

*Присвячується 85-річчю  
Харківського національного  
технічного університету  
сільського господарства  
імені Петра Василенка*

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА  
ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ БІЗНЕСУ І  
МЕНЕДЖМЕНТУ

СТУДЕНТСЬКИЙ КОМІТЕТ НАВЧАЛЬНО-НАУКОВОГО  
ІНСТИТУТУ БІЗНЕСУ І МЕНЕДЖМЕНТУ



# В І С Н Ж К

## СТУДЕНТСЬКОГО НАУКОВОГО ТОВАРИСТВА

*Випуск № 2*



*Харків - 2015 рік*

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ БІЗНЕСУ І МЕНЕДЖМЕНТУ

СТУДЕНТСЬКИЙ КОМІТЕТ НАВЧАЛЬНО-НАУКОВОГО  
ІНСТИТУТУ БІЗНЕСУ І МЕНЕДЖМЕНТУ

**ВІСНИК**  
***СТУДЕНТСЬКОГО***  
***НАУКОВОГО***  
***ТОВАРИСТВА***

**Випуск № 2**

Харків – 2015

Вісник студентського наукового товариства навчально-наукового інституту бізнесу і менеджменту Харківського національного технічного університету сільського господарства. – Харків: «Міськдрук», 2015. – Вип. 2. – 130 с.

*Редакційна колегія:* **ТЩЕНКО Л.М., д.т.н., проф., академік НААН України,**  
**(головний редактор);**  
**АМОСОВ О.Ю., д.е.н., проф.;**  
**ВАСИЛЬЄВ А.Й., д.е.н., проф.;**  
**КРАСНОРУЦЬКИЙ О.О., д.е.н., проф.;**  
**ЛЕВКІНА Р.В., д.е.н., доц.;**  
**МАЗНЄВ Г.Є., к.т.н., проф.;**  
**(відповідальний секретар);**  
**МАРЕНИЧ Т.Г., д.е.н., проф.;**  
**ОНЕГІНА В.М., д.е.н., проф.;**  
**РОДІОНОВ О.В., д.е.н., проф.;**  
**ШИНКАРЕНКО В.Г., д.е.н., проф.;**  
**ГУБАР А.А., голова студентського комітету ННІ БМ;**  
**ЗАЯЦЬ Ю.О., голова студентського**  
**наукового товариства ННІ БМ**

*Рекомендовано до друку*

*Вченою радою навчально-наукового інституту бізнесу і менеджменту  
Харківського національного технічного університету сільського  
господарства ім. Петра Василенка. Протокол № 4 від 03.12.2015 р.*

*© Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

# ЗМІСТ

## ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТА МАРКЕТИНГУ

<b>Балабатько Д. М.</b> Методологія формування ціни при операціях купівлі-продажу сільськогосподарської продукції між вітчизняними контрагентами .....	8
<b>Баранова К. І.</b> Розгляд організації як системи .....	9
<b>Барчан К. М.</b> Маркетингова стратегія підприємства у сучасних умовах .....	10
<b>Башинська В. Ю.</b> Класифікація ризиків виробничої діяльності підприємства .....	12
<b>Білова І. Є.</b> Подолання опору організаційним змінам .....	13
<b>Бобрус М. С.</b> Змістовна сутність поняття «стратегія» підприємства .....	14
<b>Бурдовіцина К. Р.</b> Удосконалення та підвищення ефективності стратегії розвитку підприємства .....	15
<b>Воробйова Н. О.</b> Сутність прибутку підприємств.....	16
<b>Герашенко Д. А., Костенко К. В.</b> Маркетингова діяльність як основа підвищення конкурентоспроможності аграрних підприємств .....	18
<b>Головінцова А. О.</b> Сучасні методи управління організаційними змінами.....	19
<b>Грабар А. І.</b> Централізація чи децентралізація в компаніях та організаціях? .....	20
<b>Грищенко В. А.</b> Удосконалення системи управління організацією .....	21
<b>Добронос Т. М.</b> Переваги та недоліки впровадження електронної звітності.....	23
<b>Dyadkin O. S., Zayats Y. O.</b> The role pf management in successful business.....	24
<b>Животченко В. В.</b> Вплив організаційної культури на ефективність діяльності організації.....	25
<b>Жмак О. М.</b> Матеріальне стимулювання персоналу .....	26

<b>Кобець І. С.</b>	
Управління трудовою дисципліною й поведінкою персоналу.....	28
<b>Колісник Ю. В.</b>	
Цінові стратегії створення конкурентних переваг.....	29
<b>Копейка А. Ю.</b>	
Роль менеджера в організації.....	30
<b>Кривоніс І. І.</b>	
Інфраструктурні аспекти розвитку ринку соняшнику.....	32
<b>Лабунська А. А.</b>	
Виробнича інфраструктура сільськогосподарського виробництва.....	34
<b>Лижова А. А.</b>	
Ринок ячменю в Україні: стан та перспективи розвитку.....	35
<b>Лимаренко А. В.</b>	
Аудиторські докази.....	37
<b>Літвін О. А.</b>	
Аналіз ефективності діяльності господарюючого суб'єкта.....	39
<b>Любчич В. О.</b>	
Система гнучкого управління персоналом підприємства.....	40
<b>Мамєдова К. М.</b>	
Мотивація, її значення в менеджменті персоналу.....	42
<b>Мосенцев Є. О.</b>	
Організація аналізу власних коштів підприємства.....	43
<b>Муренко С. В.</b>	
Сутність грошового потоку та методика його аналізу.....	46
<b>Нещенко М.Є., Коваленко Г.І.</b>	
Маркетингова складова підвищення рівня конкурентоспроможності підприємств.....	48
<b>Пашко Є. Є.</b>	
Зайнятість населення: основні підходи до трактування сутності та сегментації.....	48
<b>Пилипенко С. М.</b>	
Проблема мотивації праці на підприємствах України.....	51
<b>Піддубна Г. Д.</b>	
Особливості аналізу фінансової стійкості підприємств.....	52
<b>Полюшкевич М. М.</b>	
Планування кар'єри персоналу в організації.....	54
<b>Пориваєва Д. Ю.</b>	
Організування як функція менеджменту.....	55

<b>Пронь О. А.</b>	
Основи організації оборотних коштів .....	57
<b>Рок І.Є.</b>	
Сутність конкурентоспроможності аграрних підприємств .....	59
<b>Солод Ю. В.</b>	
Теоретичні аспекти ефективності діяльності підприємства.....	60
<b>Стригун Д. В.</b>	
Обґрунтування вибору збутової політики підприємств .....	61
<b>Сухина І. М.</b>	
Професійно значимі якості особистості менеджера організацій.....	63
<b>Таранова В. В.</b>	
Управління організаційними змінами як фактор конкурентоспроможності підприємства.....	64
<b>Фотіна А. А.</b>	
You are the manager of your dreams.....	65
<b>Хирний Д. С., Шкурко А. В.</b>	
Товарна політика як основа підвищення конкурентоспроможності підприємств .....	66
<b>Chernysh Y. V.</b>	
Time-management is the ability to effectively manage and control your time .....	67
<b>Юнаш В. М.</b>	
Модель сучасного менеджера організації .....	68
<b>Яницька Є. Ю.</b>	
Підприємницька діяльність та діловий успіх .....	69

**ІНВЕСТИЦІЙНЕ, ФІНАНСОВЕ  
ТА ОБЛІКОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ  
ПІДПРИЄМСТВ**

<b>Аннаниязов Батыр</b>	
Анализ деятельности коммерческого банка ГКБТ «ТУРКМЕНБАШИ» .....	71
<b>Балабатько Д. М.</b>	
Документальне оформлення операцій з постачання товарів, робіт, послуг .....	73
<b>Бічевін М. В.</b>	
Прямі іноземні інвестиції транснаціональних корпорацій в аграрний сектор економіки України.....	74
<b>Бобров Б. С.</b>	
Сутність інвестиційних ризиків .....	76

<b>Боримська Д. Д.</b> Проблеми кредитування підприємств малого бізнесу в Україні .....	78
<b>Бурдовіцина К. Р.</b> Шляхи удосконалення податкової системи України .....	80
<b>Воробйова Т. В.</b> Податкові пільги як інструмент регулювання соціально-економічних процесів.....	80
<b>Гаврашенко М. М., Мосенцев Є. О.</b> Особливості програм автоматизації обліку в Україні.....	82
<b>Гаврашенко М. М.</b> Аналіз фінансового стану підприємства.....	83
<b>Голишева Ю. О.</b> Контролюючі органи в системі оподаткування.....	86
<b>Горбачов С. І.</b> Помилки та шахрайство в аудиті.....	87
<b>Грудина Ю. В.</b> Сутність та проблеми залучення іноземних інвестицій у вітчизняних агропромисловий комплекс.....	89
<b>Губар А. А.</b> Аналіз та оцінка діяльності аграрних підприємств: виклики реалій сьогодення .....	90
<b>Добронос Т. М.</b> Проблемні аспекти обліку та розподілу загальновиробничих витрат.....	93
<b>Лаптева А. І.</b> Іноземні інвестиції, їх залучення і використання в Україні.....	94
<b>Лимаренко А. В.</b> Місцеві податки.....	96
<b>Літвін О. А.</b> Податок на прибуток: обчислюємо по-новому .....	98
<b>Літвін О. А., Матяш Г. Є.</b> Бюджетування і проблеми його розвитку на підприємствах.....	99
<b>Мензьяк К. О.</b> Податкова реформа 2015 року – основні зміни .....	101
<b>Лимаренко А. В., Мензьяк К. О.</b> Основні напрями розвитку бухгалтерського обліку в Україні.....	102
<b>Мосенцев Є. О., Гаврашенко М. М.</b> Облік і контроль дебіторсько-кредиторської заборгованості на сільськогосподарських підприємствах.....	104

<b>Накісько Є. О.</b> Правове регулювання валютних відносин .....	105
<b>Овчиннікова Т. С.</b> Помилки та шахрайство при аудиті.....	106
<b>Робоча О. В.</b> Проблеми та шляхи удосконалення діяльності фондів соціального страхування в Україні.....	107
<b>Романченко В. М.</b> Удосконалення методики проведення комплексного аналізу фінансової звітності малого підприємства.....	108
<b>Сірик Т. І.</b> Інвестиційна діяльність в сільському господарстві.....	110
<b>Скакун О. Ю.</b> Практичні аспекти формування облікової політики вітчизняних підприємств.....	111
<b>Смоляр В. М.</b> Недоліки структурування власного капіталу сільськогосподарських підприємств .....	113
<b>Судакова А. О.</b> Значення міжнародного кредитування для України .....	115
<b>Теницька В. А.</b> Взаємодія зовнішнього і внутрішнього аудиту.....	116
<b>Ушакова С. А.</b> Міжнародне кредитування України та його зв'язок з внутрішнім валютним ринком.....	118
<b>Фролова А. М.</b> Податки. Податкова система.....	119
<b>Хумметгулиев Овезмират</b> Туркменистан – текстильна держава.....	120
<b>Яковлєва В. В.</b> Аналіз фінансових результатів діяльності ПрАТ «Агрофірма ім. Г.С. Сковороди» Харківській області Золочівського району .....	122
<b>Кастерна І. С.</b> Аналіз ефективності діяльності підприємств.....	123
<b>Губська А. С.</b> Сучасний стан податкової системи України .....	126
<b>Хоменко А. О.</b> Оцінка інвестиційної привабливості сільськогосподарських підприємств.....	127



## **ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТА МАРКЕТИНГУ**

### **МЕТОДОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ ЦІНИ ПРИ ОПЕРАЦІЯХ КУПІВАЛІ- ПРОДАЖУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ПРОДУКЦІЇ МІЖ ВІТЧИЗНЯНИМИ КОНТРАГЕНТАМИ**

**БАЛАБАТЬКО Д. М.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., доцент  
Заїка С. О.**

Сільськогосподарське виробництво є традиційною потужною галуззю української економіки. Ціни в сільському господарстві мають велике значення для системи ціноутворення загалом.

Відомо, що ціна істотно впливає на ефективність діяльності підприємства, оскільки від неї залежить і відшкодування витрат виробництва, і прибуток підприємства. Проте, на сьогодні, ціновий механізм, що існує в сільському господарстві, не спроможний забезпечити відновлення виробничого потенціалу галузі у достатніх для розширеного відтворення обсягах, що гальмує зростання ефективності.

Проблемам формування цінового механізму в аграрній сфері присвячені праці багатьох вітчизняних учених, зокрема: Воскобійника Ю.П., Месель-Веселяка В.Я., Молдавана Л.В., Пасхавера Б.І., Шпичака О.М. та ін. Проте, на нашу думку, питання особливостей формування ціни у сільському господарстві та її впливу на учасників процесу розподілу потребують подальшого вивчення.

Аналізуючи процес ціноутворення, насамперед, слід зазначити природу ціни, а отже, і формування прибутку сільськогосподарським виробником.

Вона пов'язана з існуванням так званої диференціальної земельної ренти, суть якої полягає в тому, що ціна на сільськогосподарську продукцію формується за витратами на гірших за родючістю землях, а, відповідно, на кращих ділянках виникає надприбуток – рента. Однак, у зв'язку зі складністю визначення цін на сільськогосподарську продукцію по гірших землях, вони не набули практичного поширення у чистому вигляді, а формуються здебільшого за середніми витратами.[1, с. 5] Це, у свою чергу, загострює проблему диспаритету цін на

сільськогосподарську продукцію та матеріально-технічні ресурси, що використовуються у процесі її виробництва.

У ринкових умовах регулятором виробництва виступає прибуток на весь авансовий протягом певного періоду капітал, незалежно від джерел його формування (власний чи позиковий). Отже, найбільш адекватна ринковим економічним процесам є ціна, побудована за концепцією «ціни виробництва». Остання базується на застосуванні норми прибутку, на основі якої слід визначити економічно обґрунтовану масу прибутку. Ціна за цією концепцією матиме такий вигляд [2, с. 3-10] (1):

$$Ц = C_n + (H_c * (O_{вф} + O_{зас} * K) / 100) \quad (1)$$

де  $C$  – ціна 1 т, грн.;

$C_n$  – нормативна по галузі собівартість 1 т продукції, грн.;

$H_c$  – середня норма прибутку в галузях, що обслуговують АПК, %;

$O_{вф}$  – середньорічна вартість авансового капіталу в основних виробничих фондах сільськогосподарського призначення (враховуючи вартість землі) на 1 т продукції, грн.;

$O_{зас}$  – собівартість 1 т продукції (без амортизації), грн.;

$K$  – період обігу авансованих у поточні затрати оборотних коштів, років.

Еквівалентне відшкодування витрат на виробництво – саме така суть ціни як фактора вартості, саме через ринковий механізм відбувається зворотний регулюючий вплив ціни на витрати.

Формування ціни на сільськогосподарську продукцію вимагає також врахування чинника цінової еластичності. Як відомо, попит на продукцію сільського господарства є відносно нееластичним за ціною, тобто, при зростанні ціни на 1% попит реагує значно менш адекватним зниженням (на 0,1–0,5%). Це означає, що навіть під час зростання цін населення відносно стабільно споживає продукти харчування, жертвуючи при цьому товарами тривалого користування, одягом тощо. Проте слід врахувати, що різні продукти харчування мають різну еластичність попиту за ціною [1, с. 5].

Головна причина, що обумовила кризовий стан в АПК України, — це тривала відсутність еквівалентності обміну між продукцією сільського

господарства та товарами і послугами що надаються йому. Вона зумовила величезну заборгованість сільськогосподарських товаровиробників, хронічну збитковість сільськогосподарського виробництва, економічну базу бартеризації, ускладнення кредитної системи та товарно-грошових відносин. Цінова політика повинна здійснюватися на основі вільного ціноутворення у поєднанні з державним регулюванням та посиленням антимонопольного контролю за цінами на матеріально-технічні ресурси, енергоносії і послуги, що надаються товаровиробникам за умов запровадження єдиної методології ціноутворення на основі концепції ціни виробництва.

Сьогодні система ціноутворення навіть близько не забезпечує еквівалентного рівня цін, тобто таких цін, які надають сільському господарству фінансові ресурси, що доводять розвиватися в режимі суто ринкової самоокупності. Слід сказати, що повністю еквівалентної системи аграрного ціноутворення немає і в найбільш розвинених країнах, де різні форми бюджетної підтримки дуже суттєво доповнюють цінове джерело фермерських доходів. Та сучасні глобальні трансформації світового продовольчого ринку некавално, але невблаганно посилюють ринкову конкуренцію, збільшуючи питому вагу цінової складової у відтворювальному процесі сільського господарства.

Досягти максимально можливого у сучасних умовах обсягу реалізації сільськогосподарської продукції можна за допомогою встановлення її рівноважної ціни. Процес формування рівноважної ціни передбачає урахування чинників формування ринкового попиту та відповідних чинників формування ринкової пропозиції.

Зважаючи на те, що у сучасних умовах набуває свого поширення укладання попередніх договорів на купівлю-продаж сільськогосподарської продукції, з метою узгодження інтересів суб'єктів ринку, в попередніх договорах на продаж сільськогосподарської продукції потрібно передбачити можливість узгодження фіксованої ціни об'єкта продажу у майбутньому зазначенням, що при настанні певних умов вона змінюється. Крім того, якщо виробництво сільськогосподарської продукції здійснюється на орендованій землі, передбачення такої можливості є доцільним в попередніх договорах оренди земельних ділянок (паїв).

Підбиваючи підсумок, зазначимо, що формування ціни залежить від вдосконалення цінового механізму, яке можливо здійснювати за такими основними напрямками:

1. Для усунення існуючого диспаритету між

сільським господарством і тими галузями, що його обслуговують, необхідно, по-перше, застосовувати методику визначення паритетних цін на сільськогосподарську і промислову продукцію, якими компенсуються суспільно необхідні витрати і забезпечується однаковий для всіх сфер діяльності рівень прибутку на вкладений капітал (включаючи вартість землі) з урахуванням терміну його обороту. По-друге, важливе значення має законодавче посилення антимонопольного контролю за формуванням цін на матеріально-технічні ресурси і послуги, що надаються сільському господарству, шляхом встановлення граничних цін на продукцію монопольних підприємств.

2. Створення інтервенційних фондів, які сприятимуть стабілізації ринкових цін, а також забезпечувати гарантовану нижню цінову межу. Досвід зарубіжних країн показує: бюджетні кошти для їх функціонування необхідні на початковому етапі, далі вони функціонуватимуть на умовах повного госпрозрахунку, самофінансування і самоокупності, тому що закуповують агропродукцію за нижчими цінами, а продають за вищими.

Необхідно встановлювати граничний розмір посередницьких і торговельних надбавок за видами кінцевої продукції відносно закупівельної або оптової ціни, що дасть змогу протидіяти невинуватому завищенню роздрібних цін.

### Література:

1. Шпичак О.М. Теоретико-методологічні аспекти ціноутворення на сільськогосподарську продукцію / О.М. Шпичак // Економіка АПК. – 2012. – № 1. – С. 3–10.
2. Шпичак О.М. Принципи ціноутворення в АПК // Економіка АПК. – 2015. – № 3. – С.3-10.

## РОЗГЛЯД ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК СИСТЕМИ

**БАРАНОВА К. І.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач**

**Харчевнікова А. С.**

Людина, як свідомо діюча особистість, звичайно, має безліч запитань і відповідей, проблемних ситуацій і рішень. Тому однією із найактуальніших проблем у цьому контексті є саме управління функціонуванням систем, у які людина входить як головний складовий елемент.

Теорія організації, як наука, покликана дати ключ до засвоєння законів і принципів організаційних систем, зробити їх зрозумілими з погляду внутрішнього устрою і механізму функціонування.

Щоб реалізувати поставлені завдання, а також, мати змогу для перебудови системи управління, організація повинна самостійно формувати цілі і завдання, розробляти стратегію і тактику розвитку, знаходити необхідні матеріальні та трудові ресурси. Тоді, звісно, це дасть змогу розширити обсяг робіт, що входять у сферу діяльності менеджера, ускладнити процес їх виконання.[1]

Звернувшись до літературних джерел, нам найбільше імпонує визначення організації Честера Бернарда, яке повністю розкриває суть поняття. Отже, за Ч. Бернардом, “Організація – це група людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення загальної мети або спільних цілей”.

Якщо говорити про ресурси, які використовують всі існуючі організації, то можна виділити, звичайно, чотири основні види: людські, фінансові, фізичні (сировина, устаткування), інформаційні ресурси.

Також, цілком зрозуміло, що ресурси для виробництва продукції беруться з зовнішнього середовища, а продукція, що виробляється, реалізується у зовнішньому середовищі. І, звичайно ж, організація існує лише у взаємодії з зовнішнім середовищем.

Якщо навіть декілька людей у своїй діяльності мають спільну мету, вони повинні розподілити роботу між собою. Тому, мінімальне для будь-якої організації число працівників складається з двох осіб.

Оскільки робота в організації розподіляється між окремими підрозділами та виконавцями, хтось має координувати їх діяльність.

Звичайно ж, внаслідок цього об'єктивно виникає необхідність у так званому вертикальному розподілі праці, тобто в діяльності з координації роботи підрозділів та окремих виконавців у середині підрозділів, що і є сутністю управління організацією.

Таким чином, необхідність управління об'єктивно виникає внаслідок горизонтального та вертикального розподілу праці в організації. Оскільки розподілення праці є загальною характеристикою діяльності будь-якої організації, то, звісно, всі організації потребують управління.

Система – це певна сукупність взаємопов'язаних взаємодіючих елементів, що характеризуються цілісністю, стійкістю. Тому, звичайно, розгляд організації як системи є продуктивним, оскільки це дає змогу систематизувати і класифікувати організацію.

Багато вчених розглядали організацію як систему. Наприклад, В.Садовський у своїх роботах зазначив, що системний підхід є відкритим описом процедур визначення об'єктів як систем та способів їх специфічного системного дослідження. За системного підходу увага дослідників спрямована на склад організації, властивості елементів, що виявляються у взаємодії.

Цим самим можна стверджувати, що не може бути досягнуто поставлених цілей в діяльності людини без організації, а, звідси, і організації – без системного підходу.

Таке поняття, як «Структура» без сумніву відноситься до системного підходу і є внутрішньою організацією системи. Структура є дуже важливою в цьому контексті, адже вона дає змогу визначити низку істотних проявів організації як системи.

Отже, організація, будучи цілісним, системним утворенням, характеризується стійкістю, тобто завжди прагне відновити порушену рівновагу, компенсуючи зміни, що виникають під впливом зовнішніх чинників.

І, звичайно ж, організація розглядається як інтегроване ціле, в якому кожен структурний елемент займає своє місце, виконуючи свою функцію.

Тобто, можна стверджувати, що організація є невід'ємним процесом у діяльності будь-якої людини, тому завжди це питання залишиться актуальним, адже без організації дуже важко, навіть практично неможливо досягти успіху.

#### **Література:**

1. Монастирський Г.Л. Теорія організації: [Навч.посібник]./- Г.Л. Монастирський. – К.: Знання, 2008. – 319 с.
2. Кузнецов Ю.В. Организация производства и управление персоналом / Ю.В. Кузнецова // Науковий вісник. ЧДІЕУ. – 2009. – № 2. – С. 16.
3. Дафт Р.Л. Теория организации: Учебник для студентов вузов / Р.Л. Дафт; Пер. с англ. Э.М. Коротков. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 736 с.

### **МАРКЕТИНГОВА СТРАТЕГІЯ ПІДПРИЄМСТВА У СУЧАСНИХ УМОВАХ**

**Барчан К. М.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач**

**Власенко Т. В.**

Глобалізація бізнесу, посилення конкуренції,

підвищення ролі споживача у формуванні попиту на товари, широке включення українських підприємств у міжнародний поділ праці висувають нові вимоги до системи управління підприємствами та використання інструментів стратегічного менеджменту і маркетингу для досягнення конкурентних переваг й довгострокового успіху.

Розробкою теоретичних, методичних і практичних основ формування стратегії розвитку підприємства в Україні займаються Герасимчук В.Г., Дикань В.А., Іванілов О.С., Куденко Н.В., Наливайко А.П., Осовська Г.В., Пастухова В.В., Пономаренко В.С., Шершньова З.Є., Оборська С.В. та інші.

Стратегія підприємства орієнтована на досягнення визначених цілей як у теперішньому, так і в майбутньому із врахуванням впливу зовнішніх та внутрішніх факторів, а також економічної та соціальної відповідальності. Тому розробка та вибір певної стратегії для її втілення у життя є надзвичайно важливим питанням у діяльності підприємства, від якого може залежати не тільки успішна діяльність, а й взагалі існування підприємства.

Головне завдання стратегії – перевести організацію із теперішнього стану в майбутній, що є більш вигідним. Надзвичайно важливе місце в стратегічній діяльності підприємства посідає його маркетингова стратегія, яка формує ринкові стратегічні орієнтири.

Сучасні умови ринкового реформування економіки України обумовили формування нового маркетингового підходу до рішення проблем управління виробництвом й реалізацією товарів і послуг. Головним завданням стратегічного маркетингу стає забезпечення максимально гнучкого та ефективного використання усіх видів ресурсів і можливостей, маркетингових інструментів й науково-виробничого потенціалу підприємства для досягнення стратегічних цілей.

Існує багато поглядів щодо визначення маркетингової стратегії, наведемо найбільш характерні: 1) стратегія маркетингу – це система організаційно-технічних і фінансових заходів щодо інтенсифікації виробництва, реалізації продукції, підвищення її конкурентоспроможності, активного впливу на попит та пропозицію; 2) напрям (вектор) дій підприємства зі створення його цільових ринкових позицій; 3) це засоби досягнення маркетингових цілей щодо маркетинг-міксу.

Формування маркетингової стратегії слід розглядати як сукупність п'яти взаємозалежних процесів: стратегічний аналіз ринкової ситуації; визначення цілей маркетингу; вибір оптимальної маркетингової стратегії; розробка маркетингового

плану, спрямованого на ефективну реалізацію стратегії; оцінка і контроль результатів. Всі процеси послідовно впливають один на одного. Але існує й зворотній вплив, тобто можливість внесення змін у цільові орієнтири маркетингу, або у механізм реалізації стратегії, можливість доробки результатів, або перегляд і розробка нової маркетингової стратегії. Тому при формуванні стратегії важливе місце має моніторинг ходу її реалізації, метою якого є дослідження ефективності вибору, впровадження і реалізації маркетингової стратегії. Її мета — ефективне розміщення ресурсів для досягнення цільового ринку. Предметом маркетингової стратегії є вирішення питань щодо того, які продукти (стратегічні простори) мають бути освоєні підприємством, і яким чином це завдання можна виконати.

Для вибору прийнятної маркетингової стратегії потрібно узгодити цілі маркетингу із загальними цілями підприємства з метою запобігання протиріччям маркетингової стратегії та загальної стратегії розвитку підприємства. Для визначення маркетингової стратегії необхідно відповісти на такі запитання: 1. Яку продукцію випускає підприємство? 2. Хто є покупцями цієї продукції? 3. Де знаходяться покупці продукції? 4. Де і як покупці купують продукцію підприємства?

Обрана маркетингова стратегія є основою для розробки маркетингового плану, тобто конкретних дій з реалізації маркетингової стратегії.

Розробку стратегії можна розбити на певні кроки. А.Вайсман наводить такі 10 кроків до успіху в формуванні стратегії маркетингу: 1. Розробка образу підприємства і концепції комунікацій, філософії підприємства, його іміджу. 2. Аналіз зовнішнього середовища. 3. Аналіз конкурентів. 4. Аналіз споживачів. 5. Аналіз власної ситуації. 6. Визначення позиції на ринку. Перехід до практичного застосування стратегії. 7. Формування цілі. 8. Забезпечення наочності. 9. Реалізація стратегії маркетингу. 10. Маркетинговий контролінг.

Сучасна стратегія визначається як комплексний план діяльності підприємства, який розробляється на основі творчого науково обґрунтованого підходу і розробляється для досягнення довгострокових глобальних цілей підприємства. Будь-яка маркетингова стратегія визначає вектор дій підприємства по відношенню до споживачів, а також по відношенню до конкурентів.

#### Література:

1. Вайсман А. Стратегія маркетинга: 10 шагов к успеху. Стратегія менеджмента: 5 факторов успеха/ А. Вайсман. – М.: Экономика, 1995. – 346 с.

2. Власенко Т.В. Оптимізація виробничої структури організацій аграрного профілю як один з напрямків їх ринково-підприємницької трансформації// Ринкова трансформація економіки: стан, проблеми, перспективи: матеріали Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції.- Харків: ХНТУСГ, 2011. – С. 184-190.

3. Дятловская И. Мосты в будущее // &Стратегии. – 2005. – №5.

4. Економічна енциклопедія: у трьох томах / [відп. ред. Мочерний С.В.] – К.: Видавничий центр "Академія".- Т. 2.-2001. – 848 с.

5. Мак-Дональд М. Стратегическое планирование маркетинга/ М. Мак-Дональд. – СПб.: Питер, 2000. – 276 с.

## КЛАСИФІКАЦІЯ РИЗИКІВ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

**БАШИНЬСЬКА В. Ю.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач**

**Сагачко Ю. М.**

В умовах ринкових відносин проблема оцінки й обліку ринку набуває самостійного теоретичного і практичного значення як важлива складова теорії і практики управління. Ризик – один з ключових елементів підприємницької діяльності. У багатьох випадках ухилитися від ризикованих дій, обійтися без них просто неможливо. Розвиток ризикових ситуацій може привести як до настання несприятливих наслідків (до збитків, упущеної вигоди), так і до позитивних результатів для підприємства у вигляді збільшення прибутку.

Питанням вивчення ризиків присвячені наукові праці таких вчених як Н.І. Машина, В.В. Вітлінський, П.І. Варченко, В.І. Грушко, О.І. Пилипченко, С.М. Ілляшенко, М.Г. Лапуста, В.М. Гранатуров, І.Т. Балабанов.

Аналіз економічної літератури, яка присвячена проблемі ризику, показав, що серед дослідників немає єдиної думки щодо визначення ризику. Український науковець, П.І. Варченко, пропонує визначення економічного ризику, ґрунтуючись на принципах системного аналізу. В управлінні проектами ризик – це невизначена подія чи умова, яка у випадку виникнення позитивно або негативно впливає щонайменше на одну з цілей проекту. Автори вважають, що під ризиком слід розуміти подію, у результаті настання якої існує

реальна можливість отримання результатів різного характеру, таких, що можуть позитивно та негативно впливати на діяльність підприємства.

Вітчизняні підприємства здійснюють виробничо-комерційну діяльність в умовах підвищеного ризику та невизначеності. Ці обидва поняття, у популярній літературі та побуті, часто використовуються як синоніми.

Ризик завжди супроводжує будь-яку діяльність. Ризики виникають при складанні та виконанні планів виробництва, оцінці кон'юнктури ринку, при порушенні термінів поставки сировини і реалізації продукції тощо. Сутність ризику полягає у тому, що кожному підприємству постійно загрожує недоотримання прибутку та платоспроможності при здійсненні господарсько-фінансової діяльності під впливом змін внутрішнього та зовнішнього середовища.

Класифікація ризиків – це система, що побудована на основі певних ознак і критеріїв, які дозволяють об'єднати ризики у більш загальні поняття, визначити їх місце у виробничо-комерційній діяльності підприємства та класифікувати. Вона є передумовою використання згодом відповідних методів управління ризиками.

Існують певні принципи класифікації ризиків: 1) класифікація ризиків має відповідати конкретним цілям (ознаки, за якими реалізується розбиття ризик на групи (категорії), повинні задовольняти критеріям, які пов'язані з цілями класифікації); 2) класифікація повинна проводитись з позицій системного підходу (при визначенні ризиків їх необхідно розглядати як множину взаємопов'язаних елементів); 3) під час виконання однієї і тієї ж роботи проекту можуть виникати різні ризики (чим точніше визначається вид ризику за використовуваною класифікацією в даному випадку, тим легше його якісно або ж кількісно оцінити); 4) жодна запропонована класифікація ризиків не є жорсткою (класифікація може бути своя для кожного окремого підприємства, визначений перелік ризиків може доповнюватись та змінюватись, один і той же ризик може відповідати різним групам у загальній класифікації).

Враховуючи високо динамічні умови, в яких проводять свою діяльність підприємства, автори вважають, що на сьогодні необхідно з певною періодичністю переглядати класифікацію ризиків, уточнювати, змінювати та адаптувати її, враховуючи зміни, які відбуваються у внутрішньому і зовнішньому середовищах.

Класифікація може ґрунтуватись на

різноманітних характеристиках, наприклад: причини (рід небезпеки), які викликають несприятливі події; характер діяльності, з яким пов'язані відповідні ризики; об'єкти, на які направлені ризики.

