

Наукова економічна організація «Перспектива»

МАТЕРІАЛИ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ

**ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ: ЕКОНОМІЧНІ
ТА ІННОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ**

30-31 травня 2014 року

Частина III

м. Дніпропетровськ

УДК 336.02(063)
ББК 65.26я43
П 27

Перспективи розвитку фінансової системи: економічні та інноваційні аспекти: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпропетровськ, 30-31 травня 2014 р.). – У 3-х частинах. – Дніпропетровськ: НО «Перспектива», 2014. – Ч. 3. – 116 с.

У збірнику представлені матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Перспективи розвитку фінансової системи: економічні та інноваційні аспекти». Розглядаються загальні питання економіки, організації та управління підприємствами, галузями та комплексами, економіки праці та управління персоналом, бухгалтерського, управлінського обліку та аудиту, фінансів та податкової політики та інше.

Призначений для науковців, практиків, викладачів, аспірантів і студентів економічних спеціальностей, а також для широкого кола читачів.

УДК 336.02(063)
ББК 65.26я43
П 27

**Організатори конференції не завжди поділяють думку учасників.
У збірнику максимально точно відображається орфографія і пунктуація,
запропонована учасниками.**

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 7. ЕКОНОМІКА, ОРГАНІЗАЦІЯ І УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ, ГАЛУЗЯМИ ТА КОМПЛЕКСАМИ

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИРОБНИЦТВА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ПРОДУКЦІЇ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ КРИЛЕНКО В. І.	6
АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО СЕРЕДОВИЩА ЛУКАЧ А. А., РЕХА К. Х.	8
ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ЗЕМЕЛЬНИХ ВІДНОСИН У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ МАЛАХОВА С. О.	11
РОЗВИТОК ПРОБЛЕМНИХ РЕГІОНІВ: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ МЕДВЕДОВСЬКА Т. П.	13
ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ СБАЛАНСИРОВАННЫМ ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕМ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ПАНАРИНА Ю. В.	16
ВПЛИВ КОЛЬОРУ НА ПОВЕДІНКУ СПОЖИВАЧА ПОПІВЧУК Р. Ю.	19
ОЦІНКА РИЗИКІВ ПРИ ПРИЙНЯТТІ РІШЕНЬ ЩОДО ІНВЕСТУВАННЯ ПРОЕКТІВ РОЖКО Ю. С., КОБЕЛЯ З. І.	22
SYNERGY INTERACTION BETWEEN COMPANIES OF FUEL AND ENERGY COMPLEX ТУМСЧЕНКО І. Р.	24
СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ ПАЛИВНО-ЕНЕРГЕТИЧНИХ РЕСУРСІВ У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ З МЕТОЮ ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ ЧИЖЕВСЬКА Л. Т.	27
СБАЛАНСИРОВАННАЯ СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМИ ЯЦЕНКО Р. М.	30

СЕКЦІЯ 8. ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД МОТИВУВАННЯ: ПРОГРАМА ВИНАГОРОД І ЗАОХОЧЕНЬ СКЕНЛОНА СОКУР М. І., ГРИЦЕНКО Д. С.	33
МОТИВАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА КРАВЧУК О. М.	36
ТРУДОВА КАР'ЄРА: ПОНЯТТЯ, ЗНАЧЕННЯ, ВИДИ, ПЛАНУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ КРАВЧУК О. М.	39

АНАЛІЗ ВЛИЯНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ЭКОНОМИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ СТРАНЫ НОВИКОВА П. А.	43
АНАЛІЗ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА ЦОКУР О. К.	46
ПРО ПАРТНЕРСЬКИЙ ХАРАКТЕР ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ ЧЕРНЯВСЬКА Є. І.	49
ПЛАНУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ КОЛЕКТИВУ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ ШАХНО А. Ю., ЧАЙКА О. В.	52
РИНОК ПРАЦІ ЯК ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ, ЙОГО РОЛЬ ТА МІСЦЕ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ ЮРЧИК І. І.	55

СЕКЦІЯ 9. БУХГАЛТЕРСЬКИЙ, УПРАВЛІНСЬКИЙ ОБЛІК ТА АУДИТ

КЛАСИФІКАЦІЙНІ ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ВИТРАТ В ГАЛУЗІ РОСЛИННИЦТВА МАТВІЙЧУК І. В.	58
ФІНАНСОВИЙ КОНТРОЛЬ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ БАГРІЙ К. Л.	60
МЕТОДИКА СКЛАДАННЯ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ СУБ'ЄКТІВ МАЛОГО БІЗНЕСУ: СУЧАСНИЙ СТАН ГОЛОВЧЕНКО Н. В., ЄЛІСЄЄВА В. О.	63
ВІДОБРАЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЇ ПРО СТАН РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ У ФІНАНСОВІЙ, БЮДЖЕТНІЙ ТА СТАТИСТИЧНІЙ ЗВІТНОСТІ УСТАНОВ КОСТЕЦЬКА І. В.	67
ОРГАНІЗАЦІЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЛАЦАНИЧ В. І., ЮГАС Е. Ф.	70
РОЛЬ ПОСЕРЕДНИКІВ У ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНИХ ЗВ'ЯЗКІВ САЧЕНОК Л. І., НІКІТІНА А. П.	74
ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКОВОГО ВІДОБРАЖЕННЯ ЗАТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ЧЕРВОНЮК О. Г.	77
ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ КОНТРОЛІНГУ В УКРАЇНІ ШАМКАЛОВИЧ О. Е.	79
ПРОБЛЕМАТИКА ОБЛІКУ ПОТОЧНИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ЮЗЬКІВ О. Р.	82

СЕКЦІЯ 10. ФІНАНСИ ТА ПОДАТКОВА ПОЛІТИКА

ОСНОВНІ ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МИТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ БОНДАРУК В. В.	86
--	----

ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ БЮДЖЕТУ ЯК ІНСТРУМЕНТУ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ВИННИЧЕНКО Н. В.	88
ВПЛИВ ОПТИМІЗАЦІЇ ПОДАТКІВ НА РОЗВИТОК СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УКРАЇНІ ВИСОЦЬКА У. Б.	89
НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МІСЦЕВОГО ОПОДАТКУВАННЯ В УКРАЇНІ ГОЛКОВА Ю. С.	92
СИСТЕМА ДЕРЖАВНИХ ФІНАНСІВ УКРАЇНИ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ГРУШКО А. Г.	95
РОЛЬ ВИДАТКІВ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РЕАЛІЗАЦІЇ ФУНКЦІЙ ОРГАНІВ МІСЦЕВОЇ ВЛАДИ ЗАВ'ЯЛЕЦЬ О. Р.	97
ФОРМУВАННЯ АДАПТИВНОЇ ФІНАНСОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ КОРПОРАТИВНОГО ТИПУ КЛИМАШ Н. І.	99
ДЕРЖАВНЕ ФІНАНСОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СПОЖИВЧИХ ЦІН ЛАЦАК В. В.	101
СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ЕЛЕМЕНТІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ МАЗЯРКО І. С.	105
ПЕРЕВАГИ ФАКТОРИНГУ, ЯК ЗАСОБУ УПРАВЛІННЯ ДЕБІТОРСЬКОЮ ЗАБОРГОВАНІСТЮ СЕЛЕЗЕНЬ О. М.	107
УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ ЯК СКЛАДОВА КАСОВОГО ВИКОНАННЯ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ ФЕДОСЄЄВА Ю. І.	111
НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ ФЕСУН Я. С., СІЛАСВА М. С.	113

СЕКЦІЯ 7. ЕКОНОМІКА, ОРГАНІЗАЦІЯ І УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ, ГАЛУЗЯМИ ТА КОМПЛЕКСАМИ

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИРОБНИЦТВА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ПРОДУКЦІЇ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

КРИЛЕНКО В. І.

кандидат економічних наук, доцент

*Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
м. Миколаїв, Україна*

Виробництво сільськогосподарської продукції, природно, посідає центральне місце в українському аграрному секторі. Посткризове відновлення економіки України вимагає розвитку аграрного виробництва на інтенсивній основі, що дозволить забезпечити економічну безпеку країни.

Орієнтація сільськогосподарських підприємств до вирощування рентабельних зернових культур, а також олійних культур не сприяє збалансованому постачанню на ринок різноманітної продукції харчування. Як наслідок, останнім часом спостерігається недовиробництво окремих малорентабельних або збиткових сільськогосподарських культур, зокрема круп'яних, що призводить до зниження пропозиції їх на ринку, появи ажіотажного попиту та стрімкого подорожчання товару.

Сільгосппідприємства віддають перевагу вирощуванню сільгоспкультур зернової та технічної груп. При цьому вони значно скоротили виробництво картоплі та плодоовочевих культур. Натомість, господарства населення при збільшенні виробництва зернових стають основними виробниками плодоовочевої продукції, у них зосереджено виробництво 90 % картоплі та овочів. Отже, основний тягар щодо забезпечення населення продуктами харчування лежить на фінансово менш потужних, порівняно з сільськогосподарськими підприємствами, господарствах населення.

Разом тим, Україна в 2012 р. за показником урожайності поступалась провідним виробникам аналогічної продукції по всіх основних сільськогосподарських культурах (табл.).

**Урожайність основних сільгоспкультур у деяких країнах світу
у 2012 р., ц/га**

	Україна	Канада	США	Німеччина	Франція	Польща
Пшениця	28,0	27,8	29,9	78,1	74,5	41,7
Ячмінь	21,4	32,6	39,3	65,4	68,4	34,4
Кукурудза	47,9	83,7	103,4	97,5	91,1	62,3
Соя	17,1	25,4	29,6	10,0	25,1	16,6
Соняшник	16,5	16,0	17,4	24,1	23,5	18,1
Цукрові буряки	411,0	603,4	576,1	675,7	937,0	542,6
Картопля	161,0	313,1	462,7	440,6	437,9	198,5

**Розраховано за даними Державної служби статистики України [1]*

Зміна структури сучасних сільськогосподарських підприємств в Україні, яка відбувається протягом останніх років не сприяє ефективному використанню земельних ресурсів. Існуючі земельні ресурси світу, які придатні для сільськогосподарського використання, обмежені, а наявних для освоєння вільних земель майже не залишилось. Площі угідь, на яких виробляється основна маса продовольства (рілля, сади, сіножаті, пасовища), становлять лише 9 % земельних ресурсів світу. Загальна площа ріллі у світі оцінюється в межах від 2,5 до 3,2 млрд га (18-24 % загальної поверхні суші). На сьогодні на кожного жителя планети припадає 0,25 га ріллі. В Азії цей показник є найнижчим і становить лише 0,15 га, в Європі – 0,25 га, у Північній Америці сягає 0,67 га. [2, с. 8-9].

Висока продуктивність сільськогосподарських угідь, яку демонструють країни ЄС, залежить від низки факторів, зокрема структури земельних і сільськогосподарських угідь, структури посівних площ. Сучасна раціональна структура землекористування значною мірою визначається обсягом площ під природними кормовими культурами. Екологічно збалансованими вважаються аграрні землекористування, в яких частка сіножатей, пасовищ і лісових насаджень становить від 30 до 50 %. Середня частка природних кормових угідь у структурі сільськогосподарських угідь по країнах ЄС становить 39,3%, зокрема, у Франції – 36,6%, Німеччині – 30,4%, Великій Британії – 63,1%. В Україні частка природних кормових угідь у структурі сільгоспугідь, за даними Державного агентства із земельних ресурсів, становить близько 19% [3].

Якщо до проведення земельної реформи в Україні домінували сільгосппідприємства з розмірами земельних угідь у середньому 3,0-3,5 тис га на одне господарство, то за період проведення земельної реформи було сформовано господарські структури, засновані на різних формах власності і господарювання, із значно меншими розмірами землекористувань. Надмірно дрібні земельні ділянки не можуть оброблятися за допомогою сучасних агротехнологій, і тому їхнє використання не може бути ефективним.

Таким чином, основними характеристиками нинішньої аграрної структури є наступні: структура виробництва сільськогосподарської продукції з початку земельної реформи значно змістилася у бік особистих селянських господарств;

у результаті реформування земельних відносин відбулося подрібнення землекористувань сільськогосподарських підприємств.

Література:

1. Сільське господарство України за 2012 рік // Державна служба статистики України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua
2. Земельний вісник України, № 1-2, 26 січня 2009 р., с. 8-9.
3. Розвиток аграрного виробництва як передумова забезпечення продовольчої безпеки України. – К. : НІСД, 2011. – 39 с.

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО СЕРЕДОВИЩА

ЛУКАЧ А. А., РЕХА К. Х.

студенти

Науковий керівник: ЯКУБОВСЬКА О. О.

асистент

*Донецький національний університет імені М. І. Туган-Барановського
м. Донецьк, Україна*

В ринкових умовах господарювання кожне підприємство у своїй діяльності стикається з кризовими ситуаціями. Їх наслідки можуть призвести до зменшення прибутків або отримання збитків, що може стати причиною банкрутства підприємства. Тому розробка та використання ефективних методів і форм здійснення антикризового фінансового управління підприємством набуває значної актуальності в наш час.

Проблемам антикризового фінансового управління присвячені роботи таких учених, як Бланк І.О., Терещенко О.О., Лігоненко Л.О., Салига С.Я., Василенко В.А., Булеєв І.П., Брюховецька М.Є., Колісник М.К. та ін.

Метою статті є визначення особливостей процесу антикризового фінансового управління підприємством і методів його впровадження в практику управління підприємством.

Поняття «антикризове фінансове управління підприємством» не має однозначного визначення. Так, Бланк І.О., Лігоненко Л.О., у визначенні антикризового фінансового управління не виділяють об'єкт цього процесу та шляхи втілення, але при цьому чітко формулюють предмет та мету антикризового фінансового управління [1]. Терещенко О.О. та Салига С.Я. визначають антикризове фінансове управління, його об'єкт, мету та шляхи досягнення, проте вчені не конкретизують предмет досліджуваного поняття. Отже, предметом антикризового фінансового управління є система принципів та методів розробки й реалізації спеціальних управлінських рішень на підприємстві.

Таким чином, можна надати загальне визначення «антикризового фінансового управління на підприємстві» як управління, здатне запобігати або зменшувати кризові ситуації у виробничо-господарській діяльності, а також продовжувати функціонування підприємства в період кризи і виходити з кризового стану з мінімальними втратами.

Сутність антикризового фінансового управління підприємством полягає в тому, що заходи щодо запобігання кризовій ситуації мають бути вжиті ще задовго до настання такої ситуації. У разі виникнення тенденції до спаду необхідно коригувати тактику вже з урахуванням появи в майбутньому кризових явищ, акумулювати фінансові ресурси з метою успішного протистояння спричиненим кризовою ситуацією збиткам.

Антикризове фінансове управління підприємством спрямоване на вирішення низки завдань: своєчасне діагностування фінансового стану підприємства і вживання необхідних антикризових фінансових заходів щодо попередження фінансової кризи; відновлення фінансової стійкості підприємства; усунення неплатоспроможності підприємства; запобігання банкрутству та ліквідації підприємства [2].

Метою антикризового фінансового управління має бути попередження і подолання фінансових криз підприємства, а також мінімізація їх негативних фінансових наслідків. Головним завданням антикризового фінансового управління є відновлення фінансової рівноваги та мінімізація обсягів зниження його ринкової вартості. В процесі реалізації своєї головної мети антикризове фінансове управління підприємством потрібно впроваджувати не в період погіршення фінансових показників, а як тільки починають з'являтися негативні тенденції.

Процес формування ефективної системи антикризового управління розвитком підприємства має передбачати також і його спроможність займатися інноваційною діяльністю, що має охоплювати всі види господарської діяльності. Для запобігання кризових ситуацій найбільш доцільними мають бути такі нововведення:

- вдосконалення процесу виробництва продукції на підставі використання новітніх технологій;
- забезпечення раціонального використання науково-виробничого потенціалу підприємства;
- забезпечення раціонального використання виробничо-технічної та інженерної бази;
- освоєння нових підходів щодо вивчення та освоєння ринків;
- застосування новітніх екологічних технологій випуску продукції (розробка і застосування безвідхідних технологій; випуск екологічно безпечної продукції для споживачів тощо).

Як свідчить зарубіжний досвід щодо визначення основних підходів формування системи антикризового управління, останні здійснені лише в разі реалізації інновацій. Таким чином, багатоаспектність інноваційної діяльності, яка за ринкових умов має стати складовою частиною системи антикризового управління, є очевидною. Згідно із статистичними даними у 2013 р. кількість підприємств, що займалися інноваційною діяльністю у промисловості в Україні

зменшилась до 16,8% обстежених промислових підприємств (1715 підприємств). Зокрема у 2012 р. це показник сягав 17,4% (1758 підприємств) [3].

Для того, щоб попередити збільшення кризових явищ на підприємстві, керівництво має проводити такі заходи:

- систематичний аналіз умов зовнішнього економічного середовища з метою своєчасного відстеження негативних змін (наприклад, загострення політичної чи зміна економічної ситуації в країні, прискорення інфляційних процесів тощо);

- готовність підприємства до реагування на форс-мажорні ситуації (наприклад, можливість оперативної зміни політики ціноутворення або каналів збуту);

- обмеження економічних витрат в період кризи (наприклад, зміна умов закупівель або поставок груп товарів);

- робота з персоналом (внутрішні програми діяльності, проведення корпоративних тренінгів, заходів, спрямованих на підвищення командної взаємодії та корпоративної культури в цілому).

Проте, слід зазначити, що перелік таких напрямів для кожного підприємства індивідуальний і залежить від сфери бізнесу, групи продукції, кон'юнктури ринку, регіональної інфраструктури, системи управління підприємством, структури витрат на виробництво і управління, техніко-технологічних особливостей тощо.

Ефективність діяльності підприємств в умовах ринку в значній мірі залежить від формування ефективної системи антикризового управління, яка здатна забезпечувати спроможність підприємства відчувати, визначати, реагувати на зміни у мінливому зовнішньому середовищі, тим самим попереджуючи кризові ситуації. Розробка і реалізація заходів щодо усунення підприємством негативних наслідків фінансової кризи на кожному підприємстві носить індивідуальний характер і спрямована на подальшу стабілізацію якісних структурних перетворень його фінансової діяльності.

Література:

1. Бланк І.А. Антикризове фінансове управління підприємством / І.А. Бланк. – К.: Вид-во „Ельга” Ніка, Центр, 2008. – 672 с.

2. Важинський Ф.А. Антикризове фінансове управління як економічна система / Ф.А. Важинський, А. В. Колодійчук // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. Вип. 20.3. – С. 127-132.

3. Статистичний щорічник України за 2013 р. / Держкомстат України, за ред. О.Г. Осауленка, відп. за вип. В.А. Головка. – К.: Техніка. – 2013. – 648 с.

4. Лахтіонова Л. А. Фінансовий аналіз суб'єктів господарювання: [монографія]. / Л. А. Лахтіонова. – К.: КНЕУ, 2009. – 387 с.

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ЗЕМЕЛЬНИХ ВІДНОСИН У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

МАЛАХОВА С. О.

кандидат економічних наук,

в.о. доцента кафедри земельного кадастру

Львівський національний аграрний університет

м. Дубляни, Львівська область, Україна

Процеси будь-якого землеволодіння й землекористування, у тому числі й сільськогосподарського, зумовлюють формування окремих відносин між людьми, які можуть набувати форми суспільних, виробничих, економічних, правових та інших. Сучасний етап соціально-економічного розвитку ознаменувався найбільш гострими та суперечливими проблемами, які сконцентровані в сфері земельної політики, земельних відносин, що є визначальними у всій системі виробничих відносин аграрної сфери. Водночас, виробничі відносини, які встановлюються у процесі використання земель людьми, набувають форми матеріальних (володіння і користування землею) та суспільно-економічних, що виникають при використанні земель як засобу виробництва. Сукупність зазначених відносин формує земельні відносини.

Земельні відносини є основою внутрішньої продовольчої безпеки держави та її здатності реагувати на зовнішні виклики. Вони вирізняються певним економічним змістом, унікальністю предмета, з приводу якого вони виникають.

Від стану розвитку земельних відносин значною мірою залежать такі питання як ефективність сільськогосподарського виробництва, рівень сільської зайнятості та соціальне і демографічне благополуччя на селі, продовольчої та частково енергетичної проблеми країни. Нині важливою проблемою є забезпечення соціально-політичної стабільності в державі, що також упирається на земельні питання.

Земельним кодексом України земельні відносини визначаються як «суспільні відносини щодо володіння, користування та розпорядження землею» [1].

Більшість дослідників притримуються думки, що земельні відносини – це сукупність відносин, що виникають між суб'єктами земельного права з приводу володіння, користування і розпорядження землею як обмеженого природного ресурсу, важливої умови праці та засобу виробництва.

П.Ф. Кулинич зазначає: «якщо до виникнення на початку ХХ ст. галузі земельного права основним видом земельних відносин були відносини використання землі як різновиду нерухомого майна, то протягом цього ж століття вони істотно ускладнилися. В їх структурі з'явилися відносини використання землі як основного засобу виробництва у сільському та лісовому господарстві, відносини використання землі як предмета праці, відносини використання землі як операційного базису для розселення людей та розвитку виробничої і соціальної інфраструктур суспільства, а також відносини щодо охорони землі як природного ресурсу» [2, с. 293].

У розумінні Г.Д. Гуцуляка «земельні відносини є елементом виробничих відносин суспільства, а за соціальною природою належать до економічної бази

суспільства. Ґрунтуючись на тій чи іншій формі власності на землю та інші засоби виробництва, земельні відносини водночас визначають ці форми, характер володіння та користування землею, ступінь і раціональність використання землі та інших засобів виробництва, впливають на розвиток продуктивних сил суспільства» [3, с. 6].

Окремі вчені у своїх дослідженнях дійшли висновку, що серед таких складових земельних відносин як «володіння», «управління» та «розпорядження» доцільно виділяти категорію «управління земельними ресурсами».

Враховуючи те, що власник не завжди самотійно господарює на землі, іншими словами реалізує функції «використання» та «розпорядження», а досить часто передає повноваження щодо управління власністю іншим особам, М.М. Федоров зазначає, що «земельні відносини – це суспільні відносини щодо володіння, користування, розпорядження і управління землею на державному, господарському і внутрішньогосподарському рівнях як об'єктом господарювання і засобом виробництва у сільському господарстві» [8, с. 12].

Л.Я. Новаковський та М.І. Шквир під управлінням земельними ресурсами вбачають «систему політичних, соціально-економічних, правових і адміністративних заходів, спрямованих на організацію їх використання» [9, с. 3].

Є.С. Карнаухова, досліджуючи земельні відносини в контексті рентних відносин, дійшла висновку, що «земельні відносини не обмежуються тільки відносинами з приводу найкращого використання землі в процесі виробництва. Вони обов'язково включають також відносини з приводу правильного розподілу результатів виробництва, одержаних у зв'язку з використанням землі» [10, с. 3].

Подібні погляди відслідковуються і у наукових працях Л.М.Бойко, яка вказує на те, що «земельні відносини в сільському господарстві слід розглядати в таких аспектах, як: суспільні відносини, відносини власності (володіння, користування, розпорядження та управління землями), рентні відносини, відносини щодо охорони земель» [11, с. 7].

Земельні відносини – дуже складна багатогранна проблема, яка охоплює велике коло питань: форми власності і господарювання, ринок земель, оцінка та ціна землі, рента, податок на землю, управління земельними ресурсами, розмежування земель державної й комунальної власності, розподіл та використання коштів, які надходять від обороту земель (земельний податок, орендна плата) тощо.

Сучасні земельні відносини слід розглядати як відносини між власниками земельних ділянок, підприємствами, організаціями, установами, органами державної влади, органами місцевого самоврядування, громадянами з приводу володіння, користування, розпорядження та управління землями, земельними ділянками, а також з приводу державного регулювання таких відносин. Формуючись за ідеологічними і політичними принципами державного устрою, земельні відносини за своєю сутністю становлять сукупність правових, економічних, соціальних, природоресурсних і екологічних відносин, що виникають між суспільством та його членами у процесі використання

земельних ресурсів й управління ними. Формування і матеріалізація земельних відносин здійснюється за допомогою системи об'єктивно пов'язаних адміністративно-правових та економічних заходів впливу держави на їх суб'єкти, що забезпечують права землевласників і землекористувачів, умови ефективного, раціонального й екологічнобезпечного використання земельних ресурсів та їх охорону.

Література:

1. Земельний кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
2. Кулинич П.Ф. Правові проблеми охорони і використання земель сільськогосподарського призначення в Україні : монографія /П.Ф.Кулинич. – К. : Логос, 2011. – 688 с.
3. Гуцуляк Г. Д. Земельно-ресурсний потенціал Карпатського регіону. – Львів.: Світ, 1991. – 152 с.
4. Милосердов В.В. Земельные отношения : Необходимость смены курса / В. В. Милосердов // Наш современник. – 2001. – № 1. – С. 210-214.
5. Бочков Н. В. История земельных отношений й землеустройства /Н. В. Бочков. – М.: Из-во с. х. лит., 1956. – 247 с.
6. Павленко Н.Е. Экономический механизм аффективного развития сельского хозяйства: монография / Н.Е.Павленко. – Белгород : Белгородская областная типография, 2010. – 512 с.
7. Хлистун В. Н., Улюкаев В. Х. Земельные отношения й механизм их регулирования. – М.: Знание, 1991. – 48 с.
8. Федоров М.М. Економічні проблеми земельних відносин у сільському господарстві: монографія / М.М.Федоров. – К.: ІАЕ,1998. – 263 с.
9. Новаковський Л.Я. Регіональна земельна політика / Новаковський Л.Я., Шквар М.І. – К.: Урожай, 2006. – 136 с.
10. Карнаухова Е. С. Дифференциальная рента й экономическая оценка земли (Вопросы методологии й опыт исследования). – М.: Экономика, 1977. – 256 с.
11. Бойко Л.М. Регулювання земельних відносин у сільському господарстві: монографія /Л.М.Бойко. – К.: ННЦ ІАЕ, 2011. – 316 с.

РОЗВИТОК ПРОБЛЕМНИХ РЕГІОНІВ: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ

МЕДВЕДОВСЬКА Т. П.

*кандидат педагогічних наук,
заступник директора*

*Міжгалузевий інститут безперервної освіти
Національного гірничого університету
м. Дніпропетровськ, Україна*

Складність реалізації завдань мотивації розвитку регіонів на сучасному етапі полягає в тому, що його здійснення відбувається в умовах структурної перебудови економіки на базі ринкових відносин, недосконалості законодавчо-

нормативного забезпечення, незавершеності розбудови системи регіонального управління.

Для узгодження інтересів окремого регіону та всіх регіонів в цілому, перш за все, необхідне оцінювання діяльності кожного регіону і мотивація його розвитку. Виконання цього завдання потребує формування механізму мотивації, який гармонійно поєднав би економічні, соціальні та екологічні фактори. Оскільки змінюється зміст і характер розвитку регіонів, не може залишатися незмінним і механізм мотивації розвитку.

При визначенні сутності мотиваційного механізму важливо мати на увазі, що зміст і характер його дії, перш за все, обумовлені комплексом соціально-економічних чинників. Загалом господарський механізм – це система основних форм, методів і важелів використання економічних законів, вирішення суперечностей суспільного способу виробництва, реалізація власності та створення дієвих стимулів для досягнення цілей [1].

З урахуванням такого підходу під механізмом мотивації розвитку проблемних регіонів доцільно розуміти сукупність зовнішніх і внутрішніх рушійних сил, форм і методів, які спонукають регіони до сталого розвитку для досягнення поставлених цілей.

У широкому розумінні мотивація означає «процес спонукання себе та інших до продуктивної діяльності і досягнення поставлених цілей перед кожним працівником і організацією в цілому»; це «різновид управлінської діяльності, що забезпечує процес спонукання себе та підлеглих працівників до діяльності, що спрямована на виконання місії, особистих цілей та цілей компанії» [2].

На регіональному рівні мотивація представляє процес спонукання до дії представників регіональної влади для забезпечення добробуту населення на основі розвитку регіональної економіки та досягнення сталого розвитку проблемного регіону.

Як зазначає В. Фесянов [3], існує дві мотиваційні системи – зовнішньої та внутрішньої мотивації. Мотиваційний комфорт може бути досягнутий у разі повноцінного функціонування, гармонії обох систем.

Варто відмітити, що зовнішня мотивація пов'язана з результатом, а внутрішня мотивація характеризується поглинанням, захопленням самим процесом діяльності. Як зовнішні, так і внутрішні мотиви реалізуються через формулювання та досягнення відповідних цілей.

Внутрішня мотивація визначається змістом та значимістю діяльності. Важливою похідною внутрішньої мотивації є самомотивація розвитку проблемного регіону, без якої реалізація мотивації неможлива. Самомотивація і мотивація розвитку тісно взаємопов'язані та взаємообумовлені.

Системи зовнішньої та внутрішньої мотивації взаємопов'язані. По-перше, реалізація зовнішніх мотивів може посилювати внутрішні мотиви. По-друге, реалізація внутрішніх мотивів може приводити до формування нових, більш складних, результативних (зовнішніх) мотивів.

У структуру мотивації розвитку регіону входять: мотивація стабільного розвитку регіону та продуктивної зайнятості; мотивація розвитку конкурентоспроможності регіону; мотивація залучення іноземних інвестицій; мотивація

розвитку регіональної соціальної інфраструктури; мотивація трудової діяльності, тобто спонукання регіональних органів влади.

Мотивація базується на таких категоріях – потреба, винагорода, мотив. Потреба – відчуття людиною фізіологічної або психологічної нестачі чого-небудь. З позицій менеджменту потреба – це «стан, що спонукає людину до дії з метою усунення відхилень від якихось конкретних значень динамічної рівноваги у процесі обміну речовин» [4].

З позицій проблемного розвитку регіону під потребою розуміється рушійна сила, що стимулює регіон до сталого розвитку. З регіональної точки зору існують три групи потреб – екологічні, соціальні та економічні.

До економічних потреб проблемного регіону можна віднести: для підприємств, головних учасників економічної сфери, основною потребою є вигідна реалізація виробленої продукції; нестача фінансових ресурсів у регіоні (потреба в інвестиційних коштах). Соціальні потреби включають потреби у: розвитку соціальної інфраструктури; забезпеченні високих стандартів та якості життя. Екологічними потребами регіону є потреба: у природних ресурсах, відновленні та збереженні біорізноманіття та усуненні негативних наслідків антропогенного навантаження в регіонах.

Винагорода, відповідно до теорії мотивації, – це те, що людина вважає цінним для себе, або це все те, що може спонукати людину до дії. У контексті розвитку проблемного регіону винагородою буде отримання економічних, соціальних та екологічних благ для суб'єктів господарювання.

Таким чином, мотивація відіграє одну із найважливіших ролей у розвитку регіонів. Вона пронизує всі сфери взаємодії, дозволяє нормально функціонувати всім ланкам економіки, знімаючи протиріччя між суспільними й власними потребами в регіоні.

Література:

1. Мочерный С.В. Экономическая теория: учебник / С.В. Мочерный. – М.: Книга-сервис, 2003. – 416 с.
2. Менеджмент: теорія і практика: навч. посіб. / под ред. О.М. Романенко. – К.: Атака, 2007. – 584 с.
3. Фесянов В. Психологические аспекты мотивации / В. Фесянов // Персонал. – 2004. – № 5. – С. 60–63.
4. Мартиненко М.М. Основи менеджменту: підручник / М.М. Мартиненко. – К.: Каравела, 2008. – 496 с.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ СБАЛАНСИРОВАННЫМ ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕМ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

ПАНАРИНА Ю. В.

ассистент

Автомобильно-дорожный институт

Донецкого национального технического университета

г. Донецк, Украина

В процессе функционирования механизма управления сбалансированным целеполаганием на промышленных предприятиях возникает необходимость в сборе и обработке значительных объемов данных. При этом необходимо организовать не только работу по обработке этих данных, но и обеспечить интегрирование информационного обеспечения механизма управления сбалансированным целеполаганием в уже имеющееся информационное обеспечение управления предприятием.

Информационное обеспечение механизма управления сбалансированным целеполаганием на промышленных предприятиях это совокупность, включающая:

- системы кодирования информации о постановке целей промышленного предприятия и их достижении;
- унифицированные схемы сбора и обработки этой информации, в том числе инструкции персоналу и формы анкет для оценки сбалансированности целей различных подразделений и отдельных сотрудников;
- информационная система, состоящая из база данных для структурированного хранения вышеупомянутой информации, базы моделей, содержащей алгоритмы преобразования информации и интерфейса для ввода первичной информации о целеполагании промышленного предприятия и анализа результатов ее обработки.

Информационное обеспечение механизма управления сбалансированным целеполаганием на промышленных предприятиях может использовать общие с прочим информационным обеспечением предприятия системы хранения и обработки информации, а также бизнес-процессы по обеспечению сбалансированности целеполагания, интегрированные в прочие управленческие бизнес-процессы промышленного предприятия.

Таким образом, при функционировании информационного обеспечения механизма управления сбалансированным целеполаганием на промышленных предприятиях происходит его взаимодействие с прочим информационным обеспечением управления предприятием, а также соответствующими базой данных и базой моделей (рис. 1).

