, з`являються думки щодо необхідності легалізації евтаназії. Та чи є евтаназія прийнятною, наприклад, якщо дивитись з релігійної точки зору? «Не вбий» - говорить одна із Божих заповідей.

Узаконення евтаназії – це узаконене вбивство однієї людини іншою (активна евтаназія), при чому людиною, яка давала клятву Гіппократа ("Я не дам нікому смертельного засобу, якого у мене просять і не вкажу шляхи для подібного задуму"), обіцяла зберігати і боротися за людське життя, з іншої сторони, це є узаконене самогубство (пасивна евтаназія), що є також тяжким гріхом. Кожна людина прийшла у цей світ і виконує свою у ньому роль, тому життя за волевиявленням її або іншої людини не може бути припинене. Навіть безнадійні пацієнти мають людську гідність, право на життя і воно в руках божих. Адже страждання наділені сенсом, а життя – це дар божий, від якого людина не повинна відмовлятися за власним бажанням. Це наруга над святістю життя, заперечення поваги до нього.

Якщо дивитись на евтаназію з точки зору права? Необхідність вивчення правових проблем евтаназії у ракурсі медичного права обґрунтовується складною природою самої евтаназії, де тісно переплелись питання медицини і права. Варто згадати науковий напрям, що розвивається на сьогодні - правову танатологію. О. Старовойтова пропонує визначити "правову танатологію" як галузь правового знання, що вивчає питання визначення смерті, права на смерть, евтаназії, правового регулювання трансплантації органів і тканин людини й інших проблем, безпосередньо пов'язаних із соматичними правами людини.

З погляду сучасного розвитку українського суспільства впровадження евтаназії, як форми впливу нехай навіть і на безнадійних хворих, не має під собою достатнього підґрунтя. Пов'язано це з неможливістю належним чином визначити правомірність здійснення евтаназії та імовірністю зловживань з боку медичного персоналу. До того ж необхідно враховувати і неадекватну оцінку того, що відбувається з хворими, які знаходяться у вкрай важкому стані. Медичні технології дозволяють зараз активно боротись з патологічними станами, лікування яких ще десять-п'ятнадцять років тому було досить проблематичним. Щодо питання про право людини на смерть як підстави для евтаназії, важливо вказати, що наступна реалізація цього права як наполягання хворого на виконанні свого бажання призведе до фактичного визнання правомірності-убивства. Якщо право на життя — природне право кожної людини, то право на смерть – це далеко не безперечна категорія.

ЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВЕГЕТАРІАНСТВА

Савченко Л.В., студ. 6 курсу БТФ, спец. «Технологія … продукції тваринництва»
Науковий керівник: доц.. Корнієнко О.М.

Одним з важливих етичних та філософських питань в біотехнології та зоотехнії є питання експлуатації тварини людиною. Людина використовує тварину для роботи, в медицинських потребах, вживає частини її тіла в їжу та використовує для виготовлення одягу, предметів побуту та ін.

Практика невживання тварин в їжу, сягає своїм корінням в давнину. Особливо це зв'язано з релігійними питаннями. Наприклад, вегетаріанство поширене в Індії, Тибеті, частині Китаю серед місцевого населення, яке сповідує такі релігійно-філософські напрями як індуїзм та буддизм. А в 19 столітті під впливом цих релігій почали з'являтися послідовники вегетаріанства і в Європі. Сам термін «вегетаріанство» виник в Англії в 1842 р і в своїй основі походить з латинського «vegetus», що означає «міцний, здоровий, свіжий, бадьорий». Простіше кажучи, з самого спочатку слово «вегетаріанство» означало спосіб життя, гармонійний з філософської і моральної точки зору, а не тільки лише гуманне харчування.

На сьогодні існує щонайменше три види вегетаріанців:

- веганство - суворе вегетаріанство, при якому виключаються будь-які види м'яса тварин, птахів, риби, морепродуктів, а також яйця, молоко і молочні продукти, а в деяких випадках навіть мед;
- лактовегетаріанство - молочно-рослинне вегетаріанство, при якому в харчуванні допустиме вживання молока і різних молочних продуктів;
- лактоововегетаріанство - молочно-яєчно-рослинне вегетаріанство, в якому рослинна їжа поєднується з молочними продуктами і яйцями домашніх птахів.

Багато науковців в своїх дослідженнях проходять до висновку, що споживання м'яса не обов'язкове для нормального функціонування людського організму. Що людина навіть більше відноситься до рослиноїдних, чим до всеїдних живих істот адже її анатомія і фізіологія, пристосовані для харчування рослинною їжею, а не м'ясною. Оскільки зуби не можуть розривати сире м'ясо, немає іклів хижака, зате передні зуби-різці пристосовані для відкушування від фруктів або овочів, а бічні зуби призначені для пережовування клітковини, грубої рослинної їжі. Кишечник людини довгий, як у інших рослиноїдних тварин, адже клітковина вимагає значного часу для перетравлення ніж м'ясо. Температура тіла людини нижче, ніж у хижака (наприклад, у собаки), і це також заважає людині засвоювати м'ясну їжу.

Питання доцільності використання в їжу тварин піднімали багато вчених, філософів, релігійних діячів і просто небайдужих людей. Зокрема А.Н. Бекетов в своїй книзі «Харчування людини в його сьогоденні та майбутньому» ще в 1879 році писав: «Майбутнє за вегетаріанцями, а на науці лежить великий обов'язок - виробити формулу рослинної їжі, що цілком відповідає основним висновкам фізіології.

Кілька слів про те, якою мірою тваринна їжа узгоджується з вищим проявом людської природи з тим, що ми називаємо гуманністю. Сліди її помітні і в найбільш звіроподібних дикунах, але вищої напруженості досягла вона в середовищі цивілізованих християнських товариств. Любов не тільки до одного людства, а й до всього живого, навіть до всього, що входить до складу всесвіту - ось вищий прояв цього благороднішого атрибуту морально розвиненої людини. Така характеристика, очевидно, не в'яжеться з убивством, навіть і безмовної тварини, і відраза до всякого кровопролиття буде завжди найпершою ознакою гуманності.

Багато хто при цьому, може бути готовий вибухнути сардонічним сміхом над сентиментальністю, розладом нервів і т.д., але я бажав би знати, чи погодився б хоч хто-небудь побачити весь світ населеним одними м'ясниками, шкуродерами і тому подібними ремісниками, необхідними в наш освічений вік?».

Вегетаріанство об'єднує вчених і філософів, звичайних людей і лауреатів Нобелівських премій, в їх потязі до розуміння сенсу життя, і не тільки людини а і всіх живих істот. Невже тварина має менше прав ніж ми, невже сенс її життя лиш в тому, що наситити наш бездонний шлунок?

За переконаннями прихильників вегетаріанства, це морально виправдана, орієнтована на майбутнє альтернатива традиційному способу харчування. Прийняття вегетаріанства більшістю населення, сприяло б і охороні природи, і збереженню видів диких тварин, яких усе ще споживають, і переміщенню домашніх тварин у природне середовище із збереженням біологічної цінності їх генофонду, а також оздоровленню моралі в сучасному суспільстві.

Наскільки все ж виправдане вживання м'яса зараз, коли людина має доступ до будь-яких інших харчових продуктів, навіть найекзотичніших, це питання все ще залишається питанням моралі кожної окремої людини, її переконань, релігійних та філософських поглядів.

ВПЛИВ ЗАСОБІВ МАСОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ НА ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Глуходед Н. Ю., студ. ФЕМ 1401
Науковий керівник: ст. викл. Кубрак О.В.

В епоху науково-технічного прогресу помітно посилюється вплив засобів масової інформації на суспільні процеси. «Хто володіє інформацією – той володіє світом», - ця фраза Натана Ротшильда актуальна сьогодні, як ніколи, адже інформація в сучасних умовах – це дійсно стратегічний ресурс.

Нами було проведено комплексне емпіричне дослідження з використанням методів анкетування та опитування, метою якого стало визначення рівня впливу засобів масової інформації на свідомість сучасної молоді в Україні, зокрема в Сумській області. Респондентами виступили 272 студенти віком від 17 до 25 років, які являються представниками сільського та міського населення.

Варто зауважити, що із 272 опитаних довіряють ЗМІ лише 146, натомість при відповіді на питання щодо впливу на свідомість - 240 респондентів відзначили, що четверта влада відіграє неабияку роль у формуванні їх світогляду.

Серед різних джерел інформації респонденти виокремили наступні: телебачення – 90 осіб (33%), інтернет – 146 осіб (54%), преса – 4 особи (1%), друзі, знайомі – 32 (12%). Зважаючи на вищезазначені дані можемо зробити висновок про те, що молодь віком від 17 до 25 років надає перевагу Всесвітній глобальній мережі інтернет, як основному джерелу новин. Молодь активно використовує можливості Глобальної мережі не тільки для пошуку, але й для обміну інформацією, зокрема у вигляді соціальних мереж, чатів, форумів, тощо. Інтернет, на відміну від телебачення та преси дозволяє людині висловити свою власну думку, що до того чи іншого явища, а також дізнатися думку інтернет-аудиторії.