Класифікація ризиків дозволяє на етапі їх аналізу ідентифікувати різноманітні загрозові події, допомагаючи визначитись з відповідними методами управління ними, що підвищує ефективність управління ризиками. Вона є передумовою використання відповідних методів управління ризиками виробничо-комерційної діяльності підприємства.

Підприємницький ризик – це діяльність суб'єктів господарювання, пов'язаної з подоланням невизначеності в ситуації неминучого вибору, в процесі якої є можливість оцінити вірогідність досягнення бажаного результату, невдачі і відхилення від мети, що містяться у вибраних альтернативах всіх видів підприємницької діяльності.

Класифікація ризиків диверсифікована, але з позицій підприємницької діяльності найбільш важливим є поділ їх за суб'єктами, видами та проявами. Прояви підприємницького ризику – це поєднання окремого суб'єкта з окремим видом ризику.

Найважливішими видами ризику вважаємо: виробничі, інвестиційні та інноваційні, фінансові, маркетингові.

Основними функціями підприємницького ризику є: регулююча (з виділенням негативного та позитивного аспектів); захисна (історико-генетичний і соціально-правовий аспекти).

#### **Література:**

1. Цветкова Е. В., Арлюкова И. О. Риски в экономической деятельности: уч. пособ. / Е. Цветкова, И. Арлюкова. – СПб.: 2002. – 64 с.
2. Верченко П. І. Багатокритеріальність і динаміка економічного ризику (моделі та методи): [монографія] / П. І. Верченко. – К.: КНЕУ, 2006. – 272с.
3. Пасічник В. Г., Акіліна О. В. Планування діяльності підприємства: навч. посіб. / В.Г. Пасічник, О. В. Акуліна. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 256 с.
4. Рогов М. А. Риск-менеджмент / Рогов М.А. – М.: Финансы и статистика, 2001.– 120 с.
5. Хохлов Н. В. Управление риском: учеб. пособие для вузов / Н. В. Хохлов. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 239 с.

## **ПОДОЛАННЯ ОПОРУ ОРГАНІЗАЦІЙНИМ ЗМІНАМ**

**БІЛОВОЛ І.Є.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач**

**Краля В. Г.**

Жодні зміни на підприємстві в сучасних умовах неможливі без виникнення опору цим змінам. Ймовірність опору змін у сучасних умовах зростає. Ознакою опору на підприємстві є відтермінування початку процесу змін, гальмування темпу змін і збільшення витрат порівняно із запланованими, намагання саботувати зміни всередині підприємства або замінити їх іншими нагальними справами, відмова, саботаж, відступ.

Опір змінам на підприємстві зумовлений невпевненістю персоналу, що може проявлятися: невизначеністю змін, можливістю виконання нової роботи, можливістю звільнення, власними інтересами менеджерів або груп робітників, відчуттям втрат у працівників; порушенням соціальних взаємозв'язків, що склалися, загрозою втрати влади, зміною статусу працівника; рутинною роботою; хорошим результатом діяльності підприємства, що досягався останнім часом; загальним небажанням змін; нездоровою внутрішньою конкуренцією; уявним браком часу; високою плінністю персоналу; нестачею кваліфікації; незначними ресурсами; нечіткою організаційною структурою; відсутністю творчого настрою; розумінням того, що результати змін будуть не відразу; порушенням наступності структури та влади; неконструктивною реакцією персоналу на зміни; втратою контролю за змінами; порушенням складених норм поведінки, критеріїв оцінювання роботи і структури управління; створенням атмосфери прихильності до змін співробітників через їх інформування.

Шляхами подолання опору змінам в сучасних умовах функціонування підприємства можуть бути: залучення працівників до планування та реалізації змін, що дасть змогу краще їх зрозуміти; пропонування працівниками особистих ідей щодо змін; навчання співробітників майбутнім змінам; матеріальні стимули для тих, хто запроваджує зміни; надання особі, яка чинить опір, певних повноважень щодо впровадження та здійснення організаційних змін (введення до складу комісії з проведення організаційних змін); застосування загрози санкцій за незгоду з проведенням організаційних змін; навчання та перекваліфікація персоналу.

З метою сприяння змінам менеджер має

провести так званий «аналіз поля сил» і скласти баланс сил, тобто чітко визначити фактори, що сприяють і заважають здійсненню змін. Після цього необхідно шукати шляхи і засоби поступової нейтралізації або мінімізації факторів, що заважають змін. Аналіз потенційних сил опору дасть змогу виявити тих членів підприємства або ті групи в ньому, що будуть чинити опір змін, та усвідомити мотиви неприйняття змін.

Процес створення умов для проведення змін охоплює: повний опис змін та ознайомлення з ними кожного працівника, якого цей процес стосується; залучення працівників до участі в прийнятті рішень щодо змін; спростування чуток і побоювань шляхом більш широкого поширення інформації щодо змін; надання змін якомога більш прийняттого характеру; демонстрацію зацікавленості вищого керівництва у змінах.

Підрозділом, який буде здійснювати зміни на підприємстві, можуть бути: внутрішньо фірмовий підрозділ, зовнішнє підприємство (консультант). Вибір підходу (теорії) здійснення змін на підприємстві визначається швидкістю, з якою мають бути проведені зміни, місцем, з якого вони повинні починатися. Залежно від характеру запланованих змін можна обрати ту чи іншу теорію або їх поєднання.

Такими теоріями є теорії Е та О, авторами яких є відомі дослідники, Майкл Бір і Нігін Норія. Теорія Е розглядає фінансові цілі й орієнтується на їх ефективне досягнення, враховуючи постійний тиск акціонерів компанії. Теорія О розглядає організацію як систему, що саморозвивається, і більшою мірою орієнтована на корпоративну культуру, цілі та мотиви співробітників організації.

## **ЗМІСТОВНА СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «СТРАТЕГІЯ» ПІДПРИЄМСТВА**

**БОБРУС М. С.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., ст. викладач  
Майборода М. М.**

Поняття стратегії є базовим у теорії стратегічного управління, оскільки саме вона є об'єднуючим механізмом цілей можливостей (потенціалу) та умов (зовнішнього середовища). Стратегія допомагає підприємству вибрати свій раціональний шлях розвитку і створити найважливіші переваги у його функціонуванні: готує його до змін у зовнішньому середовищі; пов'язує його ресурси зі змінами зовнішнього середовища; прояснює проблеми, які виникають;

координує роботу різних структурних підрозділів; покращує контроль на підприємстві.

Для забезпечення ефективного функціонування підприємств виникає необхідність наукового обґрунтування стратегій їх розвитку.

Поняття «стратегія» використовується в науці та практиці управління з 50-х років ХХ ст. Концепцію стратегії вперше було розроблено в 60-ті роки А. Чандлером, К. Ендрюсом, І. Ансоффом, вони давали перші визначення основних положень стратегічного планування, хоча й прив'язувались до теорії інституціоналізму.

Зміст поняття стратегії змінювався під впливом економічного розвитку суспільства. Стратегією почали вважати не тільки здійснення правильного управління ресурсами, але й правильне визначення напрямів діяльності на ринку. Стратегія все частіше трактувалася як план досягнення перемоги над конкурентами за допомогою комплексу різноманітних дій.

На сьогодні існує велика кількість визначень стратегії, що трактують це поняття залежно від об'єкта і предмета своїх досліджень відносно до конкретної формальної ситуації, і це є свідченням значної уваги до цього поняття.

Сучасне визначення стратегії важко сформулювати одним реченням. Багато авторитетних вчених пропонували власне бачення змісту стратегії, але їхні визначення мають різний зміст. А. Чандлер, автор однієї з перших робіт в галузі стратегічного управління вважав, що «стратегія – це визначення основних довгострокових цілей і задач компанії та вироблення напрямку дій, розподіл ресурсів, необхідних для досягнення цих цілей» [3, с. 24]. Дане визначення, як показує практика, представляє собою класичний погляд на саму сутність стратегії підприємства.

Значний вплив на поглиблення і розширення меж розуміння стратегії зробив І. Ансофф: «Стратегія – це системний підхід, який забезпечує складній організації збалансованість і загальний напрямок росту» [1, с. 246]. «Стратегія – складна і потенційно потужна зброя, за допомогою якої сучасна фірма може протистояти мінливим умовам».

Як бачимо, І. Ансофф не намагається представити занадто широке визначення стратегії, і водночас апелює до таких невід'ємних характеристик цього поняття, як системність, складність, довготерміновість, збалансованість, загальна спрямованість росту, адаптивність до зовнішніх умов, тощо.

Серед провідних зарубіжних і вітчизняних фахівців не існує однозначності у висвітленні поставлених питань. Зокрема, можна стверджувати

про доцільність виділення декількох різноспрямованих підходів щодо розуміння вченими базового поняття стратегії підприємства, які можна об'єднати таким чином:

1. Стратегія як план розвитку. Стратегію часто описують, як логічний, поетапний процес, результатом якого стає розробка офіційного планового документу, який являється певним керівним положенням щодо реалізації довгострокових намірів підприємства.

Відомий американський вчений Р. Грант відмічає, що «на самому загальному рівні стратегія – це планування способів, за допомогою яких організація або індивід можуть досягти поставлених цілей» [2, с. 33]. Перевагою даного визначення, на мій погляд, є те, що автор розглядає стратегію в динаміці, визначаючи її як плановий процес, який визначає способи досягнення цілей організації.

Слід зазначити, що в дійсності формулювання стратегії не завжди виявляється раціональним і лінійним процесом, яким його намагаються представити окремі теоретики і практики управління.

2. Стратегія як перспективний напрям розвитку. Прихильники цього підходу вкладають у зміст розуміння стратегії загальне твердження про те, що вона «пов'язана з виробленням довгострокового напрямку руху і визначенням масштабу діяльності компанії».

Жодна стратегія не може, в силу своєї сутності, дати детальної картини майбутнього, – єдине що вона може – це визначити загальний, перспективний і якісний напрям руху організації від теперішнього стану до цільового майбутнього стану.

3. Стратегія як цільовизначення. За думкою багатьох вчених центральним поняттям, яке відображає змістовну сутність категорії «стратегія» є питання встановлення цілей підприємства, які визначаються, як довгострокові; стратегічні; головні; іноді – абстрактні.

Процес цільовизначення на підприємстві завжди має бути забезпечений засобами їх реалізації, і тому у багатьох літературних джерелах наголошується на подвійному змісті стратегії.

Виходячи з викладеного слід відзначити, що розуміння стратегії як процесу встановлення довгострокових цілей необхідно розглядати у нерозривній єдності з її важливою сутнісною характеристикою, як засобу реалізації цілей.

4. Стратегія як засіб реалізації цілей. В даному трактуванні стратегію можна охарактеризувати як загальний алгоритм, систему заходів, інструментів, рішень щодо вибору альтернативної моделі поведінки підприємства у зовнішньому

середовищі, реалізація якої повинна привести організацію до досягнення поставленої перед нею комплексної концептуальної стратегічної мети (цілей).

5. Стратегія як модель взаємодії із зовнішнім середовищем. Найбільш прогресивна і реалістична, на мій погляд, змістовна концепція стратегії відображає процесний підхід до її розуміння, як адаптивної поведінки, а більш формалізовано, як концептуальної (тобто такої, яка стосується найважливіших, життєво необхідних аспектів і напрямів діяльності та розвитку) індикативної (рекомендованої) моделі адаптивної поведінки (траєкторії руху) підприємства в нестабільному і мінливому зовнішньому середовищі на довгострокову перспективу, яка повинна забезпечувати його сталий розвиток.

Узагальнюючи викладене слід погодитись, що стратегія підприємства завжди повинна бути націлена на отримання певного результату, який очікується від її реалізації.

#### Література:

1. Ансофф І. Стратегічне управління / І Ансофф; [пер. з англ.] - К.: Економіка, 2009. – 519 с.
2. Грант Р.М. Современный стратегический анализ / Р.М. Грант. – Изд. 5-ое, [перераб.и доп.]. / Р.М. Грант : пер. с англ. / под ред. В.Н. Фунтова. – СПб. : Изд-во "Питер", 2008. – 560 с.
3. Чандлер А. Стратегія і структура / А. Чандлер . - К.: Світ, 2008. - 464 с.
4. Бакум М.М. Теоретичні засади використання резервів підвищення економічної ефективності виробництва зерна / М.М. Бакум // Вісник СНАУ «Економіка і менеджмент». - Суми: СНАУ, 2011. – Вип. 5/1 (46). – С. 62-66.

### УДОСКОНАЛЕННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

**БУРДОВИЦИНА К. Р.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник - к.е.н., доцент  
Артеменко О. О.**

Під стратегією прийнято розуміти комплексну програму дій (заходів), яка забезпечує здійснення місії (генеральної мети) фірми і досягнення її множинних цілей. При цьому стратегія завжди є багато-об'єктною. Зокрема, об'єктами стратегії можуть бути продукція, капітал, максимізація прибутку, поведінка на ринку,



конкурентоспроможність, технологія та інші елементи ринкової системи господарювання.

Діагностика стратегії підприємства передбачає аналітичну оцінку внутрішніх можливостей щодо задоволення потреб ринку і досягнутого ступеня їх використання.

Дієздатність стратегії має визначатись за допомогою відповідних критеріїв і умов.

Основними з них є такі:

– цілісність; за яких умов кожна з її складових може “працювати” на загальну стратегію;

– адекватність стратегії навколишньому зовнішньому ринковому середовищу (відповідає принципу сумісності з ним) з огляду на його швидкі зміни;

– збалансованість між собою стратегічних цілей і матеріально-фінансових ресурсів фірми;

– врахування потенційної можливості комерційного ризику і передбачення конкретних заходів для його мінімізації або повної “нейтралізації”;

– обґрунтованість ділового планування і термінів реалізації, які містить у собі довго- та короткострокові цілі.

Внаслідок перегляду результатів діяльності підприємства і виявлення невідповідності між запланованими результатами та фактичними даними, може висуватися пропозиція щодо перегляду діючої стратегії. Залежно від того, на якій стадії життєвого циклу перебуває фірма у даний час, її керівництво може вибрати одну з наведених нижче базових стратегій:

– стратегію виживання – вона є, по суті, захисною стратегією і використовується за кризового стану економічної діяльності підприємства;

– стратегію стабілізації – стратегію діяльності підприємства з урахуванням нестабільності (коливання) обсягу продажу своєї продукції і отримуваної величини доходів;

– стратегію зростання (наступальну) – стратегію стабільного зростання обсягів продажу, прибутку капіталу, зайняття вигідних положень (ніш) на ринку.

Дослідивши діяльність підприємства можна виділити, що серед загальних недоліків в організації маркетингової діяльності можна назвати такі як відсутність єдиного методологічного підходу до маркетингової концепції компанії; орієнтацію керівництва компанії на застарілі маркетингові концепції; відсутність єдиної служби маркетингу на підприємстві і цілеспрямованій діяльності в області управління маркетинговою діяльністю; відсутність ясних стратегічних цілей і планів компанії і лінійних підрозділів; недостатня діяльність компанії в області реклами і

стимулювання збуту; відсутність налагодженої системи «зворотного» зв'язку з покупцями товарів і послуг компанії.

З методологічної точки зору, причиною усіх вище наведених недоліків і недоглядів є непорозуміння й ігнорування керівництвом компанії ролі і місця маркетингу і маркетинг-менеджменту в управлінні підприємством. Головним і вирішальним заходом щодо подолання сформованої ситуації повинне бути формування єдиної служби маркетингу, що складається зі спеціалістів-маркетологів досить високої кваліфікації.

Проблема підвищення ефективності виробництва та діяльності підприємства в цілому полягає в забезпеченні максимально можливого результату на кожну одиницю затрачених трудових, матеріальних і фінансових ресурсів. Основні чинники підвищення ефективності роботи підприємства полягають в підвищенні його технічного рівня, вдосконаленні управління, організації виробництва і праці, зміні обсягу та структури виробництва, поліпшенні якості природних ресурсів тощо. Лише вмале використання всієї системи названих чинників може забезпечити достатні темпи зростання ефективності виробництва.

#### Література:

1. Лопата А.М. Удосконалення та підвищення ефективності стратегії розвитку підприємства Економіка підприємства: Посіб. / А.М. Лопата. – К. : Знання, 2008. – 697 с.

2. Електронний ресурс – Режим доступу до інформації: [http://virtuni.education.zp.ua/info\\_cpu/sites/default/files/NVO\\_214\\_18\\_04.pdf](http://virtuni.education.zp.ua/info_cpu/sites/default/files/NVO_214_18_04.pdf)

## СУТНІСТЬ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВ

**Воробийова Н. О.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – асистент**

**Даниленко В. В.**

Важливим в підприємстві та головною метою здійснення підприємницької діяльності виступає прибуток. Він відіграє провідну роль, висвітлюючи різноманітні економічні взаємозв'язки у процесі відтворення та забезпечує соціальний розвиток підприємства. Поняття прибутку являється дискусійною категорією. Дослідження його економічної сутності бере початок ще з XVII ст. і продовжується до сьогодні. Серед великої кількості

економічних теорій, теорію прибутку економісти характеризують як одну з найбільш складних. Тому проблема її обґрунтування належить до найважливіших проблем економіки та господарської практики.

Вагомий внесок у дослідження економічної сутності прибутку, визначення джерел його походження зробили такі вчені-економісти, як А. Бабо, К. Маркс, Ф. Найт, Д. Рікардо, П. Самуельсон, А. Сміт, Й. Шумпетер, Е. Чемберлен, Дж. Хікс та ін. [1]. В сучасних умовах даному питанню продовжує приділяти першочергову увагу значна частина вітчизняних та зарубіжних економістів. Зокрема серед них можна виділити І.А. Бланка, Н.М. Бондара, О.О. Гетьмана, С.Ф. Покропивного, А.М. Поддєрьогіна, В.М. Шаповала, А.І. Шваба і т. д. Але, необхідно зазначити, що як економісти-класики так і сучасні вчені-економісти не мають єдності думок щодо визначення змісту категорії «прибуток», тому теорія прибутку досі залишається незавершеною та містить в собі певні протиріччя.

Сучасна економічна думка розглядає прибуток як доход від використання факторів виробництва, тобто праці, землі і капіталу. Заперечуючи прибуток як результат експлуатації, привласнення неоплаченої найманої праці, можна виділити наступні визначення прибутку: по-перше, це оплата за послуги підприємницької діяльності, по-друге, це плата за новаторство, за талант в управлінні фірмою, по-третє, це плата за ризик, за невизначеність результатів підприємницької діяльності. Ризик, у свою чергу, може бути пов'язаний з вибором того чи іншого управлінського, соціального чи науково-технічного рішення при певних варіантах природно-кліматичних умов. Під ризиком тут також розуміється нездоланні і незалежні від нас обставини - стихійні лиха, міжнаціональні та міждержавні конфлікти тощо. Всі результати ризику можуть, як опосередковано, так і прямо вплинути на величину прибутку, тобто аж від збільшення прибутку до розорення фірми. Тому на підприємствах використовується теорія ризику, розроблена у наш час, з допомогою якої можна розрахувати ступінь можливих соціально-економічних наслідків.

Звичайно, всі автори сходяться в тому, що прибуток представляє собою різницю між доходами та витратами, залишок після проведення всіх розрахунків, фінансовий результат. Дослідники одностайно розглядають прибуток, який одержують підприємства від продажу продукції (послуг).

Що ж стосується трактування поняття прибутку окремих вчених (Іонова, Селезньова), то

на їхню думку прибуток - це особливий відтворений ресурс комерційної організації, багатогранний показник, що характеризує різні сторони бізнесу: його кінцевий фінансовий результат, ефект господарської діяльності комерційної організації, чистий дохід підприємця на вкладений капітал, винагороду за ризик підприємницької діяльності [5].

Не варто забувати, що успішне функціонування підприємства на ринку того чи іншого товару визначається його здатністю приносити достатній дохід для відшкодування витрат і формування прибутку. Отже, прибуток, будучи фінансовим результатом підприємства, характеризує абсолютну ефективність його діяльності.

Багато економістів вважають, що українським підприємствам вдається втриматися на плаву тільки завдяки дешевій робочій силі. Але подібні дії швидше гальмують розвиток підприємства. Необхідно провести детальний аналіз стану підприємства і розробити організаційно-економічні рекомендації, спрямовані на оздоровлення підприємства, тобто створення стрункої системи, головним елементом якої є оперативний управлінський облік.

Необхідно вести на підприємстві управлінський облік, який буде спрямований на прогнозування, планування, облік витрат, виконання робіт, аналіз витрат виробництва, надання отриманої інформації для оперативного, тактичного і стратегічного управління поточними витратами і кінцевими результатами діяльності підприємства.

Для підвищення ефективності роботи підприємства першорядне значення має акцентування резервів збільшення обсягів виробництва і реалізації, зниження собівартості продукції (робіт, послуг), зростання прибутку.

Фінансово-господарська діяльність підприємства залежить від кінцевого результату - розміру прибутку. Показник прибутку залежить від обсягів виробництва, від витрат на виготовлення продукції, і відіграє важливу роль в економіці підприємства. Основна фінансова та інвестиційна діяльність підприємства впливає на всі його грошові надходження і витрати. На масу прибутку підприємства впливає також собівартість виробництва продукції (послуг). А тому кожне підприємство прагне мінімізувати витрати при цьому не погіршуючи якість товару та інші показники. Важлива роль належить здійсненню на підприємстві всіх організаційних, технічних та економічних заходів щодо зростання маси прибутку та підвищенню рентабельності виробництва.

### Література:

1. Бабо А. Прибыль / А. Бабо ; пер. с фр. Е.П. Островской; общ. ред. В.И. Кузнецова. – [4-е изд. испр.]. – М.: Издательская группа «Прогресс» «Универс», 1993. – 175 с.
2. Бланк И. А. Управление прибылью / И.А. Бланк. – К. : Ника-Центр, 2007. – 768 с.
3. Бобир Ю. О. Проблеми забезпечення прибутковості АПК України / Ю. О. Бобир // Формування ринкових відносин в Україні. – 2005. – № 10. – С. 103-106.
4. Гончаренко А. Н. Управление прибылью организаций торговли : монография / А.Н. Гончаренко, Т. Б. Кувалда, И. С. Метелев. – Омск: Типография «С – Принт», 2007. – 148 с.
5. Дем'яненко М. Я. Фінансові чинники формування доходів у сільському господарстві / М.Я. Дем'яненко // Економіка АПК. – 2008. – № 5. – С. 18-20.

## МАРКЕТИНГОВА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ОСНОВА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

**ГЕРАЩЕНКО Д. А., КОСТЕНКО К. В.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., доцент**

**Мандич О. В.**

Конкурентоспроможність підприємства в теорії є концентрованим проявом переваг над конкурентами з точки зору економічної, техніко-технологічної, організаційної, управлінської та інших видів діяльності підприємства. При цьому їх можна виміряти загальними економічними показниками (зниження виробничих витрат, отримання додаткового прибутку, підвищення рівня рентабельності, збільшення ринкової частки підприємства та обсягів продажів продукції тощо).

Всі зазначені сфери виробничо-комерційної діяльності підприємства повністю змістовно пов'язані з провадженням маркетингової діяльності. Якщо розглядати в теорії, то маркетинг в найпростішому розумінні являє собою управління виробничо-збутовою діяльністю підприємства з метою не лише отримання прибутку, а й якнайповнішого задоволення потреб споживачів. Маркетингова діяльність на підприємстві базується на використанні основних чотирьох інструментів – товарної, цінової, комунікаційної та збутової політик в комплексі.

Проведене дослідження діяльності окремих сільськогосподарських підприємств дало змогу

узагальнити наступні положення. По-перше, керівники вважають, що у діяльності їх підприємств немає ніякого маркетингу і це їм зовсім не потрібно.

По-друге, вони лише в теорії знають про існування конкурентоспроможності, в деяких випадках про методи її визначення та шляхи підвищення, однак, знову ж таки, у своїй виробничій діяльності не приділяють цьому увагу.

І, по-третє, керівники наголошують на тому, що за сучасних умов функціонування основне і єдино важливе їх завдання – зосередження основної уваги на виробництві продукції та її ефективному збуті.

Саме за таких реалій, на нашу думку, поєднання теорії до проблем практики може бути ефективним інструментом підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств на перспективу. Використовуючи зазначений підхід, ми, фактично, можемо і характеризувати конкурентоспроможність підприємства та його продукції через систему базових показників ефективності поточної діяльності, адже головним критерієм оцінки поведінки оператора ринку є результативність [1]. При цьому, слід також відмітити, що процес використання маркетингу в аграрних підприємствах відбувається у повному обсязі, але не розглядається в такому розрізі.

Зокрема, хотілось би звернути увагу, що на будь-якому підприємстві, в тому числі й сільськогосподарському, існує і товарна політика, і цінова, і комунікації або товаропросування, і звичайно ж політика розподілу або збуту продукції. Всі зазначені інструменти маркетингу належним чином функціонують, але лише як окремі елементи. Тому, ефективність їх використання буде значно більшою при застосуванні зазначених політик у комплексі, як єдине ціле. І якщо додати ще й аналіз об'єктового ринку, хоча б його основних показників, то все це, як система, і складатиме маркетингову діяльність і саме тоді сільськогосподарські підприємства зможуть стверджувати про маркетингову інноваційність їх функціонування.

### Література:

1. Мандич О.В. Основні фактори формування ринкової позиції зерновиробників / О.В. Мандич // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. Випуск 149. – Харків : ХНТУСГ, 2014. – С. 224-229.

2. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р.А. Фатхутдинов. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 312 с.

## СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ

**ГОЛОВІНЦОВА А. О.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач**

**Краля В. Г.**

Сучасні методи управління змінами довели свою дієвість у сучасній практиці господарювання зарубіжних підприємств. Щодо діяльності вітчизняних підприємств, то варто зазначити, що не багатьом з них вдається досягти позитивних результатів реалізації даних методів. Глобалізація та сучасні економічні процеси позбавляють вітчизняних підприємств надії захиститися від хвиль світової конкуренції національними межами. Крім цього, переважна більшість керівників, якщо ще ясно не усвідомлюють, то в усякому разі, відчують необхідність адаптації підприємств до нових умов, змін у стилі та методах управління. Росте розуміння того, що у даній ситуації навряд чи вдасться обійтися традиційними методами «поліпшення і вдосконалення» системи стратегічного управління. Варто зазначити, що навіть підприємство, що має потужний стратегічний потенціал, не має змоги використовувати всі зазначені методи. Часто відбувається так, що за одними аспектами діяльності, підприємству потрібні більш радикальні та термінові перетворення, а за іншими – достатньо проводити поступові, але постійні вдосконалення. Необхідність управління змінами в організації пов'язана з невідповідністю процесу управління потребам, зумовлена середовищем її функціонування. При цьому потрібно брати до уваги те, що зміни у будь-якому одному підрозділі організації, зазвичай, впливають на інші підрозділи і на організацію загалом.

Варто зазначити, що залежно від ситуації, яка склалася, впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, метод управління змінами може доповнюватися, корегуватися або використовуватися частково. Вид змін, які плануватимуться, залежить від потенціалу підприємства, наявності виробничих, фінансових ресурсів та потреби у змінах. Метою розвиваючих змін є підвищення ефективності існуючих бізнес-процесів без принципової їх зміни, спрямовані на поліпшення поточної або оперативної діяльності підприємства. Відповідно, метою перетворюючих змін є поступове принципове перетворення окремих або навіть усіх процесів на підприємстві. Трансформаційні зміни – проведення комплексних перетворень підприємства в цілому,

пов'язані з істотними змінами, що відбуваються в зовнішньому середовищі господарювання або зі змінами генеральної стратегії управління підприємством. Таким чином, враховуючи стратегію розвитку підприємства та ступінь змін, пропонується застосовувати в умовах досліджуваних підприємств сучасні методи управління змінами.

Розглянемо особливості кожного з них. Реінжиніринг бізнес-процесів (РБП) – комплекс організаційних, інформаційних та інженерних заходів, спрямованих на кардинальне покращення основних показників діяльності компанії. Реінжиніринг бізнес-процесів реалізується шляхом моделювання, аналізу та перепроєктування існуючих бізнес-процесів. Біореінжиніринг – менш радикальне перепроєктування бізнес-процесів, що передбачає використання поряд з «жорсткими інструментами», «м'яких» інструментів впровадження змін.

Основною метою РБП вважається забезпечення виживання підприємства в екстремальній, кризовій ситуації, прискорення адекватності його реакції на зміни у вимогах прискіпливих споживачів.

Розрізняють такі види реінжинірингу бізнес-процесів:

1) кризовий реінжиніринг спрямований на вирішення кризових проблем господарюючих суб'єктів;

2) реінжиніринг розвитку застосовується у тих випадках, коли динаміка розвитку знижується, структура організації й управління виробничо-торговим та інвестиційним процесами, що діють, вже досягла граничного рівня отримання прибутку.

Перевагою реінжинірингу бізнес-процесів є перехід до якісно нового рівня ефективності бізнесу, здійснення прориву в діяльності, забезпечення значного підвищення результатів функціонування.

Аутсорсинг (від. англ. outsourcing – зовнішнє джерело) – це передавання частини функцій з обслуговування діяльності підприємства стороннім підрядникам чи постачальникам, за умови гарантування ними відповідного рівня якості та ефективності їх виконання, на основі трансформації чи оновлення бізнес-процесів і технологій та з можливістю переходу частини персоналу підприємства до постачальника (аутсорсера). Метою аутсорсингу, як інструмента управління, є підвищення ринкової вартості підприємства завдяки поліпшенню результатів його діяльності, зниженню витрат і ризиків, підвищенню конкурентоспроможності продукції через залучення зовнішніх контрагентів, які спеціалізуються на виконанні певних, як правило,

не профільних для підприємства виробничо-господарських функцій.

Розрізняють такі види аутсорсингу:

1) аутсорсинг у сфері інформаційних технологій (ІТ-аутсорсинг) передбачає передавання зовнішньому виконавцеві таких процесів, як розробка, встановлення і супроводження програмних продуктів, обслуговування комп'ютерної техніки, створення і обслуговування бази даних, консалтинг послуг у сфері електронного бізнесу тощо;

2) аутсорсинг окремих бізнес-процесів, які не є основними у виробничо-господарській діяльності підприємства, зокрема: аутсорсинг постачально-збутових операцій, управління персоналом, управління рекламними акціями, маркетингу, ведення бухгалтерського обліку, прибирання приміщень, організації громадського харчування, охоронних послуг, озеленення території тощо;

3) виробничий аутсорсинг, коли підприємство передає підряднику всі процеси з виробництва певної продукції чи доручає йому виготовляти окремі вузли, деталі або напівфабрикати, які є складовими основної продукції. Виробництво такої продукції або її складових (комплектуючих), як правило, розміщують у країнах з дешевою робочою силою;

4) аутсорсинг персоналу (аутстафінг) передбачає для роботи на підприємстві працівників без документального оформлення з ними юридичних відносин. При цьому підприємство-провайдер набирає в штат працівників, які фактично працюють (постійно або тимчасово) на іншому підприємстві (у замовника).

Переваги аутсорсингу:

- можливість отримати доступ до ресурсів та ринків збуту;
- підвищити якість комплектуючих;
- знизити загальні витрати за рахунок відсутності заготівельного та допоміжного виробництва;
- вивільнити дефіцитне устаткування і висококваліфіковану робочу силу для роботи над ресурсомісткими операціями;
- оптимізувати роботу відділу постачання внаслідок скорочення номенклатури закуповуваних виробів та за рахунок закупівлі зібраних у вузли виробів.

В свою чергу, середній і малий бізнес може втримати конкурентні позиції за рахунок надання аутсорсингових послуг для великих підприємств як всередині країни, так і за її межами, і також долучитися до міжнародної кооперації, зокрема у галузях переробної промисловості.

Даунсайзинг (від англ. downsizing – зменшення розмірів компаній) – зменшення розміру організації для покращення її функціонування або зменшення витратної частини бюджету, в основному за рахунок скорочення кадрів, проведення більш ефективної HR-діяльності, перетворення структури фірми, зміни ключових цілей та робочих процесів фірми.

В сучасних умовах господарювання перспективним є застосування сучасних методів управління змінами, проте необхідною є їх адаптація до особливостей вітчизняної економіки, нормативно-правової бази. Подальші дослідження пов'язані з розробкою механізму адаптації та застосування окремих методів управління змінами на виробничих підприємствах України.