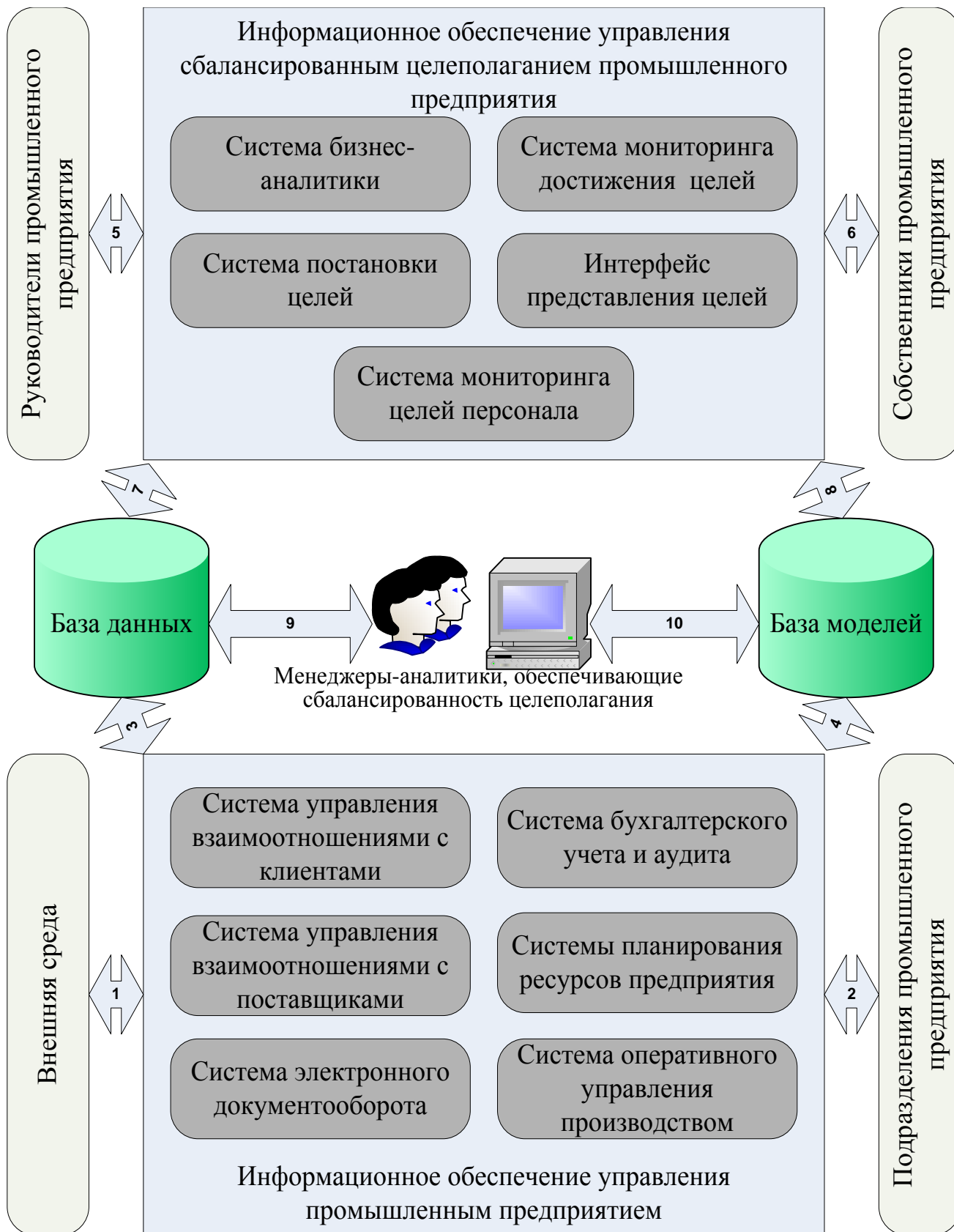


Рис. 1. Структура информационного обеспечения механизма управления сбалансированным целеполаганием на промышленных предприятиях

Информационное обеспечение управления промышленным предприятием включает ряд информационных систем, которые могут быть внедрены на предприятии в полном объеме или частично. Основными такими системами

являются: система управления взаимоотношениями с клиентами; система бухгалтерского учета и аудита; система управления взаимоотношениями с поставщиками; система планирования ресурсов предприятия; система оперативного управления производством; система электронного документооборота. Эти системы, помимо своих основных задач, осуществляют сбор первичных данных для информационного обеспечения управления сбалансированным целеполаганием промышленного предприятия. Основные информационные потоки этой группой информационных систем осуществляются с внешней средой (поток 1) и с подразделениями промышленного предприятия (поток 2).

Собранные с помощью информационного обеспечения управления промышленным предприятием данные направляются в базу данных (поток 3) и базу моделей (поток 4).

В базе данных аккумулируется формализованная и структурированная первичная информация, необходимая для выявления дисбалансов целей и разработки управленческих решений.

В базе моделей хранятся алгоритмы обработки данных, позволяющие в полностью или частично автоматизированном режиме получить оценки дисбалансов в системе целеполагания. Сами модели разработаны аналитиками на основании ранее проведенной обработки первичных данных и анализа бизнес-процессов предприятия, а из систем управления промышленным предприятием в базу моделей поступают параметры, позволяющие произвести уточнение настроек моделей.

Основные информационные потоки информационных систем управления сбалансированным целеполаганием промышленного предприятия осуществляются с руководителями предприятия, к которым относятся менеджеры высшего и среднего звена (поток 5) и с собственниками предприятия (поток 6). Собственники предприятия учувствуют в постановке основных направлений целеполагания предприятия, а руководители предоставляют исходную информацию о проблемах и дисбалансах, возникающих в процессе достижения этих целей.

Система мониторинга достижения целей основывается на применении инструмента, известного как стратегические карты целевых показателей. Информационная система мониторинга с помощью стратегических карт целевых показателей включает следующие возможности: распределение перспектив по каждой стратегической карте; привязка целей к перспективам; визуализация связей между целями; формирование перечня целевых показателей; формулировка правил оценки уровня достижения целей; распределение на стратегической карте интересующих целевых показателей; обеспечение развертывания для выбранных целевых показателей детализированного табличного представления; отбор целевых показателей по различным атрибутам.

Система постановки целей автоматизирует формирование взаимосвязанных формулировок целей, с выявлением возникающих при этом дисбалансов и нестыковок. При этом используются шаблоны формулировок целей, в которых уточняется важность целей и количественные характеристики,

отражающие степень достижения каждой цели. Шаблоны включают следующие элементы при формулировании целей: направление действия (минимизация, максимизация, гомеостазис в коридоре, гомеостазис не менее определенного значения, гомеостазис не более определенного значения, условие на направление действия в зависимости от связанных целей); целевой показатель (рентабельность различных типов, капитализация, прибыль до и после налогообложения, доля рынка, ассортимент продукции и т.п.); количественное значение целевого показателя; временная шкала действия цели.

Информационное обеспечение управления сбалансированным целеполаганием промышленного предприятия включает методы обработки соответствующей информации, реализованные с помощью специализированных информационных систем, таких как: система бизнес-аналитики; система мониторинга достижения целей; система постановки целей; интерфейс представления целей; система мониторинга целей персонала.

Результаты сбора и анализа информации о системе целеполагания предприятия используются для наполнения базы данных (поток 7) и параметризации моделей обработки этих данных (поток 8).

Таким образом, разработанное информационное обеспечение механизма управления сбалансированным целеполаганием на промышленных предприятиях, основанное на применении специализированных методов автоматизации выявления и устранения дисбалансов в системе целеполагания, позволяет повысить оперативность и снизить стоимость принятия управленческих решений.

ВПЛИВ КОЛЬОРУ НА ПОВЕДІНКУ СПОЖИВАЧА

ПОПІВЧУК Р. Ю.

студентка

Науковий керівник: ПЕТРАЩАК О. О.

асистент

Буковинський державний фінансово-економічний університет

м. Чернівці, Україна

Головне завдання реклами – переконати людей у тому, що рекламований товар необхідно купити. Для цього треба насамперед привернути увагу аудиторії до рекламного повідомлення, оскільки із сотні повідомлень, які людина отримує щоденно, тільки третина усвідомлюється і лише десята частина має шанс вплинути на поведінку людини. Необхідно, щоб аудиторія запам'ятала це повідомлення, оскільки людей переконує те, що залишається у пам'яті. Для цього працівники реклами шукають найрізноманітніші засоби для привернення уваги, зацікавлення та спонукання споживачів до покупок саме їхнього товару. Одним із засобів привернення уваги чи не найважливіше значення має підбір кольорів у процесі підготовки реклами. Кольори у рекламі можуть звертатися до емоцій,

містити прихований підтекст, залучати та утримувати увагу, полегшити сприйняття інформації, або, навпаки, ускладнити його.

Дослідженням дано теми займалися: Волкова А. [1], Голубков Є. [2], Манн І. [3], Мокшанцев Р. [4], Остапчук Л. [5]. Незважаючи на зростаючий інтерес до зазначеної проблеми, вивчення її залишається актуальним

Колір безпосереднім чином впливає на підсвідомість людини і викликає позитивну або негативну реакцію протягом 90 секунд. За результатами дослідження, вдало обраний колір здатний збільшити шанси рекламного бренду бути побаченим на 38%, поліпшити сприйняття інформації на 40% і підвищити позитивне відношення до продукту на 22%. Тому, створюючи рекламний образ, варто з особливою увагою віднестися до вибору гами кольорів [4, с. 143].

Поєднання кольорів у рекламі не тільки здатне привернути увагу до того чи іншого продукту, але й може згодом, навіть, сформувати колірну гаму самого бренду. Колір – це потужний інструмент при рекламі продукту, яким потрібно грамотно розпоряджатися. Для цього треба враховувати, що означає кожен колір з точки зору психофізіології, як ставляться до певного кольору в конкретній країні, наскільки добре між собою поєднуються кольори, наскільки їх значення відповідають продукту, потенційному покупцеві даного продукту, іміджу компанії і так далі [1].

Було визначено, що за півгодини перебування в супермаркеті погляд покупця встигає охопити більше 2000 різних упаковок, а завдання кожної з них – повернути до себе увагу. Саме через таку велику кількість інформації, яка потрапляє до мозку людини, виявлені певні закономірності вибору кольору для створення упаковки товару в залежності від деяких чинників: статевої приналежності, віку, соціального стану, темпераменту і географічного положення [3, с. 291].

Покупці віком до 20 років обирають червоний колір на 6% частіше, ніж дорослі. В свою чергу, люди у віці від 20 до 30 років червоний ставлять на перше місце на 4% частіше, ніж люди середнього віку. Люди від 60 до 70 років ставлять червоний колір на перше місце на 6% рідше. Одночасно вони на 3% частіше віддають перевагу синьому (прагнення до спокою) і на 5% частіше відкидають, перш за все, жовтий (зклопотаність) [2, с. 416].

Вибір кольору упаковки в залежності від статевої приналежності теж здійснюється неоднорідно. Синій колір за своїм характером є більш жіночим кольором, а червоний – більш чоловічим.

Основні кольори в рекламі – червоний, жовтий, синій і зелений. Колір в рекламному повідомленні впливає не тільки на зорові центри (очі), а й на інші частини мозку. Червоний і жовтий (і їх додаткові кольори, відтінки) збудливо діють на людську психіку, а синій і зелений (і їх відтінки) – заспокійливо.

Отже, проаналізуємо вплив деяких кольорів на емоційний стан та вибір споживача.

Червоний колір символізує любов і пристрасть, а з іншого боку – небезпеку і заборону. Колір є агресивним, життєвим, сповненим сили, викликає збудження, жагу до перемоги та влади, привертає до себе увагу, змушує діяти необдуманно, різко, піддаватися першими відчуттям. Червоний попереджає людину про небезпеку і викликає викид адреналіну в кров. Саме тому цей колір

обрали «Мальборо», «Кока Кола», «Корона» – продукти, які повинні стимулювати і наповнювати енергією. Реклама в червоних тонах налаштовує споживача на рішучість і готовність купити те, що рекламують. Червоний колір має суттєву фору перед рештою кольорів: він здатен не лише притягнути до себе увагу, а й зафіксувати погляд на предметі реклами.

Жовтий колір – символ радості, оптимізму, позитиву. Цей колір покращує травлення, підвищує тонус і викликає довіру, вселяє святковий настрій, збуджує інтерес до зовнішнього світу та активної діяльності, налаштовує на комунікабельність. Діти в першу чергу починають відрізнити саме цей колір серед усіх інших. Тому більшість товарів для дітей є жовтими і тому мережа «Макдональдс», бренд-колористика якого переважно складається з жовтого кольору, – є такою бажаною для дітей. Жовтий колір фігурує в елементах багатьох упаковок. Наприклад, в оформленні пакетів «Friskis» і він означає енергію і веселощі, яку корм подарує домашній тварині. Теж веселощі, радість і енергію означає жовтий колір на банках «Несквік», на упаковках бісквітів «Твікс», чаю «Ліптон» і «Бесіда», фотоплівки «Кодак», шоколадного батончика «Nuts». Це продукти, які підвищують енергетику людини.

Синій і блакитний кольори не свідомо викликають у споживачів відчуття надійності, захищеності, стійкості. Тому вони часто використовуються в дизайні веб-сайтів, а також в якості корпоративних кольорів різних фінансових установ – банків, страхових компаній і т.д. Компанія торгової марки «Вонача» використовує блакитний колір у якості фірмового, так як він дійсно є кольором води та наділяє спокоєм.

Зелений колір – це потужний чинник, що спонукає до дій, який можна і потрібно використовувати у рекламних цілях. Іншою важливою, вже більш сучасною особливістю зеленого є його стійка асоціація з готівкою, і як результат – багатством і високим рівнем достатку. Стабільність і спокій зеленого кольору роблять його частим елементом фірмового стилю банків та інших фінансових організацій. Є багато прикладів цьому – зелених логотипів на вулицях міст: «Сбербанк Росії», «УкрСиббанку», «ПриватБанку», та інших. Тому можна сказати, що зелений колір символізує і банківську справу також. Зелений пом'якшує, знімає гостроту переживань, зцілює і розслабляє. Тому, цей колір ефективний у рекламі медикаментів, стоматологічних клінік, аптек, екологічно чистих продуктів.

Чорний – це колір випромінює енергію, наділяє розсудливістю і шармом. Чудово поєднується з білим, срібним, золотим, зеленим. Асоціюється з діловим стилем, доречний для реклами дорогих елітних товарів, оскільки підкреслює індивідуальність та вишуканість. «Корона» та «Рошен» вдало використали його для упаковки чорного, гіркого шоколаду.

Потрібно пам'ятати, що кольорова гама в багатьох країнах сприймається зовсім по-різному. Червоний колір та його відтінки є улюбленими для багатьох російських жінок, проте в країнах Латинської Америки червоногарячий колір асоціюється зі смертю. Жовтий колір у Сирії – символ смерті, а в Індії – розкіш та пишність. Білий колір в Японії – колір жалоби. Зелений колір у Малайзії – колір тропічної лихоманки, а в Індії він символізує мир та надію. Для

мусульман зелений колір – оберіг від недоброго ока, у Китаї – символ розкішного життя [5, 236].

Таким чином, можна сказати, що на вибір товару за його упаковкою величезний вплив справляє її колір, а вірніше, суб'єктивне сприйняття того чи іншого кольору споживачем. Створюючи бренд, маркетологи повинні добре знати як окремі потреби цільової групи, так і її світогляд в цілому, оскільки воно визначає, в тому числі, і гаму колірних пристрастей.

Література:

1. Волкова А. И. Основы психологии рекламы для студентов колледжей / А. И. Волкова. – Ростов н/Д: Феникс, 2006. – 350 с.
2. Голубков С. П. Маркетингові дослідження: Теорія, методологія і практика / С. П. Голубков. – М.: Изд-во «Фінпрес», 2008. – 496 с.
3. Манн И. Б. Маркетинг на 100%. Як стати хорошим менеджером по маркетингу / И. Б. Манн. – СПб: Питер, 2003. – 384 с.
4. Мокшанцев Р. И. Психология рекламы / Р. И. Мокшанцев. – М.: Инфра-М, 2009. – 230 с.
5. Остапчук Л. Національна свідомість і техногенне суспільство/ Л. Остапчук // Етнокультурні проблеми політичного процесу в Україні: Колективна монографія. – Л., 2001. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://westukr.itgo.com>

ОЦІНКА РИЗИКІВ ПРИ ПРИЙНЯТТІ РІШЕНЬ ЩОДО ІНВЕСТУВАННЯ ПРОЕКТІВ

РОЖКО Ю. С.

студентка

КОБЕЛЯ З. І.

кандидат економічних наук,

доцент кафедри економіки підприємства і управління персоналом

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

м. Чернівці, Україна

Кожне підприємство при раціональному вкладанні коштів у прибуткові інвестиційні проекти може забезпечити перспективний розвиток, що в подальшому вплине на його прибутковість та ефективність.

Важливим фактором, при якому здійснюється прийняття рішення щодо того чи іншого проекту є оцінка ризику, який в подальшому визначає остаточне прийняття рішення щодо ухвалення даного проекту.

Вітчизняні підприємства відчувають гостру нестачу інвестиційних ресурсів для забезпечення сталого економічного зростання. Фінансування інвестиційних рішень сьогодні здійснюється здебільшого власним коштом підприємств, що отриманий за рахунок прибутку чи амортизації основних засобів. Обмеженість таких коштів є очевидною, тому тільки раціональне їх використання завдяки прийняттю оптимальних інвестиційних рішень дасть змогу вітчизняним підприємствам забезпечити стійку життєдіяльність. В свою

чергу, оптимальне інвестиційне рішення можливе лише завдяки ефективній реалізації інвестиційного проекту [1, с. 134].

Під інвестиційним проектом розуміють комплекс взаємозалежних заходів, спрямованих на досягнення поставлених цілей в умовах обмежених фінансових, часових та інших ресурсів [1, с. 135].

Важливим чинником, який безпосередньо впливає на прийняття інвестиційного проекту є ймовірність настання ризику, який в подальшому є можливим при вкладенні коштів в даний проект. Насамперед, інвестиційний ризик може бути контрольованим, якщо здійснити правильну оцінку факторів що на нього впливають. До основних із них можна віднести:

- нестабільність економічної та політичної ситуації;
- систематичний нагляд і контроль за інвестиційними ризиками з боку керівництва підприємства;
- ефективне забезпечення страхування ризиків;
- встановлення максимально допустимого рівня інвестиційного ризику [2, с. 326].

Основним завданням процесу аналізу інвестиційного ризику є встановлення можливих видів ризиків, які будуть впливати на проект, оцінка їх рівня та надання учасникам проекту необхідних даних для прийняття рішення про доцільність участі в проекті. При цьому варто пам'ятати, що низький рівень ризику пов'язаний з низькими доходами, а високий – з високими. Тому приймаючи рішення про участь в інвестиційному проекті інвестору потрібно керуватися суб'єктивною схильністю до ризику та фінансовою стійкістю свого підприємства.

Аналіз інвестиційних ризиків є дуже важливим для потенційних інвесторів, адже це дасть змогу провести обґрунтоване порівняння інвестиційних проектів і вибрати найменш ризикований. Проаналізувавши величину ризику конкретного інвестиційного проекту інвестор може погодитися або відхилити ризиковану пропозицію.

З кожним роком в Україні все менше капітальних інвестицій вкладаються в ризиковані проекти. З 2011 року індекс капітальних інвестицій в промисловості значно зменшився з 141,6 до 100,3 в 2013 році, тобто високий рівень ризику, спричинений політичною та економічною ситуацією в Україні впливає на економічну стабільність країни в цілому [3].

Встановити прийнятний рівень ризику є досить проблематично при множинності учасників інвестиційного проекту, так як схильність кожного з них до ризику, тобто до величини можливого збитку, є різною.

У основі ухвалення інвестиційних рішень лежить оцінка інвестиційних якостей передбачуваних об'єктів інвестування, яка відповідно до методики сучасного інвестиційного аналізу ведеться по певному набору критеріїв та показників ефективності. Визначення значень показників ефективності інвестицій дозволяє оцінити даний інвестиційний об'єкт з позиції прийнятності для подальшого аналізу, зробити порівняльну оцінку ряду конкуруючих інвестиційних об'єктів й їх ранжирування, здійснити вибір сукупності інвестиційних об'єктів, що забезпечують задане співвідношення ефективності і ризику.

Ефективність інвестиційного проекту залежить від системи показників, що порівнюють отриманий ефект від його реалізації з інвестиційними витратами. Ключовим питанням в зв'язку з цим є зіставлення грошових потоків (припливів або відтоків), що обумовлюється такими чинниками, як тимчасова вартість грошей, нестабільність економічної ситуації (ризиків, невизначеність, кризи) та ін. [4, с. 328].

Оцінка ефективності інвестицій є найбільш відповідальним етапом ухвалення інвестиційного рішення, від результатів якого залежить міра реалізації мети інвестування, що в свою чергу призведе до ефективного прийняття рішення щодо реалізації проекту чи його відхиленні.

Література:

1. Глібчук В.М. Обґрунтування прийняття інвестиційних рішень для підприємств нафтогазової промисловості / В.М. Глібчук // Науковий вісник. – 2012. – № 1(31) – С. 132-137.
2. Люта О. В., Пігуль Н. Г. Управління кредитними ризиками в процесі формування доходів кредитних спілок / Люта О. В // Українська академія банківської справи НБУ – 2010. – С. 196 -203.
3. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Заплітна Т.В., Амеліна Н.К., Тарануха О.М. Оцінка інвестиційних ризиків проектів / Заплітна Т.В // Науковий вісник: Фінанси, банки, інвестиції – 2013. – №3 – С. 325-330.

SYNERGY INTERACTION BETWEEN COMPANIES OF FUEL AND ENERGY COMPLEX

TYMCHENKO I. P.

PhD Student,

Department of Innovative and Investment Activity Management

Faculty of Economics of Taras Shevchenko National University of Kyiv

Kyiv, Ukraine

One of key issues of strategic management of fuel and energy industry is to ensure their competitiveness, flexibility and adaptability to external changes. Whereas process of diversification between economic entities amplified caused by an obtaining a synergy effect, characterized by the formation of corporations, which are comprised enterprises of various industries.

Investigation issues of strategic interaction related to the entity types, scope widely covered in the literature, in the writings of scholars such as M. Chorna, L. Shemayeva [1], A. Sergeev, T. Klimovich, I. Burdak.

The issue of determining the level of strategic flexibility is reflected in works of I. Ansoff, V. Samochkina, D. Morgan, G. Thomas, E. Kempbell [2] and others. However, despite effectiveness conducted researches remains unresolved issue of determining the optimal level of of strategic interaction, synergy and strategic

flexibility in view of them to align in the strategic management enterprises of fuel and energy complex.

Activity of business entities are characterized by limited resources in modern conditions, so actual is the issue of optimal use. The task of allocation of scarce resources to achieve aggregate competing objectives in a given time refers to problems of statistical optimization – in our case, the priority is to achieve high level of synergy and strategic flexibility and providing the optimal level interaction of between strategic management zones (SAM) in which to do so for over-reliance between SAM for fuel and energy complex – DTEK Ltd.

The company is diversified: consists of two enterprise groups of related industries – fuel and electric power (54 companies). Managing such a vertically integrated enterprises requires considerable effort, especially what concerns the strategic development and competitive position both in the domestic and at the international markets. Planning of strategic flexibility very difficult task that requires a relevant information is about changes in the environment, which is not always reliable; although this index corresponds exactly to respond on these changes. Strategic flexibility is impossible be defined as separate index, better to use interval values – few assessments at which strategic flexibility to will provide competitive positions of the company. The same problem appears while planning at the enterprise-level of synergy interaction between SAM DTEK LTD – a large number of various profiles companies with different market targets. These two index are contrary to one another, while achieving a high level of strategic flexibility – there is an internal decentralization, which adversely impact on activities of individual enterprises which make up the DTEK Ltd; conversely, at high of synergy interaction reduced the extent response to changes in appearance, but also increases the vulnerability of some enterprises members of DTEK Ltd. The solution to this complicated issue is possible by modeling the process that is representable as a function of parameters, and define their extremes, and who will be our «golden mean» of strategic planning values for these index of DTEK Ltd.

Practices has a situation when you need to minimize more than one target and two conflicting functions. In this case, we solve task multicriteria optimization, which is the simultaneous maximization of some conflicting objectives:

$$\{S_i(I), S_i(SF), \dots, S_k(X)\} \rightarrow \max, X \in \Omega, (1)$$

де $S_i(I): R^n \rightarrow R, k$ – conflicting target functions, $X \in R^n$ – vector of unknown parameters, Ω – admissible values plural.

Optimum shows a interval which will be operated all the conditions that have to satisfy data function (range of values) so advisable geometrically interpret those functions (Fig. 1.). The graphics construct for two functions: synergy interactions and strategic flexibility.

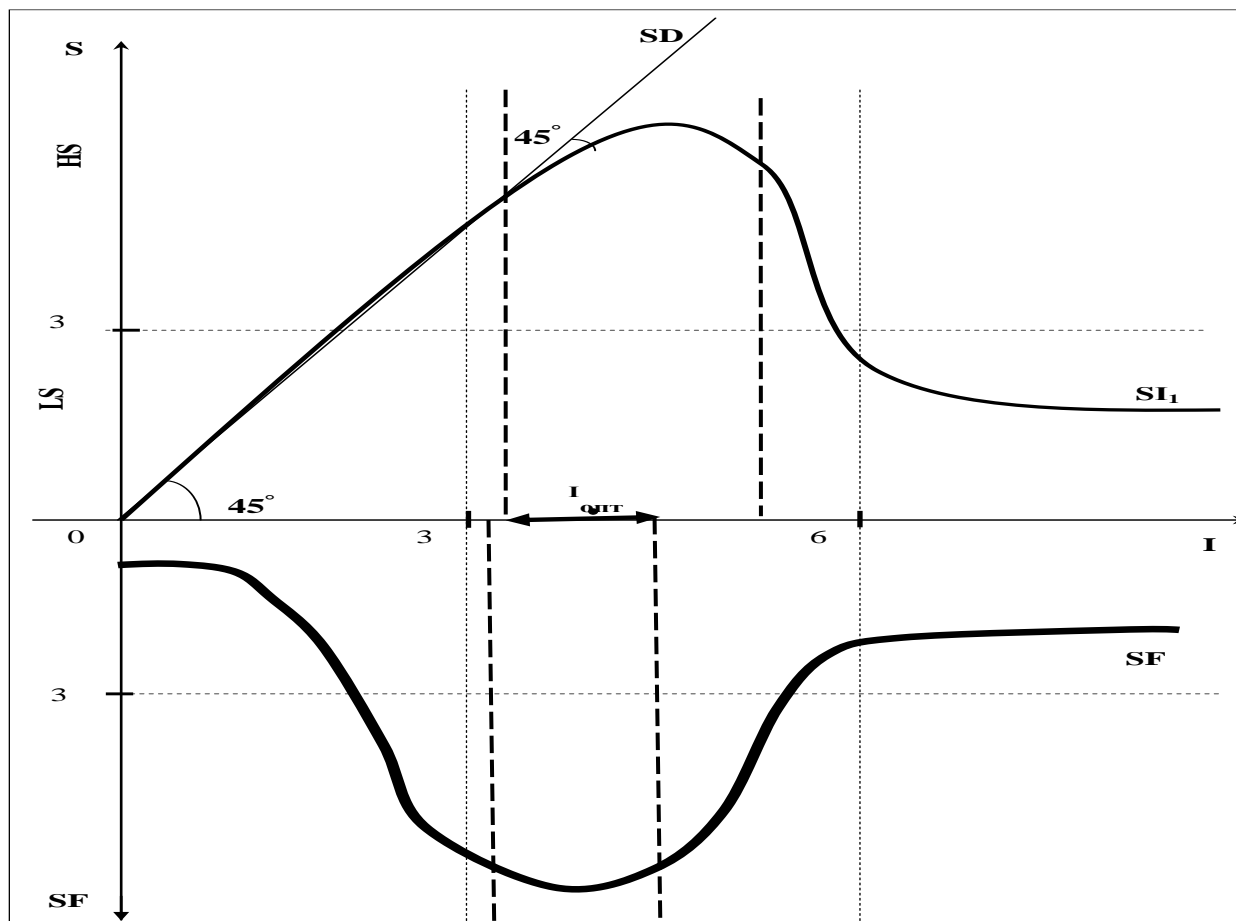


Fig. 2. Geometrical interpretation of multicriteria model*

* Developed by the author

Research has identified some range of values, according to theory of sets in which need to define permissible point of task we denote it E, I_{opt} in which the level of synergy effects and strategic flexibility will grow, and the interaction will remain static.

Task of multicriterion choice of several parameters used – synergy and strategic flexibility – these parameters are functions that need to maximize, interval was obtained on the axis I from 3.3 to 4.4 – that has become range of values of optimal interaction. At the level of interaction that is in this interval to achieve the highest level of synergy and strategic flexibility – DTEK Ltd. ensured high returns and invulnerability to the external environment.

The results obtained by searching for I_{opt} that equal to the difference of two extreme points of functions the interval from 3.3 to 4.4, therefore, the value I_{opt} for DTEK Ltd. is 4. This index shows the high level of synergy with the average level interaction and strategic flexibility: it shows that between SAM of DTEK Ltd. are adjusted sustainable relations in the financial, operational, marketing and management areas, as well as reserves to enhance the integral index synergy interaction when needed. SAM of company in this situation are relatively independent in carrying out of economic activity – the probability of the risk of negative impact on the activity of any SAM not be unprofitable for other SAM.

The value of optimal interaction necessary to consider during the formation of both short and long-term plan for the development of DTEK Ltd.. Planning promote

effective balancing of activity with increasing level of corporate social responsibility, of environmental requirements, scarcity of resources and electricity demand.

The index level for optimal cooperation of DTEK Ltd. allows you to set priorities for long-term strategic planning as well as increase the effectiveness of strategic management in general.

Method makes it possible to solve a number of tasks related to:

- 1) assessment the level of strategic interaction taking into account the synergy effects between SAM of DTEK Ltd. and the fuel and energy complex as a whole;
- 2) finding of optimum index the level of strategic flexibility;
- 3) optimization of assessment in index of synergy interaction that considers both synergy effects, the level of interaction and strategic flexibility;
- 4) improvement of the mechanism of the formation of of enterprise strategy, including methods determination of indexes area of optimal interaction;
- 5) preparation of an information base for decision-making on strategic plans diversified fuel & energy companies.

The further researches can be focus to:

- development instruments to define the integral impact index synergy interaction on strategic flexibility;
- specification of the interaction – an analysis conducted based on the definition initially interaction SAM, and between their in pairs optimum in that case will also change;
- creation of map interactions between pairs SAM based on multicriterion analysis.

Reference:

1. Shemayeva M.H. Upravlinnya stratehichnoyu vzayemodiyeyu pidpryyemstva iz sub»yektamy zovnishn'oho seredovyshcha / M.H. Shemayeva / Naukovi pratsi DonNTU. Seriya: ekonomichna. – 33-2/ 2008. – S. 50-55.
2. Kempbell Э. Stratehichesky synerhyzm / Э. Kempbell, К. Lanch Sammers. – SPb.: Pyter, 2004. – 418 s.

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ ПАЛИВНО-ЕНЕРГЕТИЧНИХ РЕСУРСІВ У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ З МЕТОЮ ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ

ЧИЖЕВСЬКА Л. Т.

доцент кафедри економічної географії

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки

м. Луцьк, Україна

Використанням паливно-енергетичних ресурсів супроводжується функціонування всіх без винятку галузей. В наш час єдиним шляхом збереження темпів виробництва в плані забезпечення енергоресурсами та, водночас, умовою економії останніх є підвищення енергоефективності та

запровадження енергозберігаючих технологій [1, с. 9]. Волинь не є винятком у цій сфері. У структурі паливно-енергетичного комплексу виділяють вугільну, газову, торфову та електроенергетичну галузі. З-поміж місцевих паливно-енергетичних ресурсів використовують кам'яне вугілля, природний газ, торф. У Львівсько-Волинському басейні добувається 2% вугілля України, що споживається в різних галузях. Волинь має потужний торфовий фонд (21% державних запасів) із сировиною високої якості. В останній період зростає споживання дров у зв'язку із підвищенням цін на енергоносії. В якості палива часто використовуються відходи лісозаготівельної, лісопильної і деревообробної галузей. В області функціонує родовище добування газу у Локачинському районі. Розподіл використання природного газу по районах області є нерівномірним. Виділяється група районів, де практично відсутні газифіковані населені пункти: Любешівський, Шацький, Любомльський, Маневицький.

Сучасна електроенергетика характеризується тим, що майже 99% електроенергії, яка споживається в області, постачається з інших областей, насамперед з Добротвірської ДРЕС та Рівненської АЕС. В області відсутні потужні електростанції. Власне виробництво електроенергії представлене малопотужними резервними енергетичними установками на деяких промислових та сільськогосподарських підприємствах області, неможливим є розвиток гідроенергетики.

Загалом за останній період у структурі споживання енергетичної сировини переважає природний газ (57,2%), незважаючи на діючу програму планового поступового скорочення його використання. Знизились витрати вугільної сировини з 12,1% у 1995 році до 3,7%. Це можна оцінювати позитивно хоча б з огляду на те, що саме спалювання вугілля супроводжується утворенням найбільших обсягів твердих та газоподібних відходів, що стало першопричиною глобальної зміни клімату на Землі. Стабільно високими є показники використання бензинового та дизельного палива, відповідно 8,2 та 16,1%. Зросли обсяги використання торфу до 4,9%.

В адміністративному розрізі найпотужнішим споживачем енергоресурсів є господарство м. Луцька, що за останній рік поглинуло 332,7 тис.т умовного палива із загального його обсягу 1 304,2 тис. тонн. Спостерігаються позитивні зміни в енергокористуванні міста, оскільки у 2000 році було використано 772,7 тис.тонн палива. У м. Ковелі прослідковується зворотня тенденція і обсяги використання енергоресурсів зросли в останній період порівняно з 2000 роком з 41,4 до 110,4 тис.тонн. Подібна ситуація у містах Володимир-Волинську та Нововолинську. З-поміж районів найбільше енергоресурсів споживають Луцький (138,0 тис. тонн), Маневицький (92,9 тис.тонн), Горохівський(75,6 тис. тонн), Ківерцівський (50,2 тис.тонн). Доволі низькими є показники споживання енергоресурсів у Локачинському (19,4 тис. тонн), Старовижівському (18,3 тис. тонн), Любешівському (15,9 тис. тонн), Шацькому (6,2 тис. тонн) районах. Загалом на оплату енергоносіїв в області витрачається понад 30% бюджетних коштів, і з 2006 року сума зросла від 62,4 до 162 млн.грн.

Волинь має певні досягнення у сфері вдосконалення енергокористування. Зокрема, в області запроваджено Регіональну програму енергоефективності на 2011-2015 роки, яка передбачає детальний моніторинг енергокористування, вимагає щорічно скорочувати споживання паливно-енергетичних ресурсів на 3-5%, впроваджується політика використання місцевих енергоресурсів: з початку року в бюджетній сфері встановлено 82 твердопаливних котли, що дозволить замінити в паливно-енергетичному балансі області 522,56 тис. куб. м імпортованого природного газу вартістю 2,2 млн. грн. Для ефективного енергокористування в області постійно проводяться роботи з модернізації енергообладнання. Загалом, широко підтримується фінансування заходів з енергозбереження.

Враховуючи прагнення управлінських структур та населення Волині вдосконалити паливно-енергетичний комплекс, підвищити енергоефективність, а також зважаючи на подібні риси природи та ресурсного потенціалу області та сусідніх держав Європи доцільно було б досліджувати та використовувати ефективний досвід останніх у споживанні енергоресурсів [2, с. 53-55].

Серед чинників, що визначають необхідність енергозбереження слід розглядати не лише можливість економії значних коштів а й, насамперед, зниження обсягів добування мінеральної енергосировини, зменшення негативного впливу на ґрунтовий покрив, атмосферне повітря, водне середовище, здоров'я населення, що в свою чергу є економічно доцільним і вигідним.

Одним з основних напрямків оптимізації енерговикористання є економія паливно-енергетичних ресурсів шляхом вдосконалення технологій енерговиробництва. Важливою є переорієнтація на місцеві джерела енергосировини: природний газ, торф, деревина [4, с. 6].

Доцільно і вигідно з еколого-економічної точки зору та з врахуванням наявних природних передумов запроваджувати в межах Волині використання альтернативних джерел отримання енергії, а саме енергії сонця та вітру, біоресурсів. Важливо з цією метою скористатись досвідом Німеччини, Польщі, Нідерландів [3, с. 15].

Необхідно запровадити енергетичне обстеження підприємств з метою виявлення нераціонального використання ресурсів та втрат енергії. Важливо розробити програму енергозабезпечення, яка б була лояльною в економіко-правовому відношенні та спонукала споживача свідомо ставитись до енергозбереження.