Вивчаючи досвід окремих країн СНД, слід зауважити, що влада з метою маніпуляції свідомістю населення, гальмування процесів трансформаційних перетворень та для повного контролю за громадською думкою вдається до низки методів: від блокування доступів інтернет-користувачів до окремих веб-сторінок і навіть до позбавлення можливості використання пошукових мереж, обговорення на форумах, у чатах, застосовуючи маркетинговий прийом «паблік рілейшнз». Суть методу полягає у тому, щоб нав'язати громадянам, начебто єдину думку загалу, а насправді ці коментарі відрізняються лише варіаціями фраз, і у жодному разі не різняться за ідеологією оскільки у соціальних мережах працюють спеціально підготовлені люди.

Телебачення подає інформацію на яку населення практично не має змоги безпосередньо відповісти, а тому негативна реакція телеглядачів не знаходить розрядки, що лише підсилює емоційну напругу. При сучасній системі інформування населення виступає у пасивній ролі об'єкта впливу. Інформаційний вплив на трансформаційні перетворення в Україні є надзвичайно потужним, так психологи відмічають наявність «майданівського синдрому» у переважної більшості населення нашої країни, який проявляється у глибокому співчутті та у стресовому стані навіть тих людей, які не брали участі у революційних подіях впродовж останніх 5 місяців. Необхідно зазначити, що довіра населення до «опозиційних» телеканалів є у кілька разів вищою, аніж до телеканалів, власниками яких є представники провладних сил (табл. 1), що є результатом дії стереотипів, які склалися у громадян під час попередніх президентських виборів.

Таблиця 1

Рейтинг телевізійних каналів, з огляду на достовірність новин

Назва телеканалу	Кількість респондентів, чол.	Питома вага, %
1+1	126	46
5 канал	50	18
Новий канал	44	16
Інтер	26	10
ICTV	8	4
Перший національний	6	2
ТРК Україна	6	2
ТВІ	6	2

За результатами проведеного дослідження можемо зробити такі висновки:

— інформаційний вплив на суспільні процеси стає помітнішим та відіграє неабияку роль у формуванні громадської думки;

— інформаційний простір є стратегічним ресурсом, який може здійснювати як позитивний так і негативний вплив в залежності від суб'єкта використання та методів відображення інформації;

— молодь України джерелом достовірної інформації вважає глобальну мережу Інтернет, щодо телебачення - перевага надається «опозиційним» телеканалам;

Загалом, у умовах наростання інформаційного тиску на свідомість громадян слід пам'ятати, що з метою запобігання впливу дезінформації доцільно перевіряти її достовірність, використовуючи різні джерела. Задля послаблення навантаження на нервову систему людини існує необхідність часового обмеження перегляду новин по телебаченню та в Інтернеті.

ТЕОРІЯ ПРАВА, ФІЛОСОФІЯ ПРАВА ТА СОЦІОЛОГІЯ ПРАВА: ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ.

Ткачова Я. І., студ. ФЕМ 1401
Науковий керівник: ст. викл. Кубрак О.В.

Важливе значення для повноти з'ясування предмета соціології права представляє його співвідношення з іншими науками, насамперед з теорією права й філософією права. Необхідно мати на увазі те, що існує ряд точок зору у викладі даної проблеми. Одна з них зводиться до заперечення самостійного характеру соціології права, виходячи з її міждисциплінарного характеру.

Інше твердження говорить про те, що соціологія права витісняє теорію права (або в найкращому разі вони виступають двома складовими частинами однієї загальної науки). У дослідницьких працях по загальній теорії права тиражується позиція, відповідно до якої в границях цієї єдиної теорії є групи, що відносно відокремилися від проблем, які можуть бути охарактеризовані як питання “філософії права”, “соціології права”, “спеціально - юридичної теорії” (загальної позитивної теорії). Тим часом виникає питання наступного характеру: що саме слід розуміти під кожною з визначених категорій.

Необхідно підкреслити, що сучасний етап розвитку наукового знання, у тому числі й правового, характеризується збільшенням аспектів (граней) вивчення того самого об'єкта. Іншими словами, об'єктна область у наук може бути одна, а предметна, враховуючи зміст і специфіку конкретної науки, різна. Справа в тому, що предмет представляє категорію, що позначає деяку цілісність, виділену з світу об'єктів у процесі людської діяльності й пізнання. Таким чином, той самий об'єкт вивчається з більшою спеціалізацією і у диференційованому підході до нього різними науками. Наприклад, “філософія права”, “соціологія права”, “теорія права”.

Разом з тим розвиток знання супроводжується й процесами інтеграції. Подібне спостерігається тоді, коли нове знання народжується на стику наукових дисциплін. При цьому інтеграція знань також визначає перспективи розвитку науки. Так, на стику соціології й правознавства виникла нова наукова дисципліна -- соціологія права, що представляє собою інтегративний характер. І це цілком зрозуміло, тому що соціально-правові дослідження по своїй природі носять комплексний характер. Дане положення застосовне також до соціологічних досліджень у юридичній науці. Соціологія права має властиво теоретичну частину, ряд проблем соціології середнього рівня (тобто, що розташовуються між питаннями теорії й емпіричними даними) і, нарешті, комплекс питань, що відносяться до методології й методики дослідження. Говорячи про співвідношення теорії права й соціології права, слід мати на увазі, що теорія права, як самостійна дисципліна, має чіткий предмет дослідження, систему категорій і понять. Теорія права й соціологія права -- взаємообумовлені й взаємозалежні напрямки наукового аналізу й разом з тим такі, що мають свої особливості.

Філософія права займає особливе місце в системі наук. Вона являє собою загальнонауковий феномен, що інтегрує всю сукупність принципів, шляхів і методів пізнання, вироблених усіма науками, у тому числі і юридичними, застосовуваними в процесі наукового пізнання особливостей правової діяльності, її розвитку й практичного перетворення.

Філософія права генетично розвивається не із самої себе, а завдяки конкретному вивченню проявів права. У процесі такого вивчення поступово виявлялося, що всім правовим явищам властиві загальні характерні риси, які можуть бути досліджені певними підходами, принципами, методами. Так зароджувалася й еволюціонувала філософія права. Її зміст укладений у гносеологічнім обслуговуванні галузевих юридичних наук, що досліджують конкретні правові явища.

Призначення філософії права -- озброїти не тільки загальну теорію права, але й усі галузеві юридичні науки надійним гносеологічним інструментарієм.

Філософія права є пізнавальною основою всієї системи юридичних наук. Вона включає ряд компонентів: систему методів пізнання; вчення про такі методи, як загальнонаукові, так і частково-наукові засоби пізнання. Усі ці компоненти органічно зв'язані між собою й взаємно збагачують один одного.

Крім того, поєднуючи пізнавальні можливості всіх юридичних наук, філософія права збагачує дослідницький потенціал кожної з них. В основі синтезуючих якостей філософії права лежить те, що ядром філософії як методологічної науки виступає єдність діалектики, логіки й теорії пізнання. Це означає в узагальненому виді, що та сама система законів і категорій у діалектиці виступає в якості принципів пізнання об'єктивного миру, у теорії пізнання -- як засіб вирішення конкретних пізнавальних завдань і в логіці -- як форми наукового мислення.

Єдність діалектики, логіки й теорії пізнання як методологічної основи в пізнавальному процесі виступає в якості важливого засобу перекладу об'єктивного розвитку в суб'єктивне його осмислення.

Поряд із цим слід зазначити, що філософія права з погляду структури має кілька рівнів. Домінуючими з них є: діалектика, що визначає основні напрямки й загальні принципи пізнання в цілому (вищий рівень), загальнонауковий (середній), застосовуваний при пізнанні особливої групи однотипових суб'єктів; частковонауковий, використовуваний у процесі вивчення особливостей окремого об'єкта (нижчий рівень), перехідний -- від пізнавально-теоретичної діяльності до практично - перетворювальної діяльності, що розкриває загальні шляхи й форми впровадження результатів наукових досліджень у життя.

ПРОБЛЕМА ЗАСТОСУВАННЯ БІОТЕХНОЛОГІЙ

Гримайло Л. В., студ. ФХТ 1402-1
Науковий керівник: канд. філос. н., ст. викл. Шевель А.О.

Останнім часом надзвичайно актуальною стала проблема відносин науки й суспільства. Пізнання законів спадковості, будови генетичного апарату сприяло дивовижним відкриттям і привело до народження нової галузі біології, а саме біотехнології, що привертає до себе увагу всього людства. Досягнення цієї науки відкривають перспективу розв'язування споконвічних проблем людства – забезпечення харчовими продуктами і подолання голоду. Якщо раніше можна було формувати суспільну думку переважно через посередництво закладів освіти, то тепер вони перестали бути головним джерелом отримання знань. Дуже велику роль у цьому стали відігравати електронні й друковані засоби масової інформації. На жаль, у більшості випадків інформація, яку вони надають, є неперевіреною, а інколи взагалі неправильною.

Як ми можемо бути переконані в тому, що генетично модифікована рослина, уживана нами в їжу, не стане раптом виробляти токсини чи алергени й не підвищить рівень прихованих токсинів? А що ж із харчовою цінністю? І яким буде вплив на навколишнє середовище й дику природу? Усі ці питання вкрай важливі, але відповіді на них і дотепер немає.