#### Література:

1. Воронков Д.К. Розвиток підприємства: управління змінами та інновації : монографія / Д.К. Воронков, Ю.С. Погорелов. – Х. : АДВА, 2009. – 435 с.
2. Садеков А.А. Стратегічне управління підприємством. Управління змінами : навч. посіб. для студ. спец. 8.050107, 7.050107 ден. і заоч. форм навчання / А.А. Садеков, О.Ю. Гусева. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. – 413 с.
3. Таранюк Л.М. Методологія реінжинірингу бізнес-процесів промислових підприємств / Л.М. Таранюк // Механізм регулювання економіки, 2011. – № 1. – [Електронний ресурс] Режим доступу [www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Mre/2011\\_1/3\\_2.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Mre/2011_1/3_2.pdf).
4. Фединець Н.І. Управління змінами в організації / Н.І. Фединець // Наук. вісник Нац. лісотех. ун-ту України. – 2011. – Вип. 21.15 – С. 292–298.

### ЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ЧИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ В КОМПАНІЯХ ТА ОРГАНІЗАЦІЯХ?

**ГРАБАР А. І.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач**

**Харчевнікова А. С.**

Централізація та децентралізація – питання, яке стало найбільш актуальним на сьогоднішній день на теренах України і це являється фактом того, що в пострадянській Україні виникла необхідність в грамотній побудові внутрішньої політики, діяльності державних інститутів, а також

в установленні певного вектора політичного управління. Саме ми вважаємо це питання дуже важливим і необхідним для розгляду, тим паче в умовах того стану, що склався в Україні зараз.

Звертаючись до термінології, можна зробити висновок, що централізація і децентралізація управління – різні поняття. Так, централізація – це зосередження всієї повноти влади в руках однієї організації, установи тощо. Коли влада не акумулює всю повноту влади в своїх руках, а віддає деяку компетенцію іншим органам – це і є децентралізація. Отже, розглянемо питання на рівні компанії.

Централізація дозволяє зосередити всю владу в руках одного керівника і являється основним початком розгортання такого стилю влади як авторитаризм. Для даного типу влади характерні затрати часу на вирішення загальних питань та обробку інформації, бо саме керівник повинен вивчити всі аспекти, питання і проблеми, що розгортаються в його компанії і прийняти правильне, обґрунтоване рішення для подальшого розвитку і діяльності організації і всього персоналу в цілому. А ось щодо децентралізації, то вона дозволяє більш обширно аналізувати стан компанії, бо головна складова її – це делегування повноважень, через що рішення приймаються швидше і скоріше передаються на інші рівні управління, адже децентралізація – це не тільки делегування, але і збільшення кількості державних інститутів та чиновників, кожен з яких виконує свою певну роль. Та в децентралізації присутні головні мінуси – це зростання корупції через яку до влади може прийти не зовсім компетентний персонал, а так звані «еліти бізнесу», які використовують інтереси компанії в суто корупційній діяльності: використання підкупу влади, вимагання хабарів та подарунків; непрозорість влади на різних місцях діяльності; надання неправдивих звітів.

Але в наш час дуже рідко зустрічаються організації і компанії, які є абсолютно централізованими чи децентралізованими, загалом влада є змішаною. Коли організація переходить в пік зростання, то потреба в децентралізації збільшується. Якщо керуючий орган фірми хоче, щоб її політика була стандартизованою по всій організації, то в ній, мабуть, високий рівень централізації. Головним завдання менеджерів та керівників є саме визначення того рівня, тієї точки «від централізації до децентралізації», яка буде оптимальною для компанії.

Отже, можемо зробити висновок, що найкраще для організацій, компанії та установ є така влада, яка є змішаною, тобто в якій присутня

як і централізація, так і децентралізація. Така форма дає змогу налагодити більше масових контактів між органами управління організації та її персоналом, отримання чистої звітності і перевірка наявності цих даних. Кожен керівник повинен мудро підходити до цього питання і обирати правильний шлях, спрямований на ефективну діяльність і розростання компанії.

### Література:

1. Блаж Дж. Экономика. Толковый словарь. / Общая редакция: д.э.н. И.М. Осадчая. – М.: «ИНФРА-М», Издательство «Весь Мир». - 2000. – 654 с.
3. Мельниченко В.І. Переосмислення функцій державного управління у контексті децентралізації публічної влади / В.І. Мельниченко // Український соціум. – № 2. - 2014. – С. 34-37.
4. Мансуров Р.Е. Настольная книга Большого руководителя. Как на практике разрабатывается стратегия развития / Р.Е. Мансуров. - К.: Всесвіт, 2014. – 321 с.

## УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

**ГРИЦЕНКО В. А.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач  
Островерх О. В.**

Наш час характеризується глибоким і швидкими змінами в усіх сферах життя, формується нова економіка – економіка інформаційного суспільства. Слідом за змінами в матеріальній основі суспільства, технологій створення продуктів та послуг неминує змінюються й технології соціальні. Зокрема, відбуваються глибокі зміни в технологіях управління, способах організації, методах менеджменту.

Організація може бути розглянута як складна відкрита система. Аналіз використання системного підходу до управління сучасними організаціями виявив, що на теперішньому етапі, а саме застосування інтегрованої концепції управління, особливої актуальності набули проблеми підвищення керованості організації з врахуванням інформатизації та загостреності соціальних аспектів управління.

Безумовно, основою успіху організації на ринку є її спроможність адаптуватися, своєчасне прийняття рішень у системі управління на основі

отриманої інформації. Тому до інформації виникають і особливі вимоги: своєчасність, достатність, надійність, достовірність, відповідність конкретному питанню, що розглядається, тощо. Дотримання цих вимог можливе при створенні відповідної системи інформаційного забезпечення управління організацією.

Одночасно з цим в самому процесі управління різнобічного забезпечення активну участь беруть люди. Отже ефективність процесу управління залежить від ефективності діяльності управлінського персоналу організації, до складу якої входить ефективність діяльності окремих груп працівників, та від їх різних характеристик (рівня освіти, кваліфікації, професії тощо). Тому оцінка діяльності персоналу необхідна, як і оцінка результативності та продуктивності стосовно інших сфер діяльності підприємства.

Інструментом, що дозволяє оцінити та передбачити ситуацію в організації, з врахуванням змін внутрішнього та зовнішнього оточення, може стати аналіз організаційного розвитку бізнесу. Тобто запобігання труднощам з оцінкою можливо здійснити завдяки попередній діагностиці організаційних проблем. Виявлення чинників виникнення в організації ситуацій, що вимагають пильної уваги керівництва, підтверджує необхідність проведення заходів з удосконалення системи управління.

Вважається, що, вивчаючи динаміку розвитку організації, певною мірою можна дати відповідь на запитання, що станеться з нею завтра. Таким чином, аналіз організаційного етапу розвитку організації, певною мірою можна дати відповідь на запитання, що станеться з нею завтра. Таким чином, аналіз організаційного етапу розвитку будь-якого економічного суб'єкта та його оточення дає можливість: аналізувати існуючу систему управління; виявляти її переваги та недоліки; оцінювати її ефективність щодо відповідності характеристик, які спостерігаються, вимогам зовнішнього середовища; пропонувати можливі зміни поточної системи управління; прогнозувати ефективність зміненої системи управління.

Розглянемо декілька підходів до менеджменту, найчастіше уживаних в організаціях: 1) Фінансово-орієнтований менеджмент, головним елементом якого є формування витрат усієї організації, складається з суми витрат її окремих компонентів, бізнес-одиниць, підрозділів, виробничо-збутової та організаційно-управлінської системи. Подібна модель провокує менеджерів на локально оптимальні рішення, у результаті яких суттєво звужується поле можливостей для виявлення

резервів росту ефективності, а оскільки не дозволяє враховувати реальні зв'язки, що існують між елементами підсистем, провокує менеджерів рухатися по замкненому колу в межах існуючої системи у спробі оптимізувати її та не змінити структуру. 2) Процесний підхід до бачення організації, де керівництво передбачає результати попередніх дій, їх вплив на продуктивність, витрати на наступних етапах. Тобто заохочення отримується не у випадку досягнення індивідуального результату, а лише за умов отримання спільного результату, виконанні всього процесу, повного завдання, залучення колективного підходу. 3) За допомогою управління якістю процесів, створення системи стратегічного менеджменту процесів можна розв'язати проблему складності управління. У даному випадку розглядається ієрархія процесного опису, концепція макропроцесів, що дозволяє по-новому вирішувати задачі координації підрозділів, розподілу ресурсів.

Перебудову системи управління організацією в будь-якому випадку пов'язують з використанням інформаційних технологій, побудовою відповідної інформаційної системи.

Не викликає заперечень твердження, що врахування всіх умов існування сьогоденних організацій, характеру взаємодій, які виникають між ними та оточенням, суттєво ускладнює систему управління.

Загалом тенденції організаційного розвитку, які спостерігаються, або такі, що проявляються вже сьогодні, змушують визначити – одними з ключових рис організацій в подальшому стануть: інтеграція; автоматизація та розвиток персоналу замість раціоналізації праці й структури організації, які дійшли свого піку; розвиток мереж та віртуалізація; інформатизація; соціалізація. Усі вони тісно взаємопов'язані, але кожна з них являє собою самостійний предмет дослідження.

#### Література:

1. Ансофф І. Стратегическое управление. – М., 1989.
2. Акулов В.Б., Рудаков М.Н. Теория организации // [http://media.karelia.ru/~resource/econ/Teor\\_org/in-dex.htm](http://media.karelia.ru/~resource/econ/Teor_org/in-dex.htm).
3. Боклан Н.С. Підвищення керованості організації на основі системного підходу – Друга Міжнар. наук.-практ. конф. «Спецпроект: аналіз наукових досліджень»: Зб. наук. пр. – Дніпропетровськ, 2005.

## ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОЇ ЗВІТНОСТІ

**ДОБРОНОС Т. М.**

*Харківський національний технічний університет  
сільськогосподарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., доцент  
Рижикова Н. І.**

Складання звітності підприємств є завершальним етапом облікового циклу підприємства, яка має відповідати вимогам Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», а також П(С)БО та іншим нормативно-правовим актам, що регламентують питання формування звітності підприємства [1].

Звітність є важливим джерелом інформації для прийняття різноманітних рішень як на внутрішньому, так і на зовнішньому рівнях. Так, дані фінансової та статистичної звітності дозволяють державі аналізувати та планувати розвиток країни в цілому та кожної галузі або регіону; дані податкової звітності та звітності до державних фондів соціального страхування потрібні для перевірки правильності і своєчасності сплати податків та зборів.

З метою спрощення процедури подання і подальшої обробки зазначених видів звітності в Україні було запроваджено електронну звітність. Потрібно зазначити, що представники бізнесових структур близького і дальнього зарубіжжя, Європи, США, Канади, Австралії вже роками подають звітність через мережу Інтернет. Все більше і українських респондентів переконуються в перевагах подання звітності засобами телекомунікаційного зв'язку [2].

Електронну звітність приймають наступні органи:

- Державна фіскальна служба України;
- Державний комітет статистики України (Держкомстат);
- Фонд соціального страхування;
- Державний центр зайнятості;
- інші.

Подання електронної звітності означає, що звітність буде сформована за допомогою спеціальної комп'ютерної програми, підписана ключами електронного цифрового підпису, завантажена у файл спеціального формату, який потім необхідно відправити електронною поштою та отримати відповідь від відповідних органів про прийняття. Отже, очевидні наступні переваги електронного способу звітування для підприємств:

- економія робочого часу;
- економія коштів на придбання бланків

звітності;

- оперативне відстеження змін щодо форм звітності;

- арифметичний контроль за показниками декларацій та розрахунків;

- уникнення втрат часу на черги при поданні звітності;

- звітність, надіслана до державних органів електронною поштою не потребує дублювання на паперових носіях;

- для звітності з ПДВ суттєво скорочується термін проведення перевірки правомірності заявлених щодо відшкодування сум ПДВ та забезпечення своєчасного їх відшкодування платнику податку [3].

Але при цьому також існує ще й негативні фактори, які впливають на впровадження електронної звітності, до них належать:

- високі вимоги до фахівців, які обумовлює автоматизоване складання звітності;

- витрати на придбання та обслуговування комп'ютерних програм складання електронної звітності та на придбання належної обчислювальної техніки;

- витрати на навчання персоналу;

- психологічна інерційність бухгалтерів та керівників підприємств;

- тимчасове ускладнення процедури складання та подання електронної звітності, викликане необхідністю отримання та узгодження ключів електронного цифрового підпису з зовнішніми користувачами;

- неузгодженість та недосконалість законодавства щодо електронного документообігу;

- нестабільність законодавства з приводу фінансового обліку і звітності, що не дозволяє забезпечити вчасний автоматизований розрахунок окремих форм звітності [4].

Отже, електронна звітність значно полегшує роботу бухгалтерів та гарантує автоматичну перевірку документів на виявлення помилок. На сьогоднішній день частина бухгалтерів ще застосовують традиційний спосіб подання звітності і їм дуже складно звикнути до нового програмного забезпечення, шифрування підписів та печатки підприємства, тому керівники підприємств зі своєї сторони повинні забезпечити їх необхідною інформацією про перелік дій переходу на електронну звітність.

### Література:

1. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 р. №996 – XIV [електронний ресурс]. - Режим доступу - // <http://zakon.rada.gov.ua>.



2. Шуляренко С.М. Запровадження електронної звітності на підприємствах України / С.М. Шуляренко, Є.Л. Шкурко / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Vodt/2009\\_10/15\\_Zaprovadzhenna\\_elektronnoi\\_zvitnosti.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Vodt/2009_10/15_Zaprovadzhenna_elektronnoi_zvitnosti.pdf)

3. Переваги електронної системи подання податкової звітності / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bucha.com.ua/index.php?newsid=>

4. Очеретько Л.М. Проблеми впровадження електронної звітності підприємств / Л.М. Очеретько, А.С. Козицький // Економічний простір. – 2010. – №38. – С. 126–132.

## THE ROLE OF MANAGEMENT IN SUCCESSFUL BUSINESSES

*DYADKIN O. S., ZAYATS Y. O.*

*Kharkiv Petro Vasylenko National University of Agriculture*

*Scientific advisor – assistant professor*

*Ostroverkh O. V.*

Managers must perform a variety of tasks to succeed. Each task requires a degree of technical ability, but also embodies general management functions and problem-solving procedures. The unifying theme that ties together everything a manager does is the desire to maximize the long-term profits of the firm by profitably satisfying customers' needs. This unifying theme places two major responsibilities on business managers. First, they must successfully integrate all their assets (technical, financial, physical, and human) in order to produce a saleable product. Second, they must do this better, faster, cheaper, and quicker than their competitors before they earn the right to make a profit.

In order to make the study of business management easier, it is necessary to shorten the list. One method is to separate these tasks into larger categories called functions. Each management function deals with a specific aspect of what managers do. The four functions of management are planning, organizing, controlling, and directing.

Each of these four functions of management include six steps in decision making:

### 1. Identifying the problem.

Clear identification of the problem is the most important and difficult step in decision making. How the problem is defined has a great deal to do with the type of decision that is made.

The first task is to find out exactly what the problem is. This usually requires a great deal of investigation. It is important that any problem solver

keep digging until he or she really understands what is going on. Valuable sources of information are those people directly affected by the problem. They usually have insights into what the real problems are and often have one or two good solutions already worked out. The important point is to listen carefully. Listen to what is said, to what is not said, and to how it is said.

During the investigation, it is important to separate the symptoms from the problem to ensure that you are dealing with the real problem. If the real problem is not identified, the solution will not work and you will be forced to repeat the process until you get the problem right. It is better to take the time to correctly diagnose the problem. Once it is properly identified, it needs to be expressed in the most exact and concise terms possible. Then it is possible to make a good decision that solves the real problem the first time.

### 2. Determining alternative courses of action.

Once the problem has been correctly identified and concisely expressed, it is necessary to develop a list of all the pertinent courses of action that may solve the problem. The list should run from making major changes (such as closing the plant and filing for bankruptcy) to minor adjustments (such as tightening a screw). Sometimes doing nothing is the best solution. What is important is to identify all the relevant alternatives, which is impossible unless the problem is correctly identified. After some reflection, you should be able to select several alternatives that look promising for further consideration.

### 3. Analyzing the alternatives.

Analysis of the alternatives is a three-step process. First is the selection of an appropriate, measurable criterion (for example, sales, cost/unit, profit, return on investment, or units produced) that will be used for the evaluation of each alternative. The second step is to select a method of analysis that will give you an objective reading of the criterion chosen. The final step is to carry out the chosen analysis.

### 4. Selecting the best alternative.

If the preceding three steps are carried out satisfactorily, the best alternative will present itself. The best alternative gives the best result on the criterion that was objectively measured. The selection of the best alternative should be done in light of what maximizes long-run profits and helps profitably satisfy customers' needs.

### 5. Implementing the decision.

Now that the decision has been made, it is important to establish a mechanism to ensure that the decision is transformed into reality as efficiently and effectively as possible. Although this step seems relatively simple, it is often the most poorly done. Poor implementation can take a great decision and quickly turn it into a disaster.

## 6. Following up.

Once the first five steps have been completed, it is beneficial to review the results of the decision and the decision-making process. This review can be worthwhile for several reasons. First, it provides a way to assess general decision-making skills. Second, if the decision involves a recurring problem, the follow-up can help to better understand the problem so it can be handled more efficiently in the future. Third, it can help a high-level manager to identify the good managers who work for him or her: those who can accurately assess a situation, select and analyze alternatives, and efficiently/effectively implement a solution.

To make good decisions in business, a manager must complete all six steps in the above procedure. At the conclusion of each step, it is advisable to reevaluate the problem in light of any new information or insight that might have emerged during analysis. If the new data dramatically change the assessment of the problem, the procedure must be started over. It is through constant reevaluation and updating that the manager ensures that the proposed solution best solves the problem.

## ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ

**ЖИВОТЧЕНКО В. В.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач**

**Харчевнікова А. С.**

Важливим компонентом теорії організації є уявлення про організаційну культуру. У сучасних умовах головними напрямками роботи з підвищення ефективності діяльності організацій є зміна ставлення працівників до праці, забезпечення її сучасної організації, творчої спрямованості. Саме реалізація цих напрямів створює передумови для розвитку організаційної культури. У деяких дослідженнях організаційну культуру називають корпоративною культурою. Концепція організаційної культури не має єдиного тлумачення.

У літературі є різні визначення поняття «організаційна культура». Одні автори розуміють під організаційною культурою складну композицію важливих припущень, що бездоказово приймаються і поділяються членами колективу. Інші автори трактують організаційну культуру як філософію та ідеологію управління, ціннісні орієнтації, вірування, очікування, норми, що

лежать в основі відносин та взаємодій як усередині організації, так і за її межами.

Таким чином, організаційна культура (корпоративна) - це сформована впродовж всієї історії організації сукупність прийомів та правил адаптації організації до вимог зовнішнього середовища і формування внутрішніх відносин між групами працівників.

Корпоративна культура відіграє важливу роль у визначенні і реалізації управлінської діяльності, здійсненні ефективної політики підприємства. Дослідження в цій сфері здійснювали такі зарубіжні та українські вчені, як Р.А. Ансофф, Е.Г. Шейн, М.Р. Богатирьов, А.В. Іванченко, Г.В. Назарова, Г.А. Хаєт та ін. Але аспекти зв'язку корпоративної культури з управлінням персоналу у роботах цих авторів були висвітлені недостатньо, що стало поштовхом для детальнішого дослідження даного питання.

Культуру в організації почали визнавати одним з основних чинників, необхідних для правильного розуміння поведінки людей та управління нею, лише в останні десятиліття минулого століття.

Спочатку вживалося та ще й нині поширено поняття «організаційна культура». При цьому найчастіше мають на увазі культуру організації виробництва, виробничу естетику, чистоту та порядок.

Іноді акценти ставлять на зовнішній стороні культури - традиціях, символах, звичаях, що склалися в організації. Американський фахівець з менеджменту Едгар Шейн дає таке визначення: «Організаційна культура - це набір прийомів і правил вирішення проблем зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції працюючих, правил, що виправдали себе в минулому і підтвердили свою актуальність нині». Ці правила і прийоми є відправним моментом у виборі персоналом прийнятного способу дії, аналізу і прийняття рішень.

Виходячи з викладеного можна сказати, що корпоративна культура - це система матеріальних і духовних цінностей, які взаємодіють між собою і відбивають індивідуальність організації, виявляються у поведінці, взаємодії і спілкуванні працівників між собою та із зовнішнім середовищем. У психології корпоративна культура розглядається як система базових передбачень, цінностей і норм організації, що визначає правила поведінки її персоналу, діловий стиль, ритуали, символи і міфи. Саме ці складові корпоративної культури мобілізують внутрішні ресурси, єднують і мотивують персонал, надають змісту його праці і надихають на максимальну самовіддачу, створюють можливість вирішувати складні

завдання з випуску якісного продукту і завоювання ринку. За своїм змістом корпоративна культура є системою цінностей, правил та норм поведінки в конкретній організації, це система взаємин і спілкування людей, що в ній працюють.

Деякі вчені розглядають корпоративну культуру як спосіб управління. Вони зазначають, що в умовах високої корпоративної культури окремі люди і команди самі контролюють себе, що сприяє більш чіткому функціонуванню організації. Якщо у формуванні культури беруть участь усі працівники, то вони бережуть її і дотримуються ustalених звичаїв, традицій тощо. Якщо культура розглядається ними лише як нав'язаний атрибут, то формування її є лише прерогативою менеджерів та власників організації. Вона тоді не є стабільною, не сприяє єдності громадської думки і не відіграватиме позитивної ролі.

Механізм впливу корпоративної культури на діяльність підприємства полягає у тому, що працівники прогнозують розвиток ситуації, щодо якої вони оцінюють і вибудовують моделі своєї поведінки. Сила корпоративної культури – це характеристика, що описує її стійкість та ефективність у протистоянні іншим тенденціям.

Аналізуючи найбільш значущі фактори, що впливають на формування корпоративної культури, можна визначити критерії, відповідність яким свідчить про сильну корпоративну культуру:

- спільність інтересів – більшість співробітників і менеджерів поділяють спільні цінності і методи ведення бізнесу;
- адекватність обраної стратегії – цілі компанії не суперечать корпоративній культурі;
- адаптивність культури – здатність бути каталізатором змін. Цінності, що характеризують цінність культури – це довіра, схильність до ризику, заповзятливість, креативність, інновації і т.д.

З метою забезпечення стабільного розвитку підприємств та підвищення ефективності їх діяльності, керівництву українських підприємств необхідно інвестувати ресурси у формування та вдосконалення корпоративної культури. Корпоративна культура повинна знаходитися в центрі постійної уваги менеджерів. Вона має сприяти досягненню ефективних результатів діяльності підприємства на основі наближення інтересів адміністрації і персоналу. Формування позитивної корпоративної культури дасть змогу підвищити конкурентоспроможність підприємств та їх продукції як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

Отже, з усього наведеного, можна зробити висновок, що корпоративна культура впливає на ефективність діяльності підприємств двома

шляхами, перший – культура й поведінка взаємно впливають один на одного, другий – культура впливає не стільки на те, що люди роблять, скільки на те, як вони це роблять. З огляду на основні підходи до розуміння взаємозв'язку корпоративної культури та ефективності функціонування організації, можна зробити висновок, що корпоративна культура пливає через наступні фактори: кооперація між індивідами й частинами організації; прийняття рішень; контроль; комунікації; лояльність організації; сприйняття організаційного середовища; виправдання своєї поведінки; віра в дії; зв'язок зі споживачем; заохочення автономії й новаторства; розгляд людей як головного джерела продуктивності й ефективності; знання того, чим управляєш; не займатися тим, чого не знаєш; проста структура й нечисленний штат керування; одночасне сполучення гнучкості й твердості в організації.

### Література:

1. Герчанівська П.Е. Культура управління: Навч. посіб. / П.Е. Герчанівська, К.М. Левківський. - К.: Всесвіт, – 2015. – 152 с.
2. Гріфін Р. Основи менеджменту: Підручник для студ. екон. спец./ Рикі Гріфін. - Львів: БаК, 2011. – 605 с.
3. Хміль Ф. Менеджмент: Підручник для студ. вуз. / Федір Хміль. - К.: Академвидав, 2013. - 607 с.
4. Забродська Л.Д. Стратегія управління, реалізація стратегії: Навч. пос. для студентів економічних спеціальностей – Харків: Консол, 2014. С. 138-145.

## МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

**ЖМАК О. М.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач**

**Харчевнікова Л. С.**

Одним з головних завдань розвитку ринкової економіки є формування притаманної ринковим відносинам системи стимулювання праці. Фінансовий стан та конкурентоспроможність підприємства залежать від ефективності праці персоналу та організації і механізмів формування заробітної плати. Важливим складовим елементом управління трудовим потенціалом підприємства є вибір оптимальної системи стимулювання, що дасть змогу збалансувати міру витрат праці та її кінцеві результати, а також особисту мотивацію працівника та мету діяльності підприємства.

Методи впливу на трудову активність персоналу, засновані на застосуванні грошової форми винагороди, використовуються дуже давно і у всіх країнах світу. Побудувати стратегію активізації діяльності персоналу, не використовуючи грошових стимулів, неможливо. Гроші є основним із благ, що знаходяться в розпорядженні роботодавця, здатні викликати в людей мотиви до трудової діяльності. У той же час, варто пам'ятати, що гроші не можна розглядати як універсальний засіб задоволення потреб, стимул абсолютного значення, і що проблему активізації праці неможливо вирішити тільки з їх допомогою.

Матеріальні стимули праці це не тільки грошові винагороди, але й можливість зміни соціального статусу, отримання туристичних та екскурсійних путівок, подарунків тощо.

Матеріальне стимулювання реалізується насамперед через зміцнення та розвиток особистісних матеріальних стимулів. Основною формою яких є оплата праці. [3]

Можна виділити наступні типи матеріальних стимулів:

1) Заробітна плата, що являє собою мінімально обов'язкову форму грошової винагороди персоналу. Це гарантована базова компенсація, на яку може розраховувати працівник в обмін на свої трудові дії. Існує багато різних способів вирахування її конкретних розмірів (систем оплати праці): погодинна, відрядна, індивідуальна за результатами, з урахуванням коефіцієнтів тарифно-кваліфікаційної сітки.

2) Надбавки (доплати) до основних грошових виплат можуть призначатися співробітникам на підставах: виробничого стажу, особистих заслуг перед компанією, за роботу в нічний час, у святкові дні, надурочно, за виконання додаткових обов'язків, сполучення професій, тяжкі умови праці і на інших підставах і в розмірах, обумовлених керівництвом організації. Умовно їх можна розглядати як додатковий елемент зарплати, що знаходиться між тарифами по діючій системі оплати праці і преміями.

3) Премії, що нараховуються за підсумками діяльності працівників, звичайно з визначеною періодичністю. Премії повинні бути строго персоніфікованою формою винагороди і являти собою базовий метод диференціації в оплаті праці, тобто прямо залежати від трудових показників, результатів конкретного працівника. Премія не повинна нараховуватися: за результатами роботи, що є обов'язковими і, які покриваються в рамках зарплати і надбавок; по мотивах, не зв'язаних із працею.

4) Компенсаційна політика – це система зовнішніх винагород найманому працівникові за результати його праці на підприємстві. Коли ми можемо оцінити або виміряти винагороду в грошовому вигляді, то ми говоримо про грошову винагороду або компенсаційний пакет організації [1].

Проблема в тому що на сьогодні матеріальне стимулювання працівників підприємств, як основна складова частина загальної системи мотивації, перейняло здебільшого риси, притаманні попередній адміністративно - командній системі господарювання. Внаслідок відсутності прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи працівників, структурних підрозділів підприємства, вона перестала виконувати свою головну функцію - стимулюючи, і перетворилась в просту надбавку до посадового окладу.

Також в Україні страждає механізм нарахування доплат та премій за продуктивність праці і тому не завжди вирішує задачу стимулювання трудових колективів, окремих працівників в ухваленні планів виробництва. Це нерідко приводить до перевитрати фонду оплати праці без збільшення виробництва продуктів підприємницького господарства. Багато в чому з цієї причини темпи зростання об'ємів виробництва, продуктивності праці відстають від темпів підвищення оплати праці, що веде до збільшення собівартості продукції, знижує ефективність господарського виробництва.

На відміну від України у країнах ЄС засоби матеріального стимулювання мають свої особливості.

У Німеччині основним елементом оплати праці є єдина тарифна сітка, яка затверджується в межах колективного договору. У системі оплати праці виділяють тарифну (мінімальна оплата праці) і надтарифну (премії) частини. Так до заробітної плати входить оклад (включає участь у результаті), невелика кількість додаткових виплат. На підприємствах реалізується програма заохочення працівників за участь в успішній роботі підприємства. Також досить широко використовуються надбавки за понаднормову роботу 40%, понаднормову роботу у неробочі дні 50 %, у нічний час 60%, у вихідні і свята 80% тощо.

Заслуговує на увагу досвід Швеції, де діє система "солідарної політики зарплат", яка націлена на підвищення життєвого рівня в країні і побудована на принципах справедливого розподілу доходів пропорційно важкості праці до її результатів; скорочення розриву між мінімальною і максимальною заробітною платою; рівна оплата за рівну працю.

У Франції встановлюються єдині для всіх галузей економіки тарифні системи, які обумовлюються у галузевих договорах між профсоюзами та міністерством. Заробітна плата містить у собі дві частини: постійну (залежно від займаної посади) та змінну (залежно від ефективності праці). При застосуванні змінної частини використовують бальну оцінку ефективності праці за певними показниками, а саме: професійні знання, продуктивність праці, якість роботи, ініціативність, дотримання техніки безпеки, етика виробництва. Таким чином, в країні за допомогою засобів матеріального стимулювання здійснюється сильний вплив на ефективність і якість праці.

У Фінляндії мінімальна оплата праці обумовлюється в трудовому договорі і є різною для кожної галузі. Ставки заробітної плати визначаються "Централізованим договором", який є обов'язковим для всіх роботодавців. У договорі також встановлено тарифні сітки по спеціальностям, оплата наднормового часу, мінімальний рівень заробітної плати. Широкого використання набули пільги, пов'язані з графіком роботи (оплата неробочого часу), надання гнучкого графіку роботи, система "банк неробочих днів", оплата медичного страхування, суди за пільговою програмою тощо.

Дивлячись на досвід країн ЄС в Україні необхідно переглянути існуючу систему матеріального стимулювання, перейнявши їх досвід, задіявши такі засоби матеріального стимулювання, як підвищення мінімальної заробітної плати, допустимий рівень якої необхідно визначати згідно прожиткового мінімуму, зростання цін, місця проживання, умов праці; участь у прибутку підприємства, індивідуальні заохочення, винагорода за ефективну діяльність, доплати залежно від умов праці тощо.

Крім цього в Україні необхідно використовувати PFP – програму матеріального стимулювання праці, яка включає грошові виплати за виконання встановлених перед працівником цілей; програму розподілу прибутку (отримання певного відсотку від прибутку підприємства); спеціальні індивідуальні винагороди (премії за володіння навичками, за відданість підприємству).

#### Література:

1. Ришняк Н.М. Аналіз стимулів і мотивів праці як елемент оцінки трудових ресурсів потенціалу підприємства // Вісник Хмельницького національного університету. – Хмельницький, 2005. – №5 (71). – С. 64–68.

2. Кредісов А. І., Панченко Є. Г., Кредісов В. А. Менеджмент для керівників. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2010. – 556 с. – С. 125-129.

3. Штаффельбах Б. Теоретичні основи та функції економіки персоналу // Проблеми теорії та практики управління.– 2008. – № 5. – С. 106.

4. Кокорев В.П. Матеріально-денежна мотивація управлінської праці. <http://dcn-asu/kokorev1/book.html>. – 28 з.

5. Бородин Л.И. Про еволюції мотивації праці промислових робітників. <http://hist.msu/Departments/Ecohist/ОВС/borodkin.htm>.

### УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ ДИСЦИПЛІНОЮ Й ПОВЕДІНКОЮ ПЕРСОНАЛУ

**КОБЕЦЬ І. С.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – д.е.н., професор Васильєв А. Й.**

Забезпечення трудової дисципліни праці є обов'язковою умовою організації виробництва. Щоб спільна діяльність здійснювалася успішно, потрібно визначити місце кожного працівника в структурі виробничого процесу. Відносини у колективі та праця створюють той мікроклімат, що впливає на працездатність працівників та від чого залежить їхнє задоволення чи відповідно незадоволення своєю працею.

Відповідно до трудових правовідносин робітники зобов'язані дотримуватися дисципліни праці, яка полягає у дотриманні технологічної дисципліни, вимог охорони та техніки безпеки праці. Керівники підприємств зобов'язані розробляти та впроваджувати заходи, спрямовані на забезпечення нормальних умов трудового процесу, а також самим дотримуватися трудового законодавства. Воно вимагає, щоб у кожному підприємстві були правила внутрішнього розпорядку, затвержені загальними зборами колективу.