Загалом енергозбереження потребує значних капіталовкладень, а тому повинно здійснюватися поступово за участю держави та приватних структур, шляхом вдосконалення податкової політики та заохочення інвестицій.

Література:

1. Енергетична стратегія України на період до 2030 року із змінами і доповненнями, внесеними розпорядженням Міністерства палива та енергетики України від 26 березня 2008 року. - 129 с. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://esco-ecosys.narod.ru/2011_6/art079.htm
2. Жовтянський В. А. Порівняльний аналіз енергозберігаючої політики в країнах Європи: висновки для України / Жовтянський В. А., Суходоля О. М. // Екотехнології і

ресурсозбереження (Енергетична безпека Європи. Погляд у ХХІ століття: Зб. праць наук.-техн.конферен.). – 2001. – С. 49-56.

3. Калашникова О.Е. Використання енергозберігаючих технологій в країнах Євросоюзу: досвід для України. Аналітичні записки/О.Е. Калашникова.- Одеса, НІСД. – С. 37.

4. Проект Комплексної програми енергозбереження Волинської області на період до 2015 року. Розпорядження Волинської обласної держадміністрації № 461 від 06.07.2006 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://esco-analisy.narod.ru/2007_6/art079.htm

СБАЛАНСИРОВАННАЯ СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМИ

ЯЦЕНКО Р. М.

студент

Национальный технический университет Украины

«Киевский политехнический институт»

г. Киев, Украина

Вхождение Украины в мировое экономическое пространство предопределяет использование украинскими предприятиями современных подходов, инструментов и методов управления предприятием для обеспечения их конкурентоспособности на внутренних и внешних рынках. Решающее значение управления, как одного из современных подходов для эффективной адаптации к изменяющейся внешней среды, есть обеспечение конкурентоспособности и долгосрочного успеха предприятия.

В этих условиях первостепенное внимание уделяют вопросу организации управления предприятиями, которые обеспечили бы адаптивные реакции на изменения, происходящие в нестабильной экономической среде и разработку гибких экономических решений, способных к трансформации на этапе их реализации.

Многие современные компаний, ориентированных на долгосрочный успех в бизнесе, переходят на методы процессного управления, которые позволяют достичь конкурентоспособности производства продукции и услуг, а также стать компаниями мирового уровня.

Наиболее актуальными вопросами для украинских предприятий, с которыми они обращаются за помощью к консультантам, являются следующие:

- переход на процессное управление;
- разработка комплексной модели предприятия;
- внедрение системы управленческого учета на основе методов ABC, как важнейшей части процессной системы управления предприятием [4];
- постановка стратегического управления на основе ключевых показателей деятельности и сбалансированной системы показателей;
- диагностика системы управления на соответствие требованиям международных стандартов серии ISO 9001:2000;

– применение инструментальных программных средств для разработки, анализа и оценки, а также поддержки в актуальном состоянии системы управления предприятием.

Основой внедрения стратегии является та система целей, которые ставят перед собой руководители. Чаще одной из главных целей бизнеса декларируется прибыль. При этом сложность проблемы заключается в том, что в управлении финансами нет ни одного важного показателя, который можно было бы оптимизировать, не ухудшая при этом другие, не менее важные показатели. Поэтому управление финансами и финансовая стратегия это всегда поиск баланса, оптимального на данный момент соотношения нескольких показателей. Набор этих показателей у разных компаний может быть неодинаков. Все зависит от целей и задач в области финансов, которые ставит перед собой руководство того или иного предприятия.

Таким образом, для того, чтобы эффективно управлять предприятием, нужна такая система управления, которая позволяет осуществлять мониторинг принятых стратегических инициатив. Наиболее перспективным вариантом реализации этого механизма является сбалансированная система показателей, которая должна объединить задачи, которые стоят перед каждым сотрудником и предприятием в целом.

Сбалансированная система показателей сочетает в себе все необходимые критерии, является инструментом стратегического и оперативного менеджмента, который позволяет связать стратегические цели компании с бизнес-процессами и повседневными действиями сотрудников на каждом уровне управления, а также осуществлять контроль над реализацией стратегии.

Сбалансированная система трансформирует стратегию в задачи и показатели, сгруппированные по четырем различным направлениям, таким как финансы, клиенты, внутренние бизнес-процессы, обучение и повышение квалификации. Эта система является механизмом для распространения стратегии. С помощью системы оценочных критериев она информирует сотрудников о движущих факторах настоящего и будущего успеха. Четыре составляющих сбалансированной системы показателей позволяют достичь баланса между долгосрочными и краткосрочными целями, желаемыми результатами и факторами их достижения, а также жесткими объективными критериями и более мягкими субъективными показателями [5].

Таким образом, сбалансированная система показателей помогает предприятиям решить две ключевые проблемы: оценивать результаты деятельности предприятия и связывать долгосрочные стратегические цели с краткосрочной деятельностью, с помощью четырех процессов [1, с. 56].

Первый процесс – уточнение предположений в стратегии путем перевода сложных утверждений в операционные термины, которые могут направить деятельность исполнителей.

Второй процесс – коммуникация и связь – позволяет довести стратегию до всех уровней организации и связать ее с целями подразделений и индивидуальными целями сотрудников. Сбалансированная система показателей дает возможность удостовериться, что все уровни предприятия понимают долгосрочную стратегию и цели подразделений и индивидов, находящихся в одном

ряду со стратегией. Коммуникация осуществляется благодаря последовательному привлечению всех отделов и сотрудников в процесс разработки стратегий и системы сбалансированных показателей, оценивающих ее достижения.

Третий процесс – планирование и постановка – позволяет предприятию интегрировать бизнес и финансовые планы. Практически каждая компания осуществляет внедрение организационных изменений и программ, направленных на повышение эффективности в целом или отдельных бизнес-процессов.

Четвертый процесс – обратная связь и обучение – предоставляет компаниям возможность для так называемого стратегического учения [3, с. 74]. Обратная связь и процессы контроля, которые обычно существуют на предприятиях, фокусируются или на предприятии и его подразделениях, или на отдельных сотрудниках и соответствуют предусмотренным в бюджете финансовым целям.

С помощью сбалансированной системы показателей можно осуществлять мониторинг краткосрочных результатов в трех направлениях: отношениях с клиентами, внутренних бизнес-процессах, обучении и развитии, а также оценить стратегию по результатам прошлой деятельности [2, с. 86].

Таким образом, сбалансированная система показателей помогает выявить причины многих критических управленческих решений, позволяет повысить эффективность бизнес-процессов стратегического управления на всех этапах: начиная от осуществления стратегического анализа, разработки и реализации стратегии и заканчивая осуществлением стратегического контроля.

Литература:

1. Деминг Э. Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми, системами и процессами / Э. Деминг; [пер. с англ. Ю. Адлер, В. Шпер]. – М.: Альпина Паблишер, 2011. – 400 с.
2. Елиферов В.Г. Бизнес-процессы: Регламентация и управление / В.Г. Елиферов, В.В. Репин. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 319 с.
3. Шельмин Е. Эффективная система на основе процессного управления. Проблемы. Анализ. Решение / Е. Шельмин. – М., СПб.: Вершина, 2007. – 224 с.
4. Ивлев В. Процессное управление. Российский опыт. – [Электронный ресурс] / В. Ивлев. – Режим доступа: http://www.bkworld.ru/archive/y2006/n08-2006/n08-2006_6.html
5. Бондаренко О.Н. Управление производством на основе сбалансированной системы показателей / О.Н. Бондаренко // Российское предпринимательство. – 2005. – №11(71). – С. 18-22.

СЕКЦІЯ 8. ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД МОТИВУВАННЯ: ПРОГРАМА ВИНАГОРОД І ЗАОХОЧЕНЬ СКЕНЛОНА

СОКУР М. І.

*доктор технічних наук, професор,
завідуючий кафедрою маркетингу*

ГРИЦЕНКО Д. С.

аспірант кафедри маркетингу

*Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського
м. Кременчук, Полтавська область, Україна*

Програма Скенлона є системою фінансової винагороди, безпосередньо взаємопов'язаною з підвищенням продуктивності. Ця програма була розроблена Скенлоном у середині 30-х років на фірмі «Змайерстил тин плейтипг», що на той час перебувала на межі банкрутства. Для того щоб повернути фірмі втрачені позиції, Скенлон розробив алгоритм розподілу прибутку зі співробітниками фірми (рис. 1). Крім цього, була впроваджена програма, що передбачає зміцнення відносин між профспілками й керівництвом; вона була спрямована на зниження витрат виробництва й підвищення продуктивності. Співробітництво, що зміцнилося в результаті цього, дозволило забезпечити знову фінансову стабільність фірми.

Програма Скенлона є стратегією підвищення продуктивності на фірмі й включає три наступні ключові елементи:

1. Співробітництво й кооперацію між рядовими працівниками, керівництвом і трудовими профспілками.
2. Залучення співробітників у раціоналізаторський рух.
3. Поділ прибутку в результаті підвищення продуктивності безпосередньо зі співробітниками фірми.

Більшість програм, що передбачають розподіл прибутку між співробітниками фірми, засновано на поділі прибутку один або два рази на рік. Програма ж Скенлона передбачає розподіл прибутку залежно від підвищення продуктивності один раз на місяць, що дозволяє співробітникові бачити на власні очі як позитивні результати діяльності фірми, так і невдачі та спади.

Відповідно до програми Скенлона щомісячна додаткова виплата готівкою заснована на підвищенні продуктивності праці. Звичайна зміна продуктивності праці протягом наступних 12 місяців визначається на основі даних за минулі роки й планований прогрес.

Фактична позитивна або негативна зміна основного співвідношення потім ділиться між фірмою й співробітниками. У більшості випадків частка співробітників становить 50-15 %, а частка фірми – 25-50 %.



Рис. 1. Система Скенлона, алгоритм використання

Іншим важливим елементом програми Скенлона є раціоналізаторська система, розрахована на подання співробітниками письмових раціоналізаторських пропозицій щодо підвищення продуктивності праці, якості продукції, що випускається, і зниження витрат виробництва. У кожному відділі створюється виробничий комітет, до складу якого входять керівник відділу й принаймні один співробітник відділу. Співробітники підготовлюють раціоналізаторські пропозиції й направляють їх керівникові або особі, яка представляє їхні інтереси у виробничому комітеті. Пропозиції оцінюються з погляду їхнього впливу на підвищення продукую явності й прибутку на інвестований капітал. Неприйняті пропозиції повертаються співробітникам з письмовим поясненням, чому вони не були прийняті.

Прийняті пропозиції, які позитивно впливають на діяльність інших відділів, не перевищують попередньо запланованих витрат, сприяють підвищенню продуктивності праці та якості продукції, що випускається, зниженню витрат виробництва, впроваджуються виробничим комітетом. Пропозиції, які не приймаються виробничим комітетом через вартість їхнього впровадження або вплив на інші види діяльності, подаються на розгляд керівного комітету вишого рівня, до складу якого під головуванням керівника підприємства входять як співробітники підприємства, так і керівники різних ланок. Керівний комітет відповідає за оцінювання пропозицій і визначення розмірів щомісячної додаткової виплати готівкою.

На підприємстві «Мідленд-Росе» після впровадження програми Скенлона ефективність робітників, безпосередньо зайнятих у виробництві, зросла на 8-10 %. При цьому продуктивність праці при використанні того ж устаткування зросла на 16 %. Кількість поданих скарг скоротилася на 50%, а кількість невиходів на роботу стала значно нижчою за національний середній рівень і склала найнижчий відсоток за весь час існування фірми. Плинність робочої сили, що становила 30 %, знизилася до 5 %. Крім того покращився моральний стан співробітників, які стали одержувати щомісячні премії в розмірі 12-20 %.

Корпорація «Дана», виготовлювач промислового устаткування й автомобільних запасних частин, також впровадила програму Скенлона. У результаті цього деякі співробітники стали заробляти на 10-25 % більше за рік, одержуючи додаткову виплату у вигляді премій. У корпорації «Дана» прийшли до висновку, що не тільки премії є істотним елементом програми Скенлона. На деяких підприємствах через кризовий стан авторинку протягом декількох років не виплачувалися премії, однак співробітники, як і раніше, виступали на підтримку програми, відвідували щомісяця засідання, представляли раціоналізаторські пропозиції й не втрачали інтересу до діяльності фірми [2].

Література:

1. Сокур М.І. Система якості фірми: монографія / Сокур М.І., Божик Д.П., Сокур Л.М. – Кременчук: Видавництво ПП Щербатих О.В., 2013.-252 с.
2. Макэлрой Дж. Структурирование функции качества в автомобильной промышленности // Автомобильная промышленность США. – 1989.- № 1. – С. 17-19.

МОТИВАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

КРАВЧУК О. М.

студентка

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

Поняття мотивації тісно пов'язане з проблемою управління персоналом як активного учасника створення, упровадження та поширення інновацій. Специфіка інноваційної діяльності на підприємстві визначає структуру персоналу, складовими якої є:

- 1) наукові та науково-технічні кадри;
- 2) науково-допоміжний і обслуговуючий персонал;
- 3) виробничий та адміністративно-господарський персонал.

Метою є визначення ряду заходів, за допомогою яких можливо сформулювати та підвищувати мотивацію інноваційної діяльності на підприємстві.

Мотивація праці та мотивація інноваційної діяльності відрізняються між собою тим, що перша є обов'язковою функцією менеджменту на будь-якому підприємстві, а друга – бажаною. Адже регламентувати інноваційну діяльність можливо лише на підприємствах, які спеціалізуються на створенні інновацій, але не на всій абсолютній більшості підприємств. Інноваційний менеджмент є способом впровадження нововведень та отримання від цих нововведень комерційного ефекту, але не управління творчістю, оскільки інноваційний характер діяльності практично неможливо нормувати, а результати – передбачити. Отже, й управляти такою діяльністю неможливо.

Для створення дієвої, ефективної системи мотивації проектної команди перш за все, важливо здійснити оцінку мотиваційних факторів працівників тому, що просто мотивація без врахування потреб учасників проектної команди не матиме сенсу, оскільки в дійсності не вирішуватиме проблем мотивації, які існують в тій чи іншій компанії, працівники яких мають різні стимули, бажання та потреби.

При формуванні ефективної системи мотивації потрібно особливу увагу приділити сутності мотивації, в контексті задоволення потреб учасників проекту в процесі роботи. Коли людина мотивована, вона буде націлена на потрібні для компанії результати виконання робіт, буде більше сміятися, менше жалітися. Звідси, виходить, що визначну роль при формуванні мотивації працівників має визначення того, що мотивує працівника, це дозволить отримати уявлення про персональні фактори мотивації учасників конкретних проектних команд і в подальшому стане поштовхом для дій в необхідному руслі при формуванні системи мотивації в проектно-орієнтованих компаніях. Якщо, говорити про менеджера проекту, який на пряму зацікавлений в ефективній роботі своєї команди, то він в першу чергу повинен розуміти своїх працівників для того, щоб мати певні важелі впливу на команду для досягнення позитивних результатів роботи і для цього він має виходячи із власних

спостережень (чи інших існуючих методів) періодично виявляти та вчасно реагувати на потреби своєї проектної команди, оскільки дані, одержані на основі заповнення мотиваційного профілю, не є абсолютно точними та рівноцінними та потребують адаптації під кожную компанію, кожную проектну команду.

Тому, слід зазначити, що при формуванні системи мотивації в проектно-орієнтованих компаніях, важливо врахувати всі можливі проблеми, труднощі при створенні та визначити цільовий напрямок, для розуміння її як «системи, яка включає в себе комплекс заходів, стимулюючих учасників команди проекту не тільки до роботи, за яку платять додаткові гроші, але і перш за все, як до особливої старанності і активного бажання працювати в проекті для отримання високих результатів і досягнення кінцевих цілей проекту» [3, с. 10]. Важливо враховувати досвід розробки та впровадження систем мотивації проектних команд підприємств, які вже їх успішно використовують.

Отже, для вирішення проблем формування дієвої системи мотивації слід почати з комплексу заходів, серед яких важливу роль має оцінка мотиваційних факторів мотивації проектної команди [2]:

1) Впровадити в практику проектно-орієнтованих підприємств комплекс інструментів проектного менеджменту та стратегічного управління, що базуються на динамічному розвитку, створити механізм розвитку організаційної культури за концепцією П. Сенге, яка базується на п'яти «вміннях організації».

2) Комплексно підійти до формування команди проекту та виділення їх ключових компетенцій.

3) Створити власну модель системи мотивації, яка може бути заснована на 12 мотивуючих факторах «Мотиваційний профіль» для виявлення цінності кожної мотиваційної потреби і прагнень, які високо цінить проектна команда конкретної компанії і які будуть враховувати особливості українського менталітету; налагодженості ефективної комунікації; чіткому розподілі відповідальності і повноважень; впровадженні гнучкої системи оплати праці, режиму роботи, правильного використання нематеріальних форм мотивації, визначенні компонентів мотивації (ціль, план, дія, тощо); системі матеріальної мотивації за ключовими показниками бізнесу (Key Performance Indicator, KPI); оцінці якості проекту на основі індексу виконання строків (SPI) та індексу виконання бюджету (CPI) для розрахунку загального фонду премій тощо.

Мотивація інноваційної діяльності персоналу на підприємстві, безумовно, повинна розглядатися як постійно здійснюваний процес, який може бути представлений у вигляді сукупності взаємозв'язаних елементів, у цілому тих, що характеризують мотиваційний механізм інноваційної діяльності персоналу. Відповідно до класичного визначення механізм – система тіл, призначена для перетворення руху одного або декількох тіл в необхідні рухи інших тіл. Виходячи з суті даного визначення, можна стверджувати, що будь-який механізм передбачає наявність складових частин (елементів, ланок), певним чином пов'язаних між собою і таких, що впливають один на одного, при цьому завжди можна розрізнити силу (складовий елемент), що надає дію й об'єкт, який його випробовує, за допомогою чого реалізується дана дія.

Для з'ясування суті і принципів дії мотиваційного механізму інновацій необхідно мати чітке уявлення про те, хто з суб'єктів інноваційного процесу здійснює мотивування (тобто спонукає до певної поведінки), а хто випробовує спонукаючу дію; на що направлена мотиваційна дія – об'єкт мотивації; чого конкретно бажають досягти за допомогою мотивації (тобто мета її здійснення). Існують різні підходи до тлумачення поняття інноваційний потенціал. Інноваційний потенціал розглядається як сукупність ресурсів, виділяю чи найчастіше такі його елементи, як кадрова, інформаційно-технологічна, організаційна та матеріально-технічна складові.

Окремо можна виділити фінансові ресурси, які забезпечують умови реалізації інших елементів і виконують роль їхньої кількісної оцінки.

Отже, виявлені проблеми формування системи мотивації є досить численними і незважаючи на посилення інтересу до використання інструментів проектного управління, про що свідчать чисельні публікації, проведені тренінгові програми, програми професійної сертифікації та виконанні консалтингові проекти [4], все ж таки не сприяли створенню належної системи мотивації. Сьогодні, на більшості вітчизняних підприємств досі відсутнє чітке розуміння важливості створення належної мотиваційної основи, яка складається не тільки з грошової частини, але із нематеріальної її складової, здатної створювати інтерес до ефективної діяльності, що призведе до успішного завершення проекту. Проте, використовуючи комплексний підхід, впровадивши ефективний механізм стимулювання проектної команди, сформована система мотивації виступить позитивним фактором фінансово-економічного розвитку проектно-орієнтованих компаній.

Література:

1. Николай Дряхлов, Евгений Куприянов Системы мотивации персонала в Западной Европе и США [Электронный ресурс] // Портал ITeam, технологи корпоративного управления. – Режим доступа: http://www.iteam.ru/publications/human/section_48/article_465/
2. Махан Я.О., науковий керівник: Кизенко О.О. Проблеми формування системи мотивації в проектно-орієнтованих компаніях України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://conference.spkneu.org/2012/12/mahan-ja/>
3. Самоукина Н. В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Наталья Самоукина. – М. : Вершина, 2006. – 224 с.
4. Верба В. Передумови успішної реалізації проектів розвитку. ? Вісник Криворізького економічного інституту КНЕУ. - №3(19), 2009. – С. 34-39.

ТРУДОВА КАР'ЄРА: ПОНЯТТЯ, ЗНАЧЕННЯ, ВИДИ, ПЛАНУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ

КРАВЧУК О. М.

студентка

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

Прагнення особи виразити, реалізувати себе через професійні досягнення, формальним підтвердженням яких є кар'єрне просування, стає невичерпним джерелом активності в професійній діяльності. Діяльність людини в обраній професії є частиною життєвої стратегії, тобто індивідуальної організації і регулювання ходу життя згідно з цінностями особи. Розвиваючи свою професійну діяльність на основі життєвої стратегії, досягаючи визнання через кар'єру, людина відчуває задоволення, що підіймає її професійну діяльність на новий рівень, поглиблює трудову мотивацію, впливає на інші сфери життя особи.

Метою даної статті є розгляд сутності управління кар'єрою, її значення, планування, види та реалізація

В теорії управління персоналом кар'єра – розглядається як результат свідомої позиції та активної поведінки службовця в фаховій діяльності, пов'язаної у одних з посадовим, у інших з професійним зростанням.

Звідси класифікація:

- фінансова кар'єра (тобто досягнення фінансового успіху);
- горизонтальна кар'єра (значне збагачення фахового досвіду, зростання професійного авторитету особи без просування вгору щаблями службової ієрархії). Характерне для сталих, консервативних періодів розвитку, коли головні посади вже розділені і «соціальні ліфти» нагору для молоді не працюють, бо заблоковані старшим поколінням. Оновлення ж – процес важливий і необхідний, бо знімає проблему станації, проблему консерватизму, яка мала місце, наприклад, в роки генсека Л.Брежнєва;

- Духовна кар'єра (самоудосконалення);
- Кар'єрне зростання до центру – зростання у наполегливих осіб із пасіонарністю і організаційними здібностями. Надає можливість вийти в центр управління закладу і активно впливати на прийняття нових рішень та ін.;

- Наукова кар'єра – пізнання, дослідництво, винаходи, аспірантура, наукові ступені.

Кар'єра – це швидке, успішне, прогресивне просування обраним трудовим (професійним) шляхом, що передбачає досягнення поваги, популярності, слави у своєму колі і/або матеріальної вигоди власними силами, за рахунок максимального використання своїх здібностей, професійної майстерності та особистих якостей. цього визначення зрозуміло, що поняття кар'єра в сучасному розумінні має лише позитивне значення, без того негативного відтінку, який тривалий час вкладався у слово «кар'єрист».

Розрізняють два види кар'єри: професійну і внутрішньоорганізаційну. Професійна кар'єра характеризується проходженням конкретним працівником у процесі професійної діяльності різних стадій розвитку: навчання, початок

трудової діяльності, професійне зростання, послідовний розвиток своїх індивідуальних професійних здібностей, припинення трудової діяльності та перехід на пенсію. Ці стадії конкретний працівник може пройти в різних організаціях.

Кар'єру працівника можна розглядати з позиції ретроспективного підходу і в даному випадку вести мову про трудову біографію особистості. Водночас до кар'єри працівника, оскільки вона також спрямована в майбутнє, доцільно підходити з позиції планового підходу. Це дозволяє службі управління персоналу передбачати раціональні переміщення персоналу і тим самим сприяти розвитку кожного окремого працівника.

За швидкістю переходів (наприклад, за кількістю переходів з посади на посаду за визначений термін трудової діяльності) кар'єра може бути повільною, нормальною або стрімкою.

Успішність кар'єри формується під впливом ряду чинників, серед яких виділимо такі: реальний підхід до вибору; повне використання можливостей, які виникають у сім'ї – освіта, зв'язки тощо; знання своїх сильних та слабких сторін; чітке, систематизоване планування та старанне виконання своїх планів. Не можна не враховувати й значення щасливого випадку, який дає людині шанс, однак покладатися потрібно передусім на свої сили

Формування трудової кар'єри здійснюється з урахуванням таких основних її етапів протягом трудового життя людини:

1. Підготовчий етап (до 25 років). Цей етап передбачає отримання людиною середньої чи вищої освіти, професії. В цей період відбувається пошук такого виду діяльності, який би задовольняв потреби людини та відповідав її можливостям. Якщо така діяльність знайдена, то починається процес самоствердження працівника як особистості та реалізація професійних та особистих планів.

2. Етап становлення (25–30 років). На цьому етапі працівник освоює обрану професію, набуває необхідних навичок, досвіду, формується кваліфікація, виникає потреба у незалежності, турбота про добробут.

3. Етап просування (30–45 років). Цей етап характеризується процесом росту кваліфікації, просуванням по службі, зростанням потреби в самоствердженні, досягненні вищого статусу та більшої незалежності.

4. Етап збереження (45–60 років). Для цього етапу характерне закріплення здобутих результатів, досягнення найвищого рівня кваліфікації, знань, умінь, досвіду, майстерності, можливість підйому на нові службові сходинки та найповнішого творчого самовираження.

5. Завершальний етап (60–65 років). На цьому етапі відбувається пошук заміни, передача знань, умінь молоді, підготовка до виходу на пенсію.

6. Пенсійний етап (після 65 років). Кар'єра працівника в цій організації завершена, однак з'являються можливості для самореалізації в інших сферах людського життя.

На кожному з зазначених вище етапів трудової кар'єри людина задовольняє різні потреби та керується різними мотивами, врахування яких важливе для процесу управління персоналом підприємства, зокрема кар'єрою співробітників.

Планування кар'єри – це, поряд з процесом подальшого її розвитку, складова організаційного управління розвитком персоналу. Планування кар'єри передбачає визначення цілей розвитку працівника та шляхів їх досягнення, наукове обґрунтування раціонального віку і нормативних термінів обіймання посади з урахуванням побажань та якостей працівника.

Так, для співробітників переваги здійснення планування та управління кар'єри можуть бути сформульовані таким чином: потенційно вища міра задоволення від роботи на підприємстві, можливість професійного зростання та підвищення рівня життя; більш чітке бачення власних професійних перспектив та можливість планувати інші аспекти свого життя; цілеспрямована підготовка до майбутньої професійної діяльності; підвищення конкурентоспроможності як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках праці.

Організація зацікавлена у здійсненні планування та управління кар'єри з таких міркувань: підвищення мотивації та лояльності працівників, які пов'язують свою професійну діяльність з підприємством; можливість планувати професійний розвиток працівників і підприємства в цілому з урахуванням власних інтересів; плани розвитку кар'єри окремих співробітників дають змогу визначати потреби в професійному розвитку; одержання резерву зацікавлених у професійному зростанні, мотивованих працівників для просування на важливі посади тощо.

Особистий план розвитку кар'єри працівника визначає професійні інтереси та методи їх реалізації, які погоджуються з керівником, у процесі чого перевіряється реальність планування кар'єри, відбувається залучення керівника до процесу розвитку кар'єри конкретного співробітника та заручення його підтримкою.

Важливою складовою процесу управління кар'єри є оцінка досягнутого рівня розвитку. Вона може здійснюватися самим працівником, його керівником, службою управління персоналом. Оцінка здійснюється періодично з метою коригування плану, усунення перешкод для розвитку кар'єри.

Основою планування кар'єри є кар'єрограма, яка розробляється на 5–10 років та містить зобов'язання керівництва щодо просування працівника та зобов'язання працівника щодо підвищення рівня освіти, кваліфікації, професійної майстерності.

У процесі управління своєю кар'єрою працівник має пам'ятати такі основні правила: не витрачати час на роботу з безперспективним та безініціативним керівником; розвивати свої знання, вміння, навички; готуватись до здобуття більш високої позиції, яка стане вакантною; підтримувати контакти з людьми, що можуть сприяти кар'єрі; планувати день, тиждень тощо; бути готовим до змін у всьому та вміти оцінити ці зміни; пам'ятати, що рішення з приводу власної кар'єри завжди є компромісом між бажаннями та реальністю, між своїми інтересами та інтересами організації; не допускати набагато швидшого розвитку власної кар'єри порівняно з розвитком кар'єри інших; звільнитись, коли це необхідно; пам'ятати про зовнішній ринок праці та розглядати підприємство як внутрішній ринок праці тощо.

Плануючи трудову кар'єру, необхідно виходити не тільки зі стратегії управління організацією, а й враховувати пріоритети працівників, їх життєві

цілі, ціннісні орієнтації тощо. Цілі кар'єри полягають у тому, щоб: професія або посада, яку працівник обіймає, відповідали самооцінці і тому приносили моральне задоволення працівнику; робота була в місцевості, природні умови якої позитивно впливали б на стан здоров'я та давали б змогу організувати належний відпочинок; умови роботи посилювали б трудову мотивацію і розвивали здібності працівника; робота мала творчий характер та давала можливість досягти певного ступеня незалежності; праця добре оплачувалася та була б можливість одержувати додаткові доходи; робота давала можливість активно продовжувати навчання, вести громадську роботу та сімейні справи.

Трудова кар'єра значною мірою залежить від потенційних можливостей працівника, його професійних інтересів, нахилів, здібностей. На кар'єру працівника суттєво впливає організація роботи з профорієнтації, вибір і початок трудової діяльності, рівень професійної підготовки, мотивація, стан здоров'я тощо. На перспективу кар'єри працівника відчутний вплив справляє структура управління організації, соціальні ієрархії, система виробничої адаптації, соціально-психологічний клімат у трудовому колективі та інші фактори.

Література:

1. Білоброва Т.О. Проблеми мотивації інноваційної діяльності: світова практика та українські реалії. / Т.О. Білоброва // Культура народів Причорномор'я. –2006. –№78. – С. 9-13.
2. Большая Советская Энциклопедия: Советская энциклопедия/ [ред. А.М. Прохоров]. 3-е изд. – М., 1974. – Т. 16 – С. 156.
3. Гончарова Н.П. Концептуальные подходы к инновационному развитию промышленности/ Н.П. Гончарова// Стратегія економічного розвитку України: наук. збірник Київського національного економічного університету. –2001. – С. 115.
4. Занюк С.С. Психология мотивации: Теория и практика мотивирования/ С.С. Занюк//Мотивационный тренинг. –К.: Эльга –Н : Ника-Центр, 2001. – С. 28.
5. Краснокутська Н.В. Інноваційний менеджмент: навч. посібник / Н.В. Краснокутська.- К. : КНЕУ, 2003.– С. 4-5.
6. Макогон Ю.В. Инновационно–инвестиционная сфера Украины: состояние и перспективы развития / Ю. В. Макогон// Вісник Львів. комерц. акад. – 2005. – Вип. 18. Ч. 1. – С. 19-27.
7. Семикіна М.В. Мотиваційні умови розвитку праці в умовах конкурентного середовища/ М.В. Семикіна // Регіональні перспективи. – 2002. – № 3-4. – С. 234-236.

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ЭКОНОМИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ СТРАНЫ

НОВИКОВА П. А.

студентка

Научный руководитель: ЛУШПОЛ Е. М.

кандидат экономических наук, доцент

Донецкий национальный технический университет

г. Донецк, Украина

Измерение экономического благополучия представляет собой серьезную теоретическую и практическую проблему в силу ее особой значимости и междисциплинарности. Национальный доход (показатель ВВП на душу населения) используется как индикатор экономического благополучия страны, но на ВВП влияют также много различных факторов.

Переход в фазу экономического роста народного хозяйства Украины в целом связан с возникновением и разрешением новых для отечественной экономики проблем, среди которых одной из важнейших является формирование новых качественных характеристик ресурсов, используемых в процессе производства экономических благ. В этом смысле качество трудовых ресурсов – важнейший фактор экономического развития.

Движущей силой формирования качественных трудовых ресурсов является научно-образовательная система страны.

Теория и практика анализа и управления качеством трудовых ресурсов в новых условиях хозяйствования на макроуровне в настоящее время также находятся в процессе становления.

Проблемам методологии и методики исследования качества трудовых ресурсов и их влиянию на экономическое развитие посвящены работы Бреева Б., Буланова В., Гимпельсона В., Костенко Т., Нанавьяна А., Кабалиной В., Кларка С., Капелюшникова Р., Кашепова А., Котляра А., Сабирьяновой К., Чижовой Л. и др.

Вместе с тем, в настоящее время в рамках данной тематики не решена задача определения влияния качества трудовых ресурсов на экономический рост экономики страны в целом.

Для анализа влияния формирования трудовых ресурсов на экономическое благополучие в Украине была исследована динамика ВВП и количество выпускников I-IV уровней аккредитации в Украине в 2002 – 2013 гг. На основе анализа статистических данных об уровне ВВП и количестве выпускников ВУЗов была построена модель (рис. 1).

По данным рис. 1 видно, что в Украине в исследуемом периоде динамика ВВП характеризовалась устойчивым ростом, что определяется линейной моделью и объясняется экономическими, социальными, политическими и другими переменными, а также влиянием внешних факторов на ситуацию в стране. Вместе с линейной зависимостью исследуемых показателей, наблюдается также тенденция к их совместному росту, а, следовательно, и общему экономическому росту страны. Данные рис.1 дают возможность

предположить, что в прогнозируемом периоде будет ожидать рост количества выпускников, но незначительное снижение уровня ВВП, что обусловлено другими не исследуемыми факторами.

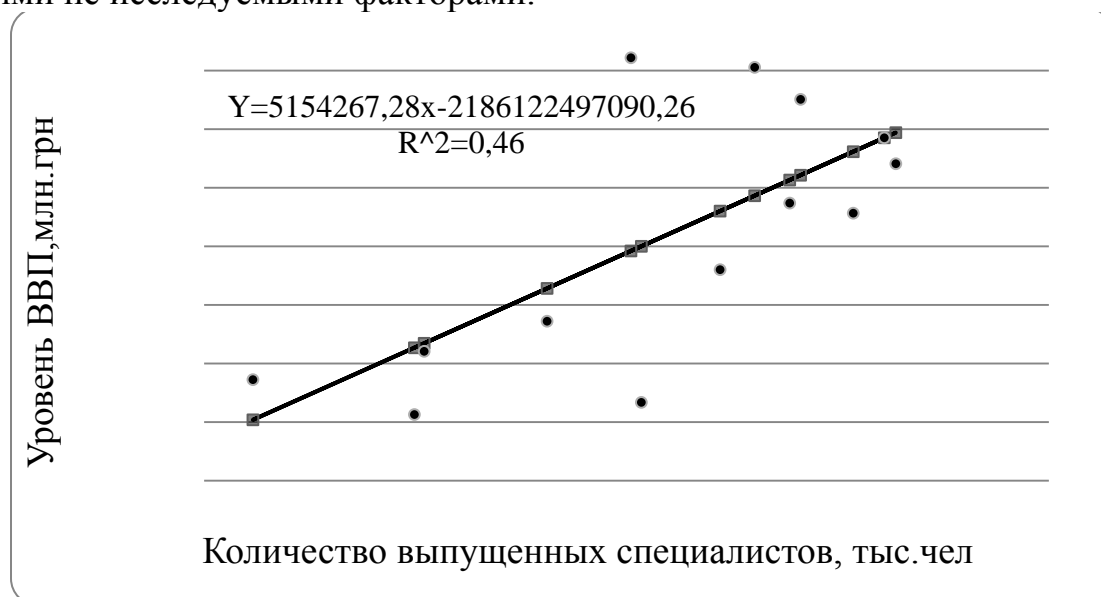


Рис. 1. Модель зависимости экономического благополучия в Украине в 2002 – 2013 гг. от количества выпускников

В ходе исследования была осуществлена верификация модели. В результате использования статистики Стьюдента обнаружено, что все оценки исследуемой модели являются статистически надежными при уровне значимости $\alpha = 5\%$. Проверка статистической надежности всей модели в целом с использованием статистики Фишера также свидетельствует в пользу статистически надежной модели с вероятностью 95%. Коэффициент детерминации построенной модели равен 0,46. Это свидетельствует о достаточном уровне аппроксимации моделью исходных данных и означает, что динамика уровня ВВП в Украине на 46% объясняется динамикой количества выпускников. Все вышеперечисленные проверки дают объективную возможность считать построенную в ходе исследования модель адекватной анализируемому процессу и пригодной для прогнозирования.