Людина з найдавніших часів використовувала біотехнології в виноробстві, пивоварінні або хлібопеченні. Але процеси, які лежать в основі цих виробництв, довго залишалися загадковими. Їх природа прояснилася лише наприкінці XIX - початку XX століття, коли були розроблені методи культивування мікроорганізмів, пастеризації, виділені чисті лінії бактерій і ферменти. Це призвело до виникнення нової галузі - біотехнологічної.Останнім часом у розвинених країнах розгорнулася активна реклама «натуральної їжі». Йдеться про продукти, отримані на так званих біологічних фермах, де не застосовуються мінеральні добрива і пестициди. Але про їхню «натуральність» можна говорити тільки тоді, коли споживається продукт, отриманий безпосередньо з ферми. Якщо ж він зазнає технологічної переробки у харчовій промисловості, то його натуральність значною мірою втрачається. А оскільки міське населення розвинених країн споживає переважно продукцію харчової промисловості, говорити про значне поширення натуральної їжі не доводиться, особливо з огляду на дуже високу собівартість продукції, одержаної на біофермах [1; 80].

Для України біоетичні аспекти застосування агробіотехнології мають особливе значення. Адже з огляду на природні, економічні, історичні чинники сільське господарство завжди відігравало і відіграватиме тут значну роль у житті суспільства. Одним з вирішальних факторів, які визначають такий тип розвитку економіки, є те, що агросфера, тобто територія, на якій домінують модифіковані людиною рослини і тварини та пов'язані з ними групи організмів, займає понад 70 % загальної площі країни. Агросфера не тільки забезпечує потреби країни та експорт сільськогосподарської продукції, вона є середовищем проживання значної частини населення, у тому числі й міського.

Вважаємо, що інтенсивний розвиток новітніх біотехнологій безумовно має відповідати вимогам сучасної біологічної етики. А поглиблене дослідження й популяризація її проблем є справою пріоритетною та обов'язковою для кожної цивілізованої держави.

Список використаної літератури:

1. Биотехнология. Биобезопасность. Биоэтика / А.П. Ермишин, В.Е. Подлисских, Е.В. Воронкова и др.; под ред. А.П. Ермишина. – Минск : Технология, 2005. – 430 с.

2. Козленко О.Г. Небажані наслідки біотехнології / О.Г. Козленко // Біологія. – Х. : Основа, 2003. – С. 56–65.

3. Современные биотехнологии – вызов времени / Я. Блюм, Н. Берлоуг, Л. Суржик и др. – К.: PANOVA, 2002. – 120 с.

4. Сельскохозяйственная биотехнология / Под ред. В.С. Шевелухи. – М. : Высш. шк., 2003. – 470 с.

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ЕТИЧНА КАТЕГОРІЯ

Чендакова О. О., студ ФХТ 1402-1
Науковий керівник: канд. філос. н., ст. викл. Шевель А.О.

Відповідальність як етична категорія має кілька значень: за що людина відповідає та перед ким вона відповідає. В даному аспекті можна виділити відповідальність людини перед собою (здійснюючи вибір «обираю саму себе» та несу відповідальність); відповідальність за конкретні вчинки перед іншими людьми; відповідальність перед людством і світом (відповідаю за все). Бути відповідальним означає думати про інших та про наслідки своїх вчинків — чи не принесуть вони шкоду іншому.

Людина, якій притаманна свобода волі та свобода вибору, здатна осмислено обирати той або інший шлях поведінки (з урахуванням можливих наслідків), а тому й нести відповідальність за обране нею та здійснене. При цьому свобода, на думку українського вченого В. Малахова, є лише простором для відповідальності як особливої «моральної скерованості суб'єкта», адже осмислюючи власне буття, як здійснення життєвого призначення людина потрапляє до духовної атмосфери, де стверджується моральна відповідальність.

Відповідальність у взаємовідносинах людини і природи завбачає насамперед певний «момент переживання» — усвідомлення себе відповідальною особистістю і одночасне розуміння, в чому саме для людини і суспільства в цілому завбачається різнобічна цінність природи. Усвідомлення людиною себе і природи як суперечливої єдності є необхідною передумовою для вироблення певних узагальнених принципів, моделей поведінки і діяльності в навколишньому середовищі, які реалізують духовні та фізичні потреби людини та не завдадуть шкоду довкіллю.

Тому одним із важливих аспектів категорії відповідальності в контексті екологічної етики є вирішення питання: чи зможе людина керувати природою? У даному аспекті існують різні підходи до природи, умовно їх поділяють на три варіанти.

Варіант 1. Природа (навколишнє середовище) розглядається як підпорядкований людині об'єкт, джерело для задоволення потреб. Взаємодія часто розглядається як боротьба за отримання від природи тих або інших ресурсів матеріальних благ. До певної міри цей підхід був історично властивий більшості сучасних розвинених країн. Сьогодні втручання в природу, прагнення змінити її відповідно до потреб людини м'якшої і цивілізованішої форми. Проте багато проблем, пов'язаних із погіршенням навколишнього середовища внаслідок діяльності людини, продовжують загострюватися.

Варіант 2. На протилежному полюсі знаходиться фаталістичне, підлегле ставлення до природи. Наприклад, повінь зруйнувала село і забрала багато людських життів. Прихильники фаталістичного підходу скажуть: так розпорядилася доля, така воля Божа.

Для них характерне почуття незахищеності і страху перед стихією. Зазвичай цей підхід характерний для країн, що розвиваються, з низьким рівнем освіти і життя населення.

Варіант 3. Людина - частина природи і повинна жити в гармонії з нею. Вона не змінює природу, а пристосовується до її законів. Такий підхід характерний для Японії і деяких країн Південно-Східної Азії.

Люди, які належать до першого типу культури, вірять в можливість контролю результатів своєї праці і тому зосереджені на керуванні внутрішніми процесами. Ті, хто належить до інших типів культури, впевнені, що події розвиваються за власною логікою, якій треба або підкорятися (варіант 2), або пристосовуватися до неї (варіант 3) [1;45].

На сучасному етапі для людства постала необхідність трансформувати свою діяльність у складний процес охорони і збагачення природного світу, де кожна дія ґрунтується на системі моральних цінностей спрямованих на збереження природи та поширення на стосунки «людина-природа» таких вічних цінностей як благорозумність, справедливість, стійкість і помірність.

Проте, недостатньо розробленим, на сьогодні, залишається питання ціннісної орієнтації людської свідомості у відношенні до природи за умов сучасних цивілізаційних процесів. Виходом із ситуації ми вважаємо застосування принципу відповідальності, що характеризує прийняття рішень, реалізації яких має кардинальне значення для всього живого на Землі. Насамперед, він спонукає до переходу від «моделі панування» до «моделі співіснування», яка пропонує встановлення гармонійної рівноваги між сучасним існуванням і екосистемним минулим. Принцип відповідальності сприяє розвитку таких моральних якостей людства, як самообмеження, відповідальність, чесність, справедливість і закріплює віру у такі загальнолюдські цінності як: любов, альтруїзм, взаємодопомога, права людини і права іншого живого.

Список використаної літератури:

1. Борейко В.Є. Краткий курс экологической этики / В.Є. Борейко. – К. : Киевский эколого-культурный центр. 2004. – 254 с.
2. Гардашук Т.В. Концептуальні параметри екологізму / *Т.В. Гардашук.* – К. : ПАРАПАН, 2005. – 200 с.
3. Йонас Г. Принцип відповідальності. У пошуках етики для технологічної цивілізації / Пер. з нім. А.Єрмоленко, В. Єрмоленко. К. : Либра, 2001. — 399 с.
4. Філософія етнокультури та морально-естетичні стратегії громадянського самовизначення.: збірник наукових статей. – Чернігів : ЦНТЕЛ, 2006. – 456 с.

ЕНДОПСИХІЧНІ ФУНКЦІЇ СВІДОМОСТІ: ПАМ'ЯТЬ І ЗАБУВАННЯ

Чендакова О., студ. 1 курсу ФХТ, спец. «Харчові технології та інженерія»
Науковий керівник: доц. Денисенко С.О.

Ендопсихіка як підструктура особистості відображає внутрішню взаємозалежність психічних елементів і функцій, внутрішній механізм людської особистості. Ендопсихіка криє в собі такі риси, як особливості пам'яті, мислення та уяви, імпульсивність.

Пам'ять — психічний процес, який полягає в закріпленні, збереженні та наступному відтворенні минулого досвіду, дає можливість його повторного застосування в життєдіяльності людини.

За методом запам'ятовування:

- *мимовільна* — інформація запам'ятовується без спеціальних прийомів заучування, під час виконання діяльності або роботи з інформацією.
- *довільна* — цілеспрямоване заучування за допомогою спеціальних прийомів.

За характером переважної психічної активності:

- *рухова* — пам'ять на рухи та їх системи;
- *емоційна* — пам'ять на почуття, які виступають стимулом до діяльності;
- *образна* — пам'ять на уявлення: зорова, слухова, нюхова, смакова, дотикова;
- *словесно-логічна* — специфічна людська, запам'ятовується думка у формі понять.