Рівень та стан трудової дисципліни залежить від багатьох факторів, а саме:

1. Організації праці та виробництва.
2. Системи матеріального та морального заохочення.
3. Рівня механізації, комп'ютеризації виробничих процесів.
4. Виховної роботи.
5. Стилю керівника.
6. Свідомості членів трудового колективу.

Дисципліна – це складне соціальне явище, і її вимоги є об'єктивними, оскільки диктуються розвитком виробництва, і суб'єктивними, бо

виконуються людьми. Типовою помилкою керівників є те, що вони не усвідомлюють цього зв'язку та налагоджують дисципліну за допомогою старих адміністративних методів, натомість не використовують вдосконалені методи. Управління дисципліною в колективі не відбувається автоматично. Щоб був дисциплінованим колектив, має бути дисциплінованим кожен працівник зокрема.

Основним виробничим фактором, що визначає рівень дисципліни, є організація праці та санітарно-побутові умови, а також задоволення своєю працею.

На стан трудової дисципліни також впливає ступінь реального залучення працівників в управлінні виробничим процесом, що вказує на необхідність комплексного та системного підходу до вирішення даних проблем на основі планів економічного та соціального розвитку колективів. Управління трудовою дисципліною та раціональним використанням робочого часу тісно пов'язане з системою роботи з формування стабільних робочих колективів, що зумовлено їх взаємозалежністю: давно встановлено, що чим вищий рівень дисципліни, тим менша плінність кадрів та навпаки.

Внаслідок проведених досліджень виявляємо тісний зв'язок стану трудової дисципліни з підвищенням рівня освіти та кваліфікації працівників.

Робота зі зміцнення трудової дисципліни та формування стабільних трудових колективів вимагає розроблення та затвердження єдиного комплексу заходів технічного, економічного, соціального та виховного характеру.

У зміцненні трудової дисципліни головну увагу в організації праці слід спрямовувати на ліквідацію причин, що спричиняють різного виду порушення.

Основними видами порушення трудової дисципліни є:

1. Запізнення працівника на роботу.
2. Прогули.
3. Поява на роботі у нетверезому стані.
4. Несвоєчасне виконання або виконання не в

повному обсязі своїх трудових обов'язків, неповне та нерациональне використання робочого часу.

Дослідження показали, що найбільш недисциплінованими є працівники у віці до 24 років та стажем роботи до двох років, також має місце наявність недисциплінованих працівників у віці 50 років та старше. Зокрема порушників дисципліни у два рази більше у групі малокваліфікованих у порівнянні з висококваліфікованими працівниками. Незнання цих особливостей погано впливає на прийняття

рішень з питань підвищення рівня дисципліни. Замість того, щоб підвищувати кваліфікацію, стимулювати професійний ріст працівників, вдаються до застосування адміністративних методів. Цим самим досягається зворотний ефект у поведінці підлеглих.

Соціологічні дослідження свідчать, що у працівників, які мають стаж роботи до 5 років, недисциплінованих – 36 %, а серед тих, в кого стаж складає 20 і більше років, – 16 %.

Працівники, що працюють на постійних робочих місцях, є досить дисциплінованими, бо їхня трудова дисципліна знаходиться під контролем.

Організація процесу зміцнення трудової дисципліни та раціонального використання робочого часу передбачає виконання таких видів робіт:

- аналіз та оцінка стану трудової дисципліни в організаціях та її структурних підрозділах;
- облік робочого часу та контроль за його виконанням;
- облік порушення трудової дисципліни;
- планування та організація виконання заходів, що покликані зміцнити трудову дисципліну.

Від ефективності управління дисципліною та поведінкою персоналу залежить підвищення виробничої, творчої віддачі та активності персоналу; вироблення та реалізація політики підбору та розміщення персоналу; розробка правил прийому та звільненні персоналу; підвищення ефективності виробництва і, в кінцевому результаті, поліпшення рівня життя.

Людина, як правило, залишається сама собою, і на спроби маніпулювати нею реагує опором, наприклад, пасивністю в роботі, зміною місця роботи тощо. Максимально, що може зробити керівник з об'єктом управління – пристосувати поведінку людини до вирішення певних завдань.

## **ЦІНОВІ СТРАТЕГІЇ СТВОРЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ**

**КОЛІСНИК Ю. В.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., доцент**

**Мандич О. В.**

За ціновою політикою підприємства існує три стратегії створення конкурентних переваг. Перша стратегія - це лідерство в ціні, за якою центром уваги підприємства при виробництві продукції є витрати. Основними джерелами створення цінкових конкурентних переваг є такі.

1. Рациональне ведення комерційної діяльності на основі накопиченого досвіду. 2. Економія на масштабі виробництва, за рахунок зниження витрат на одиницю продукції при зростанні обсягів виробництва. 3. Економія рахунок синергічного ефекту, що виникає при виробництві різних видів продукції. 4. Оптимізація внутрішньогосподарських зв'язків, що сприятиме зниженню загальновиробничих та адміністративних витрат. 5. Інтеграція розподільних мереж та систем постачання тощо.

Проводячи в життя стратегію створення конкурентних переваг на основі цінової політики, підприємство також не повинне забувати, що його продукція в той же час має відповідати певному рівню диференціації. Тільки в цьому випадку цінове лідерство може мати суттєвий ефект. Якщо ж якість продукції цінового лідера значно нижче якості аналогічних товарів, то для створення цінової конкурентної переваги може знадобитися настільки сильне зниження ціни, яке призведе до негативних наслідків для підприємства. Проте слід відзначити, що стратегії цінового лідерства і диференціації не повинні змішуватися, не говорячи про те що, не слід їх використовувати одночасно.

Диференціація є другою стратегією створення цінових конкурентних переваг. При даній стратегії підприємство намагається надати продукції щось відмінне, що з точки зору маркетингу може подобатися споживачеві і за що він готовий платити. Підприємству зовсім не обов'язково використовувати лише диференціацію для отримання надбавки до ціни. Диференціація може сприяти розширенню обсягів продажів за рахунок збільшення кількості продукції або ж за рахунок стабілізації споживання незалежно від коливань попиту на ринку через налагодження довгострокових зв'язків. Так, для формування конкурентних переваг на основі диференціації необхідно наступне. 1. Мати чітке уявлення не те, хто приймає рішення з питань покупки. 2. Вивчити споживчі критерії, за якими робиться вибір при покупці товару (ціна, функціональні властивості, гарантії, термін поставки і т.п.). 3. Визначити чинники, що формують уявлення споживача про продукцію (джерела інформації про властивості товару, імідж тощо).

Після цього, виходячи з можливостей створення продукції відповідного ступеня диференціації та відповідної ціни (ціна повинна дозволяти споживачеві придбати диференційований продукт), підприємство може приступити до виробництва такої продукції. При чому, позиція підприємства та його продукції на ринку визначає його поведінку при провадженні

свої поточної виробничо-комерційної діяльності [1].

Третьою ціновою стратегією, яку підприємство може використовувати для створення конкурентних переваг, є концентрація уваги на інтереси конкретних споживачів. У цьому випадку підприємство виробляє продукцію спеціально для конкретних споживачів. Концентроване виробництво продукції пов'язано з тим, що або задовольняється якась незвична потреба певного споживача, або ж створюється специфічна система доступу до продукції (система продажу і доставки тощо). Проводячи стратегію концентрованого створення конкурентних переваг, фірма може користуватися одночасно ціновим залученням споживачів, так і диференціацією.

### Література:

1. Мандич О.В. Ринкова позиція сільськогосподарських підприємств / О.В. Мандич // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. Випуск 162. – Харків : ХНТУСГ, 2015. – С. 229-234.

## РОЛЬ МЕНЕДЖЕРА В ОРГАНІЗАЦІЇ

**Копейка А. Ю.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач**

**Харчевнікова Л. С.**

Менеджеру належить провідне місце у виконанні завдань управління. Він відповідає за роботу конкретного підрозділу чи організації в цілому, має у своєму підпорядкуванні конкретний колектив працівників, наділений правами і повноваженнями. Він вибирає оптимальні варіанти управлінських рішень і організує їх рішення.

Менеджер — це керівник або керуючий, який займає постійну посаду й наділений повноваженнями в області прийняття рішень з конкретних видів діяльності фірми, що функціонує в ринкових умовах [1].

До менеджера передусім пред'являються вимоги високого професіоналізму й компетентності. Він повинен поєднувати риси висококваліфікованого фахівця, що володіє технічними та економічними знаннями, та організатора виробництва, який виконує адміністративні функції.

Міжособистісні ролі впливають з повноважень і статусу керівника в організації і охоплюють його сферу взаємодії з людьми. Це

роль головного керівника, який традиційно виконує обов'язки правового і соціального характеру.

Роль лідера робить менеджера відповідальним за мотивацію підлеглих, а також за набір, підготовку кадрів та супутні цим аспектам питання. Забезпечуючи роботу саморозвивання мережі зовнішніх контактів і джерел інформації, які надають інформацію і послуги, менеджер грає роль сполучної ланки.

Міжособистісні ролі роблять керівника пунктом зосередження інформації, що надає йому інформаційні ролі, і перетворює його в центр обробки інформації. Постійно збираючи різноманітні відомості спеціалізованого для своєї роботи характеру, що надходять як із зовнішнього середовища, так і з середини організації, менеджер грає роль приймача інформації. Менеджер, отримуючи різноманітну інформацію від внутрішніх і зовнішніх джерел, частина якої носить фактичний характер, а частина вимагає обговорення та інтерпретації для прийняття рішення, передає її і грає роль розповсюджувача інформації. Передаючи інформацію для зовнішніх контактів організації (шляхом публічних усних і письмових виступів) з проблем даної галузі, щодо планів та політики дій, а також результатів роботи організації, менеджер грає роль представника.

Виконуючи міжособистісні та інформаційні ролі, керівник відіграє також ролі, пов'язані з прийняттям рішень: підприємця, розподільника ресурсів, усунувача порушень, провідного переговорника від імені організації [2].

Менеджери у процесі діяльності дотримуються визначених принципів. Принципи – це початок, основа, це те, що є в підвалі визначеної теорії науки.

Принцип керівництва - це орієнтири, що застосовуються в усіх ситуаціях.

Освоєння навичок правильного використання цих принципів допомагає стати хорошим керівником.

Одна з найважливіших характеристик ідеального менеджера — його професійна обізнаність. Високо цінуються також збалансовані здібності такого фахівця, його ентузіазм, здатність до творчості, а інколи — і до чорної роботи, гнучкість мислення. Але треба розуміти, що менеджера здебільшого цінують не за знання, а за конкретні дії та їх результат. Тому він повинен:

- навчитися управляти людьми;
- ввічливо та запобіжливо ставитися до своїх працівників, всебічно вивчати їх характер, поведінку, працю, дотепність, особисте життя тощо;

- бути дуже уважним до своїх слів і висловлювань, ніколи незаслужено не нарікати на своїх підлеглих і колег;

- позбавлятися від непридатних працівників;
- намагатися працьовитістю та кмітливістю заслужити гарну оцінку з боку свого безпосереднього керівника;

- постійно займатися самоосвітою, вивчати практичний досвід колег;

- виробляти у собі здатність розмірковувати, вміти логічно мислити;

- бути спостережливим;
- бути у курсі подій і проблем, які існують в організації та оточують її;

- уміти розвивати та поглиблювати знання в усьому, що стосується безпосередньої роботи;

- виявляти ініціативу, не боятися відповідальності;

- уміти аналізувати свої помилки, а коли треба — і визнавати їх;

- уміти активно захищати свої погляди, бути впевненим у своїх переконаннях;

- зберігати почуття шани, відстоювати гідність;

- подавати особистий приклад;

- мати гарну виправку, витримку, характеризуватися чітким мовленням, бездоганною поведінкою.

Менеджер повинен бути самоорганізованою та дисциплінованою людиною, вміти берегти свій і чужий час. Для цього йому треба:

- точно визначати свою мету;

- вміти зосереджуватися на головному;

- встановлювати твердий термін у всьому, що стосується справи;

- бути рішучим, навчитися говорити "ні";

- не захоплюватися телефонними розмовами;

- виробити звичку занотовувати все, що заслуговує на увагу;

- уникати перешкод, які відволікають від справи;

- планувати та раціонально використовувати робочий час;

- навчитися слухати;

- діяти нестандартно, не за шаблоном;

- розпочинати все якомога раніше, а справу — невідкладно;

- змінювати заняття, придумувати собі стимули.

Підсумовуючи все наведене вище, можна виділити п'ять основних умінь відмінного менеджера (керівника):

- уміння вести людей за собою та пристосовуватися до сприйняття роботи, виконаної іншими людьми;



- уміння чітко, по-діловому організувати справу, тобто дотримуватися розпорядку дня, регламенту роботи тощо;
- уміння приймати самостійні рішення, виявляти ініціативу;
- уміння домагатися результатів, бути наполегливим;
- уміння сприймати та стимулювати підлеглих [3].

#### Література:

1. Віноградська О.М. Основи менеджменту/ Навчальний посібник/ О.М. Віноградська, В.С. Шевченко, Н.С. Віноградська,-Харків: 2009. – 100 с.
2. Тебекін А.В., Касаєв Б.С.. Менеджмент організації [Навчальний посібник]/ Москва: 2008. – 260 с.
3. Стеценко І. Основи менеджменту. Хто такий менеджер: Навчальний посібник/ Іван Стеценко. – К.: А.С.К., 2005. – 221 с.

## ІНФРАСТРУКТУРНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ РИНКУ СОНЯШНИКУ

**КРИВОНІС І. І.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*  
**Науковий керівник – ст. викладач**  
**Дудник О. В.**

Аграрний сектор України, базовою складовою якого є сільське господарство, формує продовольчу та у визначених межах економічну, екологічну та енергетичну безпеку, забезпечує розвиток технологічно пов'язаних галузей національної економіки та створює соціально-економічні умови сільського розвитку [3].

Аграрний ринок України діє в умовах недостатніх заходів державного регулювання розвитку агропромислового комплексу, низького матеріального, технічного та інформаційного забезпечення - слабозрозумитої ринкової інфраструктури.

В останні роки сільське господарство України досягло стабільної позитивної динаміки і все більше нарощує обсяги виробництва сільськогосподарської продукції, зокрема рослинництва.

Особливої уваги заслуговує виробництво олійних культур, а саме - соняшнику, як основної експортованої культури країни.

Пріоритетність виробництва насіння соняшнику обумовлена його

народногосподарським значенням і біологічними властивостями. Ефективність ринку соняшнику значною мірою залежить від функціонування ринкової інфраструктури та ринкових механізмів.

Аспекти розвитку ринку соняшнику продуктів його переробки були розглянуті у працях багатьох вітчизняних вчених: Бронін О.В., Карпенко А.В., Маслак О.В., Кондратюк Н. В., Рубін С.С. Протягом останніх років попит на насіння соняшнику зберігається за рахунок потреб переробних підприємств та його експорту.

Сучасні тенденції реалізації соняшника напрямлені на збільшення кількості реалізованої продукції, однак прибуток значно не збільшується оскільки збільшується собівартість про що свідчать дані таблиці.

Таблиця 1

#### Результати реалізації соняшника за 2012-2014 рік

Показник	2012 рік	2013 рік	2014 рік	2014 р. у % до 2012р.
Кількість реалізованої продукції, тис. т	6813	6956,8	7737,5	113,6
Повна собівартість продукції, тис. грн.	16782078,0	16142915,5	21814865,4	129,9
Прибуток (збиток), тис. грн.	24465164,1	4602858,9	7952549,3	32,5

*Джерело: дані Держстату України [4].*

На світовому і внутрішньому ринках насіння соняшнику і продукти його переробки являють собою важливий, конкурентоспроможний товар, що користується попитом, при чому його імпортують як в основному промислово розвинуті країни, і експортують країни, що розвиваються, і з перехідною економікою. У торгівлю лише включено понад 66 країн. Основними країнами-експортерами є Росія, Україна, Франція, США. На них припадає 81,2 % від світового експорту [1].

Для детального аналізу проблеми реалізації сільсько-господарської продукції, в т. ч. і насіння соняшника, треба розглянути канали її реалізації. На даний час в Україні утворюється значна кількість бірж, які обирають різні підходи роботи з клієнтами. Особливістю роботи товарних бірж є й те, що зараз укладаються угоди тільки на реальні товари, такі як спот і форвард, ф'ючерсні контракти майже не застосовуються. З цих та інших причин біржі не змогли зайняти належного місця у сфері реалізації.

На фоні цього виникають посередницькі фірми. Які тільки гальмують і збільшують шлях просунення агропродукції, підвищують її ціни для

споживачів та присвоюють значну кількість прибутків. Альтернативними шляхами для вирішення цієї проблеми є укладання довгострокових контрактів, реалізація продукції через оптові ринки, створення агропромислових асоціацій та ін.

Кінцевим етапом вирощування соняшника є реалізація насіння культури.

Для отримання прибутку від реалізації та ведення ефективного виробництва слід звернути увагу на такі рекомендації:

- створити такі умови співробітництва сільськогосподарських товаровиробників та заготівельників (покупців), щоб ціна та обсяг реалізації продукції не залежали від останніх;

- вирішити проблему диспаритету цін;

- прискорити процес формування інфраструктури ринків через створення і розширення маркетингової мережі збуту сільськогосподарської продукції від виробника до споживача;

- удосконалити механізм реалізації продукції за рахунок укладання довгострокових контрактів держави із сільськогосподарськими товаровиробниками;

- ужити заходів щодо формування цивілізованого біржового ринку продукції сільського господарства в т. ч. і насіння соняшника шляхом створення законодавчо нормативної бази і умов, які забезпечують торгівлю за реальними цінами; запровадити нові біржові технології, адаптовані до умов сучасного господарювання [5].

Наразі в галузі рослинництва спостерігається стан нерозвиненості ринкової інфраструктури, тінізації національної економіки, непрозорості та нестабільності ринкових відносин та соціально-економічної нестабільності. Підтверджується факт несформованості системи адаптації економічного механізму щодо організації сталого розвитку і функціонування сільськогосподарських підприємств до умов ринку України.

Держава відіграє важливу роль у становленні ринку соняшнику. Для заохочення виробників соняшника, як найбільш незахищених, необхідна страхова та фінансова підтримка держави.

Необхідна регуляція експортної та цінової політики, скорочення експортного мита слугує стимулюванням для постачальників продукції, а відновлення девальваційних процесів – збільшує внутрішні ціни на соняшник.

Серед останніх актуальних проблем є невідповідність сертифікаційної бази аналізу продукції, бази країни-імпортеру, зокрема відсутність фітосанітарного сертифікату на продукти переробки соняшника.

Успішному функціонуванню ринку соняшника та продуктів його переробки в Україні сприятиме проведення таких макроекономічних заходів:

- введення системи контролю за цінами і підтримка відповідного співвідношення попиту та пропозицій на ринку, захисту прав споживачів;

- заохочення прямих виробників продукції і переробки соняшнику до посилення обсягів виробництва високоякісного товару;

- створення конкурентного середовища і усунення монополізації в ресурсних та переробних сферах;

- здійснення економічного контролю доцільної структури ринку і ринкових відносин з розробленням далекоглядних намірів продовольчих програм, фінансово-економічних заходів;

- систематизація експортних потоків сировини і продукції переробки, зменшення залежності від імпортних поставок;

- введення доцільної фінансово-кредитної і податкової політики;

- залучення іноземних інвестицій;

- розробка стратегії формування соціальної інфраструктури села.

#### Література:

1. Галузева угода між Міністерством аграрної політики України, галузевими об'єднаннями підприємств та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2011 – 2013 роки // Бухгалтерія в сільському господарстві. – 2011. – №10. – С.2–28.

2. Дудар Т.Г. Формування ринку конкурентоспроможної агропродовольчої продукції: теорія, методика, перспективи: [монографія] / Т.Г. Дудар, В.Т. Дудар. – Тернопіль: Економічна думка, 2009. – 246 с.

3. Концепція Державної цільової програми розвитку аграрного сектору економіки на період до 2020 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://minagro.gov.ua/node/16822>

4. Підсумки збору врожаю основних сільськогосподарських культур, у 2014 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

5. Побережна А.А. Світове виробництво та ринок соняшнику // Економіка АПК. – 2002. – № 4. – С.102 - 104.

## **ВИРОБНИЧА ІНФРАСТРУКТУРА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИЦТВА**

**ЛАБУНСЬКА А. А.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач**

**Дудник О. В.**

Агропромисловий комплекс України є ключовою міжгалузевою територіально-виробничою одиницею, від рівня і розвитку складових частин якої залежить забезпеченість населення, яке має потребу в продовольчій продукції та добробуті. Одним із провідних факторів від якого залежить стабільна та ритмічна робота окремих підрозділів і всього господарства комплексу є виробнича інфраструктура.

Інфраструктура – сукупність галузей та видів діяльності, що обслуговують економіку, виробництво (транспорт, зв'язок, комунальне господарство, загальна і професійна освіта, охорона здоров'я та ін.). До її складу входять основні споруди і послуги, зокрема, системи каналізації, водопостачання, електропостачання, від яких залежить розвиток як окремих населених пунктів, так і економіки в цілому, а також будівництво доріг, каналів, портів, мостів, складів, енергетичного господарства, систем зв'язку, водопостачання, каналізації тощо [1].

Виробнича інфраструктура підприємства – це сукупність різних підрозділів, які не беруть безпосередньо участі у створенні основної продукції, але сприяють роботі основних цехів та створюють необхідні для цього умови. Виробнича інфраструктура залежить від масштабів, типу та галузі виробництва.

Слід зазначити, що основне завдання виробничої інфраструктури – це забезпечення повного і ритмічного розвитку ключових сфер комплексу при створенні умов для ефективного використання його ресурсного потенціалу.

Інфраструктура, обслуговуючи основне виробництво, повинна забезпечувати одержання необхідних обсягів сільськогосподарської сировини та ефективну її переробку та використання.

Таким чином виробнича інфраструктура – це комплекс галузей, що обслуговують основне виробництво і забезпечують його ефективну економічну діяльність [2]. До них належать такі галузі як транспорт, зв'язок, електроенергетика, спеціалізовані галузі ділових послуг, тощо. Виробничу структуру підприємства складають: обслуговуючі та допоміжні цехи та господарства

підприємства (інструментальний, енергетичний, ремонтний, транспортний, складське господарство тощо); служби та допоміжні дільниці, що розміщені у провідних цехах; магістральні об'єкти, комунікаційні мережі, засоби збору та обробки інформації, природоохоронні споруди тощо.

Розміри та склад об'єктів виробничої інфраструктури підприємств залежать від галузі, масштабу та типу виробництва, особливостей технологій виготовлення виробів та їх конструкцій, рівня спеціалізації підприємства.

Діяльність виробничої інфраструктури за рядом фактичних ознак відрізняється від функціонування основних підрозділів підприємства. Головна ознака полягає в тому, що результати її роботи відіграють роль корисних дій, не набуваючи вигляду продукції в матеріально-речовій формі. А користь від діяльності виробничої інфраструктури загалом виявляється лише в процесі виробництва. Відповідні дії не існують як споживча річ (споживча річ, коли її виготовлено, функціонує у вигляді предмета торгівлі та обігу, стаючи товаром). Отже, результат діяльності інфраструктури є послугою виробничого характеру.

Наступною особливістю виробничої інфраструктури є її продукція, яка не існує самостійно як вид послуги, поза виробничим процесом

З огляду на те, що наведено вище слід назвати ще одну особливість елементів виробничої інфраструктури - просторову незалежність.

Оскільки процес споживання послуг нерозривно пов'язаний із процесом виробництва, то концентрація підрозділів інфраструктури в якомусь одному місці не може компенсувати нестачу їх в іншому.

Дивлячись у на те, що продукція підрозділів виробничої інфраструктури не може матеріалізується в речі, а набуває форми корисних дій і разом із цими діями зникає, є передумовою для існування в інфраструктурі особливого виду резервів. Мається на увазі резервування не продукції, а виробничих потужностей - можливості технічних приміщень, їхньої пропускної спроможності, трудових ресурсів, тощо.

В ході планування та аналізу виробничої інфраструктури потрібно відокремлювати її функціонально-галузеву структуру, тобто такі ланки, як транспортно-складська, інформаційно-комунікаційна чи сфера технічного обслуговування (ремонтне, інструментальне, енергетичне).

Виробнича інфраструктура підприємства

виконує дві наступні функції. Перша — обслуговування процесів основного та допоміжного виробництва. Ця функція є обов'язковою для всіх підприємств (складське господарство, транспортне та ін.). Друга — «власне» виробництво - виникає та розвивається як результат, що склався в деяких галузях у плані організації виробництва та розподілу праці. Це, наприклад, виробництво деталей для ремонту обладнання, виробництво різних видів енергії.

Сучасна система організації промисловості характеризується відсутністю спеціалізованих підприємств технічного обслуговування й забезпечення необхідними засобами виробництва, тому підприємства змушені розвивати «власні» інфраструктурні підрозділи (цехи, дільниці) для технічного обслуговування основних виробництв.

Виробнича інфраструктура має значний вплив на економіку підприємства. За сучасних умов господарювання на різногалузевих підприємствах працює 45—50% загальної кількості персоналу. Це пояснюється не тільки великими обсягами робіт із обслуговування основного виробництва: велика кількість допоміжних та обслуговуючих операцій мають такий характер, що їх дуже складно механізувати.

Зростання ролі та значення виробничої інфраструктури пояснюється тим, що:

1) підвищення рівня механізації та автоматизації виробничих процесів збільшує обсяги і складність робіт із ремонту й налагоджування устаткування, потребує розширення номенклатури інструменту, оснастки та пристосувань;

2) перехід до нових технологій та інтенсифікація технологічних режимів роботи устаткування підвищують вимоги до якості та збільшують потребу в різних видах енергії;

3) ускладнення виробничих процесів і поглиблення внутрішньовиробничих зв'язків між підрозділами збільшують обсяги робіт із транспортування вантажів;

4) навантаження на комунікаційні мережі та природоохоронні споруди постійно зростають [3].

Отже, підсумувавши все вище сказане можна зробити висновок, що виробнича інфраструктура є важливою складовою процесу виробництва та забезпечує нормальне функціонування сільськогосподарського підприємства. Її раціональна організація є важливою умовою гнучкості і стабілізації основного виробництва, забезпечення якості, обсягів та оновлення продукції, що випускається та підвищення ефективності роботи підприємства в цілому.

#### Література:

1. Інфраструктура / [Електронна енциклопедія]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki>.
2. Виробнича інфраструктура / [Електронна енциклопедія]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki>
3. Виробнича та соціальна інфраструктура. Режим доступу; <http://ua.textreferat.com/referat-17018-1.html>
4. Белов М.А. Управління виробничою інфраструктурою: [навч. посіб.] / М.А. Белов, О.В. Антоненко. – К.: КНЕУ, 1997. – 208 с
5. Чернюк А. Г. Виробнича інфраструктура АПК України: стан та перспективи розвитку / Чернюк А. Г., Ананьєва А. С. – К.: РВПС НАН України, 2000. – 101 с

### РИНОК ЯЧМЕНЮ В УКРАЇНІ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

**ЛИЖОВА А. А.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник - ст. викладач  
Сагачко Ю. М.**

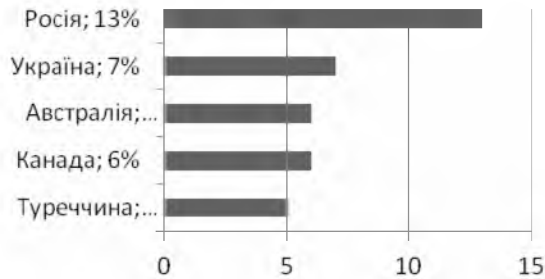
Ячмінь належить до найбільш поширених сільськогосподарських культур у світовому землеробстві і вирощується ще з доісторичних часів. У світовій структурі посівних площ ячмінь займає четверте місце після пшениці, рису та кукурудзи, а в Україні за цим показником він поступається лише озимій пшениці. Таке широке розповсюдження ячменю пов'язане з його універсальним використанням [1].

Із зерна ячменю виготовляють крупи (перлова, ячна). Якість їх значною мірою залежить від умов вирощування і сортових особливостей ячменю. За вмістом жиру (1,2-1,5%) крупи з ячменю поступаються вівсяній і гречаній крупам, але містять багато білка (9-11%) і крохмалю (82-86%). Також ячмінь є основною сировиною для пивоварної промисловості [2].

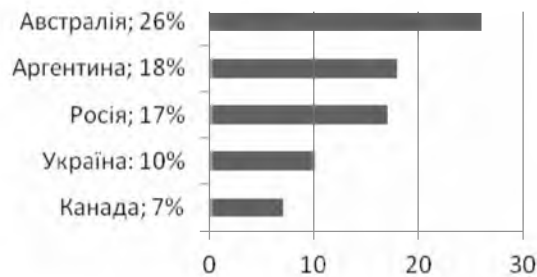
Попри те, що ячмінь використовують на продовольчі, кормові та технічні цілі, він вважається цінною зернофуражною культурою. В 1 кг цього зерна міститься 1,2 к. од. і 100 г перетравного протеїну, а також понад 12% білка, близько 77% вуглеводів, майже 2% жиру, до 3% зольних елементів. Білок ячменю насичений амінокислотами, а за вмістом у ньому лізину і триптофану переважає решту злакових культур. Тому при збільшенні в раціонах ячмінної дерті чи висівку тварини швидко набирають масу і стають більш стійкими до несприятливих умов [4]. Проте у перспективі вітчизняні аграрії можуть зменшити

виробництво цієї культури. Коливання пропорції світового виробництва зерна призводить до напруги не лише в аграрній сфері, але й соціальній, що вимагає постійного моніторингу динаміки змін його обсягів й аналізу тенденцій розвитку ринків як всередині країни, так у світі.

Україна належить до одного з найбільших світових виробників ячменю та є провідним експортером цього зерна. Виробництво зерна в Україні традиційно тривалий історичний період посідає одне з основних місць у розвитку сільського господарства, якій належить пріоритетне значення в забезпеченні продовольчої безпеки країни, слугує сировинною базою для виготовлення ряду промислових товарів, належить до важливих джерел створення кормових ресурсів, має велике значення у формуванні експортних поставок продовольчих товарів держави. Україна належить до провідних держав-зерновиробників світу (рис. 1, 2) [3].



**Рис. 1 Основні виробники ячменю 2013/2014 МР**



**Рис. 2 Основні експортери ячменю 2013/2014 МР**

В Україні вирощують озимий та ярий ячмінь, проте домінує виробництво ярого. За підсумками, у 2014 р. в Україні вироблено 9,7 млн. т ячменю. Площа посіву культури становила понад 3 млн. га, що на 1,3 % менше порівняно з попереднім роком. Порівняно з 2013 р., урожайність культури підвищилася на 24,6 % і становить 31,3 ц/га. Найбільші регіони з вирощування ячменю у 2014-му році представлені на рис. 3 [3].



**Рис. 3 Найбільші регіони з вирощування ячменю (тис. га)**

На виробництво зерна ячменю у різні роки відчутний вплив здійснило коливання урожайності. Однією з основних причин такого явища є порушення технології вирощування - відсутність науково обґрунтованих сівозмін, коли під ячмінь залишають, як правило, найгірші попередники, що дуже висушують та виснажують ґрунт (соняшник, ріпак тощо); неякісний обробіток ґрунту; відсутність або недостатня кількість внесення добрив; низький рівень застосування засобів захисту рослин; неправильне формування сортового складу, без урахування біологічних та технологічних особливостей і вимог сорту [1].

Суттєвий вплив на врожайність зерна має погодний фактор. У західних регіонах країни сформувалися досить складні агрометеорологічні умови, що проявляються у зволоженні ґрунту на фоні не дуже високого температурного режиму. Це призводить до виникнення захворювань сільськогосподарських культур та поширенню шкідників і, як наслідок, втрати врожайності [5].

Завдяки значним зусиллям вітчизняних селекціонерів та рослинників сучасні сорти ячменю здатні забезпечувати високу врожайність. Подальша інтенсифікація сільськогосподарського виробництва (застосування високих доз добрив, особливо азоту, засобів захисту рослин і регуляторів росту) з одночасним впровадженням покращених сортів інтенсивного типу призвела до того, що за останнє десятиліття урожайність зернових значно зросла у країнах європейської спільноти [2].

Загалом, за прогнозами міністерства сільського господарства США [6], врожай ячменю у 2014/15 МР становитиме 139,4 млн. т, що майже на 4% менше попереднього року.

За своїми біологічними особливостями ячмінь має високу потенційну урожайність. Ця культура здатна досягати урожайності зерна 55 – 65 ц /га. Враховуючи специфіку кліматичних умов та

особливості нових сортів ярого ячменю, що по-різному реагують на окремі елементи технології, при їх вирощуванні, необхідно встановити оптимальні рівні технологічних заходів, які забезпечують отримання гарантованого врожаю. Технологія вирощування ячменю ярого повинна передбачати створення умов, за яких повністю реалізуються потенційні можливості культури за якісними та урожайними показниками. Це використання кращих попередників, чітке дотримання агротехнічних заходів та строків їх проведення [1].