Прогнозирование осуществлялось методом экстраполяции выявленной тенденции. Для этих целей была построена трендовая модель, наилучшим образом аппроксимирующая динамику количества выпускников за год:

$$\hat{x} = 508916,7 + 10950t$$

Если существующая в прошлом тенденция изменения этого показателя сохранится, то в соответствии с трендовой моделью уровень совокупных расходов в расчете на одно домохозяйство в 2014 году ожидается на уровне:

$$\tilde{x}_{2014} = 508916,7 + 10950 \times 13 = 651267 \text{ (чел.)}$$

Ожидаемый уровень ВВП в 2014 году составит:

$$\tilde{y}_{2014} = 5154267,28 \times 651267 - 2186122497090,26 = 1170679973677$$

(грн.)

Как видно из расчетов, в 2014 г. прогнозируется уменьшение уровня ВВП.

Основными факторами, влияющими на эффективное формирование трудовых ресурсов являются:

1. Доступность получения высшего образования (По данным Государственного комитета статистики, сегодня в Украине функционируют 854 высших учебных заведения, из них 349 – III-IV уровней аккредитации, в том числе 228 государственной формы собственности. Всего в стране 148 университетов, академий и 32 института).

2. Стоимость получения высшего образования (Бакалавр очная форма обучения в 2014 году стоит от 10500 до 26000 грн в год, а заочная от 5500 до 13500 в год).

3. Средняя стипендия за месяц обучения на бюджетной основе (Так студенты высших учебных заведений (вузов: институтов, академий и университетов) III-IV ступени составляет 730 гривен, для отличников – 790 грн. При этом учащиеся техникумов, колледжей (учебных заведений I-II уровня) имеют стипендию 550 грн, в ПТУ еще меньше – 275 грн.).

Итак, проанализировав основные факторы эффективного формирования трудовых ресурсов и их влияние на общее экономическое благополучие в стране можно сделать вывод, что количество выпускников на 46% влияет на уровень ВВП в стране и для экономического роста необходимо привлекать и мотивировать студентов на успешное поступление и окончание ВУЗов. Для этих целей необходимо:

1. Проводить дни открытых дверей, чтобы дать абитуриентам необходимую информацию о ВУЗах Украины;

2. Совершенствовать систему довузовской подготовки в школах, колледжах и при университетах;

3. Стабилизировать уровень стоимости обучения в ВУЗах Украины, что позволит равномерно распределять формирующиеся трудовые ресурсы по территории страны;

4. Увеличить конкуренцию на государственное финансирование ВУЗов, чтобы сократить количество ВУЗов, выпускающих неквалифицированных специалистов;

5. Ввести систему контрактов между ВУЗами и государственными и частными предприятиями, чтобы увеличить обеспеченность выпускников рабочими местами;

6. Проводить эффективную образовательную политику на государственном уровне.

Литература:

1. <http://www.ukrstat.gov.ua>

АНАЛИЗ МОЛОДЕЖНОГО РЫНКА ТРУДА

ЦОКУР О. К.

студентка

Научный руководитель: ВОЗИЯНОВА Н. Ю.

кандидат экономических наук,

доцент кафедры анализа хозяйственной деятельности

Донецкий национальный университет экономики и торговли

имени Михаила Туган-Барановского

г. Донецк, Украина

В рамках формирования современной социальной политики Украины существует очень актуальная проблема занятости населения, особенно остро стоит вопрос о трудоустройстве самой социально не защищенной категории населения, а именно молодежи. Молодежная безработица представляет собой особую проблему современного общества.

При наличии значительного количества исследований государственной молодежной политики, региональный ее аспект пока остается малоисследованным. Особенности трудоустройства молодых специалистов занимают такие ученые как: В.Антонюк, С.Бандур, Т.Заяц, Д.Л. Богинею, О. Новикова, И. Петрова и т.д. Но при этом данная тема остается актуальной и до конца не исследованной.

В связи с негативной демографической структурой, для которой характерно увеличение доли работников старшего возраста, актуальны проблемы регулирования рынка труда в Украине, в особенности, занятости молодежи.

Цель исследования – пути регулирования молодежного рынка труда в Украине.

Задачами данной работы выступают: обосновать социально-экономическую сущность молодежного рынка труда, исследовать состояние рынка труда молодежи Донецкой области и основных тенденций его развития, предоставить рекомендации по развитию молодежного рынка труда для данных регионов.

Объектом исследования является процесс регулирования молодежного рынка труда Украины и отдельных регионов.

На рынке труда молодежь конкурирует со старшим, более опытным поколением, так как большинство работодателей при устройстве на работу больше интересуется стажем работы, чем образованием. Особую тревогу вызывает рост безработицы среди молодых людей, получивших высшее образование, результатом чего являются:

- деквалификация молодых специалистов, длительное время неработающих по полученной специальности;
- невозвратность финансовых (бюджетных) средств, затраченных на подготовку специалистов с высшим образованием.

Поэтому большинство молодых людей с высшим образованием идут работать либо в другие отрасли, либо устраиваются на работу в той сфере

деятельности, где они получили образование, но на должность, которую можно было получить и без высшего образования. В результате, они начинают свой карьерный рост с низов, тем самым, теряя свои знания и время.

Самыми популярными у студентов являются такие должности, как: менеджеры низшего звена, работники Call-центров, продавцы-консультанты, официанты, кальянщики и промоутеры, супервайзеры, курьеры и др.

В Украине существует Федерация работодателей. Данная организация создана для решения проблемных вопросов связанных с безработице, в частности, с молодежной безработицей. Учасники Федерации выделяют четыре основные причины молодежной безработицы:

1. слабая профессиональная ориентация молодежи (было предложено проведения профессиональной ориентации в старших классах);

2. недостаточное качество образования (проявляется в несоответствии учебных планов, а именно нехватки практических умений и навыков, к требованиям работодателей);

3. несоответствие государственного заказа реальной необходимости экономики, особенно по технических специальностям;

4. слабая мотивации у работодателей принимать на работу молодых специалистов [2].

А требования молодежи к первому месту работы является престижность профессии, достойная зарплата и хорошие условия труда. На современном рынке труда в Украине очень мало предприятий, которые удовлетворяли хотя бы двум из указанных требованиям молодежи.

Молодежная безработица может иметь очень серьезные социальные последствия. Проблема в развитии и становление личности молодежи, провоцирующая ее на не законный заработок, состоит в постоянном отсутствие предложений на молодежном рынке труда. Поэтому занятость молодежи является одной из сложных социальных проблем всей страны.

По данным Международной организации труда, уровень безработицы в Украине составляет 1,7 млн человек. Он снизился за последний год с 8,1% до 7,9% трудоспособного населения. В нашей стране уровень молодежной безработицы составляет 20% [4].

В Донецкой области за 2012 – 2013гг. рынок труда существенно не вырос. По состоянию на 1.07.2013 количество зарегистрированных безработных составило 34 тыс. человек, из которых 61% составляли женщины, 42% – молодежь в возрасте до 35 лет, каждый третий принадлежал к лицам, имеющим дополнительные гарантии по содействию в трудоустройстве, 15% зарегистрированных безработных были сельскими жителями. Средний размер помощи по безработице в июле 2013 года 1407 грн. Исходя из приведенных статистических данных можно с уверенностью сказать, что проблема безработицы среди молодежи Донецка является актуальной и нужно предпринимать действия по ее устранению.

Государство должно позаботиться о создании атмосферы социальной стабильности и защищенности для молодежи:

- пересмотреть и доработать законодательную базу;
- откорректировать политику в области трудоустройства;

– найти возможности дополнительного финансирования государственных программ и мероприятий в направлении занятости;

– разработать систему поощрений, льготного инвестирования и налогообложения регионов с низким уровнем безработицы.

Органы местной администрации должны активно следить за положением на рынке труда своего региона:

– способствовать созданию необходимого количества государственных и коммерческих специализированных институтов, занимающихся трудоустройством, профессиональным консалтингом, психологической поддержкой (в частности, специализированных агентств для молодежи, кадровых агентств, центров социально-психологической помощи молодежи, бирж труда и т.п.);

– следить за деятельностью государственных служб занятости и городской биржи труда, оказывая необходимую финансовую помощь и организационно-правовую поддержку (при оплате стажировок и т.п.);

– формировать государственный заказ для вузов на такие специальности, которые соответствуют требованиям времени и условиям рынка труда;

– обеспечить тесную взаимосвязь в системе: местные органы самоуправления – вузы – рынок труда;

– стимулировать предприятия и частных предпринимателей в увеличении количества молодых специалистов при формировании кадрового потенциала фирм.

Необходима перестройка в образовательной деятельности учебных заведений:

– выпускник должен иметь четкую профессиональную направленность (для этого предлагается ввести в учебных заведениях специальную дисциплину/курс, посвященный планированию профессиональной карьеры;

– выпускник должен быть уверен в востребованности своих знаний;

– вуз должен быть нацелен не только на набор, но и на выпуск, т.е. на базе любого современного вуза должна работать своя кадровая служба по работе с выпускниками.

– в Украине существует ряд бизнес – инкубаторов: GrowthUP, Polyteco, EastLabs, Founder Institute, WannaBiz, iHUB и ряд других – они существенно помогают молодым специалистам, но их количество не так значительно.

Система мер по снижению безработицы среди молодых специалистов не исчерпывается приведенным перечнем, существует огромное поле для практического поиска путей выхода из сложившейся на рынке труда ситуации. Лишь подойдя к решению проблемы безработицы комплексно, Украина сможет преодолеть одну из острейших проблем современности.

Литература:

1. Государственная служба статистики Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua>

2. Работодатели рассказали, почему не берут молодежь в сотрудники [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://news.finance.ua>

3. Закон Украины «О занятости населения» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua>

4. Проблемы трудоустройства молодежи в Украине [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://economic-innovations.com>

5. Заяць Т. А. Національний ринок праці та його молодіжний сегмент: методологія, практика, перспективи розвитку / Т. А. Заяць, В. Л. Жаховська. – К.: Фенікс, 2008. – 312 с.

ПРО ПАРТНЕРСЬКИЙ ХАРАКТЕР ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

ЧЕРНЯВСЬКА Є. І.

доктор економічних наук, професор

*Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля
м. Луганськ, Україна*

В теорії економіки праці та управління персоналом в аналізі відносин щодо послуг найманої праці використовуються два поняття: трудові відносини і соціально-трудова відносини. Обидва поняття мають підґрунтя для свого існування. Поняття трудових відносин фіксує факт товарного характеру робочої сили. Поняття «соціально-трудова відносини» вживається для того, щоб підкреслити специфіку, відмінність товару робочої сили від всіх інших товарів та товарних ринків. Справедливо звертає увагу юрист О.І. Процевський на те, що вживанням поняття «соціально-трудова відносини» влада нагадує роботодавцям про необхідність дотримуватися у відносинах з найманими робітниками вимог загальнолюдських цінностей [1, с. 86].

За характером трудові відносини, як відомо, можуть носити конфліктний, антагоністичний характер або партнерський, консенсусний. Партнерський характер трудових відносин формується їх суб'єктами усвідомлено на підставі соціального діалогу. В силу цього необхідно розрізняти соціальне партнерство як тип трудових відносин і інститут. Формування партнерського характеру трудових відносин є функцією саме інституту соціального партнерства, тобто соціального діалогу.

Загальноприйнятою точкою зору є визначення партнерського характеру трудових відносин як відносин, що укладаються на основі узгодження економічних інтересів їх суб'єктів, тобто найманих працівників і роботодавців. В процесі праці у відносинах між суб'єктами можуть виникати роздрібності, конфлікти. В такому разі партнери повинні сісти за стіл переговорів і узгодити свої позиції, інтереси.

Партнерський характер відносин між найманими працівниками і роботодавцями має об'єктивні основи, вони знаходяться в площині кооперативної організації праці капіталістичних підприємств. Але реалізація цих можливостей залежить від низки факторів як внутрішнього, так і зовнішнього середовища. Принципове значення для розвитку партнерського характеру трудових відносин має наявність в суспільстві альтернативних капіталістичному підприємству варіантів зайнятості, причому в суспільстві повинні існувати доволі в широких рамках можливості створювати об'єкти

праці. Зі становленням інституту соціального діалогу параметризація трудових відносин як партнерських набуває високих можливостей.

Як інститут соціальне партнерство представляє собою сукупність ціннісних положень (наприклад, убожество у кожному місці є загрозою для загального добробуту), організацій та органів, норм, механізмів, нормативних документів, за допомогою яких здійснюється регулювання соціально-трудова відносин як партнерських, забезпечується злагода у суспільстві [2]. Метою інституту є узгодження соціально-економічних інтересів учасників економічної діяльності як умови соціально-економічного прогресу.

Перші нормативні документи стосовно розвитку трудових відносин як партнерських в незалежній Україні були прийняті вже на початку 90-х років минулого століття. 8 лютого 1993 року вийшов Указ Президента України «Про Національну раду соціального партнерства», в якому зазначалося, що при Президентові України створюється Національна рада з метою узгодженого вирішення питань, які виникають у соціально-трудова сфері, у відносинах уряду України, підприємств та професійних спілок [3]. Цим указом одразу було вирішено модель соціального партнерства: трипартизм, що в контексті специфіки перехідного періоду було правильним.

В положенні про Національну раду соціального партнерства, затвердженому Указом Президента України від 27 квітня 1993 року, вона визначалась як постійно діючий консультативно-дорадчий орган, що утворюється з представників Кабінету Міністрів України, об'єднань підприємців та професійних спілок [4]. Створення інституту соціального партнерства піднялося на новий рівень. Важливу роль у подальшому розвитку інституту соціального партнерства в Україні відіграли Конституція України 1996 р., Закони України «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про підприємства», «Про охорону праці», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організацію роботодавців», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» й ін.

23 грудня 2010 року № 2862 – VI Президентом України було підписано Закон України «Про соціальний діалог», який визначає парадигмальні рамки діяльності інституту соціального партнерства: «Закон визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві» [5].

Теорія, створення формальних (від слова «форма») організацій, інститутів – це одне; реальність, практика – це дещо інше. Для оцінки реального характеру трудових відносин в Україні звернемося до таких фактів:

- ринок праці в контексті попиту на робочу силу є обмеженим;
- в цілому рівень безробіття за статистичними даними є невеликим, але він порахований не за методикою МОП, тому їм не можна повністю довіряти. 48% української молоді, яка має вищу освіту, за даними опитування, проведеного міжнародним кадровим порталом hh.ua в листопаді 2012 року, хоче виїхати з України [6];

– рівень мінімальної та середньої заробітної плати є одним із нижчих в світі. Згідно з новим звітом ООН за величиною середньої заробітної плати працівників у 72 країнах світу середня заробітна плата працівників становить 1 480 доларів США, в Україні – 350, що нижче більше, ніж у 4 рази [7] Про те за кількістю мільярдерів Україна посідає 27 місце в світі;

– критичною у порівнянні з іншими країнами світу є ситуація у сфері безпеки праці та професійної захворюваності.

Зазначене свідчить, що партнерським характер трудових відносин в Україні можна назвати лише умовно. Напрями, за якими формування партнерського характеру трудових відносин, може стати реальність:

– реформування влади. Зараз вона за організацією та законами, правилами діяльності є владою номенклатури, моно суб'єктом у всіх соціальних і трудових відносинах. Згідно законів ринкової організації та демократичного устрою держави вона повинна бути тільки одним із суб'єктів. Права, показники оцінки діяльності, відповідальність вищих посадових осіб держави повинні бути сформовані за світовими стандартами;

– професійні організації найманих працівників повинні бути виключно самостійні. Роботодавці не можуть бути членами профспілок, профспілкам не слід розташовувати свої офіси на територіях своїх роботодавців, оскільки це шлях керівництва до особистої унії з роботодавцями;

– підсилити роль інституту соціально партнерства, через удосконалення його організаційної структури. Необхідно створити науково-дослідницький інститут, метою якого буде за економічними законами сучасної ринкової економіки розробляти параметри, норми партнерського характеру трудових відносин з широким їх обговоренням в суспільстві;

– ввести механізм реальної відповідальності представників суб'єктів соціальних партнерів за прийняття та виконання колективних угод та договорів.

Література:

1. Процевський, О. Про предмет трудового права України / О. Процевський // Право України. – 2001. – № 12. – С. 81–86.

2. Чернявська Є.І. Соціальне партнерство як тип та інститут соціально-трудова відносин/ Є.І. Чернявська //Формування ринкової економіки: Проблеми економіки праці, соціально-трудова відносин та соціального захисту населення: зб. наук. Праць. – Київ, Луганськ: КНЕУ, ДУ НДІ СТВ, 2011.

3. Про Національну раду соціального партнерства/ Указ Президента України 8 лютого 1993 року. – № 34/93. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=34%2F93>

4. Про внесення змін до Положення про Національну раду соціального партнерства. / Указ Президента України від 27 квітня 1993 року. – № 151. -[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=581%2F93>

5. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.polit.ua/documents/2012/05/28/zakon.html>

6. Майже половина молодих українців хоче працювати за кордоном. Про це свідчать дані опитування, проведеного міжнародним кадровим порталом hh.ua в листопаді цього року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tyzhden.ua/News/65946>

7. Доклад «Зароботная плата в мире в 2012 – 2013 гг.» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/publ/documents/publication/wcms_213968.pdf

ПЛАНУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ КОЛЕКТИВУ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

ШАХНО А. Ю.

кандидат економічних наук,

доцент кафедри економіки, організації та управління підприємствами

ЧАЙКА О. В.

студентка

Криворізький економічний інститут

Криворізького національного університету

м. Кривий Ріг, Дніпропетровська область, Україна

В ринкових умовах господарювання соціально-трудова сфера перетворюється в основу життєдіяльності колективів підприємств, окремих професійних груп працівників. Модель виробничої поведінки персоналу повинна враховувати не лише зовнішні чинники, сформовані власником або менеджером підприємства як загальна мета і більш конкретні завдання; але й внутрішні мотиви працівника, зумовлені його особистими потребами. Кожного працівника насамперед цікавлять його особисті цілі та завдання, витрати та результати.

Дослідження планування розвитку соціально-трудових відносин в умовах формування конкурентоспроможної національної економіки знаходить широке відображення в економічній літературі та працях вітчизняних та зарубіжних науковців таких як: Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко, Л.В. Згонник, А.М. Колот, Л.А. Швайка, О.Ю. Славгородська, В.Г. Щербак, М.В. Семикіна та інші.

План соціального розвитку колективу являє собою науково обґрунтовану і матеріально забезпечену систему заходів, які спрямовані на всебічний і гармонійний розвиток усіх членів колективу на основі прогресивних змін структури, умов життя трудового колективу, посилення соціальної однорідності праці, найбільш повне задоволення матеріальних і духовних потреб працівників.

Головною продуктивною силою усіх підприємницьких структур є людина або персонал підприємства. Робітники, персонал організації тісно взаємодіють між собою у процесі трудової діяльності, не лише створюють новий продукт (роботи, послуги), але і формують нові соціально-трудова відносини [1, с. 161].

Необхідно зазначити, що саме під впливом зміни базисних економічних відносин в соціально-трудова сфері відбуваються найсуттєвіші перетворення, які мають бути прогнозованими за наслідками. За цих умов стає очевидною потреба системного аналізу та пошуку нових методів регулювання, опрацювання нових підходів до моніторингу соціально-трудова відносин.

Кожне підприємство і організація в Україні розробляє і формує плани соціального розвитку, метою яких є підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок соціальних чинників, зростання продуктивності праці, створення умов для повнішого задоволення потреб працівників та виховання високоморального відношення до праці та колективу.

План соціального розвитку повинен містити наступні розділи та напрямки робіт [2]:

I. Удосконалення соціальної структури колективу.

II. Соціальні чинники розвитку виробництва та підвищення його економічної ефективності.

III. Покращання умов праці та побуту працівників.

IV. Посилення дисципліни праці, розвиток трудової активності та творчої ініціативи.

Ціннісні орієнтири соціально-трудоких відносин належать до двох груп: суспільних цінностей та внутрішньофірмових цінностей. До перших належать: соціально-відповідальна держава, висока довіра громадян, соціальна справедливість, належні умови праці та життя. Другу групу формують: цікава робота, матеріальний статок, можливість професійної самореалізації, престижність і статус роботи [3, с. 59].

Важливе місце в соціально-трудокому плануванні відводиться колективному договору, який є основним нормативно-правовим актом, що регулює відносини в межах підприємства, пов'язані з виробничою діяльністю, включає заходи, спрямовані на удосконалення виробництва, оплати праці, поліпшення умов праці й побуту працівників тощо.

Основним компонентом встановлення ринкової економіки є соціальне партнерство. Метою соціального партнерства є прагнення держави, роботодавців та найманих працівників досягати загального блага в суспільстві шляхом підвищення продуктивності праці, розвиток НТП, підвищення ВВП, покращення якості життя тощо [4, с. 146].

Проте, сучасне соціально-політичне середовище в Україні є досить нестабільним, динамічним та непередбачуваним. Саме тому важливо прогнозувати можливі зміни, незважаючи на те, що прогнози будуть не достатньо достовірними та точними. Серйозною перешкодою на шляху становлення прозорих, досконалих соціально-трудоких відносин є значні масштаби тіньового сектору економіки.

Механізм удосконалення планування та регулювання соціально-трудоких відносин на підприємстві представлено на рис 1.

З нашої точки зору, для покращення соціально-трудоких відносин та підвищення рівня конкурентоспроможності працівників вітчизняних підприємств необхідно реалізувати комплекс наступних заходів:

- забезпечення працівників належним матеріальним та соціально-психологічним стимулюванням, а саме, шляхом впровадження премій за підсумками року, дозволити брати участь працівникам у розподілі прибутку, створення можливості для просування по службі, придбання акцій, надання бонусів, премій тощо;

- створення сприятливих умов для навчання, підготовки та перепідготовки, підвищення кваліфікації робітників, можливість професійного зростання; залучення молодих та перспективних фахівців;

- становлення корпоративної соціальної відповідальності та соціальної згуртованості, розвиток соціально відповідального бізнесу;

- запровадження практики соціального планування на всіх рівнях ієрархічної структури суспільства;
- створення механізмів, що забезпечують «прозорість» господарсько-фінансової діяльності для всіх учасників колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці;
- поетапне запровадження практики складання соціальних звітів та проведення соціального аудиту;
- реалізація активної протекціоністської політики держави щодо пріоритетного розвитку підприємств.



Рис. 1. Механізм удосконалення планування та регулювання соціально-трудої відносин на підприємстві

Здійснення стимулювання трудової діяльності можна здійснити на основі: змін в системі оплати праці; зростання ролі тарифної системи оплати праці, мотивації праці з застосуванням стимулюючих систем, відновлення нормування тощо.

Реалізація запропонованих підходів сприятиме підвищенню конкурентоспроможності працівників, ефективності діяльності промислових підприємств в цілому.

Таким чином, планування розвитку соціально-трудої відносин є першочерговим завданням у період формування ринкової економіки, адже є запорукою формування продуктивних трудових ресурсів та забезпечення їх конкурентоздатності, внаслідок чого зросте конкурентоспроможність продукції

(робіт, послуг) та покращиться функціонування промислових підприємств в цілому. Тому, на нашу думку, основними напрямками ефективного планування та регулювання соціально-трудових відносин є:

- вдосконалення соціальної структури виробничого колективу та підвищення конкурентоспроможності персоналу;
- підвищення ролі менеджменту персоналу;
- поліпшення умов праці для підвищення її продуктивності;
- розвиток трудової активності та творчої ініціативи;
- розширення участі найманих працівників в управлінні;
- вдосконалення побутових умов та оплати праці, задоволення потреб фізичного та духовного розвитку; розвиток громадської активності тощо.

Важливими напрямками подальшого дослідження є оптимізація ціннісних орієнтирів в соціально-трудовій сфері, підвищення стимулювання і мотивації працівників, створення належних умов праці та можливості участі в процесах управління.

Література:

1. Швайка Л.А. Планування діяльності підприємства : [навч. посіб.] / Л.А. Швайка. – Львів : „Магнолія 2006”, 2007. – 268 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [підруч.]/ О.А. Грішнова. [4-е вид.]. – К.: Знання, 2009. – 390 с.
3. Колот А.М. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: [монографія] /А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін. [за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота]. – К.:КНЕУ, 2010. – 348 с.
4. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку:[монографія]/ А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.

РИНОК ПРАЦІ ЯК ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ, ЙОГО РОЛЬ ТА МІСЦЕ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

ЮРЧИК І. І.

студент

*Львівський національний університет імені Івана Франка
м. Львів, Україна*

Із самого початку набуття незалежності в економіці України тривають глибокі структурно-інституціональні зрушення, які зумовили переорієнтацію напрямів економічної діяльності та активізували вирішення низки соціально-економічних проблем щодо формування та ефективного функціонування ринку праці. Поряд із тим відбувається і зміна пріоритетів та цінностей у соціально-економічному середовищі. В умовах становлення якісно нових трудових відносин різко загострюються проблеми, що можуть призвести до підвищення соціальної напруженості у суспільстві. Загрозливим стає інтенсивний процес

відпливу кваліфікованих працівників і, як наслідок, депрофесіоналізація структури зайнятості.

В науковій літературі подані різні тлумачення “ринку праці”. Відповідно до Закону України “Про зайнятість населення” від 5 липня 2012 року, ринок праці визначається як система правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства [1].

Складовими елементами ринку праці є:

- а) сторони соціально-трудова відносин чи суб’єкт ринку: роботодавці і наймані працівники;
- б) кон’юнктура ринку;
- в) нормативно-правові акти, що регулюють ринок праці;
- г) інфраструктура ринку праці тощо;

Суб’єктами ринку праці є роботодавці, наймані працівники (представлені профспілками) і опосередковано держава. Ця опосередкованість обумовлена тим, що держава встановлює мінімальний розмір заробітної плати для більшості галузей народного господарства, тривалість робочого дня та інші умови, однак безпосередньої участі в укладенні трудових контрактів не приймає. Безпосереднім суб’єктом ринку держава виступає лише в державному секторі економіки, де воно виконує функцію підприємця.

Об’єктом ринку праці виступають послуги праці.

Для характеристики ринку праці в наш час використовується низка показників, які обґрунтовані й використовуються Держкомстатом України та подаються в статистичних довідкових виданнях як офіційні дані, якими оперують на всіх рівнях управління, в навчальному процесі і в наукових дослідженнях [2].

Аналізуючи вищенаведену ситуацію, яка склалася на ринку праці, – підвищення рівня безробіття і зменшення рівня зайнятості – ми підтримуємо думку про те, що її необхідно розглядати як каталізатор структурних змін у вітчизняній економіці. Для цього в першу чергу необхідно сформувані пріоритетні напрями реформування ринку праці. До них можуть бути віднесені такі [3]:

- вдосконалення системи оплати праці;
- розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів;
- соціальна підтримка окремих груп населення;
- підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили;
- запобігання зростанню безробіття через створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування;
- впровадження механізмів звільнення і перерозподілу, реструктуризації економіки і піднесення вітчизняного виробництва (на даний момент це можливе лише за умов подолання економічної кризи);

– запровадження досвіду провідних країн світу щодо підвищення рівня соціально-економічного розвитку.

Проте ключовим заходом, який дозволить покращити ситуацію на ринку праці є, на нашу думку, зростання національного виробництва.

Література:

1. Закон України «Про зайнятість населення»: станом на 5 липня 2012 року № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу до норм.-правов. докум.: <http://www.zakon.rada.gov.ua>

2. Формування ринку праці в Україні. [Електронний ресурс] / О. Я. Калущська. – Режим доступу до докум. : <http://ua.coolreferat.com>

3. Шаленко М. В. Формирование механизма территориальной организации трудовых ресурсов: Теория и практика / М. В. Шаленко. – К., 1992. – 140 с.

СЕКЦІЯ 9. БУХГАЛТЕРСЬКИЙ, УПРАВЛІНСЬКИЙ ОБЛІК ТА АУДИТ

КЛАСИФІКАЦІЙНІ ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ВИТРАТ В ГАЛУЗІ РОСЛИННИЦТВА

МАТВІЙЧУК І. В.

студентка

Науковий керівник: СЕНДЕР С. В.

кандидат економічних наук,

доцент кафедри обліку і аудиту

Подільський державний аграрно-технічний університет

м. Кам'янець-Подільський, Хмельницька область, Україна

Вихід у світ статті М. Чумаченка та І. Білоусової свідчить про необхідність докладнішого з'ясування низки дуже важливих моментів, серед яких, на нашу думку, є обґрунтування класифікації витрат залежно від впливу на них обсягу виробництва та визначення розміру цієї залежності [4, с. 261]. Методика поділу витрат на постійні та змінні у фермерських господарствах США за даними М. Обушенової, Д. Деми засвідчує, що в цих господарствах до змінних витрат рослинництва відносять вартість насіння, електроенергії, добрив і засобів захисту рослин, пального й мастильних матеріалів, орендну плату, амортизацію тощо, а до постійних – накладні (загальногосподарські) витрати, податки та страхові платежі, плату за кредит та ін. [3, с. 192]. Власне перелік статей витрат свідчить про умовність віднесення окремих з них до змінних. Це стосується амортизації, вартості ремонтних робіт тощо, бо ці витрати не змінюються при збільшенні чи зменшенні виходу продукції. Інші витрати (вартість добрив, насіння, хімікатів, палива та ін.) також не залежить від кількості продукції, адже їхня величина визначається площею посіву, а від останнього показника залежить кількість одержаної продукції, тобто при складанні бюджету на наступний рік базою при його розрахунку (нормуванні витрат) буде не кількість продукції, а площа посіву. За таких умов спостерігається опосередкована залежність між витратами й обсягом виробництва. З розгляду на це в практиці діяльності сільськогосподарських підприємств України та інших країн СНД методика нормування витрат порівняно з тією, яку застосовують фермерські господарства США, дещо інша, тобто нормативи у рослинництві встановлюють в розрахунку не на одиницю площі, а по роботах, пов'язаних зі збиранням урожаю, його очищенням тощо, – одиницю продукції [2, с. 248].

Отже, вивчення літературних джерел іноземних і вітчизняних авторів свідчить, що назв цих груп витрат багато, проте вирішальне значення при цьому має не назва, а використання цих термінів у практичній діяльності, зокрема при бюджетуванні та розрахунку точки беззбитковості.

У багатьох сільськогосподарських підприємствах застосовують специфічний поділ витрат. А якщо мова йде про галузь рослинництва, то в такому разі виникає потреба виділяти умовно-змінні витрати, величина яких залежить від площі посіву, тобто виконання великої кількості технологічних операцій у рослинництві вимагає певних витрат, але їх величина ще не означає одержання передбаченої кількості продукції. Поряд з цим є витрати, пов'язані із збиранням продукції, а їхня величина залежить від кількості одержаної продукції, наприклад, оплата праці, нарахована за збирання врожаю, транспортування врожаю до місць зберігання, подальша обробка та інше.

Тому в сільськогосподарських підприємствах підстава виділення в окрему групу *умовно-змінних витрат* є зовсім іншою порівняно з тим, як це передбачено у працях з управлінського обліку майже всіх авторів, коли до складу цієї групи витрат відносять витрати на телефонні розмови (витрати на такі цілі визначаються розміром абонентської плати, крім того ще й кількістю розмов).

Вважаємо, що витрати по відношенню до обсягу виробництва потрібно поділяти на постійні, змінні (залежать від кількості одержаної продукції) та умовно-змінні (ті, що залежать від обсягу виконаної роботи, обробленої площі). що складність використання трьох груп витрат залежно від впливу на них обсягу виробництва полягає у тому, що використання цього поділу на практиці потребує більшої деталізації статей витрат.

З цією метою розглянемо групування прямих витрат з врахуванням їх поділу на три групи в галузі рослинництва. За основу взято склад статей витрат, наведений у Методичних рекомендаціях з планування, обліку та калькулювання собівартості продукції (робіт, послуг) сільськогосподарських підприємств № 132 (табл. 1).

Таблиця 1

**Групування статей витрат відносно обсягу виробництва
в галузі рослинництва**

№ з/п	Назва статей	Змінні	Умовно-змінні	Постійні
1.	Насіння і посадковий матеріал	-	+	-
2.	Паливо і мастильні матеріали	-	+	-
3.	Добрива	-	+	-
4.	Засоби захисту рослин	-	+	+
5.	Оплата праці з відрахуваннями	+	+	+
6.	Роботи і послуги	+	+	+
7.	Витрати на ремонт необоротних активів	-	-	+
8.	Інші витрат на утримання основних засобів	-	-	+
9.	Інші витрати	-	-	+

Джерело: власні дослідження

Витрати на оплату праці можуть бути віднесені до змінних, якщо її нараховують за одержану продукцію, умовно-змінних – за обсяг виконаних робіт, постійних – якщо працівнику нараховується заробітна плата згідно ставки. Такий поділ витрат відіграє суттєву роль при бюджетуванні, формуванні фактичних витрат, при операційному контролі та підведенні підсумків діяльності, тобто стосується майже всіх питань управлінського обліку.

Отже, пропонуємо в галузі рослинництва витрати класифікувати з урахуванням поділу витрат на постійні, змінні та умовно-змінні; для розрахунку точки беззбитковості в аналітичному обліку виділяти окремо прямі змінні витрати по кожному виду супутньої продукції, а вартість побічної продукції виключати із складу умовно-змінних витрат. Крім того, прямі змінні та умовно-змінні витрати необхідно виділяти в окремі статті, а постійні – об'єднувати в одну. Це значно посилять аналітичні можливості бухгалтерського обліку та відіграє суттєву роль при контролі за витратами в галузі рослинництва.

Література:

1. Огійчук М.Ф., Сколотій Л.О. Бюджетний контроль за витратами та доходами сільськогосподарської діяльності відповідно вимог П(С)БО 30 «Біологічні активи» / М.Ф. Огійчук, Л.О. Сколотій // зб. «Реформування обліку, звітності та аудиту в системі АПК України: етапи та перспективи». II Міжнародна наук.-практ. конф.: зб. тез та виступів. – К.: НМЦАЕ, 2006. – 246 с.