За тривалістю збереження інформації:

- *сенсорна пам'ять* триває 0,2-0,5 секунди, дозволяє людині орієнтуватися в оточенні.
- *короткочасна пам'ять* забезпечує запам'ятовування одноразової інформації на короткий проміжок часу — від кількох секунд до хвилини;
- *довготривала пам'ять* — збереження інформації протягом тривалого часу;
- *оперативна пам'ять* — проявляється під час виконання певної діяльності і необхідна для її виконання в кожний заданий проміжок часу.

Короткочасна пам'ять є практично повністю автоматичною і працює без будь-якої свідомої установки на запам'ятовування. Людина може охопити поглядом близько семи предметів, запам'ятовуючи у середньому від п'яти до дев'яти одиниць інформації, які вона спроможна точно відтворити через кілька десятків секунд після їхнього пред'явлення. Довготривала пам'ять забезпечує людині тривале збереження знань, умінь і навичок, що потрібні в житті. Встановлено що інформація найкраще запам'ятовується, якщо до неї повертатися через визначені проміжки часу. Перший становить 15-20 хв, що зв'язано з роботою короткочасної пам'яті. Через дві години в людини включаються функції довгострокової пам'яті. Якщо ж матеріал не повторювати, він буде сприйматися як новий. Дослідження лише тільки почали проясняти біохімічні й електричні основи її функціонування. Одним з критеріїв поділу пам'яті на види є час закріплення і збереження матеріалу. Згідно з цим критерієм пам'ять поділяють на короткочасну і довготривалу в залежності від механізму фіксації слідів пам'яті. Короткочасна пам'ять є першим етапом формування механізму фіксації слідів пам'яті. Обсяг інформації, який одночасно зберігається в пам'яті обмежений, тому пізніші сліди витісняють попередні. Основною функцією є первинне орієнтування в навколишньому середовищі. Функція первинного орієнтування передбачає відображення просторово-часової структури середовища в конкретний момент часу і аналіз ступеню різноманітності параметрів зовнішнього світу. Це орієнтування може слугувати матеріалом для довготривалої пам'яті, з одного боку, і активізувати старі мнемонічні сліди — з іншого. В якості механізму більшість вчених розглядають багаторазову циркуляцію імпульсів у замкненому ланцюгу нейронів.

Як показали психологічні експерименти і клінічні спостереження, запам'ятовування можуть бути миттєвими, короткочасними і довготривалими. Миттєве запам'ятовування має такий малий час збереження (0-1 с), що відтворення інформації стає неможливим. Короткочасні запам'ятовування характеризуються утриманням слідів протягом короткого часу (30-40 хв) після сприймання об'єкту, а потім сліди або зникають, або консолідуються, переходячи у довготривалу пам'ять. Третій вид запам'ятовування - тривале (протягом місяців і років) утримання слідів інформації.

Залежно від виду сприйняття виділяють зорову, слухову, смакову, нюхову і тактильну пам'ять. Феноменальна зорова пам'ять, наприклад, була у художників Левітана, Доре. Вони могли малювати картини по пам'яті. Виключну слухову пам'ять мав Моцарт, який безпомилково записував по пам'яті почуту мелодію. Забування - функція часу. Якщо здобуті знання тривалий час не використовуються, то вони поступово забуваються. Причиною забування є також недостатня міцність запам'ятовування. Щоб запобігти забуванню, потрібно добре заучувати матеріал**.** Французький вчений Т. Рібо встановив закономірність, властиву віковому зниженню пам'яті: спочатку виникає послаблення фіксації нових, останніх, сприйнять, тоді як спогади про події далекого минулого зберігаються.

ЗМІСТ

ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ

Хацько Ю. ОЦІНКА КРЕДИТОСПРОМОЖНОСТІ КЛІЄНТА КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ ..... 3.
Бєсєдін С.О. БАНКІВСЬКІ РИЗИКИ ТА СПОСОБИ УПРАВЛІННЯ НИМИ ..... 4.
Пальощенко Н.М. СУЧАСНИЙ СТАН АКТИВНИХ ОПЕРАЦІЙ БАНКУ ..... 5.
Золотарьов О.В. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ..... 6.
Кулик А.В. ОЦІНКА ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ ..... 7.
Цимбал О.І. УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РИЗИКАМИ ПІДПРИЄМСТВ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ ..... 8.
Дмитренко А. В. ФОРМУВАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВ ..... 9.
Павленко В.В. ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНОСТЬ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ ..... 10.
Чижова О.Ю. УПРАВЛІННЯ ВЛАСНИМ КАПІТАЛОМ БАНКУ ТА ШЛЯХИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ ..... 11.
Овчаренко М.М. ІНВЕСТИЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ВИРОБНИЧО-ТОРГОВИХ ПІДПРИЄМСТВ ..... 12.
Полещук М.Г. ПРОБЛЕМИ ДОВГОСТРОКОВОГО КРЕДИТУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ВИРОБНИЧО-ТОРГОВИХ ПІДПРИЄМСТВ ..... 13.
Тхорівська Н.А. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ, ПРИНЦИПИ ТА ІНСТРУМЕНТИ ФІНАНСОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИРОБНИЧО-ТОРГОВИХ ПІДПРИЄМСТВ ..... 14.
Грицина В.П. ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ ..... 15.
Калашник М.П. ФІНАНСОВЕ ПЛАНУВАННЯ НА ПИДПРИЕМСТВІ ..... 16.
Ридзель Р.О. НЕОБХІДНІСТЬ ТА ФУНКЦІЇ УПРАВЛІННЯ РЕЗУЛЬТАТАМИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА .. 17.
Цупко Н.М. ЧИННИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОСТІ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ ..... 18.
Бабак В.В. ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ..... 19.
Клюєва А.С. ФОНДОВА БІРЖА ЯК СКЛАДОВА РИНКОВОГО МЕХАНІЗМУ ..... 20.
Сема Т.І. ФІСКАЛЬНА ПОЛІТИКА В ДЕРЖАВНОМУ РЕГУЛЮВАННІ ЕКОНОМІКИ ..... 21.
Федина І. В. ФІНАНСОВА СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ 22.
Михайлов А.Ю. ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА 23.
Ряболус В. В. ЕКОЛОГІЧНЕ ОПОДАТКУВАННЯ В УКРАЇНІ: СТАН ТА ПЕРПЕКТИВИ ..... 24.
Глуходід Н. Ю. СОЦІАЛЬНІ ПРІОРІТЕТИ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ СЕЛА В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇНОЇ ЕКОНОМІКИ ..... 25.
Маковецька Ю.Р. ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ФІНАНСОВИХ ПОСЕРЕДНИКІВ В УКРАЇНІ ..... 26.
Глянцев О.О. РОЛЬ БЮДЖЕТУ В ЕКОНОМІЧНОМУ ТА СОЦІАЛЬНОМУ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ.. 27.
Бендюг І.А. ГАРМОНІЗАЦІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ФОРМИ ЗВІТУ ПРО ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ ДО МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ..... 28.
Мірошниченко В.Л. ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ ..... 29.
Прохненкно К.С. ЗАРУБІЖНІ МЕТОДИ ОЦІНКИ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА ..... 30.
Тищенко О.В. ПАСИВНІ ОПЕРАЦІЇ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ ..... 31.
Стоцька В.Ю. ОЦІНКА НАДІЙНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД... 32.
Герасименко А.В. ВИКОРИСТАННЯ ГНУЧКИХ БЮДЖЕТІВ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ..... 33.
Сторожук А.Г. РОЗВИТОК ПАСИВНИХ ОПЕРАЦІЙ БАНКУ ..... 34.
Ткачова Я. І. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ВАЛЮТНОГО РИНКУ УКРАЇНИ ..... 35.
Ярмак Р.М. ДЕРЖАВНЕ СТИМУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ ..... 36.
Горголь С.С. ЩОДО ДЖЕРЕЛ ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА ..... 37.
Краковська А.В. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ КРЕДИТУВАННЯ ЮРИДИЧНИХ ОСІБ УКРАЇНСЬКИМИ БАНКАМИ ..... 38.
Бятов Є.І. РОЗПОДІЛ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА ..... 39.
Кирсанов Ю.В. ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ..... 40.
Сердюк О.І. ФІНАНСОВЕ ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА ..... 41.
Смик-Лихіцька В.В. СТРАТЕГІЇ ФОРМУВАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА ..... 42.
Ляшенко О.П. ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСОВОГО ВІДТВОРЕННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ПІДПРИЄМСТВА ..... 43.
Петренко Д.А. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ФУНКЦІОНАЛЬНІ МЕТОДИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КРЕДИТУВАННЯ ..... 44.
Воробйов В.Г. ЧИННИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОСТІ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ ..... 45.
Нєхороших Т.Ю. ОЦІНКА ВАРТОСТІ КАПІТАЛУ ТА ЇЇ ПРАКТИЧНЕ ВИКОРИСТАННЯ ..... 46.