Україна останні роки стрімко втрачає свої позиції як масштабного експортера ячменю. Цьому також сприяє політика держави (квотування, відміна повернення ПДВ, експортне мито).

На ринку світового експорту ячменю Україна займає 5-е місце, хоча серед виробників 4-е місце. І знову-таки, покупець нашого ячменю, це не ЄС, хоча після підписання договору про асоціацію Україна і отримає квоту на 0,25 млн. тонн. І зараз, і раніше, головними покупцями української ячменю були і залишаються Саудівська Аравія і Йорданія.

Як наслідок, намагаючись підвищити рентабельність виробництва, аграрії можуть віддати перевагу більш затребуванім на ринку видам зерна. Наразі є багато таких виробників, які прийняли рішення у майбутньому замінити посіви ячменю на користь кукурудзи. До таких результатів дійшли провідні аналітичні агенції після опитування сільгоспвиробників з різних регіонів України.

На думку експертів, це є обґрунтованим, адже у зерновій групі кукурудза має найвищу рентабельність виробництва, яка поступається лише ріпаку та соняшнику [5].

Таким чином, враховуючи світові тенденції, українське зерно користується попитом на зовнішньому та внутрішньому ринку. Наразі важко прогнозувати, як змінюватиметься ситуація на внутрішньому та світовому ринку ячменю у новому сезоні, оскільки на неї впливають природні та економічні фактори. З одного боку, це зміна клімату, що супроводжується посухами та повеннями, з іншого, - відсутність стабільності з курсом євро та долара США, цінами на нафту та розвитком економіки у світі. Прогнози аналітиків та можновладців свідчать про збільшення виробництва ячменю в новому сезоні. Але для того, щоб воно було ефективним потрібно збільшувати інвестиції в галузь, зокрема в сучасну техніку та технології, на законодавчому рівні захистити інвесторів та зменшити вплив існуючих ризиків.

### Література:

1. Манько К., Музафаров Н. Ячмінь ярий: сучасні технології вирощування [Електронний ресурс] // Агробізнес сьогодні/ [Режим доступу] <http://www.agro-business.com.ua/>
2. Черчель В., Федоренко Е., Алдошин А., Лященко А., Солодушко В., Ляшенко Н., Кулик А. Ячмінь ярий чи овес: виробництво, сорти, переваги [Електронний ресурс] // Агробізнес сьогодні/ [Режим доступу] <http://www.agro-business.com.ua/>
3. Статистичний збірник «Україна в цифрах 2014р.»
4. Маслак О. Ринок ячменю: підсумки та перспективи // Агробізнес сьогодні [Електронний ресурс] / [Режим доступу] <http://www.agro-business.com.ua/>
5. Маслак О. Ціна нового врожаю // Агробізнес сьогодні [Електронний ресурс] / [Режим доступу] <http://www.agro-business.com.ua/>
6. USDA

### АУДИТОРСЬКІ ДОКАЗИ

**ЛИМАРЕНКО А. В.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка  
Науковий керівник – к. е. н., доцент  
Гіржева О. М.*

Під час аудиторської перевірки аудиторю необхідно отримати достовірну та надійну інформацію, яка дає можливість на її підставі зробити адекватні висновки щодо достовірності фінансової звітності клієнта, що перевіряється. Така інформація в аудиті називається аудиторськими доказами.

Аудиторські докази – інформація, яка одержана аудитором для складання думок, на яких ґрунтується підготовка аудиторського висновку та звіту. Аудиторські докази складаються з первинних документів та облікових записів, що є основою фінансового звіту, а також підтверджувальної інформації з інших джерел. Аудитор повинен мати таку кількість аудиторських доказів, яка б забезпечила спроможність зробити необхідні висновки, користуючись якими буде підготовлено аудиторський висновок.

Також необхідна кількість доказів залежить від якості таких доказів (чим вище якість, тем менше доказів буде необхідно). Однак отримання більшої кількості аудиторських доказів не компенсує їхню низьку якість.

Відповідність – це міра якості аудиторських доказів, а саме:

- доречність
- надійність.

Доречність залежить від мети аудиторської процедури, а також, якщо доречно, від твердження, що розглядається. На надійність доказів впливає джерело їх отримання та їхній характер, а також індивідуальні обставини отримання.

Докази отримують шляхом застосування фізичних оглядів, підтверджень залишків на рахунках бухгалтерського обліку, аналізу документів, отриманих від підприємств, третіх осіб, аналітичних досліджень за минулі роки, майбутніх періодів та усної інформації осіб підприємства, організацій, установ.

Під час аудиторської перевірки аудитор спирається на аудиторські докази, які мають переконливий характер.

Формулюючи аудиторський висновок, аудитор не здійснює суцільної перевірки всієї інформації, а визначає тільки основні її елементи, що характеризують стан діяльності підприємства. Необхідним є те, що аудитор повинен одержати аудиторські докази стосовно кожного суттєвого твердження фінансової звітності. На їх достовірність впливають такі фактори:

- оцінка характеру та величини ризику на всіх етапах аудиторської перевірки;
- досвід попередніх аудиторських перевірок;
- надійність, реальність та достовірність облікової інформації;
- виявлення фактів помилок чи шахрайства.

Відповідно до правил подання інформації аудиторські докази поділяють на прямі та непрямі.

Прямі докази — це докази, які отримані безпосередньо з облікової системи клієнта (первинних документів, фінансових звітів тощо). Прямі докази можуть поділятися за матеріальними і нематеріальними джерелами (за способом закріплення).

До нематеріальних джерел слід віднести пояснення сторонніх організацій, третіх осіб. Наприклад, підтвердження суми дебіторської заборгованості, яке можна одержати по телефону чи письмово.

Непрямі докази — це інформація, що не стосується безпосередньо факторів певного питання. Наприклад, надійність системи внутрішнього контролю може бути непрямим доказом відсутності значних помилок у фінансовій звітності.

Залежно від джерела одержання інформації аудиторські докази можуть бути:

- зовнішніми — інформація, одержана від третіх осіб;
- внутрішніми — інформація одержана від клієнта;

- змішані (комбіновані) — докази, що отримані від клієнта та підтверджені зовнішніми джерелами.

Маючи відповідну інформацію, аудитор повинен бути повністю переконаний в правильності та справедливості своєї думки, тому він повинен вирішити, чи є його докази достатньо переконливими та релевантними. Релевантні докази — це докази, які мають цінність для вирішення поставленої проблеми, тобто є доречними при формуванні відповідної думки про достовірність перевіреної інформації.

У цілому ж аудиторські докази повинні відповідати ряду вимог, зокрема таким як: необхідність, достатність, обґрунтованість, правильність.

Існують спеціальні правила, за допомогою яких, аудитор може оцінити достовірність отриманих аудиторських доказів.

Правило перше. Аудиторські докази достовірніші, якщо отримані з незалежних джерел за межами підприємства, що перевіряється.

Аудиторські докази у формі оригіналів письмових відповідей на запити про підтвердження, отримані безпосередньо аудитором від третіх сторін, можуть допомогти знизити ризик суттєвого викривлення для відповідних тверджень до прийнятно низького рівня. Для цього повинні виконуватися 2 умови:

а) докази мають бути отримані від джерела, яке не зв'язане із підприємством відносинами власності та/або корпоративного управління;

б) якщо розгляд таких доказів можна проводити окремо або разом з аудиторськими доказами, отриманими в результаті проведення інших аудиторських процедур.

Правило друге. Аудиторські докази, отримані із внутрішніх джерел, достовірніші, якщо відповідні процедури внутрішнього контролю є ефективними.

Якщо аудитор використовує інформацію, створену безпосередньо системою контролю та обліку, яка застосовується на підприємстві, то йому слід отримати аудиторські докази щодо точності та повноти отриманої інформації.

Наприклад, аудитор може отримати аудиторські докази точності та повноти інформації шляхом перевірки заходів контролю за створенням та збереженням інформації.

Правило третє. Аудиторські докази, отримані безпосередньо аудитором (спостереження за проведенням інвентаризації), достовірніші, ніж аудиторські докази, отримані непрямим або шляхом припущення (наприклад, запит про дотримання процедур проведення інвентаризації, на якій не був присутній аудитор).

Якщо докази, отримані з різних джерел,

суперечать один одному, аудитор повинний провести додаткові процедури з метою з'ясування реального стану справ. Якщо є серйозні сумніви із приводу істотного затвердження, аудитор повинний одержати достатні й доречні докази для усунення таких сумнівів. Якщо це не вдається, то він повинний виразити умовно-позитивну думку або відмовитися від вираження думки.

Усі отримані докази обов'язково мають бути задокументовані, тобто відображені в робочих документах аудитора.

Правильність доказів передбачає, що в них мають бути наведені всебічно (формально, арифметично, логічно тощо) перевірені аудитором дані.

Отже, аудиторські докази збирають для підтвердження логічної тези про достовірність (реальність) даних фінансової звітності та обліку. Для отримання цих доказів можна використовувати різні прийоми аудиторського контролю (аналіз і синтез, індукцію і дедукцію, аналогію і моделювання, абстрагування і конкретизацію, системний аналіз, функціонально-вартісний аналіз). Висновок аудитора, складений на підставі об'єктивної доказової бази щодо будь-якої дії чи події господарюючого суб'єкта, зведе до найменшого ризику користувачів інформації.

#### Література:

1. Гончарук, Я.А. Аудит: навчальний посібник / Я.А. Гончарук, В.С. Рудницький. – 3-тє вид., перероб. і доп. - К.: Знання, 2007. - 443 с.
2. Дорош, Н.І. Аудит: теорія і практика: навчальний посібник / Н. І. Дорош. - К.: Знання, 2006. - 495 с.
3. Пшенична, А.Ж. Аудит: навчальний посібник / А.Ж. Пшенична; Мін-во освіти і науки України, Полтавський ун-т споживчої кооперації України. - К.: ЦУЛ, 2008. - 320 с.

## АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ГОСПОДАРЮЮЧОГО СУБ'ЄКТА

**ЛІТВІН О. А.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – д.е.н., професор  
Красноручський О. О.**

Сучасний ринковий етап розвитку економіки України висуває високі вимоги до оцінки ефективності діяльності суб'єктів господарювання в цілому та в розрізі структурних підрозділів. Всі поточні операції та події в ході діяльності підприємств вимірюються, фіксуються та

перетворюються в певні показники, які в подальшому стають «фундаментом» для прийняття управлінських рішень в майбутньому. Проблемним питанням залишається необхідність вибору із множини показників тих, які здатні сприяти ефективному управлінню.

Функціонування будь-якого підприємства (незалежно від видів його діяльності та форм власності) в умовах ринку визначається його здатністю створювати необхідну і достатню величину прибутку. В даному аспекті аналіз прибутку займає провідне місце в системі комплексного аналізу господарської діяльності, оскільки за ним оцінюється ступінь досягнення кінцевої діяльності мети підприємства та його ефективність. Дослідження цієї проблеми є дуже актуальним на сьогоднішній день.

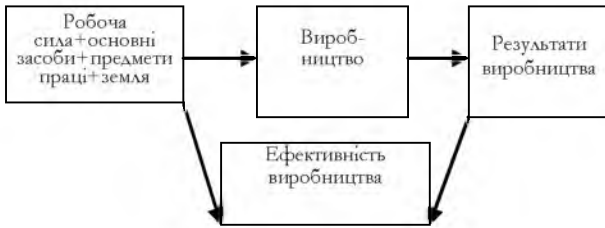
Проблемою аналізу операційної (основної) діяльності підприємства займається ряд провідних вчених-економістів, зокрема Ф.Ф. Бутинець, С.Ф.Голов, А.А. Лахтіонова, М.А. Бомох та багато інших.

Ефективність – це економічна категорія, що відображає співвідношення між одержаними результатами і витраченими на їх досягнення ресурсами, причому при вимірюванні ефективності ресурси можуть бути представлені або в певному обсязі за їх первісному (переоціненому) вартістю (застосовувані ресурси), або частиною їх вартості у формі виробничих витрат (виробничо-спожиті ресурси).

Ефективність виробництва – це складне і багатогранне явище. Будь-яке виробництво вимагає органічного поєднання і взаємодії чотирьох факторів – робочої сили, основних засобів, предметів праці і землі. В процесі виробництва здійснюється виробниче споживання вказаних ресурсів з метою отримання певних споживних цінностей, спроможних задовольнити відповідні потреби людей. Отже, будь-яке виробництво передбачає витрати ресурсів і отримання певних результатів. Але дані економічні категорії далеко не завжди є однаковими за величиною. В такому випадку кажуть, що підприємства ведуть виробництво з різною ефективністю [1].

Основні показники ефективності – це обмежений набір параметрів, які використовуються керівництвом для відстеження і діагностики результатів діяльності підприємства. Дані показники повинні відображати найбільш важливу інформацію для подальшого управління підприємством. Звичайно, для підприємств різних галузей і типів у різний час та за неоднакових умов показники ефективності будуть відрізнятися.





**Рис. 1. Формування ефективності виробництва**

Обсяги реалізації і величина прибутку, рівень рентабельності залежать також від виробничої, постачальницької, збутової і торгівельної діяльності підприємства.

Основними завданнями аналізу доходів діяльності підприємства є:

- систематичний контроль за виконанням планів реалізації продукції і отриманням прибутку;
- визначення впливу як об'єктивних, так і суб'єктивних факторів на обсяги реалізації продукції і фінансові результати;
- виявлення резервів збільшення обсягів реалізації продукції і суми прибутку;
- оцінка роботи підприємства з використання можливостей збільшення обсягів реалізації продукції, прибутку та рентабельності;
- розробка заходів з використання виявлених резервів.

Суть показника економічної ефективності розкривається через співвідношення між ресурсами та результатами виробництва, за якого отримують вартісні показники ефективності виробництва. Існує три варіанти такого співвідношення:

- 1) ресурси і результати виражені у вартісній формі;
- 2) ресурси виражені у вартісній, а результати – у натуральній формах;
- 3) ресурси виражені у натуральній, а результати – у вартісній формах [2].

Ми вважаємо обґрунтованою точку зору науковців, які зазначають, що не можна абсолютизувати ні один з показників, які використовують для визначення ефективності. Кожний з них має певне смислове навантаження, тому може бути використаний за відповідним цільовим призначенням. Так, валова продукція характеризує ефективність з позиції створення споживної вартості, валовий дохід – оцінює ефективність в аспекті єдності двох сторін процесу виробництва споживання та накопичення, прибуток - ефективність виробництва з погляду інтересів господарств, як виробника споживної вартості.

Таким чином, можна зробити наступний висновок: ефективність виробництва (діяльності)

підприємства – це комплексне поняття, що відбиває кінцеві результати використання ресурсів за певний проміжок часу, головною ознакою якого може бути необхідність досягнення мети виробничо-господарської діяльності підприємства з найменшими витратами суспільної праці або часу.

Успішна реалізація стратегії розвитку підприємства передбачає здійснення результативної, ефективної та конкурентоспроможної господарської діяльності. Проблема підвищення ефективності виробництва та діяльності підприємства в цілому полягає в забезпеченні максимально можливого результату на кожну одиницю затрачених трудових, матеріальних і фінансових ресурсів. Основні чинники підвищення ефективності роботи підприємства полягають в підвищенні його технічного рівня, вдосконаленні управління, організації виробництва і праці, зміні обсягу та структури виробництва, поліпшенні якості природних ресурсів тощо. Лише вмiле використання всієї системи названих чинників може забезпечити достатні темпи зростання ефективності виробництва [3].

#### **Література:**

1. Економічний аналіз: Навч. посібник / М.А. Болюх, В. З. Бурчевський, М. І. Горбаток та ін.; За ред. акад. НАНУ, проф. М. Г. Чумаченка. – Вид. 2-ге, перероб. і доп. — К.: КНЕУ, 2003. – 556 с.
2. Гетьман О.О. Економіка підприємства : Навч. посіб. / О.О. Гетьман, В.М. Шаповал.. – [2-ге вид.]. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 488 с.
3. Ковальчук І.В. Економіка підприємства : Навч. посіб. / І.В. Ковальчук. – К. : Знання, 2008. – 697 с.

### **СИСТЕМА ГНУЧКОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

**ЛЮБЧИЧ В. О.**

*Харківський національний технічний університет  
сізьського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – д.е.н., професор  
Васильєв А. Й.**

Результативність господарювання на підприємстві великою мірою залежить від якості чинної системи управління персоналом, під якою розуміють багатовекторну діяльність відповідних відділів підприємства, галузевих органів та органів центральної виконавчої влади, що охоплює низку

функціональних підсистем.

Найбільший успіх господарювання досягається тоді, коли всі функціональні підсистеми управління персоналом узгоджені в часі та просторі і застосовуються одночасно.

Розглядаючи стиль управління треба врахувати два аспекти. Керівник може приймати рішення на користь того чи іншого стилю і тим самим визначати спосіб регулювання своїх відносин з підлеглими.

Індивідуальний аспект - стиль його проявляється в конкретних ситуаціях, які виникають між керівником та його підлеглими.

Особистість керівника впливає на стиль управління, або на його ставлення до управління. За вибором певного стилю управління стоїть конкретний характер людини. Сучасне розвинуте суспільство має демократичний характер. Людина формується в системі управлінських відносин демократичного суспільства.

Гнучке управління персоналом допускає не тільки формальну організацію роботи з персоналом, але і сукупність факторів соціально-психологічного, морального характеру – демократичний стиль управління, турботливе відношення до потреб людини, облік її індивідуальних особливостей.

Значні зміни, наявність кризової ситуації в соціальній, економічній, політичній, духовній сферах сучасності одночасно як розширюють можливості, так і створюють серйозні обмеження для кожної людини, стабільності її існування і росту. Гнучке управління персоналом у таких умовах покликане враховувати цілий спектр питань адаптації співробітника до зовнішніх та внутрішніх умов функціонування та розвитку організації.

Особлива увага повинна приділятися аналізу мотиваційних установок, умінню їх формувати і направляти відповідно до швидко мінливих завдань, що стоять і з'являються в підприємстві, сюди також необхідно віднести проблеми взаємодії керівників організації з профспілками і службами зайнятості, забезпечення безпеки персоналу, розробку принципово нових підходів до пріоритету цінностей.

Головне усередині підприємства – працівники, а за її межами - споживачі продукції. Важливо повернути свідомість персоналу до споживача, а не до догоди начальника; до прибутку, а не до марнотратства; до новаторства, а не до зашкарублого механічного виконавця; перейти до соціальних норм, що базуються на міцному економічному фундаменті, не забуваючи про духовність і моральність.

Нові завдання не можуть бути успішно

вирішені традиційними кадровими службами. У багатьох, і, насамперед, у великих підприємствах створюються нові системи управління персоналом.

Система гнучкого управління персоналом являє собою сукупність підсистем загального і лінійного керівництва, функціональних підсистем, що спеціалізуються на виконанні однорідних функцій і зв'язків між ними, готових у період настання кризи трансформуватись у спеціальні антикризові команди.

Структура системи управління персоналом залежить від масштабів підприємства, його територіального розташування, характеру діяльності і інших факторів. У малих і середніх фірмах одна підсистема може виконувати функції декількох функціональних підсистем, у передкризових і кризових умовах діяльності підприємства можуть бути скасовані одні підсистеми і створені інші з набором нових функцій, можливі і інші структурно-логічні перетворення.

Концепція гнучкого управління персоналом спонукає керівників підприємства зосереджуватися на стратегічних, перспективних напрямках роботи з людьми. Це особливо важливо в період масової перекваліфікації співробітників підприємства в зв'язку з переходом на нові технології. Не менш важливим є процес омолодження кадрів шляхом залучення молодих фахівців і стимулювання дострокового виходу на пенсію осіб, які не здатні освоїти нові методи роботи. Необхідні заходи для розробки принципів працевлаштування співробітників при їхньому масовому вивільненні для того, щоб кожен член колективу був спокійний за свій завтрашній день при сумлінній роботі в підприємстві, а також залучення широких кіл працівників до участі в управлінні підприємством.

Важливим стратегічним напрямком системи гнучкого управління персоналом є ефективне застосування кадрового маркетингу. Це забезпечується рядом способів:

- пошуком перспективних студентів уже з молодших курсів вузів та коледжів, яким надається можливість роботи в підприємстві в період канікул, виплати стипендій за рахунок її ресурсів, допомога в проходженні виробничої практики, у підготовці та захисті дипломних магістерських робіт;

- співробітництвом з державною службою зайнятості;

- використанням приватних фірм у підборі та підготовці менеджерів і іншого персоналу;

- організацією прогностичних досліджень з проблем підготовки і перепідготовки кваліфікованих працівників організації.

Іншим стратегічним напрямком гнучкого управління персоналом визначення комплексу

якостей, якими повинен володіти співробітник, що претендує на дану посаду.

Стратегічним завданням гнучкого управління персоналом є психологічна та антистресова підготовка персоналу, його комунікабельність і готовність працювати спільно в неординарних, критичних умовах, пов'язаних з підвищеними нервовими і фізичними навантаженнями, коли авторитет, сила, гроші і закон можуть втратити те значення, яке вони мали в звичайних умовах.

Мотиваційний механізм системи управління, його життєздатність і ефективність визначається цілим комплексом вироблених ним спонукальних мотивів і стимулів до високої якості праці в досягненні цілей усього колективу і окремих його працівників при різних умовах розвитку виробництва, у тому числі і при виникненні кризових ситуацій.

Чим ефективніший організаційно-економічний механізм, чим сильніший його стимулюючий вплив на процес виробництва, тим з меншими витратами живої і уречевленої праці задовольняється ринковий попит.

Це можливе при такому управлінні виробництвом, яке в змозі забезпечити раціональність поєднання адміністративних і соціально-економічних стимулів. Ці стимули, з одного боку, повинні допускати самостійність виробничих одиниць у питаннях визначення цілей, вибору і реалізації засобів їхнього досягнення, а також економічну відповідальність за належну якість виробництва і ступінь досягнення кінцевої мети. З іншого боку, мотиваційний механізм і стимули повинні бути досить гнучкими і спрямованими на кожного працівника, службовця, менеджера.

## **МОТИВАЦІЯ, ЇЇ ЗНАЧЕННЯ В МЕНЕДЖМЕНТІ ПЕРСОНАЛУ**

**МАМЄДОВА К.М.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач**

**Харчевнікова А. С.**

Мотиви - це спонукальні причини поведінки і дій людини, які виникають під впливом її потреб і інтересів, що являють собою образ бажаного блага, яке прийде на зміну потреб за умови, якщо будуть виконані певні трудові дії. Мотив знаходиться «всередині» людини, має «персональний» характер, залежить від безлічі зовнішніх і внутрішніх стосовно людини чинників. Мотив не тільки спонукає людину до дії,

а й визначає, що треба зробити і як саме здійснюватиметься ця дія.

Відомий американський фахівець в галузі менеджменту Річард Л. Дафт мотивацію розглядає як сили, що існують всередині або поза людини, які збуджують у ній ентузіазм і завзятість при виконанні певних дій. І зазначає: «Мотивація працівників впливає на їх продуктивність, і частина роботи менеджера як раз і полягає у тому, щоб спрямувати мотивацію на досягнення цілей організації». На поведінку людини в процесі трудової діяльності впливає комплекс факторів-мотиваторів, що спонукають до діяльності: зовнішніх-на рівні держави, галузі, регіону, підприємства і внутрішніх-потреби, інтереси, цінності людини.

Мотивація персоналу включає: спонукання персоналу до ефективної роботи, що забезпечує необхідні винагороди і задовольняє наявні потреби, мотивацію до стабільної та продуктивної зайнятості, мотивацію до розвитку конкурентоспроможності працівника, мотивацію до володіння засобами виробництва та мотивацію до вибору нового місця роботи.

Мотивація трудової діяльності не може бути дійовою без задоволення матеріальних потреб, зацікавлення матеріального інтересу працівників. Підвищення значення трудових і статусних мотивів (перші з них породжуються роботою, тобто її змістом, умовами, організацією трудового процесу, режимом праці тощо, а другі-прагненням людини зайняти вищу посаду, виконувати складнішу, відповідальнішу роботу, працювати у сфері діяльності, яка вважається престижною, а також прагненням до лідерства у колективі, якомога вищого неофіційного статусу) не означає абсолютного зниження ролі матеріальних мотивів та стимулів. Вони, як і раніше, залишаються важливим каталізатором, здатним істотно підвищити трудову активність та сприяти досягненню особистих цілей і цілей організації.

Вплив високої заробітної плати сприяє зниженню плинності кадрів, а отже, формуванню стабільного трудового колективу. За умови зниження плинності персоналу роботодавець має змогу скоротити витрати на найм і навчання персоналу, спрямувати вивільнені кошти на розвиток виробництва, що в свою чергу забезпечує підвищення конкурентоспроможності продукції. Впровадження високої заробітної плати дозволяє відібрати на ринку праці найбільш підготовлених, досвідчених, ініціативних, орієнтованих на успіх працівників, продуктивність праці яких потенційно вища середнього рівня. В цьому випадку досягається також економія коштів на навчання, перекваліфікацію знову прийнятих на

роботу. Найголовніше, висока заробітна плата виступає чинником підвищення старанності, відповідальності, інтенсивності праці. До цього спонукає як намагання «відпрацювати» винагороду, що є вищою за середньоринкову, так і побоювання бути звільненим та втрати більш вигідних умов продажу послуг робочої сили.

Людина працює не тільки для задоволення матеріальних інтересів, а й для комплексного забезпечення широкого кола потреб соціального, культурного, духовного характеру.

Гуманізація праці є основною ланкою нематеріальної мотивації праці, яка покликана на розвиток колективних форм організації праці, створення досконаліших умов праці, розвиток виробничої демократії, раціоналізація режимів праці і відпочинку, впровадження гнучких графіків роботи та підвищення рівня інформованості колективу.

Мотивація сприяє розвитку творчого потенціалу працівників, підвищують якість трудового життя, ведуть до демократизації управління виробництвом, сприяють задоволенню потреб вищого порядку - в належності та причетності, визнанні та самоствердженні, самовираженні.

На трудову поведінку персоналу значний вплив справляє його участь в управлінні справами організації. Це вигідно з огляду на інтереси як найманих працівників, так і роботодавців. Перші отримують можливість повнішого задоволення своїх нематеріальних потреб (причетності, самовираження тощо), а другі-можуть підвищити ефективність управлінських рішень і краще використати трудовий потенціал організації. Тому не випадково в більшості сучасних теорій мотивації підкреслюється необхідність щонайширшого залучення персоналу до управління виробництвом, розвитку виробничої демократії в цілому.

Планування кар'єри має безпосереднє відношення до мотивації трудової діяльності. Так, згідно з теорією Маслоу до первинних потреб людини належать потреби безпеки, намагання бути впевненим, що фізіологічні та інші пріоритетні потреби, у тому числі потреби зайнятості, стабільної роботи, будуть задоволені як у поточному періоді, так і в майбутньому.

Із теорії справедливості випливає, що, коли працівники бачать залежність (щодо себе) між рівнем ефективності роботи і просуванням по службі, то це сприяє їхній трудовій активності.

Стабільність зайнятості, чітка перспектива зростання - безперечно пріоритетні потреби й мотивуючі чинники трудової діяльності. А відтак плануванню кар'єри слід приділяти першочергову увагу.

Потребою кожної людини є вільний час і сприятливий режим робочого часу. Враховуючи це, до пріоритетних напрямків посилення мотивації трудової діяльності можна віднести регулювання робочого часу та заохочення вільним часом. Світовий і вітчизняний досвід свідчать, що за останні роки на практиці склався цілий ряд моделей гнучкої організації робочого часу, індивідуалізації їх застосування та підвищення ролі вільного часу, які розглядаються як складова нетрадиційних методів посилення мотивації до праці.

Для підвищення конкурентоспроможності підприємства та збільшення продуктивності праці його співробітників, керівництво повинне впровадити в практичну діяльність стабільне і вчасне матеріальне стимулювання; заохочення вдосконалення майстерності, кваліфікації працівників; облік індивідуальних особливостей мотивації співробітників; надання можливості саморозвитку та підвищення професіоналізму; самостійність і автономність службовців (в розумних межах, зрозуміло); повага особистості співробітників, стимулювання співробітників до пошуку нових, перспективних ідей щодо вдосконалення діяльності та матеріальне (моральне) заохочення креативності на робочому місці.

#### Література:

1. Каркуленко Н. Питання мотивації праці на сучасному підприємстві / Н. Каркуленко – К.: Лібра, 2008. – 235 с.
2. Менеджмент персоналу [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http://bookss.in.ua/menedzhment\\_50](http://bookss.in.ua/menedzhment_50).

### ОРГАНІЗАЦІЯ АНАЛІЗУ ВЛАСНИХ КОШТІВ ПІДПРИЄМСТВА

**МОСЕНЦЕВ Є. О.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., доцент**

**Малій О. Г.**

Фінансовий стан підприємства значною мірою залежить від раціональності формування джерел фінансування, тобто від того, які кошти має підприємство у своєму розпорядженні, кому підприємство зобов'язане за ці кошти і куди вони вкладені.

Характеристика співвідношень між власним та позиковим капіталом і розкриває сутність фінансового стану підприємства.

Необхідність у власному капіталі зумовлюється вимогами самофінансування.

Під самофінансуванням слід розуміти фінансування за рахунок заробленого підприємством прибутку.

Власний капітал є основою самостійності і незалежності підприємства. Але необхідно враховувати, що фінансування лише за рахунок власних коштів не завжди вигідно для підприємств, зокрема в тих випадках, якщо виробництво має сезонний характер. Тоді в окремі періоди часу на рахунках у банку будуть накопичуватися великі суми коштів, а в інші періоди підприємство відчуватиме їх нестачу. Окрім того, необхідно мати на увазі, що якщо ціни на фінансові ресурси невисокі, а підприємство може забезпечити більш високий рівень віддачі на вкладений капітал (чим платить за кредитні ресурси), то, залучаючи в свій оборот позикові кошти, воно може підвищити рентабельність власного (позикового) капіталу.

У той же час, якщо кошти підприємства сформовані в основному за рахунок короткострокових кредитів та кредиторської заборгованості, то його фінансовий стан буде нестійким, тому що з цими коштами необхідна постійна оперативна робота, спрямована на контроль за своєчасним поверненням їх і на залучення в оборот на нетривалий час інших коштів.

Оскільки в теперішній час "ціна" такого важливого для підприємств джерела формування капіталу, як кредити банків, зростає, то постає питання про доцільність користування банківськими кредитами.

Для вирішення питання про доцільність використання кредитів банку необхідно розраховувати величину виторгу від реалізації, величину чистого прибутку, а також рівень рентабельності майна (прибуток, одержаний з кожної гривні, вкладеної в майно) та рентабельності власних коштів у двох варіантах:

- I варіант - з використанням кредитів банку;
- II варіант - без використання кредитів банку.

Порівняння одержаних показників I та II варіантів дасть відповідь на питання економічної доцільності використання кредитів банку.

Залучення кредитів банку буде раціональним лише в тому разі, якщо процентна ставка на них буде нижчою, ніж рентабельність вкладеного капіталу.

Практично, безоплатним джерелом коштів для підприємств є кредиторська заборгованість.

При розрахунках з постачальниками та підрядчиками плата за тимчасове користування коштами кредиторів, як правило, не стягується:

якщо згідно з договором передбачена оплата через "й" днів після одержання (відвантаження) продукції, значить підприємство-покупець одержало безвідсотковий кредит на строк "й" днів.

Деякі підприємства широко використовують таку можливість. Насправді, що більший строк має заборгованість, то менший її реальний розмір з урахуванням інфляційних процесів. Але щодо кредитоспроможності, недотримання встановлених договором строків оплати - погана практика, оскільки потенційні кредитори можуть негативно вирішити питання про надання нового кредиту.

Таким чином, від того, наскільки оптимальним буде співвідношення власного і позикового капіталів, якою буде "ціна" останнього, значною мірою залежить фінансовий стан підприємства. Аналіз структури власних і позикових коштів, їх співвідношення дає можливість оцінити рівень раціональності формування джерел фінансування діяльності підприємства, його ринкової стійкості. А це вкрай важливо для постачальників ресурсів, зокрема для банків, при вивченні фінансового ризику і для самого підприємства при визначенні перспективного варіанта організації фінансів та формуванні фінансової стратегії.