2. Облік сільськогосподарської діяльності: Навчальний посібник / За ред. Жука В.М. – К.: Видавництво ТОВ «Юр-Агро-Веста», 2007. – 368 с.

3. Обушенков Н. Опыт создания интегрированных систем фермерской отчётности в США и странах Западной Европы / Н. Обушенков – М.: ВНИИ ТИЭ агропром. – 1998. – 56 с.

4. Чумаченко М., Білоусова І. Дослідження передумов і припущень при аналізі графіка беззбитковості / М. Чумаченко, І. Білоусова // Бухгалтерський облік і аудит. – № 5. – 2010.

ФІНАНСОВИЙ КОНТРОЛЬ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

БАГРІЙ К. Л.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри обліку і аудиту*

*Чернівецький торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету
м. Чернівці, Україна*

Контроль є невід'ємною складовою управління національним господарством і його окремими ланками. Його роль в умовах переходу до стабільних економічних відносин визначається не тільки необхідністю усунення прорахунків в управлінні економікою, наявністю недоліків у фінансовій практиці, неефективністю витрачання коштів або розкраданням

майна, і особливо державного, а й закономірністю ускладнення господарських і економічних зв'язків.

Становлення, розвиток та здійснення фінансового контролю в Україні відбувається досить повільно, зазнаючи певних перешкод у зв'язку із впливом багатьох змін, економічних тенденцій й наслідків світової фінансової кризи. Це і зумовлює необхідність створення досконалої системи фінансового контролю в Україні для забезпечення фінансової дисципліни під час проведення реформування народного господарства.

Проблеми фінансового контролю розглядалися у наукових працях багатьох українських учених, серед яких: А. Берлач, Я. Буздуган, С. Буткевич, Л. Воронова, О. Пашенко, Л. Савченко, І. Стефанюк та ін. Також питання фінансового контролю досліджувалось багатьма українськими економістами, серед яких особливо необхідно виділити: О.Д. Василика, А.О. Єпіфанова, О.П. Кириленко, А. Буковинський, С.О. Булгакова, О.П. Зварич, В.І. Каленська, О.Т. Колодій, В.І. Стоян, О.О. Чечуліна та ін.

Значення фінансового контролю полягає в тому, що він являє собою систему органів і заходів з перевірки законності та цілеспрямованості дій у галузі утворення, розподілу й використання грошових фондів держави та органів місцевого самоврядування, одну з форм державного контролю, що сприяє забезпеченню законності, охорони власності, правильному ефективному й економічному використанню бюджетних, власних коштів, і допомагає виявляти порушення фінансової дисципліни.

За своєю економічною сутністю фінансовий контроль – це комплекс заходів, що вживаються законодавчими і виконавчими органами влади всіх рівнів, а також спеціально створених установ, для забезпечення законності та ефективності формування, володіння та використання фінансових ресурсів з метою захисту фінансових інтересів держави, місцевого самоврядування, суб'єктів господарювання та громадян, а також успішного досягнення поставлених цілей у сфері фінансів.

Аналізуючи ефективність фінансового контролю в Україні, можна виявити низку серйозних проблем становлення державного фінансового контролю.

Однією з головних проблем є недосконала законодавча база. А саме, через наявність великої кількості нормативно-правових актів, що регулюють діяльність у сфері фінансового контролю, які певним чином дублюють функції державних органів, у яких по-різному трактуються тотожні поняття, пропонуються різні класифікації форм контролю, контрольних органів, виникає плутанина між органами, на яких покладений обов'язок здійснення фінансового контролю та зростання негативної тенденції стосовно фінансових правопорушень та економічних злочинів.

Сьогодні спостерігається недостатньо продумане впровадження заходів та форм фінансового контролю, що застосовуються у зарубіжних країнах, до національної фінансової системи. Це ж стосується й застосування міжнародних стандартів та програм поряд із вітчизняним законодавством. Необхідно пам'ятати, що функції і структура органів фінансового контролю, наприклад в Україні і Великобританії, першочергово відрізнятимуться хоча б через різні форми правління держав.

Також до недоліків фінансового контролю можна виокремити, що існує слабка взаємодія державної фінансової інспекції з правоохоронними та судовими органами, низький рівень надійності механізму адміністративних стягнень та ін. Це в свою чергу є наслідком ряду проблем які тягнуть за собою тенденцію до зростання кількості фінансових правопорушень.

У здійсненні своїх контрольних функцій перед органами державної фінансової інспекції постає проблема відсутності єдиної інформаційної системи контролю, тобто доступу до баз даних інших фінансових контролюючих органів. З метою забезпечення ефективного контролю за всіма напрямками витрачання бюджетних коштів вкрай необхідним є встановлення систематичного обміну інформацією між усіма фінансовими і контролюючими органами, які забезпечують виконання бюджету. Тобто необхідна єдина інформаційна база.

Крім цього у процесі здійснення фінансового контролю є кадрові питання органів державної фінансової інспекції, де через надмірне перенавантаження контролерів-інспекторів, неналежне матеріальне стимулювання працівників державної фінансової інспекції, призводить до підвищення плинності кадрів.

Також до основних проблем фінансового контролю в Україні, що потребують розв'язання, можна віднести такі:

- більшість перевірок має фіскальний характер. Тобто, це означає що найчастіше використовують такі методи контролю як інспектування та перевірка. Ці методи дають змогу виявити лише фінансові порушення, але не дають можливість запобігти їм чи дослідити причини їх виникнення;

- керівники установ, підприємств та організацій не усвідомлюють всієї важливості внутрішнього фінансового контролю для своїх установ, так і для системи управління фінансами в державі;

- недосконалість механізму адміністративних стягнень;

- постійне зростання фінансових порушень у сфері використання бюджетних коштів;

- недосконалість внутрішньої системи нормативів та стандартів здійснення контролю.

З метою вирішення проблем фінансового контролю в Україні, слід провести ряд заходів:

- розробити законодавчу базу, нормативно-правові акти, інструктивні і методичні документи, що підвищують ефективність державного фінансового контролю;

- чітко регламентувати функції, права і відповідальність органів, які здійснюють фінансовий контроль;

- вирішити питання поліпшення матеріально-технічного забезпечення контрольних органів;

- проведення заходів з удосконалення професійного рівня працівників контрольних органів;

- вивчення і впровадження в практику зарубіжного досвіду проведення державного фінансового контролю;

- сформувати дієву систему моніторингу фінансово-господарської діяльності підприємств, які перебувають у державній або комунальній власності, для підвищення їх прибутковості й конкурентоспроможності;
- формування нових і вдосконалення діючих методик та процедур державного фінансового контролю;
- забезпечення координації діяльності органів внутрішнього та зовнішнього державного фінансового контролю через запровадження єдиної інформаційної бази;
- удосконалення кадрового забезпечення системи державного фінансового контролю, створення сучасної науково-дослідної та навчальної бази за міжнародними зразками;
- створення адекватної сучасної інформаційно-комунікаційної інфраструктури.

Отже, фінансовий контроль відіграє важливу роль у здійсненні фінансової діяльності держави, у ході якої проходить формування, розподіл і використання централізованих і децентралізованих грошових фондів. Тому для ефективного здійснення фінансового контролю потрібно по-перше, чітко визначити органи контролю та законодавчо закріпити їх задачі, права, сферу дії, по-друге, обґрунтувати порядок їх взаємодії при проведенні фінансового контролю, що, в свою чергу, допоможе удосконалити систему фінансового контролю в цілому.

МЕТОДИКА СКЛАДАННЯ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ СУБ'ЄКТІВ МАЛОГО БІЗНЕСУ: СУЧАСНИЙ СТАН

ГОЛОВЧЕНКО Н. В.

*кандидат економічних наук,
старший викладач*

ЄЛІСЄЄВА В. О.

студентка

*Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського
м. Донецьк, Україна*

Найбільш показним та якісним результатом діяльності будь-якого підприємства є річний фінансовий звіт. Він містить інформацію про фінансове становище компанії, результати її діяльності та зміни у фінансовому становищі. Ця інформація необхідна широкому колу користувачів для прийняття економічних рішень. Не виключенням є і фінансові звіти малих підприємств. Тому, одним з найважливіших завдань системи управління будь-якого підприємства є обрання найбільш доцільної методики складання фінансової звітності підприємства, що найбільш повно, правдиво та неупереджено розкриватиме інформацію про фінансовий стан, результати діяльності та рух

грошових коштів підприємства, [1, с. 1]. Це й зумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Розглядом та вивченням питань стосовно методики складання фінансових звітів суб'єктів малого підприємництва займалися такі видатні вчені: Борисейко Ю.В., Воськало В.І., Головченко Н.В., Леуз К., Рабошук А.В.

Метою дослідження є критична оцінка чинної методики формування фінансових звітів суб'єктів малого підприємництва з подальшим наданням практичних рекомендацій по усуненню виявлених недоліків.

Предметом дослідження є методика формування фінансових звітів суб'єктів малого підприємництва форми № 1-м «Баланс» та № 2-м «Звіт про фінансові результати».

Проведене дослідження показало наявність ряду недоліків у чинній методиці складання фінансової звітності суб'єктів малого бізнесу.

1. У балансі суб'єктів малого бізнесу форми № 1-м у II розділі «Оборотні активи» відсутній рядок «Незавершене будівельне виробництво». Витрати на незавершене виробництво і незавершені роботи (послуги), а також валова заборгованість замовників за будівельними контрактами відображається у складі рядка 1100 «Запаси». Існує безліч малих підприємств, для яких незавершене виробництво – звичайне, постійне і необхідне господарське явище. Об'єктивних причин для його виникнення в бухгалтерському обліку безліч: особливості відображення понесених та прийнятих витрат, фінансова неспроможність замовника своєчасно розрахуватися з підрядником, особливості розрахунків між сторонами будівельного контракту, нюанси виставлення рахунків тощо. Сам факт існування незавершеного виробництва потребує від обліковців підприємства правильного відображення його в фінансово-облікових документах, у тому числі в балансі. Тому необхідно ввести додатковий рядок 1106 «У тому числі незавершене виробництво», який більш повно та детально відобразатиме результат та якість руху ресурсів на підприємстві.

2. Витрати майбутніх періодів з окремого розділу стали статтею у складі другого розділу «Оборотні активи». На нашу думку, переведення витрат майбутніх періодів у склад оборотних активів є недоцільним. Оскільки, у цій статті, крім витрат, пов'язаних з річною передплатою преси, придбаних патентів тощо, відображаються витрати на інновації, які у незавершеному стані оборотними активами бути не можуть: їх не можливо реалізувати, і вони можуть нагромаджуватися на цьому рахунку довше ніж рік (чи операційний цикл). Розміщення витрат майбутніх періодів після грошових коштів порушує побудову цього розділу за принципом зростання ліквідності цих активів. Тож доцільним є винесення витрат майбутнього періоду у окремий розділ, як це було у старій формі звіту.

3. У Звіті про фінансові результати форми № 2-м відсутня інформація про доходи і витрати за видами діяльності, а також про витрати підприємства за елементами. З одного боку, законодавці ставили за мету скорочення рядків у фінансової звітності малих підприємств для полегшення процесу складання звітності. З іншого боку, користувачам досить складно проаналізувати напрямки діяльності підприємства. Крім того, таке об'єднання рядків не

дозволяє отримати дані із звіту про фінансові результати про доходи і витрати від інвестиційної та фінансової діяльності окремо. Тож йде мова про введення додаткових рядків доходів і витрат (за видами діяльності або за елементами) до звіту, якщо підприємство вважає таку інформацію суттєвою.

4. Інструкцією про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затвердженою Наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 № 291 рекомендовано застосування малими підприємствами для обліку витрат рахунків класу 8 Плану рахунків. Однак, як зазначалось раніше, у Звіті про фінансові результати форми № 2-м відсутнє також групування витрат за елементами, що значно ускладнює роботу бухгалтерів при формування показників витрат у складі фінансової звітності.

Дослідники методики складання фінансової звітності вважають, що згортання статей фінансового звіту суб'єкта малого бізнесу зменшує його аналітичність для користувачів при прийнятті рішень.

На думку американського професора К. Леуза, відбувається поступова, але суттєва «ерозія» якості фінансової звітності. Зона шахрайства занадто велика. Доходи компаній стають, скоріше, бажаними для керівництва, аніж реальними. Для уникнення фальсифікації фінансової звітності необхідним є, по-перше, її виявлення, а по-друге, створення правового механізму та контролю, що перешкоджатиме її здійсненню [2, с. 440].

Недосконалість чинної методики складання фінансової звітності суб'єктів малого бізнесу обумовлює наявність ряду проблемних питань її реалізації на практиці. Так, частою помилкою при складанні балансу малих підприємств є відображення дебіторської заборгованості, погашення якої не очікується протягом року з дати балансу. Таку дебіторську заборгованість з урахуванням результатів річної інвентаризації, потрібно вилучати з оборотних активів та відображати у складі інших необоротних активів (рядок 1090 балансу). Аналогічне стосується і коштів, обмежених у використанні протягом року – для відображення інформації про такі кошти також використовується стаття балансу «Інші необоротні активи».

Іншою типовою помилкою є відображення у складі довгострокових зобов'язань заборгованості, яку підприємство не погасило у строк та з моменту встановленого строку погашення якої минув рік. Така заборгованість, як правило, є поточною, але простроченою [3, с. 3].

Вітчизняні дослідники дають наступні рекомендації з вирішення зазначених проблемних питань.

Так, Рабошук А. В. наголошує, що такі обмеження несуть певний інформаційний ризик для користувачів, що впливає на якість інформаційних потоків, на основі яких приймаються управлінські рішення. До таких обмежень відносяться: неможливість адекватного сприйняття фінансової інформації некваліфікованими користувачами, упередженість облікової інформації, вплив рівня суттєвості на прийняття управлінських рішень [4, с. 121].

Ю. Борисейко зазначає, що умови згортання показників фінансової звітності одночасно збільшують «поле» для шахрайств, адже приховати реальну вартість активів, капіталу і зобов'язань в загальній сукупності значно

легше. Це породжує одну з найбільш важливих проблем сучасного бухгалтерського обліку – фальсифікацію фінансової звітності. Викривлення показників фінансової звітності внаслідок фальсифікації створює інформаційний ризик прийняття рішень на їх основі, ускладнює і скорочує ефективність державного контролю [5, с.40].

Воськало В.І. рекомендує підприємствам, що не впевнені у доцільності введення тієї чи іншої додаткової статті до фінансового звіту, у Наказі про облікову політику необхідно вказувати величину істотності за окремими об'єктами обліку. Це дозволить оптимально підібрати склад показників фінансової звітності з урахуванням діяльності підприємства. Також цей вчений наголошує на винесенні витрат майбутніх періодів у окремий розділ з метою дотримання принципу зростання ліквідності показників активу балансу [6, с.177].

Отже, зазначені вчені наголошують на доцільності подальшого реформування законодавчої бази щодо фінансової звітності, зокрема Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність», П(С)БО 25 «Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва».

Таким чином, проведене дослідження показало, що чинна методика формування фінансової звітності суб'єктів малого бізнесу має ряд недоліків. Очікуване полегшення процесу складання фінансової звітності навпаки ускладнило роботу бухгалтерів і спростувало саму ідею аналітичного обліку, який необхідний як великим та середнім, так і малим підприємствам.

Література:

1. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», затверджений Наказом Міністерства фінансів України від 07.02.2013 № 73, редакція станом на 18.03.2014 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua>

2. Леуз К. МСФЗ у порівнянні з ЗПБО США: асиметрія інформації / К. Леуз // Журнал обліку досліджень. – 2011 – № 41 – П. 427-445.

3. Полянська Ю. Заповнюємо баланс підприємства 2013. / Ю. Полянська. «Гільдія професійних бухгалтерів України». – 13.12.2013 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.prof-buh.in.ua/>

4. Рабошук А.В. Проблеми забезпечення достовірності фінансової звітності малих підприємств / А.В. Рабошук // «Економічні науки». – Серія «Облік і фінанси». – 9 (33). – Ч. 3. – 2012. – С. 116-124.

5. Борисейко Ю.В. Нові форми фінансової звітності: переваги і недоліки / Ю.В. Борисейко // «Вісник ЖДТУ». – Серія «Економічні науки». – 1 (63). – Ч. 3. – 2013. – С. 39-41.

6. Воськало В.І. Зміни у фінансовій звітності: підвищення якості та гармонізація із міжнародними стандартами / В.І. Воськало // «Науковий вісник НЛТУ України». – 2013. – Вип. 23.10 – С. 175-180.

ВІДОБРАЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЇ ПРО СТАН РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ У ФІНАНСОВІЙ, БЮДЖЕТНІЙ ТА СТАТИСТИЧНІЙ ЗВІТНОСТІ УСТАНОВ

КОСТЕЦЬКА І. В.

студентка

Науковий керівник: ВИСОЧАН О. С.

кандидат економічних наук,

доцент кафедри обліку та аналізу

Національний університет «Львівська політехніка»

м. Львів, Україна

Будь-яка бюджетна установа, незалежно від сфери діяльності та відомчої підпорядкованості, в кінці звітного періоду складає звітність, яка надає конкретним користувачам необхідну їм інформацію про стан виконання кошторису, використання необоротних активів та інших матеріальних і нематеріальних цінностей установи тощо.

За об'єктами звітності та джерелами даних вона поділяється на [1, с. 249]:

- бухгалтерську (фінансову);
- податкову, соціальну;
- статистичну.

У кожному з представлених розрізів наявні звіти, які містять інформацію про стан розрахунків з оплати праці та соціального страхування (рис. 1).

Фінансова та бюджетна звітність	Податкова, соціальна звітність	Статистична звітність
<ul style="list-style-type: none">• Баланс (ф. №1) – р. 425• Звіти про надходження та використання коштів тощо	<ul style="list-style-type: none">• Податковий розрахунок сум доходу (ф. №1 ДФ)• Звіт про суми нарахованої зарплати та єдиного внеску на загальнообов'язкове держ. соціальне страхування (ф. №Д4)	<ul style="list-style-type: none">• Звіт з праці (ф. № 1-ПВ (квартальна))• Звіт з праці (ф. № 1-ПВ (місячна))

Рис. 1. Звіти, що відображають інформацію про стан розрахунків з оплати праці в розрізі звітності за об'єктами та джерелами даних

Основною формою фінансової звітності, у якій відображається заборгованість установи по розрахунках з оплати праці є Баланс (II розділ пасиву, рядок 425 «Розрахунки зі заробітної плати та інших виплат») [2]. В ньому міститься узагальнена сума кредиторської заборгованості за всіма виплатами, належними працівнику: оплата праці, членські профспілкові внески, допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, пільги, субсидії, допомоги, компенсації.

Також інформація про обсяги коштів, витрачених установою на виплату зарплати міститься в цілій групі інших форм звітності:

- за рахунок коштів загального фонду державного або місцевих бюджетів згідно з кошторисом (планом використання бюджетних коштів) та планом асигнувань – у формах №2д та №2м;

- за рахунок коштів, отриманих як плата за послуги – у формах №4-1д та №4-1м;

- за рахунок інших джерел власних надходжень – у формах №4-2д та 4-2м;

- за рахунок інших надходжень спеціального фонду – у формах №4-3д та 4-3м;

- за рахунок коштів, отриманих на виконання програм соціально-економічного та культурного розвитку регіонів – у формі №4-4д.

В них відображається величина надходжень, які були затверджені на звітний рік та ті, що фактично надійшли, а також сума витрат на заробітну плату та нарахувань на неї за кожним кодом програмної класифікації видатків та кредитування державного бюджету або тимчасової класифікації видатків та кредитування місцевих бюджетів.

Із суми нарахованої працівнику заробітної плати стягується податок на доходи фізичних осіб та єдиний соціальний внесок, що зумовлює необхідність подання таких звітних форм: квартального Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку, і сум утриманого з них податку (форма №1 ДФ) [3] та місячного Звіту про суми нарахованої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення, допомоги, компенсації) застрахованих осіб та суми нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування до органів доходів і зборів (форма № Д4) [4].

Податковий звіт подається щоквартально протягом 40 календарних днів, наступних за останнім календарним днем звітного кварталу на електронному або паперовому носії інформації. В звіті, в розрізі працівників та ознак доходів вказується сума нарахованої та виплаченої зарплати (доходу), а також розраховується утриманий податок з доходів фізичних осіб за звітний квартал з врахуванням податкової соціальної пільги (за необхідності).

Установа щомісяця визначає суми нарахованого єдиного соціального внеску (далі – ЄСВ) (в т.ч. за окремими категоріями осіб; для осіб, які проходять строкову військову службу та із сум грошового забезпечення і допомог у зв'язку з вагітністю та пологами) та подає Звіт за формою № Д4 протягом 20 календарних днів, що настають за останнім днем звітного періоду. В цьому звіті зазначається загальна сума нарахованого доходу, нарахування та утримання з нього ЄСВ.

В органи державної статистики бюджетна установа подає Звіт з праці місячної та квартальної форми [5], який відноситься до статистичної звітності. Він подається не пізніше 7-го числа після звітного періоду. У звіті, складеному за місячною формою зазначаються середня кількість працівників та їх фонд оплати праці, а також заборгованість перед працівниками із заробітної плати та виплатах із соціального страхування.

Звіт з праці (ф. № 1-ПВ (квартальна)) складається з семи розділів. В першому розділі подається інформація про кількість штатних працівників на початок та кінець періоду, дані про прийняття та вибуття працівників з обґрунтуванням причин останнього (зміни в організації праці, плинність кадрів).

Другий розділ звіту присвячений даним про використання робочого часу штатних працівників: фонд робочого часу, відпрацьований та невідпрацьований час в розрізі причин (щорічна відпустка (основна і додаткова), тимчасова непрацездатність, відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін, переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), масові невиходи на роботу (страйки), інші). Основні одиниці вимірювання – людино-години.

В наступному розділі відображається фонд заробітної плати штатних працівників, нарахований за період з початку року і визначений за правилами, затвердженими Інструкцією зі статистики заробітної плати. Структурні елементи: фонд основної та додаткової заробітної плати (в т.ч. суми нарахованих надбавок та доплат до тарифних ставок і посадових окладів, передбачених чинним законодавством або колективним договором, суми нарахованих премій та винагород, що мають систематичний характер (щомісячні, щоквартальні)), суми заохочувальних та компенсаційних виплат (в т.ч. суми нарахованої матеріальної допомоги й соціальні пільги, що мають індивідуальний характер). Окремим рядком виділяється величина оплати за невідпрацьований час.

У четвертому розділі форми № 1-ПВ (квартальна) дані заповнюються згідно з відомостями про нарахування заробітної плати штатним працівникам за останній місяць кожного кварталу. Тут відображаються дані про кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше фонду робочого часу, встановленого на звітний місяць колективним договором та чинним законодавством. У їхній кількості враховуються працівники, які перебували в оплачуваних відпустках, відрядженнях та були відсутні з інших причин зі збереженням середньої заробітної плати, крім випадків нарахувань за період тимчасової непрацездатності.

Далі виконується розподіл кількості працівників залежно від розмірів нарахованої їм заробітної плати. Також в цьому розділі наводяться дані довідкового характеру щодо кількості штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць, а також облікову кількість штатних працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи.

В п'ятому розділі враховується кількість та фонд оплати праці окремих категорій працівників за період з початку року. До таких категорій належать: жінки; працівники, оплата праці яких фінансується за рахунок державного та місцевого бюджету; позаштатні працівники – зовнішні працівники, а також такі, що працюють за цивільно-правовими договорами.

В шостому розділі міститься інформація про укладені колективні договори: кількість, обсяг працівників, які ними охоплені, а також дані про

мінімальну місячну тарифну ставку (оклад) ними встановлені. Останні, сьомий, розділ надає інформацію про витрати на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці: соціальне забезпечення, культурно-побутове обслуговування, забезпечення житлом, професійне навчання, інше.

Таким чином, інформація про розрахунки з оплати праці міститься як в фінансовій і статистичній звітності, так і в податковій та соціальній. Зокрема, вона детально розкривається в Балансі, Податковому розрахунку суми доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку та сум утриманого з них податку, Розрахунку сум страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, а також у Звіті з праці.

Література:

1. Атамас П. Й. Облік у бюджетних установах: навч. посібник [для студ. вищ. навч. закл.] / П. Й. Атамас. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 288 с.
2. Про затвердження Порядку складання фінансової та бюджетної звітності розпорядниками та одержувачами бюджетних коштів : Наказ Міністерства фінансів України від 24.01.2012 № 44.
3. Про затвердження форми Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку, і сум утриманого з них податку (форма № 1ДФ) та Порядку заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку, і сум утриманого з них податку : Наказ Міністерства доходів і зборів України від 21.01.2014 № 49.
4. Про затвердження Порядку формування та подання страхувальниками звіту щодо сум нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Наказ Міністерства доходів і зборів України від 09.09.2013 № 454.
5. Про затвердження Інструкції щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (квартальна) “Звіт з праці” : Наказ Держкомстату України від 26.10.2009 № 404.

ОРГАНІЗАЦІЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

ЛАЦАНИЧ В. І.

студентка

ЮГАС Е. Ф.

кандидат економічних наук, доцент

Ужгородський національний університет

м. Ужгород, Україна

Питання організації обліку на підприємстві відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» відноситься до компетенції його власника (власників) або уповноваженого органу (посадової особи) відповідно до законодавства й установчих документів. Відповідальність за організацію бухгалтерського обліку і забезпечення відображення фактів здійснення всіх господарських операцій в первинних документах, зберігання й обробки документів, реєстрів і звітності протягом встановленого строку (але не

менше 3-х років) несе власник або уповноважений орган (посадова особа), який здійснює керівництво підприємством згідно з чинним законодавством і установчими документами [1].

Для забезпечення ведення бухгалтерського обліку підприємство самостійно вибирає форми його організації:

- введення в штат підприємства посади бухгалтера або створення бухгалтерської служби, як самостійного структурного підрозділу, на чолі з головним бухгалтером;

- користування послугами спеціаліста з бухгалтерського обліку, зареєстрованого як підприємець, який здійснює підприємницьку діяльність без створення юридичної особи;

- ведення на договірних началах бухгалтерського обліку централізованою бухгалтерією або аудиторською фірмою;

- самостійне ведення бухгалтерського обліку і складання звітності безпосередньо власником або керівником підприємства.

Підприємство самостійно:

- визначає облікову політику підприємства. Облікова політика – це сукупність принципів, методів і процедур, прийнятих підприємством для складання та подання звітності. Підприємство має висвітлювати облікову політику обґрунтуванням: принципів оцінки статей звітності, методів обліку за окремими статтями звітності, відсутності змін в обліковій політиці. Будь-які зміни в обліковій політиці, що мають суттєвий вплив на показники звітного або майбутніх періодів, мають бути описані з зазначенням їх причин та змін у відповідних статтях;

- розробляє систему і форми внутрішньогосподарського (управлінського) обліку, звіту і контролю господарських операцій, визначає права працівників на підпис бухгалтерських документів;

- може виділяти на окремий баланс філії, представництва, відділи та інші відокремлені підрозділи, які зобов'язані вести бухгалтерський облік з наступним включенням показників до фінансового звіту підприємства.

Важливою передумовою раціональної організації обліку на підприємстві є правильна розстановка кадрів на окремих ділянках облікового процесу, встановлення такої структури апарату бухгалтерії, яка якнайбільше відповідала б конкретним умовам роботи підприємства. Найбільш поширена така структура апарату бухгалтерії, коли в її складі виділяють групи з обліку матеріальних цінностей, праці і заробітної плати, затрат на виробництво, готової продукції та її реалізації, а також узагальнення всіх даних обліку і складання звітності.

Бухгалтерія підприємства може мати такі відділи (сектори):

- фінансово-розрахунковий – здійснює облік коштів у касі і банку, розрахункових і кредитних операцій, а також підзвітних сум. Якщо на підприємстві не відокремлено фінансову службу, ця група забезпечує також фінансове планування, контролює додержання платіжної дисципліни;

- праці і заробітної плати (оплати праці) – здійснює облік виробітку і розрахунків по заробітній платі з робітниками і службовцями, облік розрахунків з депонентами, фінансовими органами по податках, утриманих із

заробітної плати робітників і службовців, органами соціального страхування, а також складає звітність про використання фонду заробітної плати;

- матеріального обліку – веде облік матеріальних цінностей, придбання і витрачання їх, здійснює облік розрахунків з постачальниками і підрядчиками, контролює стан складського обліку, бере участь в інвентаризації цих цінностей, складає встановлену звітність;

- виробництва і калькуляції – здійснює облік затрат на виробництво, складає калькуляції собівартості продукції (робіт і послуг), виявляє результати роботи окремих виробничих підрозділів і підприємств в цілому, бере участь в інвентаризації незавершеного виробництва, складає звітність про виконання плану виробництва і собівартості продукції;

- готової продукції та її реалізації – обліковує надходження з виробництва готової продукції на склади підприємства, а відвантаження і реалізацію, веде розрахунки з покупцями, а також складає звітність про виконання плану реалізації;

- зведено-балансовий – здійснює облік решти господарських операцій (облік доходів, фінансових результатів, внутрішньовідомчих розрахунків тощо), веде узагальнюючі і облікові реєстри, складає баланс та інші форми звітності з основної діяльності підприємства, організовує бухгалтерський архів [3, с. 125-127].

Роботу кожного відділу очолює старший бухгалтер.

Особливості роботи підприємств зумовлюють різні структурні варіанти бухгалтерії. Так, на період здійснення підприємством капітального будівництва створюється відповідна група, яка забезпечує облік і складання звітності щодо капітальних вкладень і джерел фінансування їх. При наявності великого житлово-комунального господарства спеціальна група бухгалтерії здійснює облік операцій цього господарства тощо.

Важливу роль в успішному розв'язанні завдань, покладених на апарат бухгалтерії, відіграє чітке розмежування обов'язків між окремими її працівниками. Функції кожного облікового працівника, його обов'язки, відповідальність за ведення обліку і права визначаються службовими характеристиками і посадовими інструкціями. Це дає змогу уникнути знеособлення у виконанні облікових робіт, створює умови для злагодженої і планомірної роботи облікового апарату, одержання своєчасної і якісної економічної інформації, потрібної для управління господарством.

Головний бухгалтер призначається на посаду і звільняється з посади власником (або першим керівником) підприємства.

Головний бухгалтер (або особа, на яку покладено ведення бухгалтерського обліку) підприємства:

- забезпечує дотримання на підприємстві встановлених єдиних методологічних принципів бухгалтерського обліку, складання і подання в установлені строки фінансової звітності;

- організовує контроль за відображенням на рахунках всіх господарських операцій;

- забезпечує перевірку стану бухгалтерського обліку в філіях, представництвах, відділах та інших відокремлених підрозділах підприємства;

– бере участь в оформленні матеріалів, пов'язаних з нестачею і відшкодуванням втрат від нестачі, крадіжок і псування, активів підприємства. Разом з іншими службами головний бухгалтер повинен забезпечити економічний аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства для виявлення внутрішньогосподарських резервів і визначення шляхів подальшого розвитку підприємства.

Усі працівники, зайняті обліком і звітністю, підпорядковуються головному бухгалтеру і призначаються керівником підприємства за рекомендацією головного бухгалтера. Він встановлює для кожного облікового працівника службові обов'язки і контролює їх виконання.

Право розпоряджатися господарськими засобами і пов'язане з цим право першого підпису на грошових і розрахункових документах, фінансових і кредитних зобов'язаннях, господарських угодах (контрактах) тощо належить керівникові господарства. Головний бухгалтер контролює дотримання чинного законодавства і має право другого підпису: його підпис є контролюючим. Без підпису керівника господарства чи головного бухгалтера документ вважається недійсним.

Головному бухгалтеру (або особі, на яку покладено функції ведення бухгалтерського обліку на підприємстві) забороняється приймати до виконання документи по операціях, що порушують чинне законодавство, фінансову дисципліну. При отриманні від керівника підприємства розпорядження на здійснення такої операції головний бухгалтер, не підписуючи такий документ, повинен письмово попередити керівника про незаконність даного розпорядження. Якщо керівник письмово наполягає на здійсненні такої операції, головний бухгалтер підписує документ. У цьому випадку всю повноту відповідальності за незаконність операції несе керівник підприємства [2, с. 353-355].

Збільшення і ускладнення господарських зв'язків в умовах ринку, а звідси – зростання оперативної інформації, необхідної для управління, вимагають подальшого удосконалення організації бухгалтерського обліку, а також підвищення рівня економічних знань та ділової кваліфікації всіх облікових працівників. Раціонально організувати облік можуть тільки спеціалісти, які володіють глибокими знаннями як з методології і техніки бухгалтерського обліку, так і з економіки, права, аналізу й аудиту.

Література:

1. Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 № 996-XIV. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/996-14>
2. Садовська І. Б. Бухгалтерський облік: навчальний посібник для вищої школи. /Луцьк. нац. техн. ун-т. -К.: Центр учбової літератури, 2013. – 688 с.
3. Сук Л.К. Фінансовий облік: навч. посіб. – 2-ге вид., перероб. і доп. / Сук Л.К., Сук П.Л. – К., 2012. – 647 с.

РОЛЬ ПОСЕРЕДНИКІВ У ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНИХ ЗВ'ЯЗКІВ

САЧЕНОК Л. І.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри «Облік і аудит»
Севастопольський технічний університет*

НІКІТІНА А. П.

*кандидат юридичних наук,
доцент кафедри «Правознавство»
Севастопольський економіко-гуманітарний інститут
Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського
м. Севастополь, Крим*

Зовнішньоекономічна діяльність є перспективним варіантом господарювання, що має можливість гармонічно поєднувати інтереси держави і підприємців у максимізації прибутку. При здійсненні зовнішньоекономічної діяльності часто виникає необхідність використовувати послуги людей, які представляють інтереси підприємців у відносинах з третіми особами. Така допомога особливо актуальна в разі «просування» своїх товарів і послуг на зарубіжні ринки. Компанії часто не знають специфіку нового ринку, в результаті оцінити ризик їх діяльності та мінімізувати його буває зазвичай надзвичайно важко. Таким чином, для швидкого виходу на ринок і закріплення на ньому підприємці використовують послуги посередників.

Це питання ґрунтовно було досліджено у наукових працях вітчизняних вчених, серед яких Г.В. Турбан, І.Н. Герчікова, Н.Ю. Родигіна та ін. Всі вони згодні з тим, що у разі використання послуг посередника ефективність зовнішньоекономічних операцій підвищується.

Метою є визначення та обґрунтування доцільності залучення послуг посередників до зовнішньоторговельних операцій, надання характеристики різним видам посередників та визначення критеріїв вибору посередника.

Функції, виконувані торговими посередниками, пов'язані не тільки з придбанням та збутом товарів, але й зі значним колом операцій і послуг з пошуку іноземних партнерів, вивчення ринків збуту, транспортування та страхування товарів, оформлення документації по здійсненню операцій та інші.