Грищенко А. М. ОЦІНКА ФІНАНСОВОГО СТАНУ АГРОПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ ..... 47.
Бала Д.А. ФІНАНСОВІ РЕСУРСИ ПІДПРИЄМСТВА ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА..... 48.
Власенков О.М. ФІНАНСОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ..... 49.
Грималюк С.А. ФІНАНСОВА САНАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВ..... 50.
Смик І.В. СУТНІСТЬ ІНВЕСТИЦІЙ ТА ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ..... 51.
Нестеренко В.В. МОНІТОРИНГ УПРАВЛІННЯ ГРОШОВИМИ ПОТОКАМИ ПІДПРИЄМСТВА..... 52.
Мельник А.О. КАРТКОВІ ПЛАТІЖНІ ІНСТРУМЕНТИ ТА ЇХ РОЗВИТОК В УКРАЇНІ ..... 53.
Кленько В.М. БАНКІВСЬКЕ КРЕДИТУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ..... 54.
Шептун А.О. ПРОГНОЗУВАННЯ У СИСТЕМІ ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА ..... 55.
Радченко Ю.О. ФІНАНСОВІ РЕСУРСИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА..... 56.
Нехорошко О.О. УПРАВЛІННЯ ВАРТІСТЮ КАПІТАЛУ ЯК МЕТОД МІНІМІЗАЦІЇ РИЗИКІВ ..... 57.
Мирутенко А.В. ФІНАНСОВА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА ЗМІСТ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ..... 58.
Каталагіна В.О. КРЕДИТНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ: ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД ..... 59.
Білюк Н.М. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КОНТРОЛЮ І РЕВІЗІЇ РОЗРАХУНКІВ З ПІДЗВІТНИМИ ОСОБАМИ..... 60.
Бондар Г.Ю.УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З КРЕДИТОРАМИ..... 61.
Бурмака В.С. ОБЛІК ГРОШОВИХ КОШТІВ..... 62.
Буторіна М.В. ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ГОТОВОЇ ПРОДУКЦІЇ..... 63.
Горбунова І.І. ОРГАНІЗАЦІЯ І ВЕДЕННЯ ОБЛІКУ ВИРОБНИЧИХ ЗАПАСІВ ПІДПРИЄМСТВАМИ УКРАЇНИ ..... 64.
Григорович Н.М. ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ГОТОВОЇ ПРОДУКЦІЇ ..... 65.
Деменко А. В. ВДОСКОНАЛЕННЯ ПОРЯДКУ ІНВЕНТАРИЗАЦІЇ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ..... 66.
Демченко А.А. ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ДЕБІТОРАМИ ..... 67.
Єрзик І.В. КАСОВІ ОПЕРАЦІЇ БАНКУ..... 68.
Зіненко В.П. ОБЛІК ГОТОВОЇ ПРОДУКЦІЇ..... 69.
Зубенко В.П. ОБЛІК І КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ..... 70.
Кармазіна Н В. ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ..... 71.
Коцюба О.В. ОСОБЛИВОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ..... 72.
Кривошей Є.В. ОБЛІК І КОНТРОЛЬ КРЕДИТОРСЬКО-ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ..... 73.
Лобода С. СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПОКУПЦЯМИ ТА ЗАМОВНИКАМИ..... 74.
Лупішко О.О. ЗАЛІК ЗАБОРГОВАНОСТЕЙ: ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ..... 75.
Малютіна Я.С. ОСОБЛИВОСТІ АУДИТОРСЬКОЇ ПЕРЕВІРКИ ГОТОВОЇ ПРОДУКЦІЇ РОСЛИНИЦТВА..... 76.
Москаленко Н.О. АУДИТ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ В КОНТЕКСТІ ВИМОГ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ АУДИТУ..... 77.
Нєвєсєнко Д.В. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ПРОДУКЦІЇ РОСЛИННИЦТВА ..... 78.
Пирожникова М.В. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ..... 79.
Прийменко Т.В. ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ГОТОВОЇ ПРОДУКЦІЇ ШЛЯХОМ ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ..... 80.
Сасова А. Ю. ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ..... 81.
Стоян В.В. ОБЛІК ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ ..... 82.
Страх Т.В. ФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ ..... 83.
Стричка М.М. ПОНЯТТЯ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА ..... 84.
Тараненко І.М. ЗНАЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОРГАНІЗАЦІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ..... 85.
Ткаченко А.М. АМОРТИЗАЦІЯ ЯК ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ ..... 86.
Черв'яцова О. О. ОБЛІК МШП В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ ..... 87.
Шаповалов Ю.А. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ..... 88.
Аксьонов А.С. ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМИ ЗБАЛАНСОВАНИХ ПОКАЗНИКІВ В ФІНАНСОВОМУ УПРАВЛІННІ АГРОПОМИСЛОВИМ ВИРОБНИЦТВОМ ..... 89.
Босенко В. С. ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ГАЛУЗІ КОНЯРСТВА..... 90.
Вялков А. М. СУЧАСНИЙ СТАН ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АГРАРНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ ..... 91.
Гаркуша А.В. СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА ..... 92.
Глухова О.В. СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА ..... 93.
Горленко Ю.М. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ..... 94.

Горьковський В.В.ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА МОЛОКА НА ПРИКЛАДІ ТОВ АФ“ ВІКТОРІЯ” ..... 95.
Желіба А.В. УПРАВЛІННЯ ОПЕРАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ МОЛОКОПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ ..... 96.
Забара Ю.О. КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА ТА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ ..... 97.
Кратенко Н.В. КАДРОВА БЕЗПЕКА ЯК ПІДСИСТЕМА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА..... 98.
Конвісар М.А. СУТНІСТЬ, ПРИЧИНИ, СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ІНФЛЯЦІЇ ..... 99.
Костюченко А.І. МОНОПОЛІЇ І КОНКУРЕНЦІЯ. МОНОПОЛЬНИЙ ПРИБУТОК..... 100.
Макаренко А.В. ПРИЧИНИ І ВИДИ БЕЗРОБІТТЯ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ..... 101.
Мачула К.В. ПРОБЛЕМИ РОЗМІЩЕННЯ ПРОДУКТИВНИХ СИЛ УКРАЇНИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ..... 102.
Мірошниченко А.М.ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ КОМПЛЕКСНОГО ЗАХИСТУ ОЗИМОЇ ПШЕНИЦІ ..... 103.
Міщенко О.В. ПЕРЕВАГИ І НЕДОЛІКИ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ ..... 104.
Мотузко О.М. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ УРОЖАЙНОСТІ ЗЕРНОВИХ..... 105.
Негреба А.О. НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА СОНЯШНИКА..... 106.
Олефіренко М.О. ОПЛАТА ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ..... 107.
Олійник А. П.ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА ЗЕРНА ПШЕНИЦІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ..... 108.
Олійник А. П. ВПЛИВ ПОВЕДІНКИ СПОЖИВАЧА НА ФОРМУВАННЯ РИНКОВОГО ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ..... 109.
Олійник А. П. СОБІВАРТІСТЬ РОСЛИННИЦТВА ..... 110.
Пипа Ю.О. ОСОБЛИВОСТІ ІННОВАЦІЙНИХ СТРАТЕГІЙ ЯК РУШІЙНОГО ФАКТОРУ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВАХ..... 111.
Пономаренко О.В.ВИКОРИСТАННЯ АУТСОРСИНГУ НА АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ..... 112.
Прокопченко І.І. РИЗИКИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА МЕТОДИ ЇХ ОЦІНКИ, УСУНЕННЯ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ ..... 113.
Профатило О. Ю.ПОДАТКОВЕ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ..... 114.
Профатило О.Ю. ПЛАН МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВА ..... 115.
Савінова Т.С.ФІНАНСОВА СТІЙКІСТЬ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА ..... 116.
Самойленко Т.Г.ЗНАЧЕННЯ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ОБСЛУГОВУЮЧИХ КООПЕРАТИВІВ ДЛЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ І ВІДРОДЖЕННЯ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ..... 117.
Сідаш В.Ю.ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ..... 118.
Стадник В. В.СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ, В СУЧАСНИХ УМОВАХ ДЛЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ..... 119.
Стадник В.ОГЛЯД ОСНОВНИХ АСПЕКТІВ УПРАВЛІННЯ КЛІЄНТСЬКИМ КАПІТАЛОМ..... 120.
Стадник В. ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ СТРАТЕГІЙ ПІДПРИЄМСТВА..... 121.
Суліменко В.А.ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ РЕНТАБЕЛЬНІСТЮ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ ..... 122.
Суліменко В.А.АНАЛІЗ РІВНЯ РЕНТАБЕЛЬНОСТІ ТОВАРНОЇ ПРОДУКЦІЇ ТОВ АФ ім. ЧАПАЄВА. 123.
Темченко Ю. ГЛОБАЛЬНІ ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ ..... 124.
Цакмалов С. А.АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРОДУКЦІЇ ПТАХІВНИЦТВА В УКРАЇНІ..... 125.
Чмула І.НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ..... 126.
Шестакова Ю.В.МАРКЕТИНГ ВІДНОСИН НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ.... 127.
Шкурко О.Ю. АКТИВІЗАЦІЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ. 128.
Abaskalov Vladislav. THE PROBLEM OF SHADOW ECONOMY IN UKRAINE..... 129.
Adewole Olorunsogo M.B.NIGERIA'S HIGH RATE OF UNEMPLOYMENT..... 130.
Aidoo Stephen Kwaku. ECONOMIC PROBLEM OF UKRAINE: WHY UKRAINE'S ECONOMY IS IN SUCH A MESS?..... 131.
Angus Ogonna Joy.SELF MOTIVATION IN PLANNING..... 132.
Abraham U.Habib. THE LAWS OF DEMAND AND SUPPLY, AND HOW IT AFFECT THE CONSUMERS..... 133.
Eleje Sochima Eustacte. MARKETING AND IT'S IMPORTANT TO THE PUBLIC NIGERIA..... 134.
Inaboya Faith. SOUTH AFRICA UNEMPLOYMENT RATE ..... 135.
Skakun K.ECONOMY OF UKRAINE, ITS STRUCTURE AND TRANSFORMATION IN MARKET CONDITIONS..... 136.