Основним завданням аналізу джерел коштів підприємства є вивчення та оцінка:

- змін, що відбулися в структурі всіх джерел коштів і, зокрема, в структурі власного та позикового капіталу, в наявності власних оборотних коштів та їх частки в сумі власних коштів та в матеріальних оборотних коштах на кінець звітного періоду порівняно з його початком;
- раціональності формування структури джерел коштів;
- "ціни" джерел коштів;
- показників, що характеризують ринкову стійкість підприємства. Інформацію про розмір власних джерел коштів подано в I розділі пасиву балансу, а дані про позикові кошти - короткострокові та довгострокові зобов'язання - відповідно, у III та IV розділах.

Для аналізу змін структури джерел усіх коштів підприємства визначають питому вагу власних та позикових коштів у загальній їх сумі на початок та кінець звітного періоду й одержані показники порівнюють.

Результати аналізу джерел капіталу повинні показати, на якому переважно капіталі працює підприємство - власному чи позиковому, чи не прихований у структурі, що склалася, ризик для інвесторів, чи ця структура сприятлива для ефективного використання капіталу.

Аналіз джерел формування власного капіталу

Внутрішній аналіз фінансового стану підприємства передбачає вивчення та оцінку:

- достатності власного капіталу;
- динаміки і структури власного капіталу;
- вивчення причин змін окремих його складових та оцінку цих змін за звітний період.

Слід зазначити, що у світовій фінансовій практиці питання достатності власного капіталу перебуває в центрі уваги економістів-фінансистів як банків, так і фірм, компаній. Для визначення достатності капіталу встановлено вимогу щодо мінімальних розмірів коефіцієнта капітального покриття та ризикованості активів. Власний капітал повинен становити не менше ніж 30 відсотків вартості активів. Залежно від галузі ця величина може бути значно більшою.

Коефіцієнт капітального покриття (Кк. п.) обчислюють за формулою:

$$\text{Кк. п.} = \text{ВК} / \text{А}$$

де: Кк. п. - коефіцієнт капітального покриття;

ВК- власний капітал;

А - активи.

Власні кошти складаються з власного та додаткового капіталу.

Власний капітал - це:

- статутний капітал;
- пайовий капітал;
- додатковий вкладений капітал;
- резервний капітал;
- нерозподілений прибуток.

У власних коштів додатковий капітал включається в розмірах, що не перевищують основний капітал.

У зарубіжній практиці часто визначають коефіцієнт участі акціонерного, або пайового, капіталу в загальній сумі джерел фінансування. Він обчислюється за формулою:

$$\text{Ка} = \text{Статутний капітал} / \text{Валюта балансу}$$

У разі, якщо на 1000 грн. сукупного капіталу припадає кілька гривень статутного капіталу, акціонерна, або пайова, власність у вартісному вираженні значно відстає від вартості сукупного грошового капіталу підприємства й акціонери не можуть розраховувати на значний розмір дивідендів і капіталізованого прибутку.

Для акціонерів і потенційних інвесторів важливе значення має оцінка показників використання акціонерного капіталу. Зокрема, такі, як:

- оголошені дивіденди на одну акцію;
- чистий прибуток на одну акцію.

Коефіцієнт оголошених дивідендів на одну

акцію (Ко.д.) обчислюється як відношення оголошених дивідендів до загальної кількості випущених і проданих простих акцій:

$$\text{Ко. д.} = \text{Сума оголошених дивідендів} / \text{Кількість випущених простих акцій}$$

Величина чистого прибутку (Кч. п.), що припадає на одну акцію, - один з важливих показників, що характеризують ефективність діяльності підприємства. Цей показник визначається відношенням чистого прибутку, одержаного підприємством у звітному періоді, мінус податки, до кількості звичайних акцій, що перебувають в обігу:

$$\text{Кч. п.} = \text{Чистий прибуток} / \text{Кількість випущених, простих акцій}$$

Цей показник служить основою для визначення ще одного показника використання акціонерного капіталу - показника "ціна-прибуток". Він визначається відношенням ринкової ціни на 1 акцію до чистого прибутку на 1 акцію:

$$\text{К" ц -п"} = \text{Ринкова ціна на 1 акцію} / \text{Чистий прибуток на 1 акцію}$$

Зарубіжна практика показує, що величина коефіцієнта "ціна - прибуток" міститься, як правило, у межах від 1 до 80. Усі вищезгадані коефіцієнти розглядають у динаміці. Підвищення коефіцієнтів свідчить про те, що акціонери вигідно вклали свій капітал, і це є доброю ознакою для підприємств щодо залучення додаткового акціонерного капіталу.

### Література:

1. Тарасенко Н.В. Економічний аналіз діяльності промислового підприємства / Н.В. Тарасенко. - Львів. ЛБІ НБУ, 2009. - 485 с.
2. Фінанси підприємств: підручник [7-ме вид.] / [А.М. Поддєрьогін, М.Д. Білик, А.Д. Буряк та ін.]; під ред. А.М. Поддєрьогіна. - К.:КНЕУ, 2008. - 552 с.
3. Щукін Б.М. Аналіз інвестиційних проектів: Конспект лекцій / Б.М. Щукін. - К.: МАУП, 2002. - 128 с.
4. Філіна Г.І. Фінансова діяльність суб'єкта господарювання: [навч. посіб.] / Г.І. Філіна. -К.: Центр учбової літератури, 2009. - 320 с.
5. Малій О.Г. Оцінка фінансового забезпечення агроформувань / О.Г. Малій // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. - Харків: ХНТУСГ, 2015. - Вип. 161. - С. 227-232.

## СУТНІСТЬ ГРОШОВОГО ПОТОКУ ТА МЕТОДИКА ЙОГО АНАЛІЗУ

**МУРЕНКО С. В.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., доцент  
Малій О. Г.**

Одним з найважливіших напрямів фінансової роботи на підприємстві, завдання якого полягають у забезпеченні життєздатності, поточної ефективної діяльності та необхідних темпів зростання суб'єкта господарювання, є управління грошовими потоками. Аналіз грошових потоків - важлива складова такого управління.

Під грошовими потоками підприємства розуміють сукупність розподілених у часі (за обсягом і за каналами руху) надходжень і витрат грошових коштів та їх еквівалентів. Поняття "грошовий потік підприємства" є узагальненим, тобто містить велику кількість потоків, що обслуговують господарську діяльність.

Аналіз грошових потоків (аналіз руху грошових коштів) підприємства має на меті дослідити зміни, що відбулися у грошових коштах за звітний період (декілька періодів), виявити рівень достатності формуванні грошових коштів, ефективність їх використання, збалансованість вхідного і вихідного грошових потоків за обсягом і в часі, розробити заходи з усунення дисбалансу.

Аналіз грошових потоків забезпечує можливість глибшого розуміння сутності фінансових операцій підприємства. За його результатами можна одержати відповідь на запитання: звідки надходять грошові кошти, яка роль кожного їх джерела, з якою метою їх використовують, що є причиною нестачі (дефіциту) чи надлишку грошових коштів.

З рухом грошових коштів тісно пов'язані ліквідність і платоспроможність підприємства, тому аналіз руху грошових коштів значно доповнює методику оцінки ліквідності та платоспроможності і дає можливість реальніше оцінити фінансовий стан підприємства.

Результати аналізу грошових потоків широко використовують в управлінні обслуговуванням поточних платежів підприємства, у фінансовому плануванні та прогнозуванні. З використанням результатів аналізу вирішуються такі важливі для забезпечення фінансової стійкості та платоспроможності підприємства питання управління грошовими потоками, як:

- синхронізація надходження і виплат

грошових коштів у часі і просторі (бюджетування);  
- оптимізація розміру коштів у розрахунках;  
- оптимізація перехідного залишку грошових коштів на рахунках і в касі підприємства;  
- оптимізація рівня самофінансування підприємства.

Грошовий потік як аналітичний інструмент широко використовують для оцінки інвестиційних проектів, для управління витратами та економічним зростанням підприємства.

Інформаційну базу для оцінки грошових потоків підприємства становлять:

1. Документи бухгалтерського обліку та звітності, а саме: форма № 3 "Звіт про рух грошових коштів"; форма № 1 "Баланс (Звіт про фінансовий стан)"; форма № 2 "Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)", оборотні відомості за рахунками, що використовують для обліку руху грошових коштів.

2. Планові розрахунки щодо обсягу грошових коштів за період, що аналізується; план руху грошових коштів; встановлені на рівні підприємства планові нормативи залишків грошових коштів (операційного, страхового, інвестиційного, компенсаційного), які постійно знаходяться у розпорядженні підприємства.

3. Матеріали оперативного обліку операцій, пов'язаних з формуванням або витрачанням коштів протягом періоду, що аналізується.

У світовій та вітчизняній практиці використовують два методи розрахунку, а відповідно й аналізу потоків грошових коштів - прямий і непрямий. Різниця між ними полягає у різній послідовності процедур визначення величини потоку грошових коштів в результаті операційної діяльності, у різному інформаційному забезпеченні розрахунків. Застосування цих методів забезпечує різний рівень повноти і глибини аналітичного дослідження: прямий метод, базуючись безпосередньо на даних бухгалтерського обліку, дає змогу ґрунтовно вивчити всі аспекти руху грошових коштів, пов'язані з вхідним і вихідним грошовими потоками як загалом для підприємства, так і для різних видів його господарської діяльності (операційної, інвестиційної, фінансової); непрямий ґрунтується в основному на даних фінансової звітності і зорієнтований переважно на аналіз результативного грошового потоку (чистого руху коштів від окремих видів господарської діяльності).

Прямий метод аналізу грошових потоків передбачає одержання даних, що характеризують як вхідний і вихідний, так і результативний - чистий грошові потоки підприємства у звітному

періоді. Він дає змогу оцінити весь обсяг надходжень (вхідний грошовий потік) і видатків (вихідний грошовий потік) грошових коштів в розрізі окремих видів господарської діяльності і для підприємства загалом. Чистий грошовий потік розраховують при цьому як різницю між вхідним і вихідним грошовими потоками. Залишок грошових коштів на кінець звітного періоду визначають як суму їх залишку на початок цього періоду і величини чистого грошового потоку.

Використання прямого методу аналізу руху грошових коштів дає змогу оцінити динаміку обсягу і структури формування вхідного і вихідного грошових потоків підприємства у розрізі окремих видів господарської діяльності, окремих джерел формування і напрямів використання грошових коштів, виявити ті статті, які формують найбільші надходження і зумовляють найбільші витрати грошових коштів за кожним з видів господарської діяльності, оцінити інші характеристики вхідного і вихідного грошових потоків, їх збалансованість, рівномірність, синхронність формування.

Непрямий метод проведення аналізу руху грошових потоків забезпечує одержання даних, що характеризують чистий грошовий потік підприємства у звітному періоді. Цей метод передбачає визначення чистого руху коштів (чистого грошового потоку) від операційної діяльності через послідовне коригування показника прибутку (збитку) від звичайної діяльності до оподаткування, наведеного у „Звіті про фінансові результати”, на статті витрат, не пов'язаних з видатком коштів, і статті доходів, що не супроводжуються надходженням коштів (амортизація необоротних активів, зміни у складі запасів, дебіторської та кредиторської заборгованості, пов'язаної з операційною діяльністю, негрошових операцій тощо).

Розрахунки чистих грошових потоків (чистого руху грошових коштів) від інвестиційної та фінансової діяльності, а також для підприємства загалом здійснюють за таким же алгоритмом, що й при застосуванні прямого методу.

Складання „Звіту про рух грошових коштів” у складі фінансової звітності підприємства згідно з П(С)БО 4 передбачає використання саме непрямого методу подання інформації про рух грошових коштів.

Методика розрахунку фінансової потреби підприємства полягає у визначенні мінімальної суми грошових коштів, необхідної для продовження операцій підприємства і своєчасного вибору методів фінансування. Без надійної

методики оцінювання фінансової потреби підприємство може залишитися без достатніх коштів для сплати процентів за кредит, рахунків постачальників, орендної плати, комунальних послуг тощо. Підприємству може загрожувати банкрутство, якщо воно не в змозі оплатити свої договірні зобов'язання, наприклад, проценти за кредит. Тому відсутність необхідного фінансового планування може призвести до втрати ліквідності, а потім до банкрутства, навіть якщо всі його активи разом з неліквідами значно перевищують заборгованість.

Успішну діяльність і постійну платоспроможність підприємству неможливо гарантувати лише за рахунок прибуткових проектів та збільшення обсягів продажу продукції. «Криза ліквідності», тобто нестаток засобів для сплати по фінансових зобов'язаннях, завжди загрожує підприємству. Тому керівництво підприємства обов'язково повинно оцінювати фінансову потребу підприємства, а також визначати, на які потреби витрачалися гроші.

Існує кілька способів визначення фінансової потреби підприємства. Одним із поширених є метод визначення мінімальної суми грошових коштів, необхідної підприємству для здійснення запланованих господарських процесів.

За цим методом мінімальна сума грошових коштів визначається як відношення операційних витрат за рік до обергання грошових коштів.

Операційні витрати визначаються як сума затрат грошей, або витрати на покупку товарів і сировини, заробітної плати, процентів і дивідендів.

Обергання грошових коштів — це кількість оборотів грошей підприємства за аналізований період. Для його визначення необхідно обсяг реалізації продукції поділити на середній залишок грошей за такий же період.

#### Література:

1. Бутинець Ф.Ф. Економічний аналіз / За ред. Ф.Ф. Бутинця. - Житомир: ПП "Рута", 2003.
2. Ізмайлова К.В. Фінансовий аналіз; навч. посібник /К.В.Ізмайлова. - К.: МАУП, 2000. - 152 с.
3. Фінанси підприємств: підручник [ 7-ме вид.] / [А.М. Поддєрьогін, М.Д. Білик, А.Д. Буряк та ін.]; під ред. А.М. Поддєрьогіна. - К.:КНЕУ, 2008.-552 с.
4. Щукін Б.М. Аналіз інвестиційних проектів: Конспект лекцій/Б.М.Щукін. - К.: МАУП, 2002. - 128 с.



## МАРКЕТИНГОВА СКЛАДОВА ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

**НЕЩЕНКО М.Є., КОВАЛЕНКО Г.І.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., доцент**

**Мандич О. В.**

За сучасних умов функціонування аграрного ринку, а також враховуючи загальну економічну й політичну ситуацію в країні, особливо гостро постають питання підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, як у межах національного, так і на зовнішніх ринках. На нашу думку, в першу чергу, це стосується саме підприємств – виробників сільськогосподарської продукції, як важливих та основних учасників отриманого валового національного продукту держави.

На жаль, на сьогоднішній день, говорити про високий рівень конкурентоспроможності в аграрному виробництві поки ще неможливо, що спричинено рядом як об'єктивних, так і суб'єктивних факторів. Звичайно така теза стосується лише середніх та малих (за розмірами) підприємств. Однак слід також відзначити, що саме вони займають найбільшу частку у валовому виробництві сільського господарства.

Що стосується актуальності теми дослідження, то, на нашу думку, вітчизняні особливості провадження виробничо-господарської діяльності аграрних підприємств вже нарешті дійшли до розуміння основних теорій ефективного функціонування, зокрема, теорії маркетингу.

Слід відзначити, що основні поняття, категорії, системи та комплекс маркетингової діяльності в теорії вже давно прописані для умов сільськогосподарського виробництва, однак наразі ще ні в одному аграрному підприємстві (знову ж таки не включаючи великі за розмірами підприємства – агрохолдинги тощо) не існує офіційної служби маркетингу. І більш того, хотілось би відмітити, що проведене анкетування керівників зазначених підприємств показує, що переважна більшість з них не передбачає впровадження маркетингу у свою діяльність і взагалі не розуміють сутності та особливостей даного виду діяльності. Як висновок, вони не вважають за необхідне використовувати можливості підвищення рівня конкурентоспроможності своїх підприємств та своєї продукції на основі застосування комплексу маркетингу.

На нашу думку, через пристосування основних інструментів маркетингу з теорії до практики сільськогосподарських підприємств можливо не лише підвищувати конкурентоспроможність зазначених підприємств, а й покращувати результати їх виробничо-комерційної діяльності загалом. Тому що, в будь-якому разі, ефективність діяльності оператора ринку будь-якого рівня оцінюється за результатами реалізації його продукції та обсягами отримання прибутку [1].

### Література:

1. Мандич О.В. Ринкова позиція сільськогосподарських підприємств – виробників зерна / О.В. Мандич // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). Випуск 1 (1). – Мелітополь : ТДАТУ, 2013. – С. 337-342.
2. Райзберг Б.А. Курс управління економікою / Б.А. Райзберг. – СПб.: Питер, 2003. - 528с.
3. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р.А. Фатхутдинов. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 312 с.

## ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ: ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ТРАКТУВАННЯ СУТНОСТІ ТА СЕГМЕНТАЦІЇ

**ПАШКО Є. Є.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач**

**Харчевнікова А. С.**

Важливе місце в системі цілей соціально-економічного розвитку країни посідає зайнятість населення. Оскільки праця є одним із основних видів ресурсів, проблема зайнятості потребує чіткого визначення відповідного теоретико-методичного і категоріального апарату. Вивчення категорії “зайнятість населення є одним із найголовніших компонентів комплексного дослідження та вивчення сучасного стану ринку праці, прогнозування його майбутнього розвитку за критеріями стабілізації та ефективності відтворення населення і трудового потенціалу [1]. Вивчення сегментації зайнятого населення зараз набуває досить великого значення в економічному розвитку країни. Адже за допомогою розкриття специфіки існування та функціонування сегментів зайнятого населення можна виявити його сутність, фактори та тенденції розвитку.

Питаннями вивчення зайнятості населення займалися такі вчені: В.К. Данилко, А.В.Головач,

І.І. Пилипенко, Е.М. Лібанова, С.І. Бандур, А.Г. Ткаченко, а також і зарубіжні науковці: К.Р. Макконнелл, Р. Солоу та інші.

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення», зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб працездатного населення щодо створення скупного продукту або національного доходу. Саме в цьому полягає її економічна сутність. Зайнятість населення – найбільш узагальнена характеристика економіки. Вона відбиває досягнутий рівень економічного розвитку, внесок живої праці в досягнення виробництва. Зайнятість об'єднує виробництво і споживання, а її структура визначає характер їхніх взаємозв'язків [2].

Тривалий час тему “зайнятість” майже ніхто не розглядав у наукових працях, наукових статтях та статистичних дослідженнях. Це пояснюється тим, що в країнах існував спрощений підхід до проблеми зайнятості населення, а також принцип загальності праці, який вважався головним принципом ліквідації безробіття. Через це, тематика зайнятості населення, як вважали дослідники, належала до найслабших розділів економіки.

Існують різноманітні підходи до визначення змісту категорії “зайнятість населення”. На думку Б.Н. Ягодкіна, зайнятість населення являє собою забезпеченість всього працездатного населення роботою, працею в різних сферах і галузях суспільного виробництва або суспільно корисної діяльності [3]. Слід зазначити, що “зайнятість населення” значення багатогранне, і його визначенням займаються багато наук, таких як: право, психологія, соціологія. Вперше категорію “зайнятість населення” було введено Законом України “Про зайнятість населення”. Правовий зміст категорії зайнятості населення, на нашу думку, полягає в тому, що кожна людина має право на працю і держава повинна гарантувати його своїм громадянам. Також, про це говорить ст. 43 Конституції України, що кожен громадянин має право на працю, а держава має створювати такі умови, які б дали змогу громадянам скористатися цим правом.

Зайнятість розкриває один з найважливіших аспектів соціально-економічного життя людини, пов'язаний із задоволенням її потреб у сфері праці. Трудова зайнятість населення країни забезпечує — економічну основу життя суспільства. Також, зайнятість має і соціальний характер, адже вона відображає потреби людей не лише в заробітках, але й у самореалізації. Виходить, що зайнятість — це надзвичайно важливе явище соціально-економічного життя суспільства, яке а включає в себе аспекти і раціонального використання праці, і

забезпечення кращого рівня життя населення, і задоволення професійних потреб працівників тощо.

Зайнятість є соціально-економічним явищем, саме через це вона має економічну та соціальну сутність. Економічна сутність зайнятості полягає в діяльності людей по створенню валового внутрішнього продукту (національного доходу). Таким чином, чим більше людей зайнято при будь-яких інших умовах, тим більше в суспільстві виробляється матеріальних і духовних цінностей, тим вищий буде рівень життя населення. А соціальна сутність зайнятості відображає необхідність особи в самовираженні і самоствердженні через суспільно-корисну працю, а також ступінь задоволення в доходах своїх потреб при певному рівні соціально-економічного розвитку суспільства. Саме така двоєдина сутність зайнятості населення і дає підстави чітко визначити, що зайнятість населення є найважливішим елементом соціально-економічної політики держави. Звідси випливають і основні функції зайнятості населення:

1) забезпечення життєдіяльності і розвитку суспільства, в тому числі його непрацездатних членів;

2) забезпечення життєдіяльності і розвитку особистості;

3) забезпечення якості робочої сили.

Ці функції зайнятості, в свою чергу, значною мірою забезпечують залежно від її рівня і ступеня продуктивності звужене, просте чи розширене відтворення населення, а також екстенсивне або інтенсивне відтворення робочої сили.

Однак зайнятість має ще й демографічний зміст. Від демографічного стану суспільства значною мірою залежить розвиток його продуктивних сил, їх відтворення, економічне навантаження на працездатне населення працездатного віку, продуктивність суспільної праці, стан використання трудового потенціалу суспільства [4].

Зайнятість з економічної точки зору має для суспільства вирішальне значення, бо визначає економічний потенціал суспільства, рівень і якість життя населення. Зайнятість із соціальної точки зору пов'язана з відтворенням робочої сили (виховання дітей, навчання в загальноосвітніх школах, середніх та вищих навчальних закладах), службою в армії, зайнятістю в домашньому господарстві, участю в роботі громадських організацій. Ці два види зайнятості як вказує В.Петюх належать до корисної діяльності та пов'язані з поняттям економічно активного та економічно пасивного населення. За межами економічної та суспільно-корисної діяльності,

залишаються ті, хто з різних об'єктивних або суб'єктивних причин не бере участі в цих сферах діяльності, що не суперечить законодавству [5].

Сучасний ринок праці поділяється на окремі частини – цільові ринки, які називаються сегментами. Сегментація ринку праці – це розподіл робітників і робочих місць на стійкий і замкнутий сектор, зони, окреслюючи мобільність робочої сили своїми межами. Ознаками сегментації можуть бути:

- територіальне положення – регіон, місто, район;
- демографічні характеристики – статевовіковий, сімейний склад населення;
- соціально-економічні характеристики – рівень освіти, професійно-кваліфікаційний склад;
- економічні критерії – розподіл покупців за формами власності, за їх фінансовим станом;
- психологічні показники – особисті якості працівників, їх належність до певних верств і прошарків суспільства;
- поведінкові характеристики – мотивація зайнятості [6].

Відмінності між неформальною, тіншовою та кримінальною зайнятістю визначає національне законодавство. На нашу думку, до самозайнятості доцільно включати трудову діяльність, дозволена чинним законодавством, процедура реєстрації якої не передбачена або обмежена. Тим самим розмивається межа між самозайнятістю й неформальною трудовою діяльністю, але лише таке трактування забезпечує принципові можливості для виокремлення населення, котре вдається до незареєстрованої трудової діяльності.

Нині неформальна зайнятість є одним з вирішальних компенсаторів соціальних негараздів у період економічної лібералізації в Україні. Саме вона є чи не найважливішим засобом економічного виживання для тих, хто виявився найменш підготовленим для переходу до ринкових відносин і тому опинився у найскрутнішому становищі. Водночас для більшості населення неформальний сектор став важливою формою адаптації до нових відносин, а для багатьох – єдиним засобом підвищення соціального статусу [7].

Незареєстрована зайнятість набула значних масштабів для більшості населення як основна стратегія виживання. Саме через низький рівень оплати праці відбувається поширення неформальної, тіншової та кримінальної зайнятості населення. В свою чергу постійна зайнятість поділяється на повну та неповну, а також спричинену тимчасовими виробничими негараздами.

Вивчення професійної сегментації ринку праці має велике значення для прогнозування

перспективних спеціальностей та професій, що є особливо важливим для організації ефективної системи професійної підготовки кадрів.

Зміни в професійно-кваліфікаційній структурі кадрового потенціалу та зміни змісту праці є важливим аспектом сегментації професійно-кваліфікаційних ринків праці в Україні. Основною проблемою сегментації ринку праці є значною мірою відсутність достовірної інформації. Це стосується розрахунку чисельності зайнятих та обліку мятникових міграцій. Тому на сучасному етапі малі регіони, як потенційні регіональні ринки праці, розглядаються лише в спеціальних дослідженнях, що є суттєвим недоліком у сегментації ринку праці та його вивченні. З огляду на це, слід вдосконалювати і деталізувати порядок обліку населення, трудових ресурсів і соціальну статистику, а також створювати надійну інформаційну базу багатоаспектного територіального аналізу та прогнозування [8].

Отже, розглянувши проблему зайнятості населення в країнах, можна зробити наступні висновки:

1. Зайнятість населення розглядається з трьох позицій, а саме: економічні, соціальні та правові. Економічні позиції передбачають діяльність громадян у створенні національного доходу. В свою чергу соціальні – передбачають потребу працездатного населення у праці. А правові позиції цієї категорії полягають у тому, що право на працю – звичайне право людини, яке держава гарантує громадянам.

2. Найважливішою характеристикою зайнятого населення є його сегментація. Розглянувши сегментацію зайнятого населення можна сказати, що її система повинна бути динамічною та гнучкою.

На нашу думку, в країнах повинна проводитись політика покращення зайнятості, для цього держава повинна створювати додаткові робочі місця для зайнятого населення, також потрібно розробляти програми сприяння зайнятості. Метою цих програм повинно бути сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці.

#### Література:

1. Електронний ресурс <http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/7809/3/Kremen%20Zainyatist%20ta%20segmentatio.n.pdf>
2. Закон України «Про зайнятість населення»
3. Трудове право України: Підручник: Навчальне видання.– 2-е вид., стереот.– К.: Вікар, 2004.– 725 с.
4. Електронний ресурс <http://library.if.ua/book/108/7238.html>

5. Петюх В.М. Ринок праці: навч. посіб. / В.М. Петюх. – К.: Вид-во КНЕУ, 1999. – 288 с.

6. Лепейко Т.І. Економіка праці: навч. посіб. / Т.І.Лепейко. – Х.: Вид-во ХНЕУ, 2006. – 203 с.

7. Курило І.О. Про медико-демографічні чинники формування і відтворення трудового потенціалу населення України. // Україна: аспекти праці.– 2001.– №8.– С.35-41.

8. Електронний ресурс [http://pidruchniki.com/12991010/ekonomika/segmentatsiya\\_rinku\\_pratsi\\_problemi\\_yogo\\_vdoskonalennya](http://pidruchniki.com/12991010/ekonomika/segmentatsiya_rinku_pratsi_problemi_yogo_vdoskonalennya)

9. Капітан В. Теоретичні засади державного регулювання зайнятості населення / В.Капітан // Галицький економічний вісник. – 2013. – №3(42). – С. 12-17

10. Безтелесна А. З досвіду розробки програм зайнятості / А. Безтелесна // Економіка України – 2008. –№5 – С. 85-90.

## ПРОБЛЕМА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

**Пилипенко С. М.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач**

**Харчевнікова А. С.**

В умовах, що склалися в Україні у теперішній час, спостерігається така тенденція, що вітчизняні підприємства приділяють малу увагу питанням з мотивації персоналу, а якщо і приділяють, то на досить примітивному рівні (премії, підвищення заробітної плати і т. п.). Українським підприємствам не вистачає нестандартності у цих питаннях, індивідуальності, особливості рішень щодо окремого працівника. Неefективне використання людських ресурсів призводить до зниження продуктивності праці, відсутності відповідного прибутку, скорочення бюджету й ВВП країни в цілому.

У зв'язку із цим важливим завданням є створення належних умов для спокійної, ритмічної, продуктивної роботи індивідів і колективів для розкриття та розвитку здібностей, творчого потенціалу. Актуальними залишаються проблеми визначення найбільш дієвих у цей період важелів впливу на персонал, розробки й упровадження стимулюючих систем, які встановлюють тісний зв'язок між оплатою праці робітника й ефективністю його діяльності, кваліфікацією, діловими якостями, особистою ініціативою, дають змогу модифікувати поведінку в необхідному для підприємства напрямі, що забезпечить досягнення високих виробничих результатів [1].

Існує три види *стимулювання* діяльності

*персоналу:* матеріально-грошове, соціальне, моральне.

Сучасна практика зарубіжних та деяких українських підприємств свідчить про тенденцію до суттєвих змін в системі мотивації персоналу. Для працівників, перш за все працюючої молоді, характерні інші ціннісні орієнтації спонукальних мотивів до трудової діяльності. При цьому на перший план висуваються самореалізація і саморозвиток (нематеріальна мотивація).

Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації, насамперед, направлене на задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника у трудовому колективі завдяки залишенню за ним його робочого місця чи займаної посади; підвищення соціального статусу працівника у трудовому колективі у результаті одержання ним більш високої відповідальної посади, посилення зацікавленості працівника самим процесом опанування новими знаннями, вміннями та практичними навичками; поглиблення інтересу щодо професійного спілкування з професіоналами як в організації, так і поза її межами [2].

Варто зауважити, що кожна людина індивідуальна, і в кожній людині є індивідуальні потреби, які вона бажає задовольнити працюючи на підприємстві. Таким чином, при побудові системи мотивації керівнику слід пам'ятати, що не можна мотивувати всіх працівників однаково.

Сьогодні на багатьох підприємствах України застосовуються лише окремі елементи системи мотивації. Тому така система не має комплексного характеру, оскільки традиційно ці елементи не поєднані один з одним, використовуються окремо. Ще одним недоліком такої системи мотивації є те, що вона має поточний, короткотерміновий характер, не націлена на майбутнє. На більшості вітчизняних підприємствах керівництво не приділяє стратегічної уваги розробці системи мотивації [3].

Мотивація праці є вирішальним фактором в управлінні персоналом організації. Сучасні українські організації найчастіше використовують погрози звільнення, штрафи, премії та невеликі виплати на свята. Дані методи не відзначаються високою ефективністю, тому варто запозичувати досвід зарубіжних компаній. На основі досвіду зарубіжних компаній щодо мотивації праці можна зробити висновки про те, що потрібно враховувати відмінності між окремими людьми та різними країнами. Тому варто впроваджувати деякі елементи цих систем мотивації. Лише після запровадження ефективної системи мотивації праці можливе досягнення конкретно вираженої зацікавленості працівників у ефективній діяльності підприємства.

**Література:**

1. Ковальська К.В. Нові підходи до мотивації персоналу в стратегічному управлінні корпораціями / К.В. Ковальська, Р.В. Рак // Формування ринкових відносин в Україні – № 1. – 2010. – С. 29–30.
2. Азарова А.О. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві / А.О. Азарова, О.А. Ковальчук // Економічний простір. - 2015. - № 5. - С. 53-58.
3. Степанцова Ю.М. Мотивація персоналу та важливість її вимірювання на вітчизняних підприємствах / Ю.М. Степанцова // Сталий розвиток економіки. – № 3. – 2012. – С. 106-108.

**ОСОБЛИВОСТІ АНАЛІЗУ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВ****ПІДАДУБНА Г. Д.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка  
Науковий керівник – к.е.н., доцент  
Артеменко О. О.*

**Фінансова стійкість** – це визначений стан рахунків підприємства, що гарантує його постійну платоспроможність. У результаті здійснення будь-якої господарської операції фінансовий стан підприємства може або залишитися незмінним, або поліпшитися, або погіршитися. Потік господарських операцій, що здійснюються щодня, є мовби "підбурювачем" визначеного стану фінансової стійкості, причиною переходу з одного типу стійкості в інший. Знання граничних меж зміни джерел коштів для покриття вкладення капіталу в основні фонди або виробничі запаси дозволяє генерувати такі потоки господарських операцій, що ведуть до поліпшення фінансового стану підприємства, до підвищення його стійкості.

Завданням аналізу фінансової стійкості є оцінка величини і структури активів і пасивів. Це необхідно, щоб відповісти на питання, наскільки організація незалежна з фінансової точки зору, росте або знижується рівень цієї незалежності і чи відповідає стан активів і пасивів завданням її фінансово-господарської діяльності.

На практиці застосовують різні методики аналізу фінансової стійкості. Проаналізуємо фінансову стійкість підприємства за допомогою абсолютних показників.

Узагальнюючим показником фінансової стійкості є надлишок або брак джерел коштів для формування запасів і витрат, що визначається у вигляді різниці величини джерел коштів і величини запасів і витрат.