В даний час в торгово-посередницьких операціях відбуваються якісні зміни, до яких крім розширення функцій, виконуваних посередниками, відносять:

- 1) створення посередниками операцій з переробки та збирання продукції, купівлею-продажем якої вони займаються;
- 2) формування міжнародних консорціумів для вирішення масштабних проектів;
- 3) утворення великих торгово-посередницьких монополій, що виконують комплекс операцій, пов'язаних з купівлею-продажем товарів за свій рахунок, їх транспортуванням, страхуванням і післяпродажним обслуговуванням [5, с. 236].

Вплив компаній-посередників сильно відрізняється по країнах і товарних потоках. Найбільший вплив вони здійснюють на експорт та імпорт США, Японії, Південної Кореї, Франції, Скандинавських країн. Відома американська фірма «Інтернешнл Харверст» експортує обладнання у 89 країн світу за допомогою агентів, провідна французька автомобільна фірма «Рено» через посередників здійснює поставки в 105 країн. В той же час в США три чверті малих фірм бажають здійснювати експорт самостійно [2, с. 367]. Основна мета залучення торгових посередників полягає в забезпеченні ефективності зовнішньої торгівлі.

Завдяки використанню послуг посередника ефективність зовнішньо-економічних операцій підвищується за рахунок збільшення темпів збуту товарів, значної економії коштів у зв'язку з відсутністю необхідності у створенні закордонної збутової мережі, оптимізації умов реалізації за допомогою швидкого реагування на зміни ринку, підвищення конкурентоспроможності товару шляхом скорочення строків поставки, передпродажного сервісу, технічного обслуговування, авансування експортерів посередниками, отримання цінної первинної інформації про ринок та конкурентоспроможність товару, отримання додаткової вигоди за рахунок зниження витрат обігу на одиницю реалізованого товару. Економічно вигідно діяти через посередників при виході виробника на маловивчені ринки, а також на відомий ринок, але з новими товарами. Це дозволяє не витратити кошти на впровадження і зменшити ризик підприємницької діяльності. Разом з тим слід мати на увазі, що експортери та імпортери товарів і послуг вдаються до послуг посередників тільки в тому випадку, якщо виплачувана посередникам винагорода нижча, ніж можливі витрати продавців і покупців на самостійну організацію ними збуту чи на закупівлю необхідних товарів і послуг. Проте, незважаючи на всі переваги, використання послуг посередників має і певні недоліки: по-перше, це веде до збільшення цін на імпортні товари і зменшення прибутку від експорту, по-друге, експортер безпосередньо не пов'язаний з ринком, не вивчає самостійно його кон'юнктуру, потреби своїх покупців. [3, с. 121].

Посередники поділяються на збутових, комісіонерів, агентів та брокерів.

Збутові посередники на зовнішньому ринку виступають від свого імені і за свій рахунок. Виконання ними зобов'язань перед постачальником не залежить від дотримань покупцем щодо них умов договору. Між постачальником та посередником встановлюються тривале співробітництво, яке регулюється укладеними між ними договором про посередництво і угодою купівлі-продажу. У договорі про посередництво сторони узгоджують великий перелік прав та зобов'язань пов'язаних з організацією збуту товарів. У таких договорах встановлюється перелік товарів, територія збуту, право на продаж, мінімальний річний обсяг реалізації, гарантійне та технічне обслуговування товарів, надання інформації про стан кон'юнктури ринку, узгоджуються взаємні зобов'язання та здійснення рекламної компанії. Крім того, в договорі про посередництво обов'язково вказується спосіб визначення винагороди посередника, термін дії угоди, порядок його продовження та дострокового припинення.

У міжнародній практиці склалося велика різноманітність видів збутового посередництва – експортні та імпортні фірми, дистриб'ютори, дилери, стокісти

Експортні фірми за свій рахунок купують товари на внутрішньому ринку і продають їх за кордоном. У залежності від виконуваних функцій і асортименту товару вони поділяються на спеціалізовані, універсальні і сільськогосподарські.

Імпортер купує за свій рахунок товари на зовнішньому ринку і перепродає їх на внутрішньому ринку оптом і в роздріб.

Механізм проведення комісійної угоди полягає в наступному: посередник, що добре знає ринок та його кон'юктуру укладає договір комісії з комітентом про поставку товару на реалізацію, знаходить покупця і підписує з ним від свого імені договір купівлі-продажу. Потім отримує від покупця платіж з вирахуванням комісійної винагороди протягом обумовленого в договорі терміну та переводить на рахунок комітента. Агент – у вузькому сенсі слова посередник, уповноважений на укладення угод та вчинення інших дій від імені та за рахунок представленої особи, так і в широкому сенсі, коли дане поняття охоплює всі види представництва і посередництва. Про самостійність торгового агента свідчить те, що за свої послуги він отримує винагороду у вигляді певного відсотка від ціни, укладеної операції або у формі виплати із чистого прибутку. Взаємовідносини між принципалом і агентом визначається укладеним між ними угодою. Агентська угода, як правило, регулює загальні умови співробітництва принципала і посередника. Будучи незалежним комерційними діячами агенти в праві представляти кілька підприємств.

Брокери зводять зацікавлених продавців і покупців, не будучи при цьому стороною угоди і не беручи участь в ній своїм капіталом. До брокерів відносяться митні агенти, ріелтори, брокери торгових і фондових бірж. Вони представляють інтереси тільки однієї сторони, яка може бути і продавцем і покупцем. Як правило, брокер не має право отримувати винагороду від іншої сторони.

Один і той же посередник часто на практиці виступає одночасно в різних позиціях. По різних видах угод він може бути агентом і дистриб'ютором, брокером і агентом, одночасно виконувати експортні та імпорتنі операції, що особливо характерно для великої кампанії. Найбільш складною посередницькою формою є торговий дім.

Торговий дім – багатфункціональне підприємство, що здійснює експортно-імпортні операції, що поєднує оптового торговця, комісіонера, брокера, фінансово – інвестиційну установу, консалтингову фірму і торговця ліцензіями [4, с. 266].

Виходячи на ринок незнайомої країни треба уважно вивчити особливості національного законодавства, укладання договорів з торговими посередниками, ділової етики. Наприклад, у ряді країн Близького Сходу заборонено користуватися послугами посередників при торгівлі з державними організаціями, в Канаді в цьому випадку можна звертатися лише до канадського посередника.

При виборі комерційного посередника слід керуватися такими критеріями:

- посередник не повинен представляти на ринку інтереси іншої фірми;
- повинен мати в розпорядженні відповідні торгові, демонстраційні і складські приміщення;
- мати бездоганне фінансове становище і володіти діловою репутацією;

- торговий та технічний персонал посередника повинен мати необхідні знання та досвід роботи з відповідними товарами [1, с. 245].

Отже, в практиці світової торгівлі посередники використовуються досить широко, оскільки це вигідно для обох сторін – і покупцям, і продавцям. Використання послуг посередників сприяє підвищенню оперативності збуту товарів, збільшенню конкурентоспроможності товарів, залучення фінансових ресурсів посередників у вигляді авансів, векселів, кредитів на створення їх збутової мережі, одержання достовірної інформації від посередника про якість продукції та її конкурентоспроможність на міжнародному ринку та збільшення прибутку за рахунок прискорення обігу капіталу. Тому для підвищення ефективності діяльності підприємства його керівництво повинне залучати посередників до зовнішньоторговельних операцій, оскільки це збільшить їх ефективність.

Література:

1. Герчікова І.Н. Міжнародна комерційна справа: [навч. посібник] / І.Н. Герчікова. – М., 2001. – 327 с.
2. Турбан Г.В. Економіка та управління зовнішньоекономічною діяльністю : [навч. посібник] / Г.В. Турбан. – М., 2010, – 320 с.
3. Дідківський М. І. Зовнішньоекономічна діяльність підприємства : [навч. посібник] / М. І. Дідківський. – К.: Знання, 2006. – 462 с.
4. Дроздова Г.М. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності підприємства: [навч. посібник] / Г.М. Дроздова. – К.: ЦНЛ, 2004. – 172 с.
5. Родигіна Н.Ю. Організація і техніка зовнішньоторговельних операцій : [навч. посібник] / Н.Ю. Родигіна. – М: Вища школа, 2008. – 346 с.

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКОВОГО ВІДОБРАЖЕННЯ ЗАТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

ЧЕРВОНЮК О. Г.

студентка

Науковий керівник: СТЕНДЕР С. В.

кандидат економічних наук,

доцент кафедри обліку і аудиту

Подільський державний аграрно-технічний університет

м. Кам'янець-Подільський, Хмельницька область, Україна

Нормативно-правове регулювання бухгалтерського обліку оплати праці має досить високий ступінь регламентації та ґрунтується на трьох рівнях: міжнародному (мегарівень), національному (макрорівень), підприємства (мікрорівень). Наявність альтернативних варіантів облікового відображення витрат на оплату праці зумовлює потребу розробки облікової політики, яка повинна забезпечити формування єдиного інформаційного середовища відповідно до запитів системи управління. Вивчення 41-го Положення про

облікову політику вітчизняних підприємств надало змогу встановити, що в частині врегулювання оплати праці в обліковій політиці приділено увагу питанням документального забезпечення обліку витрат на оплату праці, створення резервів на забезпечення виплати відпусток працівникам, порядку та умов нарахування додаткової заробітної плати. Поряд з цим, питання облікового відображення та контролю затрат на оплату праці в Положеннях про облікову політику не знайшли належного відображення, що негативно впливає на прийняття своєчасних та ефективних управлінських рішень щодо оптимізації собівартості продукції (робіт, послуг).

Достовірність відображення інформації про затрати на оплату праці у фінансовій звітності та надання цієї інформації зацікавленим користувачам залежить від деталізації та правильності обраних елементів облікової політики підприємства.

Для забезпечення функціонування єдиної системи накопичення інформації за видами затрат на оплату праці та достовірного облікового відображення, здійснення систематичного контролю за їх формуванням запропоновано розширити рівні аналітичного обліку з подальшим їх включенням до робочого плану рахунків суб'єктів господарювання. Порядок облікового відображення продуктивних затрат та непродуктивних витрат на оплату праці з урахуванням запропонованих аналітичних рахунків представлений на рис. 1.

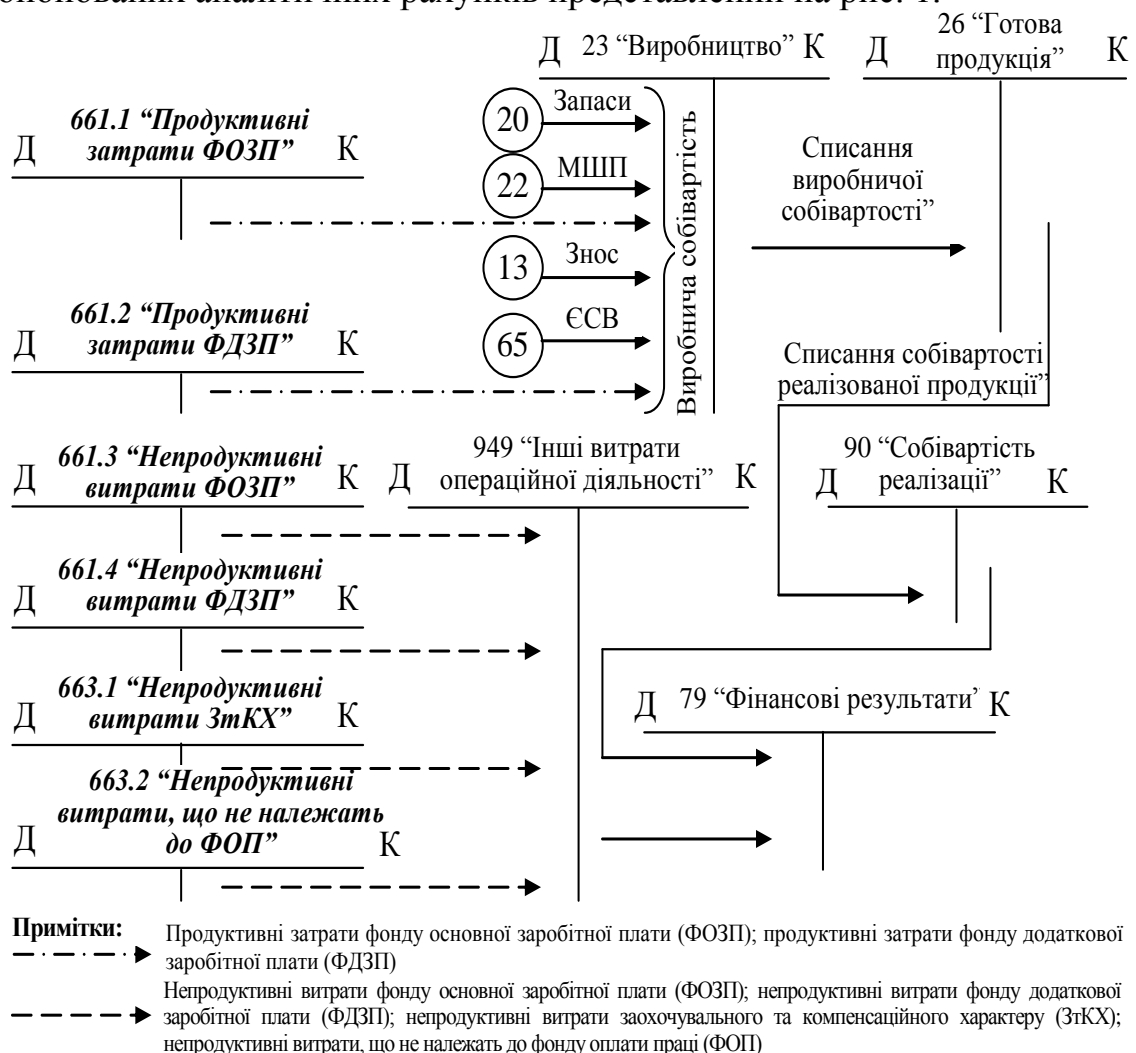


Рис. 1. Облікове відображення продуктивних затрат та непродуктивних витрат на оплату праці

Застосування запропонованого методичного підходу до відображення затрат на оплату праці надасть змогу запобігти необґрунтованому збільшенню собівартості продукції (робіт, послуг), посилити контроль за використанням трудових ресурсів та оптимізувати випадки виникнення непродуктивних витрат на оплату праці, забезпечить розширення меж аналітичних досліджень.

Література:

1. Бухгалтерський облік на сільськогосподарських підприємствах: Підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. / [М.Ф. Огійчук, В.Я. Плаксієнко, Я.Г. Панченко та ін.; За ред. проф. М.Ф. Огійчука]. – К: Алерта, 2011. – 878 с.
2. Мельянова Л. В. Нормативно-організаційне регулювання заробітної плати та її обліку в сільськогосподарських підприємствах // Науковий вісник НАУ. – К., 2012. – Вип. 56. – С. 235-238.
3. Мельник Т.Г. Облік, аналіз та аудит праці і її оплати: дис. канд. екон. наук: 08.06.04 / Т.Г. Мельник. – Київський національний університет ім. Тараса Шевченка. – К., 2005. – 284 с.

ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ КОНТРОЛІНГУ В УКРАЇНІ

ШАМКАЛОВИЧ О. Е.

студентка

*Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Бранановського
м. Донецьк, Україна*

В сучасних умовах глобалізації та конкурентоспроможності для більш ефективного управління фінансовим станом підприємства застосовують систему контролінгу. Контролінг забезпечує конкурентоспроможність підприємства, завдяки ефективному прийняттю управлінських рішень, забезпеченню стабільності фінансів, внутрішніх резервів, а також оперативному та ефективному впровадженню інновацій на підприємство.

Сучасний стан економіки України продовжує трансформуватися, зумовлюючи до змін систему управління підприємства. Тому виникає необхідність дослідження контролінгу для його ефективного застосування в сучасних умовах, що підтверджує актуальність даної теми.

Над дослідженням контролінгу працювали такі видатні вчені: Балабанов І., Бланк І., Василенко В., Гайфулін Н., Калдияров Д., Кузьмін О., Трошина О., Стефанюк І. та ін.

Метою дослідження є висвітлення певних історичних аспектів виникнення та розвитку контролінгу, а також виявлення тенденцій розвитку в Україні.

Історія свідчить, що вже у XV ст. в Англії існувала посада «Countrollour», обов'язками якої були документація та контроль грошовими і товарними потоками. В США був наступний етап розвитку, коли в 1778 р. заснували

відомство «Controller, Auditor, Treasurer and six Commissioners of Accounts», яке контролювало господарські кошти. Але найбільшого поширення контролінг набув лише у 20-х р. ХХ ст [2].

Згодом ця система управління поширилася по всьому світі, зокрема в Германію в 1950 – х р. Поступово визначалися обов'язки контролінгу, що привело до створення в Германії цілих наукових організацій. Першою спілкою була «Controller-Institut zur Ausbildung in Unternehmensplanung und Rechnungswesen GmbH, Cauting». Тому в Германії швидше розвинулася професія контролера.

Таким чином, сформувалися американська та німецька теоретичні концепції. В германській концепції існує тенденція академізації контролінгу, прагнення створити спочатку теоретичну цілісну систему, а потім конкретизувати завдання. В американській – переважає прагматичний підхід: контролінг тісно пов'язаний з менеджментом та більш зорієнтований на вимоги ринку та клієнтів [1].

Як зазначила Трошина О., розвиток економіки зумовив ускладнення економічної системи, тому виникала необхідність створення служби контролінгу та передачі їй специфічних функцій (фінансовий контроль, аналіз, планування та ін.) Так, можна простежити етапи розвитку контролінгу: спочатку був бухгалтерським (фінансовим) обліком, далі приєдналися функції управлінського обліку, а потім вже охоплював стратегічне планування та контроль [3].

Отже, після значної історичної трансформації системи управління, можна сказати, що контролінг – це функціональна система планування, контролю, аналізу відхилень, координації та загального інформаційного забезпечення керівництва підприємством, яка пройшла певні етапи розвитку.

Найбільш актуальні причини звернення до контролінгу в Україні:

- неузгодженість між керівниками підприємства, які відповідають за економічні результати (виробничих, фінансових, маркетингових підрозділів);
- неможливість отримання коректних даних для прийняття бізнес-рішень у рамках традиційного бухгалтерського обліку;
- зацікавленість інвесторів в довгостроковій та оптимальній віддачі від вкладених коштів з постійним збільшенням вартості компанії [4].

Актуальність впровадження контролінгу на українських підприємствах зумовлена кризовим станом і відсутністю належної системи обліку, яка була б адекватною для зовнішньої середовища. Тобто існує об'єктивна необхідність впровадження контролінгу на вітчизняні підприємства задля збільшення якості та результативності управління.

На сучасному етапі існують такі тенденції розвитку контролінгу:

1. Тенденція розвитку оточуючої середовища компанії та контролінгу. Сучасна компанія змінюється під такими зовнішніми факторами, як конкуренція, техніка, ринкова політика. Наслідком чого існує високий рівень невпевненості, впровадження інновацій, загострення конкуренції, збільшення ризиків, нестабільність на підприємстві. Тому необхідно розробити нові концепції, які зможуть пристосуватися під сучасні умови.

2. «Новий контролінг», тобто його реорганізація відділів, бо під зовнішнім впливом необхідно змінити механізми планування, контролю та координації. Це виконує реінжиніринг – перерозподіл завдань, пов'язаних з плануванням, контролем та координацією.

3. Корпоративне управління, тобто створення правових та фактичних меж для управління та моніторингу діяльності підприємства. Наприклад, в німецькому бізнес-середовищі існує два ступені корпоративного управління: ступінь законодавчих обмежень та ступінь «добровільних» обмежень.

4. Збільшення результативності контролінгу, який полягає в проведенні бенчмаркінгу та зменшення вартості проведення контролінгу. Для цього необхідно застосувати нові інструменти:

- система завчасного розпізнання (для змін та розробки заходів);
- управління вартістю (необхідне для збільшення вартості компанії в довгостроковій перспективі);
- збалансування системи показників (Balanced Scorecard), що дозволить реалізувати стратегію компанії;
- бенчмаркінг, який структурно проводить порівняння з певним орієнтиром задля подальшого удосконалення компанії та процесно-орієнтоване бюджетування [5].

Застосування контролінгу на вітчизняних підприємствах має свої особливості: керівники повністю не розуміють і не довіряють цій системі, бо вона в Україні на стадії становлення, тому і відсутній необхідний рівень кваліфікації. Більшість керівників стороняться вводити нові технології та методи, бо звикли орієнтуватися на стратегічне ведення бізнесу, яке перевірене часом.

Тож, на думку автора, для впровадження та ефективного ведення контролінгу на вітчизняних підприємствах необхідно зробити наступне:

1. Необхідно на законодавчому рівні регламентувати сутність та визначення дефініції «контролінг», його термінологію та методологічну базу.

2. Поширити рівень довіри серед керівників до інновацій у системі управління шляхом підняття престижу використання нових інструментів та методів, а також через підвищення кваліфікації працівників.

3. Розробити свою модель контролінгу, яка буде відповідати усім умовам вітчизняної економіки, що значно підвищить рівень ефективності застосування.

Таким чином, можна зробити висновки, що контролінг – порівняно нова система управління підприємством, яка спрямована на планування, контроль, аналіз, координацію та інформаційне забезпечення підприємства, яка пройшла певні етапи розвитку. Для підприємств в Україні доцільно застосовувати контролінг, бо він допомагає підприємствам мати високий рівень конкурентоспроможності та нормальний фінансовий стан. Спираючись на тенденції розвитку даної системи, рекомендовано розробити власну модель, яка відповідатиме умовам вітчизняної економіки. Необхідно проводити певні реформи щодо впровадження контролінгу, а також щодо поширення довіри керівників до нової системи управління.

Література:

1. Гайфулина Н. П. Концепции и основные этапы развития контроллинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.google=8&ved=0CCsQF21,d.bGE>
2. Губарева Т.Ю. Возникновение и развитие контроллинга в зарубежных странах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rae.ru/forum2012/180/322>
3. Трошина Е. П. Современное состояние и развитие контроллинга // Вестн. Самар. гос. экон. ун-та. – Самара. – 2013. – №5(103). – С. 113-118.
4. Организация контроллинга на украинских предприятиях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.trn.ua/articles/682/>
5. Тенденции развития контроллинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.0ck.ru/menedzhmenttrudovye_otnosheniya/tendencii_razvitiya_kontrollinga.html

ПРОБЛЕМАТИКА ОБЛІКУ ПОТОЧНИХ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ

ЮЗЬКІВ О. Р.

студент

Національний університет «Львівська політехніка»

м. Львів, Україна

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 поточних зобов'язань. Будучи джерелом формування та фінансування активів, останні виконують важливу роль у господарській діяльності підприємств, зокрема торгівельної галузі. Здійснюючи суттєвий вплив на фінансову стійкість і платоспроможність суб'єктів господарювання, поточні зобов'язання з огляду на динамічний характер потребують ефективного управління грошовими потоками, контролю за фактичним станом розрахунків особливо під час фінансової кризи. Це уможливується на основі достовірної, якісної та адекватної інформації про заборгованість, яка формується в системі бухгалтерського обліку.

Під час діяльності підприємств, їх ефективна робота в ринкових умовах та під час фінансової кризи залежить від знаходження резервів залучення і доцільного використання фінансових ресурсів, які надходять як із зовнішніх, так із внутрішніх джерел фінансування. Основним видом таких ресурсів є зобов'язання, а тому саме рівень управління впливає на такий показник діяльності підприємства як збільшення величини капіталу за умови мінімізації його вартості. Вирішення даного питання обумовлює необхідність розвитку інформаційної системи щодо управління зобов'язаннями, удосконалення її структури і поєднання інформаційних потоків.

Одним із видів зобов'язань є поточні. Методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про поточні зобов'язання торгівельних підприємств та розкриття її у фінансовій звітності визначають П(С)БО 11

«Зобов'язання», П(С)БО 13 «Фінансові інструменти», П(С)БО 26 «Виплати працівникам».

Для обліку інформації про зобов'язання, які мають бути погашені в ході операційного циклу підприємства або протягом дванадцяти місяців з дати балансу, в Плані рахунків передбачено клас 6 «Поточні зобов'язання». Відповідно до Плану рахунків та Інструкції про його застосування поточні зобов'язання поділяють на: короткотермінові позики; поточну заборгованість за довготерміновими зобов'язаннями; короткотермінові векселі видані; розрахунки з постачальниками та підрядниками; розрахунки за податками й платежами; розрахунки за страхуванням; розрахунки за виплатами працівникам; розрахунки з учасниками; розрахунки за іншими операціями. Проаналізуємо поточні зобов'язання на основі такого поділу, враховуючи методику ведення первинного, синтетичного і аналітичного обліку та порядок відображення у звітності кожного їхнього виду .

У сучасних умовах господарювання кредити і позики є одним із головних джерел формування оборотних засобів торговельних підприємств. Проте слід взяти до уваги, що позикові ресурси, зокрема банківські кредити, – недешеві. З огляду на це підприємству насамперед потрібно об'єктивно оцінити в них потребу. Кредитування можна уникнути різними шляхами: домовитись із постачальником про відтермінування платежу за роботи і послуги, здійснити продаж власних оборотних чи необоротних активів, які не використовуються, тощо.

Для обліку короткотермінових кредитів і позик у Плані рахунків передбачено рахунок 60 «Короткотермінові позики», на якому здійснюється облік розрахунків за кредитами банків у національній та іноземній валютах, термін повернення яких не перевищує рік з дати балансу, та за протермінованими позиками. Таким чином, можна зробити висновок, що рахунок 60 «Короткотермінові позики» призначений переважно для обліку банківських кредитів, оскільки за цим рахунком не визначено окремого субрахунка для обліку позик. У разі, якщо торговельне підприємство отримало позику від небанківських установ, то бухгалтеру необхідно для обліку цієї позики відкрити додаткові субрахунки: 607 «Інші короткотермінові позики в національній валюті» та 608 «Інші короткотермінові позики в іноземній валюті» [1,3].

Одним видом поточних зобов'язань є поточна заборгованість за довготерміновими зобов'язаннями, інформація про яку відображається на рахунку 61 за однойменною назвою. До цього рахунка доцільно відкривати субрахунки другого порядку для більш точного розкриття інформації про те, який саме вид довготермінової заборгованості переведено до складу поточної. З метою полегшення облікових записів необхідно, щоб цифра, відведена для позначення субрахунка другого порядку, відповідала другій цифрі рахунка, на якому відображається довготермінове зобов'язання, котре в цей момент переводиться до складу поточних [2].

Окремі позиції в обліку зобов'язань виділені зобов'язанням за векселями. У ст. 14 Закону України «Про цінні папери і фондовий ринок» подається таке визначення векселя: це цінний папір, який посвідчує безумовне грошове зобов'язання векселедавця або його наказ третій особі сплатити після настання терміну платежу визначену суму власнику векселя (векселедержателю) . Отже,

вексель – це цінний папір. З іншого боку, відповідно до ст. 4 Закону України «Про обіг векселів в Україні» видавати векселі можна лише для оформлення грошового боргу за фактично поставлені товари, виконані роботи, надані послуги, тобто спочатку відбувається поставка товарів (робіт, послуг), а вже потім – видача векселя. В результаті видачі векселя, що має бути обумовлено в договорі, припиняються зобов'язання щодо платежу за цим договором і виникають зобов'язання за векселем. Таким чином, вексель є борговою розпискою і використовується для розрахунків за товари (роботи, послуги). Слід зазначити, що хоча зобов'язання за векселем і заміняє грошові зобов'язання за договором, вексельне зобов'язання має абстрактний характер і не пов'язане з подіями, які були основою для його видачі. Оскільки плата за векселем відбувається лише через певний період, і протягом цього часу сума за векселем перебуває в розпорядженні платника за векселем, то останній виступатиме не лише однією з форм розрахунків, а й окремим видом комерційного кредиту.

Вагоме місце в системі розрахункових операцій мають розрахунки з постачальниками і підрядниками. Заборгованість перед ними виникає через розрив у часі моменту переходу права власності на придбані товари, виконані роботи чи надані послуги з моментом їхньої оплати.

Облік розрахунків із постачальниками і підрядниками за одержані товарно-матеріальні цінності, виконані роботи і надані послуги ведеться на рахунку 63 «Розрахунки з постачальниками і підрядниками». Сам факт укладення господарського договору на цьому рахунку не відображається, хоча він і є джерелом зобов'язань. У момент укладення договору в підприємств уже виникли права і обов'язки, але поки хоча б одне із них не перейде до їхнього виконання, права і обов'язки не будуть відображені в балансі.

Іншим видом поточних зобов'язань є зобов'язання перед бюджетом. До цього виду заборгованості слід ставитись дуже відповідально, оскільки неправильне нарахування сум податків і обов'язкових платежів, невчасне їхнє перерахування до бюджету спричинює не лише сплату пені, а й адміністративну або навіть кримінальну відповідальність [5].

З огляду на різні види податків і зборів, а також через появу нових та ліквідацію раніше діючих, зміну ставок і терміну сплати бухгалтеру слід не лише бездоганно здійснювати первинний та аналітичний облік розрахунків за податками і зборами (обов'язковими платежами), а й постійно стежити за змінами щодо оподаткування. Так, на підприємстві доцільно розробити певну форму (таблицю), яка б допомагала відстежувати зміни у нормативних та законодавчих актах щодо відповідних податків і зборів.

Для узагальнення інформації за всіма видами платежів до бюджету, в тому числі податків з працівників підприємства, використовується рахунок 64 «Розрахунки за податками і платежами».

На нашу думку, недоцільно лише на одному рахунку об'єднувати облік розрахунків за всіма видами платежів до бюджету, оскільки це є один з найважливіших рахунків. Хоча така методика відображення обліку розрахунків з бюджетом характерна для багатьох розвинутих країн – Польщі, Франції та ін. В Україні до 2000 р. нинішній рахунок 64 «Розрахунки за податками і

платежами» заміняли три рахунки: 65 «Розрахунки по позабюджетних платежах», 67 «Податкові розрахунки» і 68 «Розрахунки з бюджетом». Очевидно, що це забезпечувало більший контроль за правильністю і своєчасністю обліку розрахунків за податками і платежами.

Література:

1. Бухгалтерський фінансовий облік: Підручник для студентів спеціальності «Облік і аудит» вищих навчальних закладів / За редакцією проф. Ф.Ф. Бутинця. – 3-є вид., доп. і перероб. – Житомир: ЖІТІ, 2001. – 672 с.
2. Бухгалтерський облік: Навчальний посібник для студентів спеціальності «Облік і аудит» вищих навчальних закладів / В. Сопко, З. Гуцайлюк, М. Щирба, М. Бенько. – Тернопіль: Астон, 2005. – 496 с.
3. Бухгалтерський облік в Україні. Навч. посібник. Нормативно-практичні матеріали / За ред. Р.Л. Хом'яка. – Львів: Національний університет «Львівська політехніка» (Інформаційно-видавничий центр „Інтелект +» Інституту післядипломної освіти), «Інтелект-Захід», 2001. – 728 с.
4. Грачева Р.Е. Энциклопедия бухгалтерского учета / Р.Е. Грачева. – К.: Галицкие контракты, 2004. – 832 с.
5. Довідник з бухгалтерського обліку / Уклад.: Н.І. Ценклер, Й.Д. Шляхта, Г.Г. Штулер; За ред. Н.І. Ценклер. – Ужгород; ІВА, 2000. – 356 с.
6. Кузьмінський А.М. Теорія бухгалтерського обліку: Підручник / А.М. Кузьмінський, Ю.А. Кузьмінський. – К.: «Все про бухгалтерський облік», 1999. – 288 с.
7. Пушкар М.С. Фінансовий облік: Підручник / М.С. Пушкар. – Тернопіль: Карт-бланш, 2002. – 628 с.
8. Сопко В. Бухгалтерський облік: Навч. посібник / В. Сопко. – 3-тє вид. перероб. і доп. – К.: КНЕУ, 2000. – 578 с.

СЕКЦІЯ 10. ФІНАНСИ ТА ПОДАТКОВА ПОЛІТИКА

ОСНОВНІ ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МИТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

БОНДАРУК В. В.

студент

Тернопільський національний економічний університет

м. Тернопіль, Україна

Україна в системі міжнародних транспортно-комунікаційних зв'язків об'єктивно виходить за межі власних інтересів у зв'язку з її тяжінням до географічного центру Європи. Цей фактор і визначає пріоритети розвитку країни у напрямі більш тісної інтеграції з країнами Європейського Союзу (ЄС) та іншими країнами, зокрема СНД. Слід зазначити, що Україна має спільні кордони з шістьма країнами Європи та Російською Федерацією. Таким чином територія України є транстериторіальною зоною і характеризується високим коефіцієнтом транзитності. За цим коефіцієнтом Україна посідає перше місце в Європі (коефіцієнт транзитності України – 3,75, Польщі – друге місце – 2,92).

Україна має широкі транспортні контакти із країнами Східної й Західної Європи, широкий вихід до Чорного моря. Вона займає переважаюче положення в західних комунікаціях Росії й центрально-азіатських країн. По багатьох ключових напрямках перевезень її комунікації не мають альтернативи.

Транзитне положення України – одна з багатьох рис привабливості національного ринку України для закордонних інвесторів і виробників. Міждержавний транзит через українську територію – це значний національний ресурс, який на сьогодні використовується не повною мірою[1]. Саме тому транзитний потенціал країни та її географічне розміщення і є основною передумовою розвитку митного потенціалу України. Для його характеристики спочатку розглянемо транзитний потенціал України.

Україні знаходиться у центральній частині Східної Європи, її територію пронизують стратегічно важливі транспортні шляхи, які з'єднують між собою Європу а Азію, країни Скандинавії та Середньоморського регіону. Наша країна має широкий вихід до Чорного моря, довжина берегової лінії якого, лише у межах кордонів складає 1,5 тис. км. Довжина газо і нафтопроводів, які проходять територією України, дорівнює 42,05 тис. км. Це дозволило їй зайняти 5-те місце в світі за довжиною магістральних трубопроводів, поступившись лише таким країнам як США, Росія, Канада та КНР [2, с. 104].

Для досягнення успіху в митній сфері Уряду необхідно докласти значних зусиль, спрямованих на вдосконалення всіх складових транзитного потенціалу України, а також проводити таку державну політику, та б забезпечувала

іноземний та вітчизняний бізнес вкладати кошти у розвиток транспортної та транзитної інфраструктури України.

Розвиток зовнішньої торгівлі є надзвичайно важливим чинником функціонування національної економіки будь-якої держави. Україна належить до країн із високою експортною квотою у валовому внутрішньому продукті. В середньому кожний третій український продукт або послуга реалізуються за допомогою зовнішніх економічних зв'язків, що відіграють помітну роль у національній економіці та істотно впливають на темпи і пропорції економічного зростання, на створення конкурентного ринкового середовища і весь системний трансформаційний процес.

Об'єми та структура зовнішньоторговельних операцій стають особливо важливою темою у кризові та посткризові періоди. Стан балансу зовнішньої торгівлі є залежним від світових тенденцій розвитку економічних процесів та безпосередньо впливає на цілий комплекс показників в середині держави. Не є виключенням і економіка України, промисловість якої є орієнтованою на експорт та значною мірою залежна від імпорту [3, с. 137].