Курило А.О. МОДЕЛЮВАННЯ ВПЛИВУ ІННОВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ НА РІВЕНЬ РОЗВИТКУ СУМСЬКОГО РЕГІОНУ ..... 137.
Глухова О.В., Профатило О.Ю. ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ ІНФОРМАЦІЙНО – МОНІТОРИНГОВОЇ СЛУЖБИ ..... 138.
Божок А.І. АНАЛІЗ ЕЛЕКТРОЕНЕРГЕТИЧНИХ СИСТЕМ НА ОСНОВІ WEB-ТЕХНОЛОГІЇ ..... 139.
Панков М.В. ПОНЯТТЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ..... 140.
Поволоцький А.В. ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ЕЛЕКТРОЕНЕРГЕТИЦІ ..... 141.
Савченко К. А. ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА ..... 142.
Міщенко А.І. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ПИТАННЯ ТА ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ ІНВЕНТАРИЗАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ ..... 143.
Ільченко І.В. ІНФОРМАЦІНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ АПК ..... 144.
Гладенко А.О. СУЧАСНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В МЕНЕДЖМЕНТІ ПІДПРИЄМСТВ АПК .. 145.
Ситник А. В., Мощенко Л. С. АНАЛІЗ ВИРОБНИЧИХ ФУНКЦІЙ. ФУНКЦІЯ КОББА-ДУГЛАСА ..... 146.
Білан М.В. ПРОГНОЗУВАННЯ ОБСЯГІВ ВИРОБНИЦТВА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ПРОДУКЦІЇ В УКРАЇНІ З ВИКОРИСТАННЯМ ВИРОБНИЧОЇ ФУНКЦІЇ КОББА-ДУГЛАСА ..... 147.
Близнюк Н.С. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА ІНВЕСТИЦІЙ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ УКРАЇНИ ЗА ДОПОМОГОЮ ВИРОБНИЧОЇ ФУНКЦІЇ КОББА-ДУГЛАСА ..... 148.
Подьячева А.І. ПРОГНОЗУВАННЯ ОБСЯГІВ ВАЛОВОЇ ПРОДУКЦІЇ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА СУМСЬКОЇ ОБЛАСТІ З ВИКОРИСТАННЯМ ВИРОБНИЧОЇ ФУНКЦІЇ КОББА-ДУГЛАСА ..... 149.
Глуходід Н. Ю. ПРОГНОЗУВАННЯ ОБСЯГІВ ВАЛОВОГО ЗБОРУ ЗЕРНОВИХ КУЛЬТУР В СУМСЬКІЙ ОБЛАСТІ ЗА ДОПОМОГОЮ ЕКОНОМЕТРИЧНИХ МЕТОДІВ ..... 150.
Савінова Т.С. ПРОГНОЗУВАННЯ ВРОЖАЙНОСТІ ЗЕРНОВИХ КУЛЬТУР В СУМСЬКІЙ ОБЛАСТІ З ВИКОРИСТАННЯМ ЕКОНОМЕТРИЧНИХ МЕТОДІВ ..... 151.
Виганяйло С.М. ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ПРИ ПЛАНУВАННІ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ ..... 152.
Пилипенка М.В. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗОВНІШНЬОЇ ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ ..... 153.
Іванько Ю.С. ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ..... 154.
Житник О.О. ОБЛІК І КОНТРОЛЬ ВИТРАТ В РОСЛИННИЦТВІ ..... 155.
Палєєва І.А. ОБЛІК І КОНТРОЛЬ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ ..... 156.
Бідненко М.М. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ТА ПОРЯДОК ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ БЕЗГОТІВКОВИХ РОЗРАХУНКІВ ..... 157.
Козуб О.О. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ З ПІДЗВІТНИМИ ОСОБАМИ ..... 158.
Жидкова К.В. ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ..... 159.
Бараненко О.О. ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ У ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАСТВАХ ..... 160.
Палига А.В. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ НА МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ..... 161.
Куц К.І. ТЕОРЕТИЧНЕ ВИЗНАЧЕННЯ ГРОШОВИХ ПОТОКІВ ПІДПРИЄМСТВА ..... 162.
Деря О.М. ГРОШІ: СУТНІСТЬ, ІСТОРІЯ ТА ФУНКЦІЇ ..... 163.
Тащева Я.Г. ВИЗНАЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СУТНОСТІ ОБОРОТНИХ АКТИВІВ ..... 164.
Гордієнко А.Г. ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ЯК СИСТЕМА ПОШУКУ РЕЗЕРВІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА ..... 165.
Вернігора А.І. ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ..... 166.
Іванющенко О.А. ІНТЕРПРЕТАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ «ОСНОВНІ ЗАСОБИ» В БУХГАЛТЕРСЬКОМУ ОБЛІКУ ..... 167.
Мальована Г.І. ОСОБЛИВОСТІ ЗАКОНОДАВЧО-НОРМАТИВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ГРОШОВИХ КОШТІВ ..... 168.
Холоша Л.М. ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ПОКУПЦЯМИ І ЗАМОВНИКАМИ ..... 169.
Гуляк С.Б. ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ ДОХОДІВ І ВИДАТКІВ СПЕЦІАЛЬНОГО ФОНДУ ..... 170.
БасанецьТ.В. СКЛАД ГРОШОВИХ КОШТІВ, ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПЕРЕВІРКИ ЇХ НАЯВНОСТІ ТА РУХУ ..... 171.
Зайченко О.В. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ОБЛІКУ НЕОБОРОТНИХ МАТЕРІАЛЬНИХ АКТИВІВ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ ..... 172.
Лихольот Т.А.. ОСОБЛИВОСТІ НАРАХУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ..... 173.
Міщенко А.І. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ПИТАННЯ ТА ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ ІНВЕНТАРИЗАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ ..... 174.
Лохоня Д.К. НОРМАТИВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОБЛІКУ НАЯВНОСТІ ТА РУХУ ВИРОБНИЧИХ ЗАПАСІВ ..... 175.
Ганаза П.М. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПОСТАЧАЛЬНИКАМИ ..... 176.