Таким чином, фінансово стійким вважається таке підприємство, яке за рахунок власних коштів покриває затрати, вкладені в активи (основні фонди, нематеріальні активи, оборотні кошти), не допускає невиправданої дебіторської і кредиторської заборгованості і розплачується у встановлений термін за своїми зобов'язаннями перед кредиторами. Головним у діяльності підприємств є їх фінансовий стан. Тому, розкриваючи фінансову стійкість, слід зробити аналіз складу і розміщення активів підприємства; динаміки і структури джерел фінансових ресурсів; наявності власних оборотних коштів; кредиторської заборгованості; наявності і структури оборотних коштів; дебіторської заборгованості; платоспроможності.

Під кредитоспроможністю підприємства розуміють наявність у нього передумов для одержання кредиту і здатність повернути його у встановлений термін. Кредитоспроможність позичальника характеризується його поточним фінансовим станом і перспективами змін, здатністю в разі необхідності мобілізувати грошові кошти з різних джерел.

При аналізі кредитоспроможності використовується ціла низка показників. Найбільш важливими з них є норма прибутку на вкладений капітал і ліквідність. Норма прибутку на вкладений капітал визначається відношенням суми прибутку до загальної суми пасиву за балансом. Ліквідність суб'єкта підприємницької діяльності - це здатність його розраховуватися за своїми зобов'язаннями. Вона визначається співвідношенням величини заборгованості і ліквідних засобів. Поріг рентабельності - це такий виторг від реалізації, при якому підприємство вже не має збитків, але ще не має і прибутку. Перейшовши поріг рентабельності, фірма має додаткову суму валового прибутку з кожної наступної одиниці товару. Тоді різниця між досягнутим фактичним виторгом від реалізації і порогом рентабельності складає запас фінансової міцності, яка характеризує ефективне використання капіталу. Завдання аналізу ліквідності балансу виникає у зв'язку з необхідністю давати оцінку кредитоспроможності підприємства, тобто його здатності вчасно і цілком розраховуватися за всіма своїми зобов'язаннями.

Ліквідність балансу визначається як ступінь покриття зобов'язань організації її активами, термін перетворення яких у гроші відповідає терміну погашення зобов'язань. Від ліквідності балансу слід відрізнити ліквідність активів, що визначається як величина, зворотна часу, необхідному для перетворення їх у грошові кошти. Чим менше час, за який даний вид активів перетворився в гроші, тим вище їх ліквідність.

Зрозуміло, що використання капіталу має бути ефективним. Під ефективністю використання капіталу розуміють величину прибутку, що припадає на одну гривню вкладеного капіталу. Ефективність капіталу - комплексне поняття, що включає в себе використання оборотних коштів, основних фондів та нематеріальних активів. Тому аналіз ефективності капіталу проводиться за окремими його складовими:

1) ефективність використання оборотних коштів характеризується, насамперед, їх оборотністю. Під оборотністю коштів розуміють тривалість проходження ними окремих стадій виробництва і їх повернення. Оборотність оборотних коштів обчислюється тривалістю одного обороту в днях або кількістю оборотів за звітний період;

2) ефективність використання капіталу в цілому. Капітал у цілому являє собою суму основних фондів та оборотних коштів. Ефективність використання капіталу найкраще вимірюється його рентабельністю. Рівень рентабельності капіталу вимірюється процентним відношенням балансового прибутку до величини капіталу.

Доречно у цьому випадку нагадати про самофінансування, яке означає фінансування за рахунок власних джерел - амортизаційних відрахувань і прибутку. Ефективність самофінансування і його рівень залежать від питомої ваги власних джерел. Однак не кожне підприємство може цілком забезпечити себе власними фінансовими ресурсами і тому широко використовує кредит як елемент, що доповнює самофінансування.

В умовах ринкових відносин велику роль відіграє визначення показників рентабельності продукції, що характеризують рівень прибутковості (збитковості) її виробництва. Показники рентабельності є відносними характеристиками фінансових результатів і ефективності діяльності підприємства. Вони характеризують відносну прибутковість підприємства, вимірювану у відсотках до витрат засобів або капіталу з різних позицій.

Показники рентабельності - це найважливіші характеристики фактичного середовища формування прибутку і доходу підприємств. З цієї причини вони є обов'язковими елементами порівняльного аналізу й оцінки фінансового стану підприємства. При аналізі виробництва показники рентабельності використовуються як інструмент інвестиційної політики і ціноутворення. Основні показники рентабельності можна об'єднати в такі групи:

- рентабельність продукції, продажів

(показники оцінки ефективності керування);

- рентабельність виробничих фондів;
- рентабельність вкладень підприємства (прибутковість господарської діяльності).

Рентабельність продукції показує, скільки прибутку припадає на одиницю реалізованої продукції. Зростання даного показника є наслідком зростання цін при постійних витратах на виробництво реалізованої продукції (робіт, послуг) або зниження витрат на виробництво при постійних цінах, тобто підвищення попиту на продукцію підприємства, а також більш швидкого росту цін, ніж витрат.

Показник рентабельності продукції містить такі показники:

- рентабельність усієї реалізованої продукції - являє собою відношення прибутку від реалізації продукції до загальної її реалізації (без ПДВ);
- загальна рентабельність - дорівнює відношенню балансового прибутку до реалізації продукції (без ПДВ);
- рентабельність продажів по чистому прибутку - відношення чистого прибутку до реалізації (без ПДВ);
- рентабельність окремих видів продукції - відношення прибутку від реалізації даного виду продукту до його продажної ціни.

Показники фінансових результатів характеризують абсолютну ефективність господарювання підприємства. Найважливішими серед них є показники прибутку, що в умовах переходу до ринкової економіки складають основу економічного розвитку підприємства. Зростання прибутку створює фінансову базу для самофінансування, розширеного виробництва, розв'язання проблем соціальних і матеріальних потреб трудового колективу. За рахунок прибутку виконується також частина зобов'язань підприємства перед бюджетом, банками й іншими підприємствами та організаціями. Таким чином, показники прибутку є найважливішими для оцінки виробничої і фінансової діяльності підприємства. Вони характеризують ступінь його ділової активності і фінансового благополуччя.

Кінцевий фінансовий результат діяльності підприємства можна визначити як балансовий прибуток або збиток, що являє собою суму результату від реалізації продукції (робіт, послуг); результату від іншої реалізації; сальдо доходів і витрат від позареалізаційних операцій.

#### Література:

1. Абрютіна М.С. Аналіз фінансово-економічної діяльності. / М.С. Абрютіна, А.В. Грачев - К: ДІС, 2010. - 356 с.

2. Аналіз господарської діяльності в промисловості: підручник під загальною ред. В.І. Стражева. Мн.: Висш. Школа, 2004. – 236 с.

3. Артеменко В.Р. Фінансовий аналіз: навчальний посібник. / В.Р. Артеменко, М.В. Белендір – К.: ДІС, 2012. – 224 с.

4. Баканов М.І. Теорія економічного аналізу: Підручник. / М.І. Баканов, А.Д. Шеремет – М.: Фінанси і статистика, 2008. – 416 с.

5. Гіляровська Л.З. Економічний аналіз. – К.: ЮНІТІ – ДАНА, 2001. – 456 с.

6. Донцова Л. В. Аналіз фінансової звітності: Навчальний посібник – 2-е видання - К.: ДІС, 2004. – 322 с.

## ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

**ПОЛЮШКЕВИЧ М. М.**

*Харківський національний технічний університет  
сізького господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач  
Харчевнікова Л. С.**

Важливим напрямом розвитку персоналу в організації є планування кар'єри працівника, його просування по кваліфікаційним або службовим рівням (ступеням) по визначеній схемі, це стає невичерпним джерелом активності в професійній діяльності [1, с. 52].

Планування кар'єри виступає альтернативою стихійним переміщенням персоналу. 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 [1, с. 53].

Кар'єра у загальному розумінні цього слова означає успішне просування в галузі суспільної, службової, наукової або виробничої діяльності, досягнення популярності чи слави [4, с. 139].

Під трудовою кар'єрою мається на увазі індивідуальна послідовність важливих змін праці, що пов'язані зі зміною становища працівника на вертикальній шкалі складності праці або соціальної драбини робочих місць, посад.

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. У цьому віці створюються сім'ї, тому виникає необхідність отримувати вищі доходи.

3. Етап просування (30-45 років). Цей етап характеризується процесом росту кваліфікації, просуванням по службі, зростанням потреби в самостверженні, досягненні вищого статусу та більшої незалежності. Все більше проявляється потреба у зростанні заробітної плати та турбота про добробут

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. На цьому етапі працівник зацікавлений у задоволенні таких своїх потреб, як підвищення рівня доходів, причому з урізноманітненням джерел їх отримання (участь у прибутку, в капіталі, купівля цінних паперів тощо).

5. Завершальний етап (60-65 років). На цьому етапі відбувається пошук заміни, передача знань, умінь молоді, підготовка до виходу на пенсію. Працівник зацікавлений у збереженні високого рівня оплати праці та прагне збільшити інші джерела доходів, які б замінили заробітну плату з виходом 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 визначення цілей розвитку працівника і шляхи їх реалізації. Воно передбачає визначення цілей розвитку працівника та шляхів їх досягнення, наукове обґрунтування раціонального віку і нормативних термінів обіймання посади з урахуванням побажань та якостей працівника [5].

Планування, реалізація і контроль ділової

кар'єри з боку організації полягає в тому, щоб з моменту прийняття працівника на роботу і до моменту його звільнення організувати планомірне горизонтальне і вертикальне просування співробітника в системі службових посад [5].

Планування трудової кар'єри спрямоване на забезпечення зв'язку між професійними цілями персоналу і потребами службового просування відповідно до стратегії управління підприємством чи організацією. Підвищення рівня професіоналізму, самоствердження працівників є важливими чинниками вдосконалення роботи організації. Планування забезпечує подальший розвиток персоналу, професійно-кваліфікаційне просування працівників, їх перепідготовку. Все це потребує взаємозв'язку планування кар'єри з плануванням виробничої адаптації, атестації, професійного навчання кадрів тощо.

Планування та управління розвитком кар'єри вимагає від працівників та роботодавців певних зусиль і, разом з тим, дає обом сторонам ряд переваг, що спонукає керівників підприємств створювати системи управління розвитком кар'єри своїх співробітників (наприклад, модель партнерства з планування і розвитку кар'єри тощо).

Так, для співробітників переваги здійснення планування та управління розвитком 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 [6].

Організація зацікавлена у здійсненні планування та управління розвитком 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 [5].

Таким чином, планування кар'єри дозволяє співробітникам бачити, яку посаду вони можуть отримати, якщо придбають відповідний позитивний досвід при певних початкових умовах. Плани кар'єри в відмінні від планів розвитку не

спрямовані на конкретні робочі місця, а відображають лише професійну діяльність на підприємстві. Вони повинні розроблятися на основі ретельного аналізу роботи, так як володіють сильною мотивуючою дією, яка при несприятливих умовах може привести до серйозного розчарування.

### Література:

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: [навч. посіб.] / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Професіонал, 2006. – 512 с.
2. Виноградський М.Д. Управління персоналом: [Навч. посіб.] / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шкапова. – [2-ге видання]. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.
3. Крушельницька О.В. Управління персоналом: [Навчальний посібник] О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – [Видання друге, перероблене й доповнене]. – К.: «Кондор», 2005. – 308 с.
4. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / В.М. Канюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; [за заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха]. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
5. Кобзева В.В., Колесніков Ю.О. Кар'єра: суть, планування, мотивація // Управління персоналом.- 2000.- № 1.
6. Чернишова О. Високий старт, або як почати кар'єру молодому спеціалісту? // Робота & зарплата. - 2007. № 1.

## ОРГАНІЗУВАННЯ ЯК ФУНКЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ

**Пориваєва Д. Ю.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач**

**Харчевнікова Л. С.**

Менеджмент – це теж область людського знання, який допомагає здійснити цю функцію. Нарешті, менеджмент як збірна від менеджерів – це певна категорія людей, соціальна верства тих, які здійснюють роботу з управління. Рішення менеджерів, подібно рішенням державотворців, можуть визначати долі мільйонів людей, держав та регіонів. Однак місія менеджерів не обмежується їх присутністю лише в величезних багаторівневих і розгалужених корпоративних структурах управління. У зрілої ринкової економіки щонайменше важливий малий бізнес. За кількістю – це як 95% всіх фірм, за значенням – це



найбільша наближеність до повсякденних потреб споживачів й це водночас полігон технічного прогресу та інших нововведень. Уміло управляти у малому бізнесі – отже вижити, встояти, вирости.

Більшість організацій виживання, можливість існувати якомога довше є основним завданням. І тому їм доводиться періодично змінювати свої цілі, обираючи їх відповідно змінюваним потребам зовнішнього світу. Майже всі організації, існуючі заради бізнесу, періодично розробляють нові види продукції або послуг для своїх споживачів[1].

Функція менеджменту «організування» спрямована на побудову організації і формування у ній системи відносин. Побудова організації відбувається шляхом організаційного проектування, у процесі якого визначається кількість та функціональний склад підрозділів, посадові обов'язки персоналу, формується система зв'язків для ефективної взаємодії організаційних елементів.

Організація – це група людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення загальної мети або цілей. Це визначення справедливе не просто для організації, а для формальної організації. Існують також неформальні організації, групи, які виникають спонтанно, але де люди вступають у взаємодію один з одним досить регулярно. Вони існують у всіх формальних організаціях.

Організація близька за змістом поняттю «система». Таким чином, організація розглядається як складний комплекс взаємопов'язаних і взаємодіючих змінних, а член організації – як одна із змінних величин в системі.

Організація як функція управління направлена на формування управляючих і управляємих систем, а також на забезпечення тісних зв'язків і відносин між ними. В результаті виконання цієї функції створюється кооперація людей і машин, при якій сумісна трудова діяльність повинна здійснюватися з найвищим ефектом при мінімальних витратах. Це забезпечує упорядковану технічну, економічну, соціально-психологічну і правову сторону діяльності кожного суб'єкта господарювання.

Функція «організація» тісно пов'язана з функцією планування, тому що є необхідним кроком у реалізації планів. Завдання щодо реалізації планів стають орієнтирами організаційного процесу в організації.

Цей процес включає наступні стадії роботи:

1. Визначення завдань організації, виходячи із цілей управління.
2. Визначення видів робіт, які варто виконувати, щоб вирішити поставлені завдання.
3. Оцінка наявних людських ресурсів і

визначення перспективних потреб у кадровому забезпеченні.

4. Департаменталізація, тобто угруповання функцій, видів робіт і людських ресурсів в організаційну структуру.

5. Виявлення і оцінку ступеня відповідальності і нраву повноважень управлінського персоналу різних рівнів.

6. Виявлення специфічних видів діяльності в рамках кожного департаменту і розподіл праці.

7. Оформлення і затвердження регламентуючих документів.

Важливим нюансом організації є встановлення взаємовідносин між рівнями управління, встановлення повноважень і відповідальності. Засобом, за допомогою якого керівництво встановлює взаємини між рівнями управління, розподіляє завдання серед персоналу, передає підлеглим повноваження і відповідальність є делегування.

Повноваження – обмежене право використовувати ресурси підприємства і направляти зусилля деяких співробітників на виконання певних завдань. Повноваження делегуються посаді, а не конкретній людині.

Відповідальність – зобов'язання виконувати поставлені завдання і відповідати за їхнє задовільне завершення. Але передача відповідальності підлеглому не означає, що керівник її втрачає, він також відповідає за дії своїх підлеглих.

Системний підхід у менеджменті розглядає організацію як певну цілісність, систему, що складається із взаємопов'язаних елементів. Тобто організація як система може бути утворена лише за можливості формування і об'єднання її складових, побудови її структури, яка забезпечить стійкість, стабільність системи, дасть їй змогу реалізувати властивості, необхідні для бажаного функціонування.

Організаційна структура – упорядкована сукупність стійко взаємопов'язаних елементів, які забезпечують функціонування і розвиток організації як єдиного цілого. Вона характеризує будову організації, просторово-часове розташування її складових, взаємозв'язки між ними і тісно пов'язана з цілями, функціями, процесом управління, роботою менеджерів і розподілом повноважень між ними. Від її ефективності залежить успішне функціонування організації.

На ефективність організаційної структури впливають:

- існуючі взаємозв'язки, що виникають між людьми у процесі виконання ними роботи, що знаходить відображення у схемах організаційних структур і посадових обов'язках;
- філософія та політика керівництва і методи його впливу на поведінку людей;

- повноваження і функції працівників організації на різних рівнях управління.

При побудові організаційної структури необхідно дотримуватися певних принципів. Структура управління має насамперед відображати цілі та завдання організації, а значить, бути підпорядкованою виробництву та його потребам.

При формуванні структури слід передбачати оптимальний розподіл праці між органами управління та окремими працівниками, який забезпечує творчий характер роботи, нормальне навантаження та необхідний рівень спеціалізації.

Формування структури управління ґрунтується на визначенні повноважень і відповідальності кожного працівника та органу управління з установленням системи вертикальних і горизонтальних зв'язків між ними.

Обов'язкове підтримування відповідності між функціями та обов'язками, з одного боку, і повноваженнями та відповідальністю — з іншого. Структура управління має бути адекватною соціально-культурному середовищу організації, яке істотно впливає на рішення щодо централізації та децентралізації, розподілу повноважень і відповідальності, рівня самостійності та масштабів контролю менеджерів.

Отже, побудова структури управління організацією передбачає поділ її на певні складові і делегування їм загального управлінського завдання через повноваження та відповідальність, визначення інтеграційних та координаційних механізмів взаємодії. Процес побудови організаційної структури відбувається поетапно: від задуму щодо майбутньої організації — до визначення завдань поточного адміністрування.

При цьому функціональне наповнення кожної фази організаційного процесу суттєво змінюється.

Основні фази організаційного процесу:

- Фаза почину (ініціювання) - від задуму організації стадії формування апарату управління нею. Функції цієї фази: - визначення завдань організації; - визначення способів їх вирішення; - проектування системи комунікацій.

- Фаза облаштування (координації) - від початку формування до визначення завдань поточної діяльності. Функції: - визначення необхідних видів діяльності; - визначення складу виконавців; - створення системи мотивації виконавців.

- Фаза розпорядка (адміністрування) - здійснюється у сформованому апараті за визначеними напрямками як поточне керівництво діяльністю організації. Функції: - делегування повноважень та обов'язків; - визначення змісту розпоряджень; - забезпечення виконання розпоряджень [2].

Наведені фази мають місце не лише при

створенні організації, а й при здійсненні організаційних змін, оскільки зміна стратегії зумовлює зміну функціональних та виробничих завдань, а значить, перерозподіл повноважень і відповідальності між виконавцями, введення нових ланок, встановлення нових комунікаційних зв'язків для координування їх діяльності тощо. Незалежно від того, проектується нова чи реформується існуюча організація, необхідно забезпечити її структурну відповідність вимогам ефективного управління. П. Друкер зазначав: «Хороша організаційна структура сама по собі не забезпечує високої ефективності... Але за поганої організаційної структури хороша робота неможлива, незалежно від того, наскільки хорошим є кожен менеджер сам по собі» [2].

Організація, як функція менеджменту, передбачає формування суб'єкта і об'єкта управління, їхніх підрозділів і зв'язків між ними. Реалізація функції "організація" передбачає створення й безперервне вдосконалювання формальної організаційної структури управління, правильне кадрове забезпечення підприємства, встановлення певної послідовності виконання операцій, уточнення ролі і місця кожного працівника в системі управління.

#### Література:

1. Організація як функція менеджменту на прикладі ЗАТ "Ростовська стільниковий зв'язок" [Електронний ресурс]: [Веб-сайт]. --- Електронні дані.- Режим доступу: <http://bukvar.su> (дата звернення 26.11.2015)

2. Бібліотека економіста онлайн [Електронний ресурс] : [Веб-сайт]. --- Електронні дані.- Режим доступу: <http://library.if.ua> (дата звернення 26.11.2015) - Менеджмент. – Київ : 2003.

## ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБОРОТНИХ КОШТІВ

**ПРОНЬ О. А.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., доцент  
Малій О. Г.**

Методологія та методика визначення фінансового стану підприємства в цілому залежить від низки показників, які характеризують фінансово-господарську діяльність підприємства. Серед всіх інших аспектів економічної діяльності підприємства — активи, джерела їх утворення, фінансові результати, господарські процеси — особливу роль відіграють саме активи, в складі

яких можна виділити найбільш вагому частку – оборотні активи як найбільш ліквідну частку капіталу підприємства.

Підприємства сфери матеріального виробництва і сфери послуг здатні підтримувати безперервність процесу виробництва й реалізації продукції лише за умови, якщо в їх розпорядженні поряд із основними засобами (знаряддями виробництва) є також оборотні засоби у вигляді, головним чином, предметів праці – запасів сировини, матеріалів, напівфабрикатів, палива, тари тощо. [1, с. 45-46].

Для нормального функціонування підприємству необхідно скорочувати час перетворення коштів, що знаходяться в запасах сировини, готової продукції та дебіторської заборгованості на грошові кошти на поточному рахунку. Зусилля щодо зменшення періоду обігу оборотних коштів (за умов зацікавленості підприємства в продовженні строку сплати кредиторської заборгованості) можуть обернутися зведенням його фінансово-експлуатаційних потреб до нуля або навіть перетворенням на від'ємну, коли в підприємства залишиться більше коштів, ніж їх потрібно для безперервної роботи. [2, с.107-108].

В цьому разі необхідно визначитися з поняттям оборотних коштів підприємства. Отже, під оборотними коштами слід розуміти предмети праці, які повністю беруть участь у виробничому процесі і цілком переносять свою вартість на вартість виготовленої продукції (наданих послуг) протягом одного виробничого циклу, як правило, менше за 365 днів. Оборотні кошти постійно знаходяться в безупинному русі і утворюють сукупність виробничих оборотних фондів і фондів обігу. [3, с.211-212].

На підприємствах мають місце поточні витрати фінансових (грошових) коштів, які у процесі господарювання здійснюють певний кругообіг (проходять грошову, виробничу й товарну стадії). На першій стадії кругообігу вони витрачаються на придбання сировини, матеріалів та інших ресурсів, тобто переходять з грошової форми в матеріально-товарну, формують певні виробничі запаси, потім вступають у другу стадію — виробничу. На цій такій стадії в процес виробництва включаються робітники, що одержують за виконану роботу заробітну плату. Потім матеріально-товарні цінності матеріалізуються у формі готової продукції. На останній стадії кругообігу виготовлена продукція продається і підприємство має відповідну виручку (суму грошей), яка не лише повністю відшкодовує раніше авансовані витрати, а й дає певний прибуток. [4, с.320].

Формування й регулювання окремих елементів оборотних коштів має свої особливості. З огляду на це виокремлюють оборотні кошти у сферах виробництва та обігу, а також розподіляють їх на нормовані й ненормовані.

Певне практичне значення мають з'ясування та оцінка структури оборотних коштів. Вони (кошти) використовуються ефективніше тоді, коли більша їхня частина зайнята у сфері виробництва. Перебування оборотних коштів у сфері обігу — лише необхідна умова безперервності процесу відтворення; проте ця частина коштів підприємства не бере безпосередньої участі у створенні вартості продукції, що виготовляється. За розрахунками багаторічних середніх величин, зокрема на промислових підприємствах України, частка оборотних коштів у сфері виробництва становить 72% (у тім числі на виробничі запаси та незавершене виробництво припадає відповідно 48 і 20%), а у сфері обігу — 28% (з них близько 17% — вартість готової продукції, а 6% — грошові кошти)[5, с.76].

Функціонування оборотних коштів розпочинається з моменту їх формування і розміщення. Рациональне розміщення як складова управління оборотним капіталом має певні особливості не лише в різних галузях, а навіть і на різних підприємствах однієї галузі. Визначальними тут є такі чинники: вид господарської діяльності, обсяг виробництва; рівень технології та організації виробництва; термін виробничого циклу; система постачання необхідних товарно-матеріальних цінностей і реалізації продукції та ін. Залежно від розміщення, умов організації виробництва й реалізації продукції оборотні кошти мають різний рівень ліквідності, а отже, і ризику використання.

#### Література:

1. Бондар Н. Економіка підприємства: Навчальний посібник/ Н. Бондар, В. Воротін, О. Гаєвський.; - К.: МАУП, 2006. - 350 с.
2. Семенов Г. Економіка підприємства: Навчальний посібник/ О. Панкова, Г. Семенов; Центр навчальної літератури, 2005. - 324 с.
3. Сідун В. Економіка підприємства: Навчальний посібник/ В. Сідун, Н. Пономарьова; Центр навчальної літератури, 2003. - 435 с.
4. Ковальчук І. Економіка підприємства: навч. посіб. /І. Ковальчук. — К.: Знання, 2008. — 679с.
5. Шваб А. Економіка підприємства: Навчальний посібник/ А. Шваб: - Каравела, 2006. - 583 с.

## СУТНІСТЬ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

**РОК І.Є.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., доцент**

**Мандич О. В.**

Розуміння сутності конкурентоспроможності вже розкрито у безлічі наукових робіт, як вітчизняних, так і зарубіжних. Дана категорія пройшла великий еволюційний шлях та була розкрита з різних сторін. Так, наприклад, конкурентоспроможність можна розглядати як здатність підприємства витримувати конкуренцію та протистояти конкурентам або як результат наскільки ефективно підприємство задовольняє потреби споживача у порівнянні з конкурентами, які пропонують аналогічний товар або послугу.

Фатхутдинов Р.А. визначає конкурентоспроможність як властивість об'єкта, який характеризується ступенем реального або потенційного задоволення ним потреби порівняно з аналогічними об'єктами, які представлені на даному сегменті ринку. При цьому конкурентоспроможність являє собою здатність витримувати конкуренцію порівняно з аналогічними об'єктами на ринку [5].

Згідно теорії Райзберга Б.А., конкурентоспроможність – реальна й потенційна можливість підприємства у існуючих умовах виробляти та реалізувати продукцію, яка за цінovими й неціновими характеристиками є більш привабливою для споживачів, ніж у конкурентів [4].

Визначення конкурентоспроможності, яке найбільш відповідає нашому дослідженню, є теорія Піддубного І.О. та Піддубної А.І., за якою вона являє собою потенційну або реалізовану здатність підприємства до функціонування у релевантному зовнішньому середовищі, що ґрунтується на конкурентних перевагах і таким чином відображає його позицію відносно конкурентів [2].

Введення терміну «конкурентні переваги» і розроблена М. Портером теорія конкурентних переваг дають методологічну основу для визначення категорії «конкурентоспроможність». На думку М. Портера, конкурентоспроможність економіки визначається продуктивністю, з якою країна, регіон або кластер використовує свої трудові та природні ресурси і капітал [3].

Загалом, конкурентні переваги можна розглядати як концентрований прояв переваги над

підприємствами – конкурентами в різних сферах діяльності. Тобто це є випередження конкурентів за рахунок вдалої реалізації ринкових факторів успіху чи ключових компетенцій. З погляду на джерела виникнення конкурентних переваг підприємства, їх можна поділити на дві групи: переваги низького і високого рівнів. При чому конкурентні переваги низького рівня для підприємства утворюються при використанні дешевої робочої сили, доступних недорогих джерел сировини тощо, що за сучасних економічних умов не є стабільними, тому такі переваги можуть швидко зникнути. Конкурентні переваги підприємства високого рівня формуються за наявності кваліфікованих кадрів, застосування новітніх інновацій, високих технологій і т.п. Інша класифікація конкурентних переваг поділяє їх на зовнішні та внутрішні. Зовнішні конкурентні переваги базуються на відмінній якості товарів, що утворює головну цінність для споживача, а внутрішні формуються на перевагах підприємства стосовно мінімізації виробничих витрат порівняно з конкурентами.

Конкурентні переваги підприємства в теорії є концентрованим проявом переваг над конкурентами з точки зору економічної, техніко-технологічної, організаційної, управлінської та інших видів діяльності підприємства. При цьому їх можна виміряти загальними економічними показниками (зниження виробничих витрат, отримання додаткового прибутку, підвищення рівня рентабельності, збільшення ринкової частки підприємства та обсягів продажів продукції тощо).

Використовуючи зазначений підхід, ми, фактично, можемо і характеризувати конкурентоспроможність підприємства та його продукції через систему базових показників ефективності поточної діяльності, адже головним критерієм оцінки поведінки оператора ринку є результативність [1].

### **Література:**

1. Мандич О.В. Основні фактори формування ринкової позиції зерновиробників / О.В. Мандич // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. Випуск 149. – Харків : ХНТУСГ, 2014. – С. 224-229.
2. Піддубний І.О. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства / І.О. Піддубний, А.І. Піддубна. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2004. – 264с.
3. Портер М. Международная конкуренция [Текст]: Конкурентные преимущества стран / М. Портер; пер. с англ. - М.: Международные отношения, 1993. - 896 с.

4. Райзберг Б.А. Курс управления экономикой / Б.А. Райзберг. – СПб.: Питер, 2003. – 528 с.

5. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р.А. Фатхутдинов. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 312 с.

## ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

**СОЛОД Ю. В.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., доцент  
Гацько А. Ф.**

Категорія «ефективність» займає ключове місце майже в усіх без винятку галузях знань та сферах діяльності людини. Для економічного розвитку як окремих суб'єктів господарювання, так і економіки держави загалом необхідно, щоб діяльність підприємства була ефективною, тобто здійснювалася в умовах оптимального (раціонального) витрачання виробничих ресурсів, мінімальних витратах та максимальній прибутковості виробництва. Проблема оцінювання ефективності посідає важливе місце. Дана проблема має велике значення. У зв'язку з цим, розгляд основних аспектів оцінювання ефективності діяльності підприємства в сучасних умовах становить великий теоретичний і практичний інтерес.

Процес виробництва на будь-якому підприємстві здійснюється при певній взаємодії трьох визначальних його чинників: персоналу (робочої сили), засобів праці та предметів праці. Використовуючи наявні засоби виробництва, персонал продукує суспільно корисну продукцію або робить виробничі і побутові послуги.

Це означає, що, з одного боку, мають місце витрати живої і уречевленої праці, а з другого, - результати виробництва. Останні залежать від масштабів застосовуваних засобів виробництва, кадрового потенціалу та рівня їх використання.

Теорія ефективності чітко розмежує поняття ефекту й ефективності, розуміючи під першим результат заходу, а під другим - співвідношення ефекту і витрат, що його викликали.

Ефект (від лат. effectus – виконання, дія) означає результат, наслідок певних причин, дій.

Ефект може вимірюватися в матеріальному, соціальному, грошовому вираженнях. Зокрема, ефект може оцінюватися обсягом додатково виробленої чи спожитої продукції (тобто штуками,

кубічними або квадратними метрами, тоннами тощо), показниками поліпшення здоров'я населення (наприклад, зниженням захворюваності або смертності, виробничого травматизму, підвищенням середньої тривалості життя) тощо.

У тому випадку коли зазначені результати отримують грошову оцінку, говорять про економічний ефект.

Економічний ефект - виражений у вартісній (грошовій) формі результат будь-яких дій (зокрема, зазначених вище господарських заходів). [3].

Ефективність виробництва являє собою комплексне відбиття кінцевих результатів використання засобів виробництва і робочої сили за певний проміжок часу при виробництві різноманітних товарів та послуг.

Розрізняють суспільну, виробничу, соціальну, технічну, економічну ефективність [4]. Усі разом узяті види ефективності складають синергічну ефективність виробничо-господарської діяльності підприємства.

Важливе місце в процесі оцінювання функціонування підприємства має діагностика ефективності його діяльності, яка зумовлює перспективи розвитку підприємства та зміцнює його конкурентні позиції на ринку. Оцінювання ефективності відіграє важливу роль як у процесі поточного контролю за діяльністю так і дає можливість оперувати необхідною інформацією для залучення власних, кредитних коштів та формує загальну базу економічних даних про об'єкт дослідження. За твердженням науковців та провідних економістів, саме оцінювання ефективності стає ключовим чинником формування стратегії діяльності для досягнення кращих результатів [5].

Вимірювання загальної ефективності (продуктивності) діяльності підприємства методологічно зв'язане перш за все з визначенням критерію і формуванням відповідної йому системи показників.

Показники економічної ефективності є найважливішими інструментами реалізації економічної політики на рівні підприємств, регіонів, національної економіки. На рівні підприємств вони є ключовим засобом обґрунтування управлінських рішень з організації - інвестиційної діяльності, оптимізації витрати ресурсів, удосконалення цінової політики. На рівні регіонів і національної економіки показники економічної ефективності покликані бути основою обґрунтування інвестиційної політики, управління системою кредитування, удосконалення оподаткування. [1].

Будь-яке підприємство прагне до підвищення ефективності своєї діяльності, однак тільки

розуміння того, від чого залежить ця ефективність, може привести до позитивних результатів. В економічному змісті під ефективністю розуміється максимально оптимальне використання всіх ресурсів підприємства. Правильно обрана стратегія виробництва і належні обсяги випуску продукції забезпечують бажаний обсяг реалізації і відповідні прибутки. Тому виробнича діяльність підприємства, нарешті, жорстко визначається загальною економічною ситуацією, галузевими пропорціями і платоспроможним попитом населення [2].