Україна належить до країн із високою експортною квотою у валовому внутрішньому продукті (ВВП) та до держав з відкритою економікою, на яку припадає 0,07% світового ВВП і 0,3% світового експорту. Зовнішня торгівля є пріоритетним напрямком зовнішньоекономічної стратегії України, оскільки сьогодні вона забезпечує значні надходження до державного бюджету країни. Зовнішній торгівлі України притаманне випереджальне зростання імпорту товарів порівняно з їх експортом. В Україні сформувалася стійка тенденція до дефіцитності зовнішньоторговельного балансу.

Обсяг експорту українських товарів у 2013-му знизився на 7,8% порівняно з 2012 роком, і склав \$63,3 млрд. Імпорт зменшився на 9,1%, що в грошовому еквіваленті становить \$77 млрд. Негативний торговельний баланс у 2013 році в Україні зменшився на 14,6%, склавши трохи більше \$8,5 млрд [4].

Найбільшу питому вагу – понад чверть – у структурі українського експорту припадає на продукцію АПК – \$17 млрд. Другою за обсягами є металургія – \$14,3 млрд. Замикає трійку лідерів хімічна промисловість – \$4,9 млрд. Український зовнішньоторговельний баланс погіршило скорочення цін на зернові та олійні культури – на 20-30% у другій половині 2013 року. Однак рекордні обсяги поставок дозволили в останньому кварталі наздогнати й перегнати результат 2012 року.

У 2013 році порівняно із 2012 роком відбулося зростання експортних операцій таких груп товарів: мінеральна сировина (15,4%), машинобудування (3,1%), товари целюлозно-паперової промисловості друкованої продукції (10,1%), деревообробної промисловості (7,9%), легкої промисловості (5,4%), камінь, скло, кераміка (0,1%), товари фармацевтичної промисловості (3,3%) та інших видів продукції (12,5%).

Отже, зручне транспортне розміщення території України на географічному атласі світу, значні обсяги транзитних перевезень, потужна структура та об'єм експортно-імпортних операцій та інтеграція в світове господарство створює сприятливі умови для митного простору України та передумови для його ефективного функціонування.

Література:

1. Колесников А. Перспективы для транзита // Порты Украины – 2007 – №5. – С. 17-19.
2. Чернеча О.Б. Основні структурні особливості реалізації транспортно-транзитного потенціалу України / О.Б. Чернега, В.С. Белозубенко, А.С. Росторгуев // Вісник Хмельницького національного університету. – Хмельницький, 2008. – №3 – С. 101-106.
3. Небрат В.Г. Зовнішньоторговельний баланс, як показник економічної безпеки України / В.Г. Небрат // Вісник Донецького національного університету . – 2012. – Вип.1. – С. 137-140.
4. Державний комітет статистики України . – [Електроний ресурс] – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ БЮДЖЕТУ ЯК ІНСТРУМЕНТУАНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ

ВИННИЧЕНКО Н. В.

кандидат економічних наук,

доцент кафедри бухгалтерського обліку і аудиту

Українська академія банківської справи Національного банку України

м. Суми, Україна

В умовах економічної, політичної і соціальної нестабільності в державі, виникає гостра необхідність застосування антикризового управління, що дозволяє стабілізувати ситуацію. За таких обставин особлива роль належить комплексу функцій і дій в багатьох сферах соціально-економічного життя. При цьому бюджет виступає ключовим інструментом такого управління, а зміни в частині його виконання дозволяють, шляхом регулювання доходів і видатків, запобігти зниженню ВВП та зупинити падіння економіки. За таких умов важливими залишаються питання визначення статей за якими буде відбуватися таке регулювання. Якщо в 2010 році скорочення витрат відбувалося за рахунок скорочення фінансування багатьох інфестиційних програм, то сьогодні урядом прийнято рішення про скорочення соціальних витрат. Використання державних запозичень на збільшення соціальних виплат та нерациональне фінансування окремих галузей призвели до нової кризи. Рішення про зменшення соціальних видатків сьогодні отримали резонанс в суспільному житті та збільшили індивідуальний тягар домогосподарств, особливо на фоні зростання комунальних витрат та інфляційних прицесів. Розуміння необхідності фінансування модернізації промисловості та інвестицій в окремі галузі, дозволяє забезпечити їх конкурентноспроможність на міжнародних ринках та забезпечити зростання обсягів експорту, а тому першочерговим завданням в частині визначення бюджетних видатків є їх зростання за цими напрямками. Так аналіз експорту за минулі роки свідчить про найбільшу частку в структурі експорту таких товарів як: зернові культури (що становлять близько 17% усього експорту), мінеральні продукти (близько 12%), чорні метали (20%) тощо. Розширення західних ринків сьогодні

супроводжується одночасним звуженням російського ринку, що зумовлює зміну експортної географії та необхідності фінансування зміни стандартів виробництва.

За умов соціальної роз'єднаності разом з застосуванням заходів антикризового управління виникає необхідність проведення і територіальної реформи та надання більшої самостійності регіонам. На сьогодні місцеві бюджети відіграють основну роль у антикризовому управлінні, адже місцевий рівень відчуває вплив економічної кризи найбільше, а отже і потребує більшої кількості стабілізаційних заходів. А тому виникає необхідність забезпечення не тільки адміністративної самостійності, а і надання більшої фінансової незалежності регіонам., що дозволить фінансувати ширше коло місцевих програм та підвищити рівень соціально-економічного розвитку території.

Сучасний курс реалізації антикризового управління свідчить про необхідність формування нової державної концепції розвитку та механізму антикризового управління за її умов. Першим кроком у цьому напрямку стало формування «Антикризової програми дій уряду України на 2014 – 2024 р. Проте сучасні кроки, що здійснюються в її межах, свідчать про не достатню узгодженість заходів антикризового управління та необхідність зниження ризиків особливо в бюджетній площині.

Таким чином, сучасний стан розвитку антикризового управління прямо залежить від збалансованості його механізму та свідчить про переміщення навантаження на індивідуальний рівень. Інструменти антикризового управління залишаються бездієвими, оскільки діють за низького рівня узгодження з загальними проблемами державного управління та не дозволяють в повній мірі використовувати їх потенціал.

ВПЛИВ ОПТИМІЗАЦІЇ ПОДАТКІВ НА РОЗВИТОК СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УКРАЇНІ

ВИСОЦЬКА У. Б.

студентка

*Львівський національний університет імені Івана Франка
м. Львів, Україна*

У сучасних умовах глобалізації домінуючою тенденцією є необхідність стабілізації розвитку підприємств, яка диктує доцільне застосування ними механізмів оптимізації оподаткування. Розроблення економічної стратегії й тактики підприємства обумовлюють необхідність визначення цілей і завдань його податкової політики, виходячи як з оптимізації податкових платежів, так і з можливостей реалізації основних завдань господарської діяльності. Низка теоретичних питань оподаткування й управління податковими платежами висвітлено в працях І. Бланка, В. Бурковського, О. Василика, В. Вишневецького,

Ю. Воробйова, О. Данилова, С. Дзюби, Ю. Іванова, А. Єлісеєва, С. Каламбет, А.Крисоватого, І. Луніної, А. Соколовської, М. Чумаченко та інших.

Схему оптимізації оподаткування можна охарактеризувати як певний порядок взаємовідносин між декількома суб'єктами господарювання, спрямований на зменшення податкових платежів у межах чинного законодавства]. Всі схеми оптимізації можна поділити на:

а) глобальні схеми –дають можливість оптимізувати більшість податкових платежів із перспективою на тривалий період (наприклад, перехід із загальної до спрощеної системи оподаткування);

б) локальні схеми – дозволяють оптимізувати один-два податки на обмежений час. Застосовуються в разі виникнення потреби;

в) динамічні локальні схеми – дозволяють маневрувати сумою економії за умов зміни об'єкта оподаткування (наприклад, доходу).

Оптимізувати податкові платежі можна за такими напрямками [2,с. 305]:

- відстрочення терміну виникнення податкових зобов'язань шляхом його перенесення на майбутній податковий період, а може й ще далі. Так, наприклад, товар можна передати покупцеві не 30 вересня, а 1 жовтня, перенісши дату виникнення валового доходу, що збільшує базу оподаткування податком на прибуток підприємств, на наступний четвертий квартал, та дату виникнення податкового зобов'язання з ПДВ на наступний місяць.

- передачі податкових зобов'язань іншим особам. Наприклад, якщо одне підприємство із певної групи платників ПДВ, керованих з одного центру має велику суму до відшкодування цього ПДВ, а у іншого виникають податкові зобов'язання зі сплати цього податку, то чому б не компенсувати ці зобов'язання другого платника ПДВ бюджетним відшкодуванням першого.

- зменшення податкових зобов'язань. Кризові явища 2008–2009 рр. негативно вплинули на дієвість важелів управління національної економіки. Як наслідок – обсяг тіньової економіки в Україні у 2008 р. почав різко зростати (рис. 1).

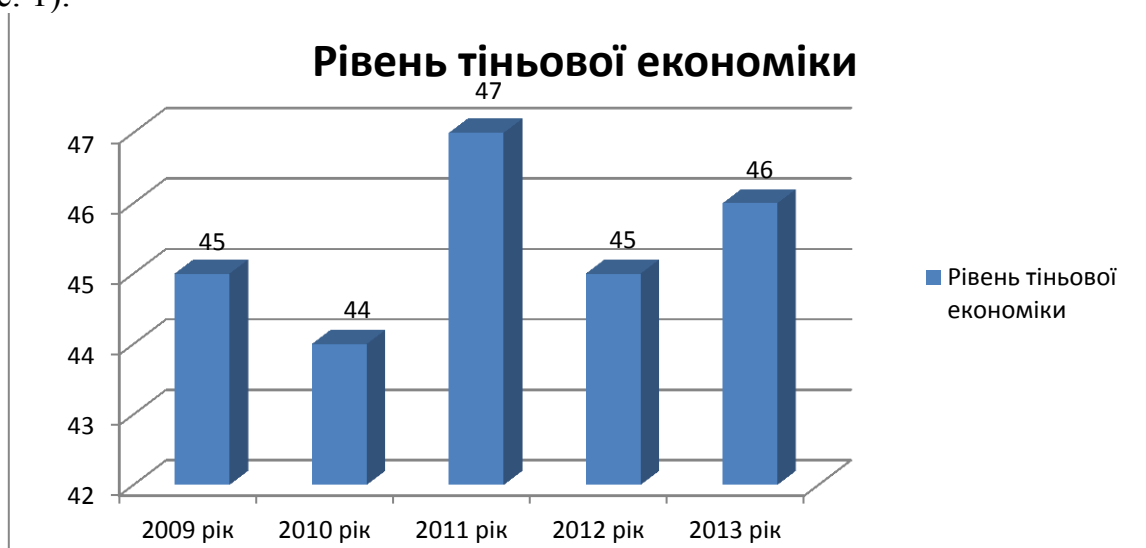


Рис. 1. Рівень тіньової економіки України за методом «витрати населення – роздрібний товарооборот» протягом 2009 – 2013 рр., %.

Джерело: [3]

В умовах ринкової економіки до основних способів мінімізації податкових платежів при податковому плануванні відносяться :

- облікова політика. Визначення та грамотне застосування елементів облікової політики є неодмінною умовою ефективного податкового планування;

- використання пільг по сплаті податків. Податкове планування пов'язане з використанням податкових пільг, що надаються Російським законодавством. Незважаючи на зниження кількості податкових пільг у ході податкової реформи, їх у Податковому кодексі Російської Федерації досить багато;

- використання спеціальних податкових режимів. Це передусім застосування, зокрема:

- спрощеної системи оподаткування;

- системи оподаткування у вигляді єдиного податку на поставлений дохід для окремих видів діяльності;

- системи оподаткування для сільськогосподарських товаровиробників (єдиний сільськогосподарський податок);

- вибір форми договору та обґрунтованість податкових пільг по кожній угоді. Необхідно вибирати таку форму договору, яка дозволяє мінімізувати податки, а також перевіряти обґрунтованість застосування податкових пільг в договорі;

- контроль за термінами сплати податків. Порушення встановлених граничних термінів сплати податків тягне за собою нарахування відповідної суми пені.

На наш погляд, оптимізування податків підприємствам дає можливість застосувати пільгові режими оподаткування, зменшення рівня податкового навантаження за рахунок пільг держави у окремих галузях та видах діяльності а також спланувати на майбутнє свою фінансову діяльність.

Література:

1. Левченко Н.М. Систематизація методик оцінки податкового навантаження на суб'єктів господарювання / Н.М. Левченко // Сталый розвиток економіки. – 2011. – №6. – С. 270-275.

2. Нікітішин А.О. Сучасна теорія і практика економіки оподаткування / А.О. Нікітішин // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – №8. – С. 305-312.

3. Офіційний сайт міністерства економічного розвитку і торгівлі – Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/control/uk/index>

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МІСЦЕВОГО ОПОДАТКУВАННЯ В УКРАЇНІ

ГОЛІКОВА Ю. С.

студентка інституту економіки та менеджменту

*Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки
м. Луцьк, Україна*

На сучасному етапі розвитку економіки місцеві податки і збори є важливим інструментом державного регулювання та дієвим джерелом доходів місцевих бюджетів. Вони є складовою частиною податкової системи держави і покликані відповідати інтересам органів місцевого самоврядування. Економічна сутність місцевих податків і зборів полягає в тому, що вона забезпечує фінансовими ресурсами органи місцевої влади для здійснення їх функцій.

Багато як вітчизняних так і іноземних науковців вивчають проблеми становлення і шляхи удосконалення місцевого оподаткування, зокрема Іваненко В., Федосов В., Герчаківський С., Лук'яненко І., Піхоцький В., Павлюк К., Кириленко О., Надьон Г., Найдьонов В., Кравченко В., Назаркевич І., Садовенко М., Бандида М. та ін. Однак, це питання є досі актуальним і потребує подальшого дослідження.

Відповідно до Податкового кодексу України, місцеві податки і збори – це обов'язкові платежі, що встановлюються сільськими, селищними, міськими радами згідно законодавства, справляються в межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць і зараховуються до їх бюджетів [1].

До місцевих податків, згідно з Податковим кодексом, належать :

- податок на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки;
- єдиний податок.

До місцевих зборів, згідно з Податковим кодексом, належать:

- збір за провадження деяких видів підприємницької діяльності;
- збір за місця для паркування транспортних засобів;
- туристичний збір[1].

Порядок зарахування податків і зборів до відповідних місцевих бюджетів визначається Бюджетним кодексом [2].

До основних проблем існуючої системи місцевого оподаткування в Україні, варто віднести:

- невеликий перелік місцевих податків та зборів порівняно з іншими країнами, де їх кількість сягає 50-100;
- відсутність права органів місцевого самоврядування на встановлення власних податків і зборів на своїй території;
- відсутність зацікавленості представників місцевої влади у додатковому залученні коштів шляхом стягнення місцевих податків і зборів;
- відсутність взаємозв'язку між рівнем суспільних послуг, що надаються на певній території, з податковим навантаженням на населення;
- неефективність окремих податкових ставок, що не дозволяє забезпечити стабільних надходжень до місцевих бюджетів;

– незначну фіскальну роль місцевих податків та зборів у зведеному бюджеті України [3, с. 17].

Невміння місцевих органів влади реалізовувати прихований податковий потенціал та ефективно регулювати економічну діяльність на місцях, непрозорість в адмініструванні окремих податків призводять до недовикористання наявних можливостей оподаткування. Внаслідок значного обсягу тіньової діяльності та зайнятості поза увагою фіскальних органів залишаються персональні доходи громадян, підприємницька діяльність незареєстрованих суб'єктів господарювання малого та середнього бізнесу. Зокрема, йдеться про втрати бюджету від недоотриманого збору за запровадження окремих видів підприємницької діяльності, плати за нерухомість та єдиного податку; невикористання туристичного потенціалу, що знаходиться у тіньовому секторі економіки – туристичного збору. [6, с. 124].

Основними напрямками в реформуванні податкової системи повинен бути перехід від виключно фіскальної функції податків до регулюючої. Тобто податкова політика повинна не тільки забезпечувати надходження до бюджету коштів, необхідних для задоволення державних потреб, але й забезпечувати встановлення податків, які стимулюватимуть розвиток підприємництва, сприятимуть вирішенню соціальних потреб населення країни, економічних, екологічних та інших проблем [4, с. 290-295].

Для вдосконалення місцевого оподаткування необхідно ввести деякі ефективні напрями його розвитку та удосконалення:

– вдосконалити середовище оподаткування. Необхідно створити середовище, сприятливе для активізації підприємницької діяльності. Забезпечити рівність усіх платників місцевих податків і зборів перед законом та поступово сформувати відповідальне ставлення платників до виконання своїх податкових зобов'язань;

– поетапне зниження податкового навантаження на місцеву галузь економіки з урахуванням збалансованості бюджетної системи;

– перенесення податкового навантаження з мобільних факторів виробництва (праці й капіталу) на споживання, екологічні та ресурсні платежі;

– підвищення фіскальної ефективності обов'язкових платежів за рахунок удосконалення системи адміністрування, оптимізації податкових пільг та розширення місцевої податкової бази за рахунок зменшення масштабів ухилення від оподаткування;

– вирішення на законодавчому рівні питання розмежування сфер діяльності та взаємодії органів державної податкової служби й органів місцевого самоврядування, зокрема у забезпеченні справляння місцевих податків і зборів, це можливо зробити шляхом внесення відповідних змін і доповнень до законів України «Про державну податкову службу в Україні», «Про місцеве самоврядування в Україні» та інших законодавчих і нормативних актів, які регулюють відповідні питання;

– проведення роботи з підвищення правової культури населення, зокрема роз'яснення податкового законодавства, значення своєчасності й повноти сплати податків, а також відповідальності за ухилення від їхньої сплати, у

відповідності до чого посилення потребує державний контроль за додержанням чинного законодавства у сфері місцевого оподаткування [5].

Реформування системи місцевого оподаткування в Україні, треба розпочати зі зміненні ставлення до місцевих податків і зборів, не розглядати їх як другорядні податки в складі системи оподаткування, а суттєво підняти їхнє значення та роль у формуванні фінансових ресурсів місцевого самоврядування.

Також важливо пам'ятати, що чим більш обізнане буде населення у правовій сфері оподаткування (щодо своєчасності подання декларації і сплати податків, повноти сплати, відповідальності за ухилення від їх сплати) тим швидше наповниться місцевий бюджет, тому посилення потребує державний контроль за додержанням чинного законодавства щодо оподаткування, справляння передбачених законом місцевих податків і зборів.

Ще необхідно дотримуватись критеріїв, що впливають на перспективний розвиток системи місцевого оподаткування, а саме: ефективності, справедливості, користування благами, прив'язаності податків до місцевих видатків, гнучкості.

На сьогоднішній день, діюча в Україні система місцевого оподаткування потребує постійного нагляду, удосконалення, реформування. Дотримання цих пропозицій є запорукою створення міцної, стабільної системи місцевого оподаткування, яка сприятиме ефективній реалізації регіональної політики та забезпечить фінансову стійкість регіонів.

Література:

1. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755- VI // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
2. Бюджетний кодекс України від 08.07.2010 № 2456-VI // Голос України від 04.08.2010. – № 143.
3. Надьон Г.О., Харківський М.С. Перспективи розвитку системи місцевого оподаткування в Україні з урахуванням зарубіжного досвіду // Часопис економічних реформ. – 2010. – №3. – С. 28-33.
4. Назаркевич І.Б. Місцево оподаткування і механізм його вдосконалення // Регіональна економіка. – 2005. – № 2. – С. 290-295.
5. Білова Н., Місцеві податки і збори по-новому: знайомимося та готуємося до сплати / Податки та бухгалтерський облік. – 2011 – № 1-2.
6. Кучабський О., Гончаренко М., Розвиток системи місцевого оподаткування в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/putp/2012-3/doc/4/01.pdf>

СИСТЕМА ДЕРЖАВНИХ ФІНАНСІВ УКРАЇНИ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

ГРУШКО А. Г.

студентка

Науковий керівник: СЕРЬОГІН С. С.

кандидат економічних наук

Дніпропетровська державна фінансова академія

м. Дніпропетровськ, Україна

Державні фінанси є однією із ключових і найважливіших сфер фінансової системи держави, яка беззаперечно повинна забезпечити відповідними обсягами фінансових ресурсів усі галузі та сфери діяльності держави й ефективне виконання як економічних, так і соціальних функцій. Реально державні фінанси є фундаментом стабільного функціонування та запорукою економічного розвитку країни, її подальшого підвищення матеріального добробуту населення [1].

Державні фінанси, як головна ланка фінансової системи держави, опосередковують майже 80 % усіх фінансових відносин і включають різноманітні фінансові інституції, за допомогою яких держава проводить свою фінансову діяльність. Державні фінанси охоплюють державний бюджет, централізовані та децентралізовані фонди цільового призначення, фінанси підприємств і організацій державної та комунальної форм власності, державний кредит, державне особисте та майнове страхування.

Основна проблема структурної побудови системи державних фінансів – встановлення оптимального співвідношення між її рівнями. Цілісність та гармонійність управління державними фінансами – завжди своєрідний та неординарний процес, а досягнення оптимального результату від управлінської діяльності можливе при формуванні ефективного та раціонального механізму управління державними фінансами та компонент системи державного впливу на об'єкт управління [3, с. 165].

Держава будує свою фінансову політику, головним завданням якої є пошук оптимальної моделі перерозподілу фінансових ресурсів з метою прискорення зростання матеріально виробництва і добробуту населення. Для побудови такої моделі потрібно визначити рівень втручання держави у господарську діяльність виробничих структур і рівень зобов'язань держави з соціального забезпечення своїх громадян. Від цих факторів залежить, яка частка валового національного продукту має зосереджуватися у фінансових інституціях, створюваних державою.

Висока частка централізації фінансових ресурсів призводить до негативних наслідків, оскільки централізовано важко здійснювати раціональний розвиток і забезпечити ефективно їх використання.

Потрібна також оптимізація перерозподілу фінансових ресурсів, що знаходиться в розпорядженні населення. Система державних фінансів України акумулює досить значний обсяг фінансових ресурсів. У 2012 р. через різні канали вона адсорбувала з економіки 45,7% ВВП, що є досить значним

фінансовим ресурсом. Державні фінанси мають стратегічне значення для економіки, розвитку регіонів та підприємницької діяльності, а їх потенціал, у свою чергу, є основою економічного і соціального розвитку України [2].

Глобальна фінансова криза негативно вплинула на економіку України. У 2010 році почалося відновлення економіки: валовий внутрішній продукт в 2010 та 2011 роках зріс відповідно на 4,1 і 5,2 відсотка. Проте в 2012 році економічне зростання уповільнилось до 0,2 відсотка переважно внаслідок несприятливих зовнішніх умов та зволікання із структурними реформами. Співвідношення державного та гарантованого державою боргу до валового внутрішнього продукту зросло з 12,3 відсотка у 2007 році до 36,6 відсотка у 2013 році [2].

Реформи державних фінансів – включають стабілізацію дефіциту держбюджету та оптимізацію державного боргу, підвищення ефективності державних видатків, удосконалення управління державними фінансами, посилення фінансової та фіскальної дисципліни, реформу міжбюджетних відносин. Зміцненню економічного потенціалу України сприяє стратегічне розташування, високий рівень освіти громадян і багаті ресурси. Проте показник валового внутрішнього продукту на душу населення залишається на низькому рівні, як і обсяги прямих іноземних інвестицій [3, с. 213].

Досягнення прогресу в реформуванні системи управління державними фінансами є одним із ключових напрямів державної політики Уряду. Неадекватна державна фіскальна політика, відсутність структурних реформ та системи захисту прав власності інвесторів гальмують економічне зростання в Україні і тим самим загострюють без того критичну ситуацію у сфері державних фінансів України. Державний бюджет України на 2011-2013 рр. рік був спрямований на фінансове забезпечення реалізації Програми економічних реформ на 2010-2014 роки, створення належних умов для регіонального розвитку та імплементацію результатів бюджетної реформи.

Отже, успішність стабілізації державних фінансів залежить від якості подолання означених вище проблем, зокрема, реалізації податкового потенціалу, подолання корупції, фінансово-економічного оздоровлення депресивних територій, тощо. Факторами, які на сьогодні обмежують перспективи стабілізації державних фінансів при існуючій податковій та бюджетній політиці, залишаються: а) значне податкове навантаження на бізнес; б) несприятлива кон'юнктура внутрішнього ринку для розвитку бізнесу; в) системна криза вітчизняного промислового комплексу; г) низька інвестиційна привабливість України для зовнішніх інвесторів. Всі перераховані проблеми стримують розвиток економіки країни, і цим ускладнюють перспективи стабілізації державних фінансів.

Література:

1. Кудряшов В.П. Стан державних фінансів та напрями їх оздоровлення / В.П. Кудряшов // Економіка України : політико-економічний журнал. – 2011. – № 3. – С. 14-26.
2. Луніна І.О. Ризики державних фінансів та шляхи їх мінімізації / І.О. Луніна // Фінанси України. – 2012. – №2. – С. 4-15.
3. Молдован О. О. Державні фінанси України: досвід та перспективи реформ : монографія / О. О. Молдован. – К. : НІСД, 2011. – 380 с.

РОЛЬ ВИДАТКІВ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РЕАЛІЗАЦІЇ ФУНКЦІЙ ОРГАНІВ МІСЦЕВОЇ ВЛАДИ

ЗАВ'ЯЛЕЦЬ О. Р.

магістр

Науковий керівник: ЧЕРВАТЮК М. В.

кандидат економічних наук, доцент

Чернівецький торговельно-економічний інститут

Київського національного торговельно-економічного університету

м. Чернівці, Україна

Сучасний механізм господарювання спрямований на розвиток економічного аспекту діяльності людини. Однак він не в змозі забезпечити вирішення таких проблем: фінансування соціальних гарантій населенню, як утримання установ і закладів соціально-культурної сфери, розвиток наукомістких технологій, фундаментальних досліджень, малорентабельних, але суспільно важливих сфер діяльності, підтримання функціонування складних і ризикових програм тощо. Ті питання, які не спроможне вирішити ринкове середовище, бере на себе держава.

Місцеві бюджети є основним каналом доведення до населення кінцевих результатів суспільного виробництва, що спрямовуються на суспільне споживання. Через місцеві бюджети відбувається розподіл фондів споживання в територіальному і соціальному аспектах. Разом з іншими ланками бюджетної системи місцеві бюджети є одним з головних інструментів реалізації на практиці програми економічного і соціального розвитку як регіонів, так і країни в цілому.

Частка місцевих бюджетів у перерозподілі валового внутрішнього продукту, а також у зведеному бюджеті поряд з економічним і соціальним має важливе політичне значення. Вона свідчить про участь місцевого самоврядування у розв'язанні актуальних проблем розвитку держави, певну обмеженість функцій центральних органів влади. У цьому зв'язку необхідно враховувати, що однією із важливих передумов побудови демократичної держави є самостійність і незалежність органів місцевого самоврядування.

Одним із найважливіших питань діяльності місцевого самоврядування є забезпечення функціонування соціальної інфраструктури для надання послуг соціального характеру не нижче рівня встановленого державою з метою гарантування соціально-економічних та соціально-культурних прав громадян.

Відповідно до положень Європейської хартії про місцеве самоврядування, здійснення державних повноважень як правило має бути переважно покладене на органи влади, що найбільш близькі до громадян – тим самим забезпечується повніше врахування інтересів кожного громадянина [1]. Тому виконання соціальних функцій однаковою мірою стосується як, центральних органів державної влади так і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування [2].

Одним із головних індикаторів економічного розвитку регіону є обсяги видаткової частини місцевих бюджетів.

Видатки місцевих бюджетів відіграють важливу роль у сфері реалізації функцій органів місцевої влади. Вони перебувають у тісному взаємозв'язку із зовнішнім середовищем і не лише впливають на соціально-економічні процеси, а й самі зазнають впливу конкретних факторів, які, на наш погляд, доцільно розглядати з позицій об'єктивності й суб'єктивності, а також за напрямками – економічні, соціальні, політичні.

На сьогодні існує цілий ряд проблем ефективного управління місцевими бюджетами, що потребують негайного вирішення в умовах реформування соціально-економічної політики України. Так, дискусійними є питання підвищення ролі місцевих бюджетів, а відповідно – відповідальності органів місцевого самоврядування за виконання своїх повноважень; удосконалення механізму формування місцевих бюджетів; процедури надання бюджетних коштів на місцевому рівні, а також наближення результатів бюджетного планування до реальних показників.

Відкритою і найактуальнішою залишається проблема фінансового забезпечення органів місцевого самоврядування, зокрема пов'язана із домінуванням суттєвої частки трансфертів над власними фінансовими ресурсами, обмеженою часткою надходжень від місцевого оподаткування. При цьому варто зазначити, що економічне зростання територій країни буде стабільним лише за умови реалізації проектів інфраструктурного розвитку.

За останні роки до 60 % видатків бюджетів України на соціально-культурні заходи фінансувалося саме з місцевих бюджетів. За рахунок цих бюджетів майже повністю утримуються об'єкти житлово-комунального господарства. Видатки місцевих бюджетів є джерелом приблизно половини бюджетних видатків на охорону навколишнього природного середовища та ядерну безпеку, державного управління.

Нині в Україні значну частину видатків державного та місцевих бюджетів спрямовано на соціальні потреби, а саме – зростання розмірів мінімальної пенсії допомоги на дітей сиріт дітей інвалідів, допомоги малозабезпеченим. Разом з тим, варто усвідомлювати що стабільне зростання життєвого рівня досягнення соціальної гармонії можливі лише в разі здійснення системних загальноекономічних і фінансових перетворень.

Таким чином, в балансуванні видатків розкривається державне регулювання місцевих бюджетів, адже видаткова частина місцевих бюджетів найбільш яскраво відображає економічні й соціальні процеси, що відбуваються на територіях країни.

Література:

1. Європейська Хартія місцевого самоврядування. Ратифікована законом України № 452/97-ВР від 15.07.1997. – К. : Міністерство закордонних справ України. – 1997. – С. 10.
2. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр>

ФОРМУВАННЯ АДАПТИВНОЇ ФІНАНСОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ КОРПОРАТИВНОГО ТИПУ

КЛИМАШ Н. І.

кандидат економічних наук,

доцент кафедри фінансів

Національний університет харчових технологій

м. Київ, Україна

Історично поняття «стратегія» формувалося у військовому лексиконі, де воно визначало планування і запровадження в життя політики держави та військово-політичного союзу ряду країн з використанням усіх доступних засобів.

Найчастіше стратегію ототожнюють з позицією на ринках, із заходами, що дають змогу зміцнити конкурентну позицію корпорацій та збільшити частку ринку, вести боротьбу за завоювання нових ринків та інше. У широкому розумінні стратегія – це конкретизована, адаптована щодо певних індикаторів позиція корпорації в ринковому середовищі, яку займає підприємство, своєрідний погляд на внутрішнє і зовнішнє середовище та спроба знайти шляхи ефективного пристосування до зовнішніх, неконтрольованих підприємством факторів середовища.

Стратегія розглядається як зразок, до якого прагне наблизитись підприємство. Найчастіше за зразок беруть успішне, передове підприємство, аналізують його позитивні сторони діяльності й намагаються скористатися його досвідом. З іншого боку, стратегію як мету управління можна визначити як ідеальну модель підприємства, в якій реалізується «бачення» його керівників і власників і яка побудована з використанням SWOT-аналізу або інших підходів, що використовуються для аналізу впливу зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства.

У сучасній літературі можна також виокремити дві основних концепції стратегії – філософську та організаційно-управлінську [1, с. 234-236].

Філософська концепція наголошує на загальному значенні стратегії для підприємства. У межах цієї концепції стратегію можна розглядати як філософію, якою має керуватися підприємство, що її має. Із цього погляду стратегія являє собою:

- позицію, спосіб життя, що не дає зупинитися на досягнутому, а орієнтує на постійний розвиток;
- інтегральну частину менеджменту, що дозволяє усвідомити майбутнє;
- процес мислення, «інтелектуальні вправи», які потребують спеціальної підготовки, навичок і процедур;
- відтворювану цінність (система цінностей) організації, що дає змогу досягти найкращих результатів активізацією діяльності всього персоналу.

Стратегію можна визначити як шаблон логічної, послідовної поведінки, яка складається на підприємстві свідомо чи стихійно.

Стратегія є важливим елементом самовизначення підприємства корпоративного типу, зважаючи на особливість формування капіталу таких

підприємств, опосередковану участь власників у процесі управління та професіоналізм менеджменту при досягненні поставлених цілей. У такому контексті адаптивна фінансова стратегія тісно пов'язана з характеристиками та особливостями корпоративної культури, має, як правило, усі її переваги й недоліки, дає змогу більш ґрунтовно формулювати соціально-мотиваційні стратегії загалом.

Організаційно-управлінська концепція стратегії пов'язана з конкурентними діями, заходами та методами здійснення стратегічної діяльності на підприємстві [1, с. 235].

Стратегія – це довгостроковий курс розвитку підприємства, спосіб досягнення цілей, який вона визначає для себе і альтернативних варіантів керуючись власними міркуваннями в межах своєї політики.

Основне завдання, яке вирішує стратегія діяльності підприємства – забезпечення впровадження інновацій та змін в організації шляхом розподілу ресурсів, адаптації до зовнішнього середовища, внутрішньої координації та передбачення майбутніх змін у діяльності (табл. 1).

Таблиця 1

Головні орієнтири адаптивної фінансової стратегії корпорацій

Ознаки успішної стратегії	Ознаками стратегії не являються
Виняткова пропозиція порівняно з конкурентами	Удосконалення методів організації виробництва
Одним з критеріїв ефективності підприємств корпоративного типу виступає максимізація вартості підприємства	Постановка мети та формування профілю підприємства
Екологічність і висока якість у виробництві продукції	Виконання завдань корпорації
Когнітивний підхід при плануванні	Підвищення рівня підготовки працівників
Комплексність, доцільність та контроль при реалізації стратегії	Швидкість зростання, гнучкість, інновації, реструктуризація

Узагальнюючи вищесказане можна зробити висновок, що фінансова стратегія для підприємств корпоративного типу передбачає:

- визначення основних напрямків та джерел формування капіталу в довгостроковій перспективі, виходячи з фінансово-економічної доцільності;
- встановлення взаємодії підприємства із потенційними акціонерами, комерційними установами, іншими суб'єктами господарських відносин;
- формування комплексної, узагальненої, внутрішньої інформації для потреб власників і управлінців;
- багатоцільовий характер діяльності підприємства має складну внутрішню структуру, тобто можна ставити питання щодо формування системи стратегій у вигляді «стратегічного набору»;

- розробку стратегічних планів, проектів і програм, які є системною характеристикою напрямків розвитку підприємства;
- формування вартісно-орієнтованого мислення працівників, яке дає змогу забезпечити генерування вартості підприємства;
- формування та проведення змін в організаційній структурі підприємства, узагальненим стрижнем діяльності всіх рівнів і ланок підприємства;
- застосування когнітивного підходу, який дає змогу налагодити ефективну мотивацію і контроль та забезпечити високу корпоративну культуру на підприємстві.