Скороход Д.М. 4ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ І РОЗМІЩЕННЯ ШВЕЙНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ ..... 177.
Бойко Д.А. ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ТОВ «КЕРАМЕЙЯ» ПРИ ВИХОДІ НА ЗОВНІШНІ РИНКИ ..... 178.
Шевченко О.Ф. СТАН РОЗВИТКУ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СУМСЬКІЙ ОБЛАСТІ ..... 179.
Панасовський М.О. МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА-СУБ'ЄКТА ЗЕД В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ ..... 180.
Шамрай М. Ю. КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ .... 181.
Саливін С.О. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ..... 182.
Бузова Я.Ю. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ В УМОВАХ КРИЗИ ..... 183.
Чижик О.М. ВДОСКОНАЛЕННЯ ПЛАНУВАННЯ ЗЕД НА ПІДПРИЄМСТВІ (НА ПРИКЛАДІ ТОВ «БМЗ») ..... 184.
Галіч М. Ю. УПРАВЛІННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ..... 185.
Гриценко Т.Г. РОЗВИТОК ЕКСПОРТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ СУМСЬКОЇ ОБЛАСТІ ... 186.
Дубовик С.Г. ОСОБЛИВОСТІ НАЦІОНАЛЬНО-ПАТРІОТИЧНОГО ВИХОВАННЯ В СНАУ ..... 187.
Кистень І.В. СИТУАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ..... 188.
Бойко А.С. РОЛЬ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ..... 189.
Бондаренко Д. С.ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ АПК ..... 190.
Головня І.В. ПРОБЛЕМА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ..... 191.
Кулик О.О. ПОКРАЩЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ТОВАРІВ ..... 192.
Кущ В.АОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМТСВАХ АПК ..... 193.
Лізунова А.Р."РОЗВЯЗОК КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ..... 194.
Пипа Ю.О. ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ..... 195.
Проценко А.ВОСНОВНІ ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТЕОРІЇ ..... 196.
Розметова І.Ю. ВПЛИВ ЕМОЦІЙНОГО СТАНУ НА ПРОЦЕС УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ..... 197.
Сіліч О.С. КОНТРОЛІНГ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА ..... 198.
Соколова А.Р. МІСІЯ ЯК ВАЖЛИВИЙ ФАКТОР УСПІХУ ПІДПРИЄМСТВА ..... 199.
Юхимчук Г.В. ОСОБЛИВОСТІ КОМУНІКАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ..... 200.
Проценко А.Ю. УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМ СТАНОМ ПІДПРИЄМСТВА ..... 201.
Вініченко Ю. ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ..... 202.
Савченко К.А. УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ВИКОРИСТАННЯ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ ..... 203.
Полозова Л.І. ТЕОРЕТИСНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ ..... 204.
Галайда К.В. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА ..... 205.
Морозова В.С. ОХОРОНА НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА – СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ КОЖНОГО З НАС ..... 206.
Кулик А.В. ЕКОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ ..... 207.
Цимбал О.І. КОНЦЕПЦІЯ ЗЕЛЕНОГО ОФІСУ ЯК ПРИКЛАД КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ..... 208.
Ганніч О.І. КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТРАХОВОГО БІЗНЕСУ ..... 209.
Деменко А.В. ПЕРЕШКОДИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ.. 210.
Пальощенок Н.М. СПІВПРАЦЯ БІЗНЕС-СТРУКТУР З НЕУРЯДОВИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ ..... 211.
Щербак О.Г. ПСИХОЛОГІЯ ІНТЕЛЕКТУ ..... 212.
Заболотна Т.М. ПЕРЕГОВОРИ ЯК ФОРМА ДІЛОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ ..... 213.
Гладенко А.О. УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ..... 214.
Рибалкін А.А. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДОБОРУ КАДРІВ ..... 215.
Савченко К.А. РОЛЬ ЛІДЕРСТВА В УПРАВЛІННІ ..... 216.
Борисова Г.М. РОЗВИТОК ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ЯК САМОСТІЙНОЇ НАУКИ ..... 217.
Панков М.В. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ..... 218.
Проценко А.Ю. ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ЯК СФЕРА ПРАКТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ..... 219.
Глущенко В.О. ВПЛИВ СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ..... 220.
Заприса С.О. МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ПРИБУТКОВОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ..... 221.
Береза І. М. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ..... 222.
Кочерга Л.Ю. ПСИХОЛОГІЧНА СУМІСНІТЬ В КОЛЕКТИВІ ..... 223.
Малишева Ю.М. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ АВТОРИТЕТУ КЕРІВНИКА ..... 224.
Соколова А. Р. УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ..... 225.

Розметова І.Ю. ОСНОВНІ ЯКОСТІ КЕРІВНИКА ..... 226.
Бондаренко М.М. ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЗОВНІШНЬОГО ТА ВНУТРІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ..... 227.
Головня І.В. МАРКЕТИНГОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДТРИМКИ І ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ ..... 228.
Макаренко А. О. КОМУНІКАТИВНІ НАВИЧКИ ЯК ЕЛЕМЕНТ САМОРОЗВИТКУ МЕНЕДЖЕРА ..... 229.
Кущ В.А. МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ШЛЯХ ДО УСПІХУ ПІДПРИЄМСТВА ..... 230.
Бойко А.С. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В МЕНЕДЖМЕНТІ ..... 231.
Пипа Ю. О. ЯПОНСЬКА МОДЕЛЬ МЕНЕДЖМЕНТУ ..... 232.
Страшненко К. В. КАТЕГОРІЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ТА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ ..... 233.
Лізунова А. Р. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ АГРАРНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В АПК УКРАЇНИ ..... 234.
Бондаренко Д. С. ТЕОРІЯ БЮРОКРАТІЇ М. ВЕБЕРА ..... 235.
Олефіренко М. О. СПЕЦИФІКА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В СУЧАСНИХ РИНКОВИХ УМОВАХ ..... 236.
Юхимчук Г. В. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ МОДЕЛІ МЕНЕДЖМЕНТУ ..... 237.
Окусок Ю. В. ТРАНСФОРМАЦІЯ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ ..... 238.
Силич Е. С. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА ..... 239.
Худенко О. С. МЕНЕДЖМЕНТ ЯК СИСТЕМА НАУКОВИХ ЗНАНЬ ..... 240.
Кулик О. О. ПРОЦЕСІЙНІ ТЕОРІЇ МОТИВАЦІЇ ..... 241.
Приймак О. П. ПЛАНУВАННЯ ЯК ПРОВІДНА ФУНКЦІЯ УПРАВЛІННЯ ..... 242.
Кистень І. В. РОЛЬ ЕТИКИ В МЕНЕДЖМЕНТІ ..... 243.
Проценко А. В. УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ ..... 244.
Андрієнко О.Л. УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ..... 245.
Ковальова А.В. ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ КАР`ЄРИ ..... 246.
Олексенко І.Ю. РОЛЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ В КАР'ЄРІ ТА ОСОБИСТОМУ ЖИТТІ ..... 247.
Шестакова Ю.В. ПОНЯТТЯ ЗГУРТОВАНОСТІ КОЛЕКТИВУ ..... 248.
Міщенко О. В. ТАЙМ МЕНЕДЖМЕНТ В УКРАЇНІ ..... 249.
Гаркуша А.В. ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ..... 250.
Пономаренко О.В. ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ДЛЯ КЕРІВНИКА ..... 251.
Вялков А. М. ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ІМІДЖЕМ ПІДПРИЄМСТВА ..... 252.
Дацкевич А. А. ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ В САМОМЕНЕДЖМЕНТІ ..... 253.
Марченко Ю.А. САМОУПРАВЛІННЯ ТА САМОУДОСКОНАЛЕННЯ МЕНЕДЖЕРА ..... 254.
Кондратенко О. В. ЗАВДАННЯ ТА ФУНКЦІЇ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ ..... 255.
Abaskalov V.ENTERPRISE MANAGEMENT COMMODITY POLICY ..... 256.
Ozor Isidore Arinze MOTIVATION OF EMPLOYEES ..... 257.
Angus Ogonna Joy MAIN POSITION OF SELF DEVELOPMENT ..... 258.
Oleksandr Kirichenko COMPETITIVENESS MANAGEMENT ENTERPRICE ..... 259.
Adewole Olorunsogo M.B. COMPETITOR ANALYSIS AND STRATEGIC MANAGEMENT ..... 260.
Харченко Т.Н. РАЗВИТИЕ МОТИВАЦИОННОГО МЕНЕДЖМЕНТА ..... 261.
Левченко А.В. ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА ..... 262.
Криштопа Н.В. УМОВИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ..... 263.
Анохіна Н.С. ОБҐРУНТУВАННЯ КОМУНІКАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ..... 264.
Малиш І.М. ПЕРЕДУМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗБУТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ..... 265.
Морозова В.С. ВПЛИВ ЗОВНІШНЬОГО ТА ВНУТРІШНЬОГОСЕРЕДОВИЩА НА МЕРКЕТИНГОВУ ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ..... 266.
Крамаренко Г.О. УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВОЮ ДІЯЛЬНОСТЮ: СУТНІСТЬ І ЗНАЧЕННЯ ..... 267.
Дерискиба В.В. НАПРЯМКИ ДОСЛІДЖЕННЯ МАРКЕТИНГОВОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА ..... 268.
Панченко В.О. ФОРМУВАННЯ МАРКЕТИНГОВОГО КОМПЛЕКСУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ..... 269.
Сподобаєв Д.А. СТРАТЕГІЯ ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ПІДПРИЄМСТВА ..... 270.
Цюпка О.О. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИЗНАЧЕННЯ ЗМІСТУ ПОНЯТЬ «ОПЛАТА ПРАЦІ» ТА «ЗАРОБІТНА ПЛАТА» ..... 271.
Левченко Д.В. ОРГАНІЗАЦІЯ МАРКЕТИНГУ НА РОЗДРІБНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ ТА ЇЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ ..... 272.
Ганніч О. А. МАРКЕТИНГОВА ДІЯЛЬНІСТЬ У СФЕРІ ПОСЛУГ ..... 273.