Фінансова діяльність підприємства у всіх її формах не може зводитися тільки до задоволення фінансових потреб, що визначаються необхідністю управління окремими видами оборотних активів, заміни необоротних активів або поточного їх приросту у зв'язку зі змінами, що відбуваються у господарській діяльності. На сучасному етапі все більше підприємств корпоративного типу усвідомлюють необхідність свідомого перспективного управління фінансовою діяльністю на основі наукового передбачення її напрямків і форм, адаптації до загальних цілей розвитку підприємства і умов зовнішнього фінансового середовища.

Ефективним інструментом перспективного управління фінансовою діяльністю підприємства, реалізації цілей загального розвитку в умовах істотних змін макроекономічних індикаторів, системи державного регулювання ринкових процесів, кон'юнктури фінансового ринку і пов'язаною з цим невизначеністю, виступає адаптивна фінансова стратегія.

Література:

1. Шершньова З. Є. Стратегічне управління: підручник / З. Є. Шершньова. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – К. : КНЕУ, 2004. – 699 с.

ДЕРЖАВНЕ ФІНАНСОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СПОЖИВЧИХ ЦІН

ЛАЩАК В. В.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри «Фінанси»*

*Буковинський університет
м. Чернівці, Україна*

Механізм регулювання цін побудований в межах двох основних концепцій державного регулювання економіки: теорії Дж.М.Кейнса [1, с. 476] та монетарної теорії М.Фрідмена [2, с. 131] в межах цих концепцій та їхнього поєднання написано ряд наукових робіт такими вченими як Пол Семюелсон [3, с. 544], Пінішко В.С. Мединська Т.В. [4, с. 56], Литвиненко Я.В. [5, с. 212], Артус М.М. [6, с. 54], Шкварчук Л.О. [7, с. 460], Дьяченко В.П. [8, с. 328].

Однак ними не сформований підхід до використання державного фінансового регулювання споживчих цін в залежності від цілей економічної політики.

Класична економічна теорія розглядає вільне ринкове ціноутворення як основний елемент підтримки рівноваги між попитом і пропозицією. Однак ідеальної загальної та повної свободи ціноутворення ніколи не було та й не може бути, сучасний цінорегуляторний механізм являє собою складне багаторівневе утворення, за допомогою якого держава втручається в ціноутворювальні процеси. Втручання у ціноутворювальні процеси становить невід'ємну частину механізму державного регулювання економіки. Необхідність державного втручання у функціонування ринкового механізму ціноутворення, особливо потрібне у випадках де цей механізм має обмежену дію з причини існування недосконалої конкуренції, та у процесі зміни фаз циклу ділової активності.

Використання ефективних регуляторних заходів часто ускладнюється із-за того, що поточні нагальні завдання антикризового і антиінфляційного регулювання вступають у протиріччя з далекосяжною більш глобальною метою трансформації всієї системи державного втручання в економічні процеси. Механізм регулювання цін можна визначити як сукупність економіко-правових форм, методів та важелів (в.т.ч. фінансових), що використовуються урядом, іншими відповідними державними структурами та органами місцевого самоврядування спрямованими на забезпечення цінової стабільності та розвитку економіки в перспективі. Основною метою формування та дії механізму цінового регулювання є досягнення за допомогою ефективного використання важелів впливу в тому числі і фінансових оптимальних темпів і пропорцій економічного розвитку, та стабільності соціально-економічних відносин, така глобальна мета стоїть не лише перед впливом держави на ціноутворення, а й перед механізмом державного регулювання в цілому. З метою більш ефективного застосування державних фінансових важелів впливу та визначення точки їх прикладення слід, насамперед визначати та розділяти цілі цінового регулювання. Структурно можна здійснити градацію цілей цінового регулювання з відповідною реакцією на ринку (таблиця 1).

Схематичний розподіл існуючих зв'язків не дає повної картини аналізованих сегментів економічної дійсності, однак водночас дозволяє виділити закономірність яка полягає в тому що роль державного впливу і зокрема фінансового на ціноутворення повинна розглядатись в більш ширшому форматі як зі сторони впливу на вартість споживчих товарів так і зі сторони купівельної спроможності населення та підвищення соціального забезпечення населення. Рівневий принцип диференціації цілей дає змогу говорити про розмежування фінансових важелів регулювання, які застосовуються в залежності від першочерговості досягнення тієї чи іншої мети і визначаються виходячи з пріоритетів національної економічної політики.

На мікрорівневому рівні вплив держави на ціни по суті має два різні аспекти: перший— загальноекономічний, спрямований на створення державою таких умов діяльності виробників, за яких фактичні витрати мали б тенденцію до зниження і відтак до подальшого здешевлення споживчих товарів; другий

стосується ринкових відносин, де можливі цінові викривлення через існування монопольних утворень.

Таблиця 1

**Рівнева структура мети отримана в результаті впливу
цінорегуляторного механізму**

Мета	Реакція виробництва та реалізації	Реакція споживання
Мікроекономічна мета	Сприяння зниженню індивідуальних витрат; недопущення цінової дискримінації	Забезпечення соціальної стабільності в державі, та захист малозабезпечених верств населення
Макроекономічна мета	Відносна стабільність загального рівня цін, та коригування результатів впливу ринкових законів	Створення умов для самозабезпечення населення. Запровадження дієвих механізмів адресного субсидіювання малозабезпечених верств населення
Мегаекономічна мета	Цінова конкурентоспроможність на світовому ринку; тарифний захист вітчизняного виробництва	Сприяння підвищенню забезпеченості населення, та функціонування досконалих адресних компенсаторних механізмів

Найважливішим завданням регуляторної діяльності держави на макрорівні є ефективний вплив держави зокрема за допомогою фінансових важелів на підтримку цінової стабільності. Для виконання цього завдання держава відстежує макроекономічну ситуації за допомогою вимірювання рівнів та динаміки цін. Ще класики політичної економії А.Сміт[9, с.684] і Д. Рікардо[10, с. 360] на прикладі ціни хліба аналізували сплески та падіння ділової активності в Англії. М.І.Туган-Барановський, описував періодичні коливання економіки, спираючись на вивчення динаміки цін заліза (найважливішого виду сировини ХІХ ст)[11, с.540]. В процесі економічного розвитку поступово узагальнюючим показником коливань економічної кон'юнктури став індекс цін певної групи товарів, зокрема споживчих цін.

В сучасній макростатистиці оцінку динаміки вартості продукції здійснюють за допомогою кількох індексів цін. Так індекс споживчих цін є загальним показником зміни цін і тарифів на споживчі товари та платні послуги. Найбільш високим за рівнем агрегації об'єктів виступає дефлятор валового внутрішнього продукту, який відображає динаміку цін усієї кінцевої продукції, що виробляється в народному господарстві протягом певного

періоду. В країнах Європейського союзу для більш об'єктивного вимірювання інфляційних процесів обраховується базовий індекс споживчих цін, де, окрім сезонних коливань вартості споживчих товарів, також береться до уваги фіскальний вплив на цінову динаміку.

Аналізуючи та системазуючи показники моніторингу цін, органи державного регулювання повинні формувати економічну політику, таким чином щоб запобігти макроекономічній ціновій нестабільності. Для забезпечення сталої незначної динаміки цін держава повинна мобілізувати всі наявні в її розпорядженні засоби, насамперед, грошово-кредитну і податково-бюджетну політику.

Головна мета регулювання державою цін на мегаекономічному рівні полягає у сприянні розвитку цінової конкурентоспроможності продукції національного виробництва на світовому ринку та підтриманні цін внутрішнього товарного ринку на рівні доступному для споживача які є не вищими ніж світові. Прикметною рисою сьогодення стала глобалізація економіки, де міждержавні відмінності в рівнях цін поступово нівелюються, в державах відбувається вирівнювання цін та наближення їх до певного світового рівня, для національних економічних інтересів важливо щоб цей процес був керованим, оскільки країна-імпортер внаслідок глобалізації і вирівнювання цін може втратити цілі галузі економіки де склалися порівняно високі витрати виробництва й обігу.

Отже, державне фінансове регулювання споживчих цін це вплив держави на ціноутворення за допомогою цінорегуляторного механізму в якому задіяні наявні фінансові важелі держави і який ґрунтується на чітко окресленій системі цілей, диференційованих за рівнями економіки та ступенем нагальності при їх реалізації. Коректно змонтована ієрархія цілей дає можливість задіяти необхідні засоби для досягнення кожної з них, спрямувати дію механізму фінансового регулювання на вирішення першочергових тактичних і стратегічних завдань економічної політики.

Література:

1. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1978. – 476 с.
2. Фридман М. Количественная теория денег / Пер. с англ. – М.: Эльф пресс, 1996. – 131 с.
3. Семюелсон Пол А., Нордгауз Вільям Д. Макроекономіка: Пер. з англ. – К.: Основи, 1995. – 544 с.
4. Пінішко В.С., Мединська Т.В. Ціни і ціноутворення : навч.-метод. посіб. / В.С.Пінішко, Т.В. Мединська – Львів, 2009. – 56 с.
5. Литвиненко Я.В. Сучасна політика ціноутворення : навч. посіб. / Я.В. Литвиненко – К. : Вид. центр МАУП, 2010. – 212 с.
6. Артус М.М. Формування механізму ціноутворення в умовах ринкової економіки / М.М. Артус – Тернопіль, 2010. – 54 с.
7. Шкварчук Л.О. Ціноутворення : підручник / Л.О. Шкварчук – К.:Кондор. – 2008. – 460 с.
8. Научные основы планового ценообразования: теория и методология / Под ред. В.П.Дьяченко. – М.: Наука, 1968. – 328 с.
9. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 684 с.

10. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения / Соч. – Т.1. – М.: Госполитиздат, 1955. – 360 с.

11. Туган-Барановский М.И. Основы политической экономии / 4-е изд., переработ. – Петроград: изд-во Юридического книжного двора «Право», 1917. – 540 с.

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ЕЛЕМЕНТІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ

МАЗЯРКО І. С.

здобувач

Львівська комерційна академія

м. Львів, Україна

Розвиток активної державної політики в умовах трансформації економічної системи неможливий без процесу стратегічного планування, тобто конкретно визначеного шляху її розвитку, спрямованого на досягнення поставлених цілей. Адже система стратегічного планування може забезпечити такий інституційний механізм, який спонукає представників влади всіх рівнів працювати в єдиному напрямі реалізації стратегічних орієнтирів.

Разом з тим, розв'язання завдання стратегічного планування потребує системного підходу та перебуває, насамперед, у законодавчій площині. Воно передбачає впровадження низки інституційних змін, які створять таку систему, в якій кожна гілка влади, кожна державна структура буде брати участь у розробці стратегії та нести відповідальність за її виконання відповідно до своєї компетенції [2, с.52].

Додамо також, що стратегічне планування є основним процесом для результативного впровадження стратегічних планів. В свою чергу, стратегічний план дає змогу розробляти дієві стратегії, визначати майбутні напрями політики, результативно діяти в мінливому середовищі, встановлювати пріоритети.

Загальновідомо, що економіка кожної держави представляє собою багатовимірну систему, що складається з великої кількості різних взаємопов'язаних та взаємозалежних компонентів, які розвиваються відповідно до спільних для всієї системи законів. Одним із таких елементів є Міністерство доходів і зборів України, основний орган виконавчої влади, що забезпечує надходження платежів до бюджету.

23 жовтня 2013 року Кабінетом Міністрів України затверджено Стратегічний план розвитку Міністерства доходів і зборів на 2013-2018 роки, що визначає основні принципи, цілі, напрями, та завдання розвитку Міністерства, виконання яких забезпечить реалізацію державної політики у податковій та митній сфері з урахуванням сучасних тенденцій та особливостей розвитку України у перспективі до 2018 року, з метою підвищення ефективності адміністрування податків, зборів, митних платежів та єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, забезпечення наповнення дохідної частини бюджету, створення умов для розвитку

підприємництва та міжнародної торгівлі. Так, основними цілями Стратегічного плану є [3]:

- підвищення рівня культури сплати податків, зборів, митних платежів, єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та позиціонування Міндоходів як відкритого та готового до конструктивного діалогу з громадськістю та бізнесом органу;

- удосконалення податкового та митного законодавства;

- неупереджене та справедливе застосування законодавства;

- розроблення і впровадження ефективної моделі надання послуг громадянам та бізнесу;

- підвищення ефективності процедур митного контролю;

- посилення функції оцінки та управління ризиками як основи контролю за повнотою сплати податків, зборів та митних платежів;

- посилення централізованої аналітичної функції;

- боротьба із злочинністю у сфері оподаткування, митній та бюджетній сфері;

- розроблення та впровадження комплексної системи протидії корупції у Міндоходів;

- розвиток системи безперервного навчання та підвищення рівня мотивації працівників.

Варто зауважити, що визначальним періодом впровадження Стратегічного плану відповідно до плану заходів є 2014 рік, у якому повинно реалізуватися 98,8% сформованих цілей, тоді як у 2015 році досягнення цілей повинно бути на рівні 70,2% від усього їх обсягу. Концептуально реалізація цілей Стратегічного плану сприятиме: підвищенню довіри до громадян і бізнесу та переконаність, що більшість з них працює чесно; забезпечить допомогу тим, хто цього потребує, та викриття тих, хто порушує вимоги законодавства; створить умови для професійного зростання і розвитку працівників Міністерства; забезпечить реалізацію прагнень бути корисними суспільству.

Необхідно зазначити, що даний план є лаконічним, всеохоплюючим, ґрунтовним, спрямованим на перспективу розвитку податкової та митної сфери, а також комплексним, оскільки охоплює всі аспекти діяльності Міністерства, враховуючи його можливості та вплив внутрішніх і зовнішніх факторів. Разом з тим, реалізація цього плану дозволить підвищити ефективність адміністрування податків, зборів, митних платежів та єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, прискорити проведення структурних реформ у національній економіці, сформуванню зручну та комфортну для платника систему податкового та митного сервісу, розробити ефективний механізм протидії новим економічним викликам.

Водночас такий Стратегічний план розвитку одного з елементів глобальної вітчизняної економічної системи допоможе діяти результативно у мінливому середовищі, здійснювати постійний моніторинг працівників даної сфери, створити базу для прийняття майбутніх рішень, оцінити ефективність використання бюджетних коштів.

Література:

1. Берданова О.В., Вакуленко В.М., Тертичка В.В. Стратегічне планування. Конспект лекцій/ О.В.Берданова, В.М.Вакуленко, В.В.Тертичка – К.:НАДУ, 2007. – 51 с.
2. Свистович М. Стратегічне планування в Україні: історія та проблеми впровадження/ М.Свистович// Вісник національної академії державного управління. – 2012. – №2. – С. 46-53.
3. Стратегічний план розвитку Міністерства доходів і зборів на 2013-2018 роки. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/869-2013-%D1%80>
4. Офіційний сайт Міністерства доходів і зборів. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://minrd.gov.ua/>

ПЕРЕВАГИ ФАКТОРИНГУ, ЯК ЗАСОБУ УПРАВЛІННЯ ДЕБІТОРСЬКОЮ ЗАБОРГОВАНІСТЮ

СЕЛЕЗЕНЬ О. М.

старший викладач кафедри статистики АГД та маркетингу

Сумський національний аграрний університет

м. Суми, Україна

На сьогоднішній день, коли на підприємствах спостерігається збільшення обсягів дебіторської заборгованості, та значна частина заборгованості стає простроченою та безнадійною, найбільш актуальним питанням стосовно дебіторської заборгованості є управління дебіторською заборгованістю за допомогою факторингу.

У сучасних умовах ведення бізнесу компанії-постачальники часто змушені надавати покупцям відстрочку платежу. Залежно від ступеня ліквідності товару, що продається, середній термін відстрочки коливається в межах 20-45 днів. Переваги товарного кредиту для споживача очевидні: немає необхідності виводити з обороту значні грошові кошти, як у разі передоплати або оплати за фактом; покупець може планувати графік погашення заборгованості, а також звести до мінімуму ризик отримання неякісного товару. Проте згода постачальників на надання товарного кредиту призводить до скорочення обігових коштів і погіршення поточної ліквідності цих компаній, виникнення касових розривів і зниження фінансової стійкості, що в підсумку негативно позначається на рентабельності бізнесу та обсяги одержуваного прибутку. «Тягар» боргу за постачання з відстрочкою платежу ще більше ускладнюється у разі, якщо покупець не дотримує зазначені в договорі терміни. Це призводить до десинхронізації товарних і грошових потоків і касовим розривам у платіжній системі самого постачальника. Тим не менш, надання або збільшення відстрочки платежу є серйозною конкурентною перевагою на ринку, а деколи і єдиним аргументом, що приваблює покупців.

Прагнучи не допустити виникнення прострочених або безнадійних боргів, постачальники щодня проводять моніторинг стану дебіторської заборгованості. У більшості компаній за своєчасний прихід грошових коштів на розрахунковий рахунок відповідають менеджери з продажу, що спочатку не зовсім коректно.

Адже, з одного боку, менеджер, привернув клієнта, зацікавлений в довгостроковій роботі з ним, а отже, у підтримці гарних відносин». З іншого боку, менеджеру необхідно знайти важелі впливу на компанію у разі, якщо вона порушує договірні терміни.

Найбільш ефективно управління дебіторською заборгованістю можливо при наявності незалежного контролю, наприклад, з боку факторингової компанії. В рамках факторингового обслуговування банк-фактор перевіряє платіжну дисципліну та ділову репутацію покупців, контролює своєчасність оплати поставок дебіторами, управляє ризиками за постачання з відстрочкою платежу, допомагає постачальнику грамотно будувати лімітну і тарифну політику [3, с. 4].

Основне завдання факторингу – забезпечити таку систему взаємовідносин з покупцями, при якій постачальник міг би надавати конкурентні відстрочки платежу своїм клієнтам, не відчуваючи при цьому дефіциту в оборотних коштах. Це можливо завдяки дострокового фінансування поставок з відстрочкою платежу банком-фактором у зручному для постачальника режимі [4, с. 215].

Фінансування здійснюється в день надання накладної на відвантажену партію товару. Розмір дострокового платежу становить до 90% від суми поставки. Залишок коштів (від 10%) за вирахування комісії Фактора повертається відразу після оплати поставки покупцем.

Таким чином, постачальник отримує можливість планувати свої фінансові потоки незалежно від платіжної дисципліни покупців, будучи впевненим у безумовному надходженні коштів з банку проти акцептованих товарно-транспортних документів за поставку з відстроченням платежу.

Найчастіше факторинг порівнюють з банківським кредитом, хоча дані фінансові продукти спрямовані на задоволення різних потреб постачальників. Так, дострокові платежі, одержувані в рамках факторингового обслуговування, компанії, як правило, використовують для фінансування поточної діяльності, а кредитні ресурси – в якості інвестиційних або інноваційних коштів.

Факторинг має свої переваги перед кредитом. За факторингового обслуговування не потрібно заставне забезпечення і оформлення безлічі документів. Необхідно лише повідомити покупців про зміну реквізитів для оплати поставок. Зворотність кредиту в повному обсязі закладено в його суті, що вимагає від постачальника акумулювання та виведення з обігу відповідного обсягу грошових коштів. Факторинг же передбачає повернення коштів покупцями. Сума кредиту визначається відразу, розмір фінансування при факторингу не обмежений і може збільшуватися по мірі росту обсягу продажів клієнта. Таким чином, при факторингу постачальник отримує гроші в потрібній кількості і на необхідний термін. Крім того, погашення кредиту не гарантує отримання нового, а факторингове обслуговування носить систематичним характер.

В рамках факторингу, поряд з фінансуванням, Банк здійснює управління дебіторською заборгованістю постачальника, звільняючи останнього від маси аналітичної і практичної роботи. Отримуючи від банку вичерпну інформацію, достатню для прийняття кваліфікованих управлінських рішень, співробітники компанії-постачальника можуть сконцентрувати свої зусилля на розвитку

виробництва, збуту, вивчення ринків, вирішенні господарських, організаційних та інших питань.

Важливо відзначити, що при факторингу банк покриває основні ризики постачальника, що виникають при відвантаженнях з відстрочкою платежу, – ризик несплати та несвоєчасної оплати поставки покупцем.

Використання факторингу дозволяє компаніям:

- Підвищити ліквідність дебіторської заборгованості;
- Ліквідувати касові розриви;
- Застрахувати ризики, пов'язані з наданням відстрочки платежу покупцям;
- Розвинути відносини з існуючими покупцями і залучити нових;
- Розширити свою частку на ринку.

Таблиця 1

Переваги факторингу

Для постачальників	Для покупців	Для банків
<p>1. Можливість збільшення обсягів поставок у результаті надання покупцям конкурентних ринкових переваг, таких як: збільшення обсягів поставок з відстрочкою платежу (на умовах товарного кредиту); збільшення строку відстрочки платежу (товарного кредиту); зменшення ціни на товари (роботи, послуги).</p> <p>2. Отримання додаткових прибутків за рахунок збільшення обсягів поставок:</p> <ul style="list-style-type: none"> - можливість підтримання стабільності відносин з покупцями, які мають постійну можливість придбання товару з відстрочкою платежу (на умовах товарного кредиту); - можливість планування своїх фінансових потоків без врахування платіжної дисципліни покупців (дебіторів); - можливість здійснення оптових закупок у зв'язку з наявністю коштів (за вигідними цінами) та відповідно підтримання розширеного асортименту товарів для миттєвого задоволення вимог покупців; - покращання ділового іміджу та платоспроможності через можливість проведення своєчасних розрахунків зі своїми кредиторами; - покриття банком торгових ризиків, які виникають у зв'язку з реалізацією продукції з відстрочкою платежу 	<p>1. Більш вигідні умови оплати, що не вимагає відволікання значних коштів з обороту як у разі передоплати або оплати за фактом;</p> <p>2. Планування графіка погашення заборгованості;</p> <p>3. Збільшення купівельної спроможності.</p>	<p>1. Посилення ділових стосунків клієнтів з банком через надання їм додаткових конкурентоспроможних послуг;</p> <p>2. зменшення кредитного ризику внаслідок диверсифікації кредитного ризику між покупцями та наявності в банку права регресу до постачальника, в разі несплати дебітором відвантаженого йому товару (виконаних робіт, наданих послуг), незалежно від причин такої несплати;</p> <p>3. Збільшення ресурсної бази в результаті додаткових грошових надходжень на поточні рахунки постачальників;</p> <p>4. додаткова можливість збільшення клієнтської бази, шляхом залучення на обслуговування платоспроможних дебіторів постачальника;</p> <p>5. Можливість отримання банком додаткових джерел доходів.</p>

Оцінка ефективності використання факторингу в діяльності компаній показує всі переваги цього фінансового інструменту. Досить проаналізувати зростання обсягу продажу товарів за умови практично необмеженого фінансування та організаційного забезпечення. Безумовно, комісія банку за факторинг скорочує розмір виручки з кожної конкретної поставки, але зростання кількості відвантажень значно збільшує підсумковий обсяг виручки, а відповідно позитивним чином впливає на абсолютні і відносні показники діяльності компанії [2, с. 5].

На сьогоднішній день факторинг досить успішно використовується в роботі постачальників продуктів харчування, парфумерно-косметичної, алкогольної продукції, канцелярських товарів, товарів народного споживання, медикаментів, побутової хімії та ін.. Всім цим галузям притаманна висока ліквідність проданих товарів, оскільки попит на них постійний і високий. Однак слід зазначити, що факторинг може бути застосований у будь-яких галузях, де практикується відстрочка платежу, безготівковий розрахунок і існують постійні торговельні зв'язки.

Факторингові операції доречні і вигідні як для банків, так і для їх клієнтів. Тому вони мають перспективи розвитку в Україні при ринковій трансформації економіки та оздоровленні грошового обігу.

Таким чином, для покращення фінансового стану підприємства необхідне ефективне управління дебіторською заборгованістю, яке передбачає мінімізацію ризиків виникнення прострочених боргів та рефінансування дебіторської заборгованості. Головне при управлінні дебіторською заборгованістю – створення чітких правил, яких підприємство буде жорстко дотримуватися. Важливо, щоб ці правила були зрозумілі не тільки менеджерам підприємства, але і його клієнтам.

Література:

1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 10 «Дебіторська заборгованість» – [Інтернет ресурси]: Режим доступу: <http://www.nibu.factor.ua/ukr/info/instbuh/psbu>
2. Василюк М.М. «Механізм управління дебіторською заборгованістю в сучасних умовах господарювання» [Інтернет ресурси]: Режим доступу: www.nbuv.gov.ua
3. Карпенко О.О. «Удосконалення управління дебіторською заборгованістю підприємств» [Інтернет ресурси]: Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Vodt/Udoskonalenna_upravlinna_debitorckou.pdf
4. Н.І. Костіна, В.М. Антонов, Н.І. Ганах Банки: сучасні інформаційні технології: Навч. посібник. – Ірпінь, 2011. – 359 с. [Інтернет ресурси]: Режим доступу: <http://books.br.com.ua/>

УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ ЯК СКЛADOVA КАСОВОГО ВИКОНАННЯ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ

ФЕДОСЄЄВА Ю. І.

магістр

Науковий керівник: ЧЕРВАТЮК М. В.

кандидат економічних наук, доцент

Чернівецький торговельно-економічний інститут

Київського національного торговельно-економічного університету

м. Чернівці, Україна

Нині управління фінансових ресурсів в системі касового виконання бюджетів місцевого самоврядування є комплексом заходів, що здійснюються державою в особі її уповноважених органів та органами місцевого самоврядування щодо визначення місць і умов формування, розміщення і використання фінансових ресурсів, а також забезпечення гармонізації економічних інтересів щодо розвитку територій та зміцнення добробуту їх населення.

З другого боку це процес реалізації завдань фінансової політики із застосуванням спеціальних прийомів та методів впливу з метою ефективного використання ресурсів суспільства. При цьому фінансові ресурси виступають як об'єкт, так і важіль ефективного впливу на соціально-економічні процеси, які мають місце на макро- і мікроекономічному рівнях господарської системи. Як об'єкт управління фінансові ресурси потребують керування через пізнання можливостей та властивостей цієї економічної категорії. Конкретним об'єктом управління виступає сфера фінансових відносин, які матеріалізуються у фінансових ресурсах [1, с. 38].

Зміст управління фінансовими ресурсами в системі касового виконання бюджетів місцевого самоврядування визначається через функції управління, а саме через бюджетне планування та бюджетне регулювання. При цьому управління фінансовими ресурсами визначається через економічний зміст місцевих бюджетів, а точніше, управління є цілеспрямованою координацією економічних відносин, що виникають між державою, суб'єктами господарювання та населенням з приводу об'єднання і закріплення частки створеного національного доходу на рівні окремих адміністративно-територіальних одиниць та їх територій відповідно до рівня їх економічного та соціального розвитку.

При управлінні фінансовими ресурсами слід враховувати те, що фінансові ресурси як продукт розподільчих відносин, завжди мають раціональні межі, за рамками яких вони із стабілізуючого фактору перетворюється в фактор, який починає гальмувати розвиток фінансової системи.

Управління фінансовими ресурсами без врахування об'єктивних вимог та інтересів суб'єктів фінансових відносин нерідко призводить до негативних наслідків. Результатом на мікрорівні може бути зниження рівня фінансового забезпечення територій, погіршення їх фінансової автономності, зростання соціальної незахищеності населення.

Політика управління фінансовими ресурсами є важливим компонентом процесів мікроекономічного регулювання. У ринковій економіці управління фінансовими ресурсами є загальним виразом ставлення до фінансових ресурсів, їх перерозподілу між секторами економіки та визнання їх як інструментів мікроекономічної координації.

Стратегічною метою управління фінансовими ресурсами на мікрорівні є: забезпечення необхідними обсягами коштів виконання загальнодержавних та власних функцій місцевими органами влади; створення передумов мікроекономічної стабільності у короткостроковому та довгостроковому періодах.

Управління фінансовими ресурсами ставить за мету досягнення стабільного економічного розвитку територій та держави в цілому, забезпечення необхідних темпів приросту ВВП та повної зайнятості, стримування інфляційних процесів, забезпечення фінансування соціальних програм, формування достатніх обсягів фінансових ресурсів для розвитку підприємницької діяльності, залучення необхідних обсягів (і відповідної структури) іноземних інвестицій та інше.

У процесі управління фінансовими ресурсами необхідно враховувати такі фактори, як економічна та політична ситуація в країні; рівень інфляції; ділову активність суб'єктів підприємницької діяльності та інші, що пов'язані з економічно – соціальною діяльністю територій.

У проблемі мобілізації фінансових ресурсів виділяються два аспекти: джерела і методи мобілізації та відповідні їм сфери розміщення й засади використання ресурсів. Формування фінансових ресурсів у будь-якій країні зорієнтовано насамперед на внутрішні джерела. Водночас залучення фінансових ресурсів із зовнішніх джерел як на основі прямих зв'язків, так і через сферу міжнародних фінансів за умов потреби в них є доцільним і виправданим.

Таким чином, управління фінансовими ресурсами потребує постійного вдосконалення. Саме необхідність поглибленого розроблення елементів управління фінансовими ресурсами в системі касового виконання місцевих бюджетів має велике практичне значення в сучасних умовах економічних змін функціонування фінансової системи країни.

Література:

1. Макуцький Р.Т. Особливості реформування процедури казначейського обслуговування держбюджету // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №1. – С. 38-47.

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

ФЕСУН Я. С., СІЛАЄВА М. С.

студенти

Черкаський університет імені Богдана Хмельницького

м. Черкаси, Україна

В умовах перебудови економіки України, створення нових соціальних та економічних відносин у суспільстві, розбудови нашої держави як незалежної та самостійної, важлива роль відводиться податковій системі [4, с. 301].

Слід зауважити, що податки є складною й надзвичайно впливовою на всі економічні явища та процеси фінансовою категорією. З одного боку, податки – фінансове підґрунтя існування держави, мірило її можливостей у світовому економічному просторі щодо розвитку науки, освіти, культури, гарантування економічної безпеки, зростання суспільного добробуту громадян.

З іншого боку, податки – знаряддя перерозподілу доходів юридичних і фізичних осіб у державі, їх мобілізація й використання зачіпає інтереси не тільки кожного підприємця чи громадянина, а й цілих верств населення і соціальних груп [3, с. 4].

На сьогодні роль податків як регулятора економіки зростає. Держава шляхом встановлення ставок податків та їх видів стимулює чи обмежує розвиток окремих галузей або сфер економіки. Так, звільняючи від оподаткування суми, що йдуть на технологічний розвиток виробництва, а саме на інновацію та модернізацію, держава сприяє науково-технологічному потенціалу. Таким чином, держава через регулювання податками може впливати на ефективність і стабільність економічного розвитку [1, с. 80]. Податкова політика держави має забезпечити виконання таких завдань, як встановлення оптимальних податків, які не стримуватимуть розвиток підприємництва, та забезпечення надходження до бюджету коштів, достатніх для задоволення державних потреб.

Податкова система є найвагомим та ефективним інструментом регулювання фінансових відносин у державі. Вона має бути побудована таким чином, щоб сприяти розвитку виробничої діяльності, посиленню таких стимулів, які б забезпечили «прорив» на пріоритетних напрямках економічного та соціального розвитку країни [2, с. 110]. В залежності від проведення податкової політики державою податки можуть відігравати, крім суто фіскальної функції, роль стимуляторів економічних процесів у державі.

Сьогодні податкова система України перебуває на етапі кардинальних перетворень – в державі постійно проводилась політика зміни системи оподаткування, але, на жаль, не завжди продумана, економічно обґрунтована, та не завжди це відбувалось у комплексі з іншими нововведеннями [1, с. 187].

Слід зазначити, що характерним і дестабілізуючим фактором для України сьогодні є значна кількість податків, безсистемне надання пільг, значний податковий тягар, часті зміни податкового законодавства тощо.

Податкова система вважається дієвою, якщо вона має добре налагоджену юридичну систему, надійні юридичні рамки, на яких можна будувати економічну політику.

Нині формально можна констатувати про поступове наближення податкової системи України до світових фіскальних стандартів. Також існує позитивне зрушення податкової системи у бік скорочення кількості податків і зборів та зниження податкового тиску на економіку. Так, наприклад Податковим кодексом пропонується запровадити 19 загальнодержавних та 5 місцевих платежів [5, с. 20].

Вважаємо, що основним недоліком чинної податкової системи є її спрямування на подолання дефіциту бюджету шляхом вилучення доходів господарюючих суб'єктів. Прослідковується відсутність чіткого взаємозв'язку податкової системи з розвитком економіки і діяльністю безпосередніх її суб'єктів. Це, у свою чергу, призвело до того, що податкова система розвивається відірвано від розвитку безпосередніх суб'єктів оподаткування. Підприємства зацікавлені в отриманні мінімального прибутку, щоб уникнути надмірного податкового тиску.

На нашу думку, модернізацію податкової системи необхідно здійснити, насамперед, для забезпечення стійкого економічного зростання на інноваційно-інвестиційній основі за одночасного збільшення сукупних податкових надходжень до бюджетів усіх рівнів і державних цільових фондів.

Відповідно, необхідним є вирішення таких стратегічних завдань:

- зміцнення позиції вітчизняного бізнесу в міжнародній конкурентній боротьбі за рахунок зменшення частки податків у витратах підприємств і скорочення витрат часу платників на нарахування й сплату податків;
- підвищення ефективності адміністрування податків;
- побудова цілісної й всеосяжної законодавчої бази з питань оподаткування, гармонізовану із законодавством ЄС;
- встановлення податкової справедливості для відновлення рівних умов конкуренції в економіці України;
- зменшення глибини соціальної нерівності.

Література:

1. Кудаська Т.С. Податковий кодекс України: його переваги та недоліки [Електронний ресурс] / Т.С. Кудаська. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua>
2. Проблеми розвитку податкової політики та оподаткування : монографія / за заг.ред. проф. Ю. Б. Іванова. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2007. – 448 с.
3. Вахновська Н.А. Податковий кодекс в контексті реформування податкової системи України / Н.А. Вахновська // Економічний форум України. – 2011. – № 1. – С. 1-8.
4. Олійник О. В. Податкова система : навчальний посібник / О. В. Олійник, І. В. Філон. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 456 с.
5. Соколовська А. М. Податкова система держави: теорія і практика становлення / А. М. Соколовська. – К. : Знання-Прес, 2004. – 454 с.

ДЛЯ НОТАТОК

МАТЕРІАЛИ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

**ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ:
ЕКОНОМІЧНІ ТА ІННОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ**

м. Дніпропетровськ
30-31 травня 2014 року

ЧАСТИНА ІІІ

Ум.-друк. арк. – 6,74.
Замовлення #1406-11. Папір офсетний.
Віддруковано з готових діапозитивів.
Наклад – 100 прим.

Надруковано у малому видавничому центрі
Наукової економічної організації «Перспектива»
а/с 5738, 49107, м. Дніпропетровськ
www.perspektyva.dp.ua