Усатенко І.О. ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ..... 274.
Острівна А. С. ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В РОСЛИННИЦТВІ..... 275.
Лиховид В.С. СУЧАСНИЙ СТАН ВИРОБНИЦТВА ЗЕРНОВИХ ТА ЗЕРНОБОБОВИХ КУЛЬТУР В СУМСЬКІЙ ОБЛАСТІ ..... 276.
Дегтяренко Н.В. ДОХОДИ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ ТА ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЇХ ФОРМУВАННЯ..... 277.
Волкова К.В. ФІНАНСОВЕ ПЛАНУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ РИНКУ..... 278.
Коваленко К.В. ОРГАНІЗАЦІЯ КАСОВОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА БАНКОМ..... 279.
Пігуль А.В. ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВ..... 280.
Штепа Д.О. ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ТА ПОРЯДОК ЇЇ ПРОВЕДЕННЯ..... 281.
Піцик Т.В. ФІНАНСОВА СТІЙКІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ТА ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ ЇЇ ОЦІНКИ..... 282.
Гаврилюк І.М. ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ ОПЛАТИ ПРАЦІ..... 283.
Щербань В.Г. ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ СПРОЩЕНОЇ СИСТЕМИ ОПОДАТКУВАННЯ ..... 284.
Головко Ю.А. ФІНАНСОВЕ ПЛАНУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ ..... 285.
Воробйов Ю.Г. СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА..... 286.
Гончар А.І. ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЗЕРНОВОЇ ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ ..... 287.
Славуцький В.С., Вавулін О.І. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ТА ПЕРСПЕКТИВ ВИРОБНИЦТВА ТА ПЕРЕРОБКИ ЗЕРНОВИХ ТА ЗЕРНОБОБОВИХ КУЛЬТУР В ТОВ «АГРОФІРМА ЛАН» ..... 288.
Деря О.М. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ УПРАВЛІННЯ ГРОШОВИМИ КОШТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ..... 289.
Губський С.О. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ТА МЕТОДИ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ НАСЕЛЕННЯ В НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ..... 290.
Штурко А.С. ЄДИНОЇ ДЕРЖАВНОЇ СИСТЕМИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ: ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ Стецюра Д.В. ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ В СУСПІЛЬСТВІ ..... 291.
Биховець Л.М. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ..... 292.
Курашвілі Д.І. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ КАПІТАЛЬНИХ ІНВЕСТИЦІЙ..... 293.
Левадна А.Ю. ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ ЗНОСУ (АМОРТИЗАЦІЇ) ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ..... 294.
Сторожук О.В. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ЄДИНОГО СОЦІАЛЬНОГО ВНЕСКУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ..... 295.
Танченко А.О. ФОРМУВАННЯ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ ..... 296.
Кривопишина Г.М. МЕТОДИКА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ..... 297.
Шамрай О.В. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТРАНСФОРМАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ ..... 298.
Стовбир Г.О. ОСОБЛИВОСТІ АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ПОСТАЧАЛЬНИКАМИ ТА ПІДРЯДНИКАМИ..... 299.
Лойко С.К. ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ..... 300.
Шалигіна А. СУМЩИНА: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ ..... 301.
Пісанець П. М. СТИМУЛЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА НАПРЯМИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ..... 302.
Полковнікова О. І. ЕЛЕКТРОННІ ГРОШІ ЯК СУЧАСНА ТЕХНОЛОГІЯ ЇХ РУХУ ..... 303.
Долгіх Н.Р. ДОСЛІДЖЕННЯ ЕКСПОРТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА ПРИКЛАДІ ТОВ КЕРАМЕЙЯ..... 304.

ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Альошина К.М. ПІЛЬГИ В СИСТЕМІ ОПОДАТКУВАННЯ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ ..... 305.
Бутко А.В. «ЗЕЛЕНЕ ЗОЛОТО» УКРАЇНИ ..... 306.
Верстюк С.С. ЗАГАЛЬНІ ПРАВИЛА КВАЛІФІКАЦІЇ ЗЛОЧИНІВ ТА ЇХ ВИКОРИСТАННЯ ПРИ КВАЛІФІКАЦІЇ УМИСНОГО ВБИВСТВА ПРИ ОБТЯЖУЮЧИХ ОБСТАВИНАХ..... 307.
Гаркава Я. СИМВОЛІКА УКРАЇНСЬКОГО РУШНИКА..... 308.
Григоренко А.Ю. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ УСИНОВЛЕННЯ В УКРАЇНІ..... 309.
Грищенко Є.С. ДО ПИТАННЯ ОСОБЛИВОСТІ ОПОДАТКУВАННЯ БАНКІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ..... 310.
Данильченко Т. КОНСТИТУЦІЙНИЙ СУД УКРАЇНИ ТА КОНСТИТУЦІЙНИЙ ТРИБУНАЛ РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩІ: ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ..... 311.
Денисенко Н.В. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИКОНАНЬ ПОДАТКОВИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ПЛАТНИКІВ ПОДАТКІВ В УКРАЇНІ..... 312.
Задорожний Б. В. СУДОВИЙ ЗАХИСТ НЕПОВНОЛІТНІХ ОСІБ У ЦИВІЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ УКРАЇНИ ..... 313.
Захарченко В.В. АСПЕКТИ ПРАВНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ ..... 314.
Іванова С.В. БУДИНОК ПРЯНІШНІКОВА – ПАМ'ЯТКА САДИБНОЇ АРХІТЕКТУРИ ..... 315.

Коренева А.А.ПРОБЛЕМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ «В КОНВЕРТАХ» ..... 316.
Кресова К.Г. КУЛЬТУРА ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ..... 317.
Кривуля Д. С. ДО ПИТАННЯ КУЛЬТУРИ НАУКОВОГО МОВЛЕННЯ..... 318.
Купрієнко Є.В. ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ПРАВ УЧАСНИКІВ ЦИВІЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИН В ТРЕТЕЙСЬКОМУ СУДІ ..... 319.
Кущ В.А. ОСОБЛИВОСТІ SMS-СПІЛКУВАННЯ ..... 320.
Макаренко С. В. ПРАВОВИЙ СТАТУС РОБОТОДАВЦЯ ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН..... 321.
Оніщенко В.О. НОРМАТИВНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ЗЕМЕЛЬНОГО ПОДАТКУ ..... 322.
Орєшкіна В.Л. КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО УКРАЇНИ У МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОМУ ВИМІРІ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ..... 323.
Полозун Л. СІМЕЙНА ОБРЯДОВІСТЬ УКРАЇНЦІВ ..... 324.
Полуянський С. ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВОВІДНОСИН В СФЕРІ ВИКОНАННЯ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ ЗА ДОХОДАМИ ..... 325.
Прокіпець Ю.ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ АУДИТОРСЬКОГО КОНТРОЛЮ, ЯК ВИДУ ФІНАНСОВОГО..... 326.
Романенко В.В. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПОДАТКОВОГО КОНТРОЛЮ В УКРАЇНІ ..... 327.
Руденко О. ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ПАРЛАМЕНТСЬКОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ УРЯДУ В УКРАЇНСЬКІЙ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ..... 328.
Сідько Д.С. ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕЄСТРАЦІЇ ПРАВ НА ЗЕМЛЮ ..... 329.
Сокоренко Н. ДО ПИТАННЯ ОПОДАТКУВАННЯ МАЛОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ ..... 330.
Тимошенко А. В. КРИМІНАЛЬНО–ПРАВОВА ТА КРИМІНОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТЕРОРИСТИЧНОГО АКТУ. ПРОБЛЕМИ ТЕРОРИЗМУ В УКРАЇНІ ..... 331.
Федорович І. АНАЛІЗ ТА ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СУЧАСНИХ КОНСТИТУЦІЙ УКРАЇНИ ТА ФРАНЦІЇ..... 332.
Шевченко К. ПОГЛЯДИ НА ДЕРЖАВУ ТА ПРАВО ЛЕСІ УКРАЇНКИ ..... 333.
Шелудченко В.Ю. ПРИМИРЕННЯ У КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ ..... 334.
Шугай В.С. ПОМЯКШУВАЛЬНІ ТА ОБТЯЖУЮЧІ ОБСТАВИНИ: ПОНЯТТЯ, КЛАСИФІКАЦІЯ ТА ВПЛИВ НА ПОКАРАННЯ ..... 335.
Яловий О.А. РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАКТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ У КРИМІНАЛЬНОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ ..... 336.
Ярошенко О.В. ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ПОКУПЦІВ ІНТЕРНЕТ МАГАЗИНІВ ..... 337.
Карнаушенко Р. М. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ..... 338.

Кафедра філософії

Авраменко А. АБОРТИ – ПРОБЛЕМА СЬОГОДЕННЯ УКРАЇНИ ..... 339.
Кресова К.Г. ГЕОГРАФІЧНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ..... 340.
Скоробагач Є.В. ПОЛІТИЧНА ФІЛОСОФІЯ НІККОЛО МАКІАВЕЛЛІ..... 341.
Грибуля Є.В. СУЧАСНА ЛЮДИНА ВИТРАЧАЄ БІЛЬШЕ РЕСУРСІВ ЗЕМЛІ НІЖ ВИРОБЛЯЄ: ЧИ СПРАВДІ МИ "ОБ'ЇДАЄМО" СВОЮ ПЛАНЕТУ?..... 342.
Альохіна О.О. «ПРАВО НА СМЕРТЬ»: ЕТИЧНІ ПИТАННЯ ЕВТАНАЗІЇ ..... 343.
Савченко Л.В. ЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВЕГЕТАРІАНСТВА ..... 344.
Глуходед Н. Ю. ВПЛИВ ЗАСОБІВ МАСОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ НА ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА..... 345.
Ткачова Я. І. ТЕОРІЯ ПРАВА, ФІЛОСОФІЯ ПРАВА ТА СОЦІОЛОГІЯ ПРАВА: ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ . 346.
Гримайло Л. В. ПРОБЛЕМА ЗАСТОСУВАННЯ БІОТЕХНОЛОГІЙ ..... 347.
Чендакова О. О. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ЕТИЧНА КАТЕГОРІЯ ..... 348.
Чендакова О.ЕНДОПСИХІЧНІ ФУНКЦІЇ СВІДОМОСТІ: ПАМ'ЯТЬ І ЗАБУВАННЯ ..... 349.