Таким чином, діагностика ефективності функціонування підприємства сприяє прийняттю раціональних рішень в напрямку стратегії перспективного розвитку підприємства. Застосовуючи систему діагностики для оцінювання ефективності діяльності підприємств, потрібно постійно порівнювати позитивні наслідки застосування цієї системи та поточні витрати на підтримання її функціонування. Удосконалення системи оцінювання ефективності діяльності підприємств особливо актуальне для перспектив діяльності кожного підприємства тому, що якісно проведена оцінка створює необхідне аналітичне підґрунтя для формування умов ефективної діяльності підприємства, визначення переліку раціональних заходів щодо підвищення прибутковості. З цією метою запропоновано здійснювати оцінювання ефективності підприємств на основі застосування ключових показників ефективності.

#### Література:

1. Губар Т.В. Поняття ефективного управління підприємством" //Економіка України, -2006, -№7, -С. 19-23.
2. Ткаченко Н., Родіонова О. Сучасна платіжна система України та основні проблеми її функціонування // Підприємство, господарство і право. – 1996. — №1. – С. 14-18.
3. Стирник І. Оптимізація управління підприємством будь-якої форми власності //Економічний журнал, -№8, 2005 р. -С. 31-42.
4. Талавіра Є., Семенік О. Необхідність надання оцінки ефективності роботи підприємств залізничного транспорту в сучасних умовах// Збірник наукових праць ДЕТУТ. Серія «Економіка і управління», 2012. Вип. 21-22, Ч. 1. – С.84-88.
5. Григораш О.В., Плакида С.І.Роль і місце економічної діагностики в підвищенні ефективності управління діяльністю підприємства// Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону: збірник матеріалів всеукраїнської науково-практичної конференції. – 2011.– Т.2. – С. 37-41.

## ОБҐРУНТУВАННЯ ВИБОРУ ЗБУТОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВ

**СТРИГУН Д. В.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., доцент**

**Артеменко О. О.**

У процесі аналітичної роботи проблему збуту вирішують уже на стадії розробки загальної політики підприємства (фірми). Мова йде про вибір найефективнішої системи каналів та методів збуту щодо конкретно визначених ринків. Це означає, що виробництво продукції з самого початку зорієнтоване на конкретні форми та методи збуту і найсприятливіші умови. Тому, розробляючи збутову політику, необхідно мати за мету визначення оптимальних напрямків та наявних коштів, необхідних для забезпечення найвищої ефективності процесу реалізації товару. На нашу думку, це забезпечує обґрунтований вибір організаційних форм та методів збутової діяльності, зорієнтованої на досягнення кінцевих результатів.

Розробці збутової політики передують аналіз оцінювання ефективності існуючої збутової системи як у цілому, так і за окремими її елементами і з'ясування відповідності збутової політики конкретним ринковим умовам. Однак аналізу піддаються не лише кількісні показники обсягів реалізації конкретних продуктів за окремими регіонами, а й весь комплекс чинників, що мають вплив на обсяг реалізації, організацію реалізаційної мережі, ефективність реклами та інших засобів стимулювання збуту, реальність вибору ринку, часу та способів виходу на ринок.

Велике значення при розробці збутової політики підприємств, має вирішення питань про методи роботи з кінцевими споживачами. Головна роль у цьому питанні відіграє оцінювання витрат на використання технічних засобів обслуговування покупців, комп'ютерної техніки для обліку товарів, що надійшли на склади та були реалізовані споживачами через роздрібну мережу або безпосередньо зі складу.

У сучасних умовах без використання комп'ютерної техніки та автоматизованих систем обробки інформації практично не може обійтися жодне підприємство. Тому при розробці програми аналізу необхідно врахувати всі необхідні для реалізації продукції витрати та їх окупність.

Обґрунтуванням ефективності збутової політики є багатоваріантний розрахунок витрат обігу та вибір на його основі оптимального варіанта за основними напрямками збутової діяльності на ринку.

*Розробка та обґрунтування збутової політики передбачає вирішення таких питань стосовно конкретно вибраного товару або груп товарів:*

- вибір ринку;
- вибір системи збуту та визначення необхідних фінансових витрат;
- вибір каналів та методів збуту;
- вибір часу виходу на ринок;
- визначення системи руху товарів та витрат на доставку товару споживачеві;
- визначення форм та методів стимулювання збуту та необхідних для цього витрат.

**Найефективнішими засобами стимулювання збуту товару на ринок є:** реклама товару, використання товарного знака та технічне обслуговування реалізованої продукції.

Система технічного обслуговування відіграє головну роль при визначенні збутової політики підприємства на світовому ринку. Добре налагоджена організація технічного обслуговування приваблює покупців більше, ніж високі науково-економічні характеристики товару і неможливість швидкого та кваліфікованого ремонту.

Ефективність обслуговування споживачів передбачає високий рівень гарантійного технічного обслуговування та ремонту: надання клієнтам сервісних послуг, тривалих термінів гарантій та безкоштовних послуг.

Оцінювання фінансових коштів, необхідних для організації високоякісної та високоефективної системи обслуговування споживачів, передбачає розрахунок витрат на створення та обладнання сучасною комп'ютерною технікою станцій технічного обслуговування, складів запасних частин, ремонтних майстерень, забезпечення кваліфікованим персоналом пересувних майстерень, що надають послуги на місці експлуатації товару, й інших витрат, які враховують при розробці програми аналізу.

До найважливіших методів стимулювання збуту належить також система формування попиту споживачів і їх потреб шляхом встановлення особистих контактів зі споживачами на місцях реалізації, під час ділових зустрічей, на репрезентаціях, симпозиумах, виставках і ярмарках; шляхом адресного розповсюдження каталогів та проспектів підприємства (фірми); шляхом показу та демонстрації товарів і, перш за все, машин та обладнання в дії з розрахунком на інтерес фахівців та керівників фірм; шляхом надання товарів у тимчасове безкоштовне користування потенційним споживачам; шляхом реалізації товарів у кредит та ін.

Великим підприємствам (фірмам) необхідна багатоканальна система збуту, що має свої особливості на кожному ринку. Таку систему

створюють послідовно та постійно.

На початковому етапі експортних поставок нема потреби створювати спеціалізовані служби, бо ці функції виконує відділ збуту виробничого відділення.

На другому етапі, коли спостерігається стабільний вихід на офіційний ринок, виникає необхідність вибору незалежного торгового посередника, відповідно до мети та стратегії, розробленої для даного ринку.

У майбутньому торговельному посереднику, який зарекомендував себе найліпшим чином, можна надати виняткове право на реалізацію продукції на закріпленій за ним території.

*Формування цін у виробничому відділенні великих підприємств (фірм) - це складний процес, що передбачає:*

- зорієнтованість на стратегію єдиної (глобальної) цінової політики, розробленої у межах підприємства (фірми);
- визначення основних напрямків формування цін залежно від мети та стратегії виробничого відділення;
- формування принципів утворення цін;
- визначення рівня ціни;
- визначення рівня прибутку та рентабельності.

В умовах ринкової економіки виробниче відділення надає широкі права при калькулюванні витрат виробництва як основи ціни, особливо при розробці нової продукції. Воно може також встановити вимоги до сировини та матеріалів, закуплених у зовнішніх партнерів або одержаних за внутрішньовиробничими поставками і в своїх калькуляціях визначити можливий рівень цих цін, витрати на вивчення ринку, організацію системи збуту, рекламу, адміністративні та інші господарські витрати. При визначенні очікуваного рівня цін на нову продукцію в основу кладуть результати комплексного дослідження ринку та перспектив його розвитку, що містяться у програмах аналізу щодо кожного окремого продукту або групи товарів, які входять у номенклатуру відповідного центру прибутку. Пропозиції стосовно рівня цін на нову продукцію передають керівництву підприємства (фірми), що на їх основі розробляє єдині ціни на кінцеву продукцію з урахуванням таких чинників, як норма прибутку по кожному підрозділу на підприємстві загалом, виробничі витрати на наукові дослідження, вдосконалення апарату управління та ін.

Глобальну політику цін, яку визначає вищестояща ланка управління, широко використовують з метою максимізації прибутку на всіх стадіях просування нової продукції на ринок і розподілу ринку між окремими підрозділами підприємства (фірми).

Проведення глобальної політики передбачає, що вищестояще керівництво підприємства (фірми) розробляє методологічні принципи побудови цін, визначає їх структуру та рівень як у стосунках із зовнішніми партнерами, так і при внутрішньовиробничих поставках. Глобальну політику цін, як правило, розробляють на тривалій період у межах стратегічного плану розвитку фірми, але її постійно переглядають під впливом умов, що складаються на світовому ринку.

*Залежно від мети та стратегії, розроблених у виробничому відділенні, визначають основні напрямки цінової політики, а саме орієнтацію:*

- на забезпечення рентабельності виробництва;
- на рівень якості товарів;
- на ринкові умови (попит) та конкуренцію;
- на стабільність цін у черговому плановому періоді.

Отже, орієнтація на забезпечення рентабельності виробництва передбачає тісний взаємозв'язок цін зі всіма показниками господарської діяльності підприємства, що виступають як ціноутворюючі чинники: зростання обсягів виробництва і реалізації, поліпшення технології виробництва, скорочення витрат виробництва та обігу, зростання норми завантаження обладнання, високий рівень витрат на наукові дослідження та винаходи.

#### **Література:**

1. Івахненко І.М. Курс економічного аналізу / І.М. Івахненко - К.: КНЕУ, 2000. - 263 с.
2. Шило В.П. Аналіз фінансового стану виробничої та комерційної діяльності підприємства. [Навчальний посібник] / В.П. Шило, Н.І. Верхоглядова, С.Б. Ільїна, А.Г. Темченко, О.М. Брадул - К.: Кондор, 2005. - 240 с.
3. Болюх М.А. Збірник задач з курсу «Економічний аналіз». [Навчальний посібник] / М.А. Болюх, М.І. Горбатюк - К.: КНЕУ, 2002. - 232 с.

### **ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧИМІ ЯКОСТІ ОСОБИСТОСТІ МЕНЕДЖЕРА ОРГАНІЗАЦІЙ**

**СУХИНА І. М.**

*Харківський національний технічний університет  
сізького господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач**

**Харчевнікова А. С.**

У нашому суспільстві є велика проблема правильного застосування людського потенціалу

всередині організації, адже, враховуючи його фізичні та психологічні особливості, організація може підвищити ефективність своєї діяльності.

Рушійною силою протікання всіх бізнес-процесів організації є менеджери. Успішна реалізація менеджерами своїх професійних функцій передбачає вираженість у них відповідних особистих якостей. Тому на сьогодні надзвичайно важливим і актуальним є дослідження особливостей діяльності менеджера, його характеру, особистісних якостей, психологічного портрету, щоб під час навчання ВНЗ розвивати у майбутніх менеджерів організацій ті якості особистості, які допоможуть їм стати професіоналами своєї справи [1].

Якщо говорити про особистість з точки зору філософії, то її слід відрізнити від індивіда (просте володіння певним набором біологічних ознак, що характеризують його приналежність до того чи іншого біологічного виду). *Особистість* же має можливість вільного волевиявлення, може стверджувати своє власне «Я». У психології – це стійка система або поєднання соціально значущих якостей індивіда, що були сформовані в спільній діяльності та при спілкуванні з людьми.

Взагалі *менеджер* – це людина, яка професійно займається управлінською діяльністю, що повсякденно керує функціями фірми з метою збереження її основних пропорцій; це також людина, наділена повноваженнями приймати управлінські рішення та здійснювати їх виконання.

Проаналізувавши різні статті, праці я можу зазначити, що особистість менеджера є багатогранною. В наш час багато підходів як до визначення професійно значущих якостей особистості, так і до переліку якостей, які допомагають спеціалісту кваліфіковано здійснювати функції менеджменту. *Професійно значимі якості* – це ті якості, які дозволяють людині найбільш ефективно реалізувати себе у конкретних видах трудової діяльності. (С. Батишев) Аналізуючи досвід менеджерів таких країн, як США та Японія, можемо визначити професійно значимі якості менеджера: 1) бажання й інтерес займатися діяльністю менеджера; 2) вміння працювати з людьми, спілкуватися, взаємодіяти, переконувати, впливати на людей, тобто комунікативні якості особистості; 3) оптимальне поєднання ризикованості і відповідальності в характері; 4) гнучкість, нестандартність, оригінальність мислення, здатність знаходити рішення з нестандартних ситуацій; 5) здатність передбачати майбутній розвиток подій, наслідки прийнятих рішень; 6) висока професійна компетентність і спеціальна професійна підготовка;



Найбільш відомою роботою, яка містить характеристики особистісних якостей менеджера, є робота Р. Стогділла, в якій узагальнено дані більш ніж 3500 досліджень. У результаті порівняльно-частотного аналізу він виділив такі основні менеджерські якості:

- домінантність: риса якості, яка проявляється у здатності й потребі впливати на інших людей і підкоряти їх своїй волі;
- впевненість у собі;
- емоційна стабільність;
- стресостійкість;
- креативність;
- прагнення до досягнень;
- підприємливість ;
- відповідальність, надійність у виконанні завдань;
- незалежність особистості як протистояння як «тиску зверху», так і зіткненню думок;
- комунікабельність, яка виступає аспектом більш загальної особистісної якості – соціабельності (здатності будувати міжособистісні стосунки та встановлення соціальних контактів);

Найбільш важливою якістю менеджера є стійкість до стресу. *Стійкість до стресу* – це здатність протистояти сильним негативним емоційним впливам, що викликають високу психологічну напруженість, оскільки діяльність менеджера протікає в умовах значних психологічних навантажень [2].

Авжеж цей перелік чи попередній не можуть включати всі професійно важливі якості особистості менеджера, але я звернула увагу лише на найважливіші.

Таким чином, можна виділити у структурі професійно важливих якостей менеджера, як організаторські, інтелектуальні, мотиваційно-вольові і підприємницькі якості.

Отже, для того, щоб організація була успішною, до менеджерів висуваються певні вимоги, що є їх особистими якостями, які відіграють велику роль у встановленні менеджера як висококваліфікованої особистості.

#### Література:

1. Професійно значимі якості менеджера організацій: теоретичний аспект [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/4454/1/Didenko.pdf>
2. Бабенко А. О. Професійно важливі якості менеджера [Навчальний посібник]/ Пітер: 2006. – 224 с.

## УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

**ТАРАНОВА В. В.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач**

**Краля В. Г.**

Організація, що хоче вижити в умовах постійного прогресу і бути лідером серед конкурентів повинна реагувати на зміни середовища шляхом ефективного впровадження організаційних змін. Організаційні зміни є невід'ємною складовою для будь-якого підприємства, оскільки середовище, в якому воно існує, динамічне і мінливе. Тому ця тема є однією з найактуальніших в сучасній науці менеджменту

Управління змінами - це процес постійного коригування напрямку діяльності організації, модифікації поведінки її працівників в умовах змін. Для того, щоб виявити основні методологічні аспекти управління організаційними змінами, треба визначити зміст та основні види змін в організації.

Враховуючи сучасний розвиток зовнішнього середовища, більш правильним та доцільним буде таке визначення змін: під змінами в організації розуміють рішення керівництва змінити одну, або декілька внутрішніх складових організації, які відносяться до цілей, завдань, структури, технології, людського фактору, викликаних перемінними у зовнішньому, або внутрішньому середовищі.

До причин, які спонукають керівництво до організаційних змін і впровадження

нововведень можна віднести наступні :

- 1) пошук способів розв'язку проблем, які виникають у діяльності організації;
- 2) наслідування інших організацій;
- 3) інтуїтивні уявлення того, що нововведення може поліпшити діяльність організації;
- 4) бажання поліпшити майстерність у конкретній діяльності;
- 5) підвищення престижу організації;
- 6) реалізація знань про нові технології, які можуть поліпшити діяльність організації і підвищити її ефективність;
- 7) забезпечення потреб людей, які знаходять задоволення у роботі за новою технологією, на новому обладнанні, у кращих умовах праці;
- 8) потреби споживачів;

9) конкурентна боротьба на ринку і бажання зберегти, або завоювати свої сегменти ринку.

Сучасні підприємства, навіть якщо вони займають лідируючі позиції серед своїх конкурентів, не можуть одразу застосувати методи управління змінами. Практика показує, що одним компаніям потрібні радикальні і термінові зміни, а іншим поступові але постійні перетворення.

Проаналізувавши методи управління змінами зупинимось на процесі управління нововведеннями в організації. Найчастіше використовується класична модель управління нововведеннями К. Левіна, до якої входить сім етапів:

*1-й етап* – визначення необхідності та цілей змін (аналіз ситуації). Сприйняття та визнання керівником проблем, рішення яких пов'язано з проведенням змін.

*2-й етап* – вибір тактики проведення змін.

*3-й етап* – визначення можливості проведення змін. Треба провести аналіз підприємства, його фінансових, матеріальних, трудових ресурсів. Виявити перешкоди впровадження змін на підприємстві.

*4-й етап* – створення умов для проведення змін. Процес створення умов для проведення нововведень може охопити: повний опис змін і ознайомлення з ними кожного працівника, якого цей процес стосується; залучення працівників до участі в прийнятті рішень щодо змін, надання змінам якомога більш прийняттого характеру, демонстрація зацікавленості вищого керівництва у змінах.

*5-й етап* – вибір методу проведення зміни. На даному етапі обирається метод проведення зміни в організації.

*6-й етап* – дії (проведення змін). На даному етапі відбувається зміна індивідуальної і групової поведінки, задач, технології, структури, тощо.

*7-й етап* – стабілізація та оцінка результатів. На цьому етапі відбувається «заморозка» та оцінка проведених змін, яка має бути направлена на аналіз кінцевого результату діяльності підприємства.

Виходячи із зазначеного, зміни у сучасних умовах пов'язані із кризовими ситуаціями невиконання планових та нормативних показників, зменшення прибутку підприємства, зменшення потенційних можливостей підприємства; зниження здатності бути конкурентоспроможним.

## YOU ARE THE MANAGER OF YOUR DREAMS.

**FOMINA A. A.**

*Kharkov National Technical University  
of Agriculture Petro Vasilenka*

**Scientific adviser – Ph. D, senior lecturer  
Kalinichenko S. N**

Let's be honest, we are all lazy and at the same time we want to get everything at once. Nothing without doing. But their failure to act, we will not achieve anything, even if much of this wish. It is necessary to gradually, in small steps to go to their goal .. In this article I will tell you how to determine what you want is actually possible and how to achieve it. But first, let's think still what we want from this life and do we really need it.

The first step, "I want" to formulate his dream. Write down what you want to have in life. But it is that, with this, you feel that "life is good". For example, the dream of your own home, a certain brand of car and the like. Here it is possible to enable and intangibles. For example, "I want to have a gorgeous figure," "wish I had a lot of children," or "I want to have a happy family."

To describe such "dreams come true" should be as clearly as possible, and more.

Then decide what you want to become.

For example:

1. I would like to work ... (by whom, where - can be several options)

2. I wish I was ... (how)

3. I would like to become ...

In this case should describe the image of myself in the future, how you want to see themselves in the ideal. Next, think about how you want to live your life:

1. I want my life to be ... (what)

2. I need in my life ...

Describe the lifestyle. What is important in life. For example, meeting with friends, sports achievements, family, education, and more.

Next think about what you want to see in your life ("to see Paris and die"). The unusual and complicated, the better. You can dream up. For example, "I want to see Atlantis" or living alien.

For example:

1. "I want to see their grandchildren"

2. "I want to go to Disneyland"

3. "I want to see India"

Describe what you want to get done in life (for himself, for others, for the world).

That is, in doing so, could say that life is lived not in vain.

For example:

1. "I want to fly into space"

2. "I want to get married"

3. "I want to come up with a cure for cancer"

#### 4. "Write a book"

And at the end of what you want to leave behind (his family, children, grandchildren, country, descendants). Here, too, it refers to material things, and intangible.

In the second step, we call it "My plans" need to plan their actions in order to achieve what has been indicated in the first step. First you need to determine:

1. What to me now the most important (priority):
2. What tasks can be implemented in parallel: ...

Then paint in the form of objectives:

1. My plans for 5 years
2. On the next year
3. For the month
4. Tomorrow
5. Today

It is very important to understand that every day, even every minute, we are going to his dream. Even those actions that seemingly do not belong to the main target, can help to achieve it. For example, I am now studying at university, studying those subjects that are unlikely to need me in my profession. But in order to go to work, I dream about, you need a diploma. So, just being in the university and study the subject, I make small steps towards its cherished goal. There is a good exercise: every night before going to sleep to analyze passing day, and assess how he helped complete the task. "What have I done today to ..." It increases self-esteem, it gives an insight into the meaning of life and structures of thought and action.

In the third step, "What could prevent" need to think about what could prevent the implementation of the goals. For example, laziness, lack of money, illness and so on. On this theme, you can make a "brainstorming." Once compiled another list of ideas:

1. "What can I do to prevent this from happening."
2. "Who and what can help me"

These steps, you can begin to move toward his dream. Having defined all the same for the purpose of your life. Begin to act, for example rewind diary and write down every day what you need to do for the day. And then at the end of the day mark the fact that you do not have time to perform and analyze why. Whether this is due to lack of time or because of your laziness or uncertainty. And try to correct their mistakes. Then after a while you will see the results of their work on themselves.

I believe that every person can realize all your dreams and goals, but you need to not only strongly want something but little by little start to act. Most people dream of something but did not perform many of their own.

If you have a dream, do not expose it. People that something can not, will assure that you do not come out. I have set a goal - Bring It On! And the point.

## ТОВАРНА ПОЛІТИКА ЯК ОСНОВА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

**ХИРНИЙ Д. С., ШКУРКО А. В.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., доцент  
Мандич О. В.**

Поєднуючи теорію формування конкурентоспроможності підприємства і комплекс маркетингу, можна визначити наступні маркетингові складові підвищення рівня конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств: провадження товарної й цінової політики, товаропросування, а також політику розподілу та збуту. На нашу думку, однією з основних напрямів підвищення рівня конкурентоспроможності для сільськогосподарських підприємств є саме покращення їх товарної політики.

Що стосується конкурентних переваг за товарною політикою, то головною задачею є формування асортименту. Сутність забезпечення конкурентних переваг з цієї сторони полягає у плануванні фактично усіх видів діяльності, які спрямовані на відбір продукції для майбутнього виробництва, з метою ефективного реалізації на ринку і відповідністю до вимог споживачів.

Система формування конкурентних переваг товарної політики має включати наступне:

1. Вивчення існуючих і перспективних потреб споживачів, аналіз способів використання продукції й особливостей купівельного попиту на об'єктових ринках.
2. Оцінка аналогічної продукції конкурентів.
3. Критична оцінка якості виробленої продукції підприємством, але вже з позицій споживачів.
4. Вирішення питань стосовно продукції, яку слід додати до асортименту, а яку вилучити через зміни в рівні конкурентоспроможності.
5. Проведення диверсифікації продукції за рахунок інших можливих напрямів виробництва.
6. Оцінка і аналіз всього асортименту продукції підприємства, що є невід'ємною частиною маркетингу.

Складність вирішення такої задачі полягає в складності об'єднання всіх елементів для досягнення кінцевої мети оптимізації асортименту з урахуванням поставлених стратегічних ринкових цілей підприємством. Якщо цього досягти не вдається, то може вийти, що в асортимент почнуть включатися види продукції, впроваджені скоріше для зручності виробничих підрозділів підприємства, ніж для споживача. З погляду теорії маркетингу – це є прямою суперечністю і може з конкурентних переваг перейти до розряду конкурентних ваг підприємства.

Використовуючи зазначений підхід, ми, фактично, можемо і характеризувати конкурентоспроможність підприємства та його продукції через систему базових показників ефективності поточної діяльності, адже головним критерієм оцінки поведінки оператора ринку є результативність [1].

#### Література:

1. Мандич О.В. Основні фактори формування ринкової позиції зерновиробників / О.В. Мандич // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. Випуск 149. – Харків : ХНТУСГ, 2014. – С. 224-229.
2. Портер М. Международная конкуренция [Текст]: Конкурентные преимущества стран / М. Портер; пер. с англ. - М.: Международные отношения, 1993. - 896 с.
3. Райзберг Б.А. Курс управления экономикой / Б.А. Райзберг. – СПб.: Питер, 2003. - 528с.
4. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р.А. Фатхутдинов. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 312 с.

### TIME-MANAGEMENT IS THE ABILITY TO EFFEKTIVELI MANAGE AND CONTROL YOUR TIME

**CHERNYSH Y.V.**

*Kharkov National Technical University  
of Agriculture Petro Vasilenka*

**Scientific adviser – Ph. D, senior lecturer  
Kalinichenko S.N**

In today's world people do not have time. How can you manage time? Is it possible to slow down, stop or speed up? Time is something permanent, that always was, is and will be. He passes and that we do, day will include 24 hours hour – 60 minutes, a minute – 60 seconds. But we can teach a person to harmoniously manage your time to do time-management.

Time-management is the ability to effectively manage and control your time, ability to highlight important at this time that the first thing you should do, and that can be transferred to several hours ahead. You may seem that manage your time is pretty difficult - not a bit! The main thing that you took an specific solutions, and when to do it.

The very science of time-management time-management emerged relatively recently, at the end of the last century. Today scheduling, time has become a constant practice in most institutions of developed countries and increasingly beginning to be implemented and the principles of domestic enterprises.

There is a misconception that the necessary planning time only the head or just people who are not able to cope with the tasks. In fact, time-management

does not hurt anyone, and the manager and his employee and entrepreneur, investor and finally not even working at all. We are also primarily be interested precisely control working time manager, professional, businessman, busiest person or investor, that is, those to whom daily are certain tasks that require competent and effective implementation of a staged term of accurate and timely implementation of which depends personal income, active or passive income.

If you ask a man, which prevents him from returning to work on time, most likely it will start to blame the chief tyrant that hangs on everything that is possible. Often this is really true. But few recognized (in the first place - a) is not able to properly and effectively manage your time, do not use time management in their daily practice. This factor is also very important cause similar situations.

People who know how to manage your time, know that you can always find many cases perform as one person can not do. However, they are very selective approach to the issue: what to spend your time. Having mastered the techniques of time-management, you not only will make it more for less time segments, but also be able to work calmly, concentrated and more control over their lives. You will understand that you can be more productive than ever - and it's much easier than you thought.

Time-management is not only a note in the diary, although they are one of the important tools. First of all it is- a detailed awareness of what and when you need to do. Time-management skills needed by all, especially those who daily perform very different tasks, as well as those at the end of the day often understand what did too much of scheduled and missed something important.

The basic principles of time-management

- The time unchangeable. No matter how organized you are, the days are always 24 hours. Change is not in your power, but you can make them as rich and productive.

- Do not waste time in vain. Time – one of the most valuable resources and underestimated. In addition, this item definitely not updated. One of the most important principles of time-management a productive use of time. What you spend it for nothing? Internet surfing, social networking, games, personal calls? Notes all these eaters of time and get rid of them.

- Set goals. Remember that your goal - not a change of time and change their habits. Start small: do not put a goal to call on personal matters and not to go to social networks during working hours within one week. Analyze your performance before and after. Check-mail exactly three times a day. After a while, put a goal to completely abandon the activities that take a while.

- Use special tools. A simple notebook, a diary, a special program will bring you huge benefits. This does not mean that you should not trust your head. But you just have to release it from the need to keep in memory that can be written.

- Ruthlessly arrange priorities. For important cases should always be time. Start the day with a list of future study cases. If it 20 points - many of them perform absolutely necessary? Do not go to the other cases have not yet done the most important.

- Distribute tasks. If you can entrust the affairs of another person - do it. Pre find out which areas are the talents of these people and distribute tasks accordingly.

- Limit the execution of each task. Read letters and answer them possible all day, but would be better if you ask themselves not spend the 15 minutes.

- Use the time spent on waiting .Waiting the meetings with clients or for their turn to the dentist, can have time to read the report, write a paper plan, edit a couple of photos. Modern technologies allow to work and study wherever you are – use these features.

Additional rules:

- Wherever you are, live every moment to good use.

- Find every lesson, what brings you pleasure.

- Always look for ways to save time.

- Make a list of what you absolutely need to do every day. This applies to the job, for example, morning jogs and walks with a dog. Whatever you do, this time should be always.

- When you catch yourself at the delay in some cases, ask yourself what it is you avoid? The work itself or meeting with board members, which will need to speak after the project?

- adjust yourself and be persistent, especially when you feel that you have everything goes well.

- Do not carry deadlines tasks without very good reasons.

- If necessary, seek the advice and help.

Time-management can significantly increase personal productivity, correctly allocate all the tasks on priority and less important free up more time by eliminating completely unnecessary cases. When a person is clear planning of work, it all disappears unnecessary fuss, there is free time for personal use. Studies show that people who have mastered time-management well, able to release a third time, whereas previously they simply lacked!

So to learn planning of work, must gradually learn all these important time- management components. Time-management as well as managing personal finances, can not be learned immediately. After reading this post today, tomorrow you will wake up in time professional management. Proper management of working time requires some incremental trained not the only theoretical but also practical. This will need to spend a certain amount of the same time that you decided to learn to manage.

## МОДЕЛЬ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА ОРГАНІЗАЦІЇ

**ЮНАШ В. М.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач**

**Харчевнікова Л. С.**

Впродовж всього нашого життя, кожен день, у людей виникають якісь потреби. Формування тих чи інших потреб відбувається на рівні ринкового середовища. Організації ж допомагають нам їх задовольняти, надаючи різноманітні товари чи послуги. Будь-яка організація має на меті як можна довше займати лідерські позиції на ринку та користуватись попитом у споживачів, але так як ринок переповнений продукцією різного виробництва, зробити це дуже складно. Для цього замало вивчати попит і намагатися запропонувати кращі товари, аби саме їм споживачі віддавали б перевагу, потрібно починати роботу саме з внутрішнього середовища організації, адже організація – це як організм: все добре зовні, тільки за умови, що всередині панує злагода. Саме тому доля організації залежить цілком від керування нею. Керування організацією – це основний обов'язок керівної її ланки(менеджеру).

Менеджер – це керівник; головна фігура в організації; людина, за якою готові йти інші. Менеджер являє собою особу, яка повинна вміти чітко ставити необхідні завдання, легко знаходити спільну мову з людьми, вдало направляти підлеглих і керувати ними у напрямку виконання поставлених завдань.

Як і у всіх працівників, у менеджера є певні функції (ролі):

- управлінська;
- інформаційна;
- керівна.

Обіймаючи посаду менеджера, особа обирає певну стратегію управління, лінію поведінки, якої буде дотримуватись в роботі з підлеглими. Деякі керівники з легкістю виконують свої функції: долають негаразди, які виникають в процесі праці, інші ж - невдало керують, як результат – зазнають поразки.

У наш час, без підтримки зі сторони підлеглих, жоден менеджер не досягатиме успіху, нічого не буде вартим, яким би гарним, досвідченим, грамотним фахівцем не був. Менеджер повинен уміти зрозуміло пояснити, чого він вимагає від колективу, переконати в правильності і необхідності запропонованих дій (за необхідності). Якщо ж йому це не вдається, то у нього абсолютно відсутні навички та якості, якими має володіти справжній лідер.

Діяльність організації залежить від результату праці її колективу. Колектив мотивує і керує ним саме менеджер. Його завдання – розуміти ситуацію

і точно знати, як управляти людськими ресурсами. Це і є запорукою ефективного керівництва організацією.

Підбиваючи підсумок, можна скласти модель сучасного менеджера організації. Це людина, яка має певні морально-психологічні якості. Серед них: чесність, порядність, справедливість, об'єктивність, відповідальність, почуття обов'язку тощо. Керівник обов'язково має бути комунікативним, аби знаходити підхід до кожного робітника, виявляти здібності, вдало поєднувати колектив та використовувати всі позитивні навички на благо підприємства. Ознакою успішного менеджера є поєднання у собі як комунікативних здібностей, так і здібностей до керування, лідерських задатків.

Менеджер повинен бути людиною розумною, логічною, далекоглядною, здатною до ризику та приймання миттєвих рішень. Підприємство буде найдовше успішним, лише за умови того, що керівник(менеджер) буде слідкувати за кон'юктурою на ринку, виявляти зміни, швидко та розумно реагувати на них та, інколи, йти на ризик.

Менеджеру необхідно володіти почуттям справедливості, людяності. Керівник повинен демонструвати самостійність в роботі, створити умови для підлеглих такими, щоб робота якісно виконувалась без постійного контролю з боку керівництва.

Отже, сучасним успішним менеджером не кожен може бути. Звичайно, в процесі роботи багато чому можна навчитись, але без вроджених навичок до керівництва та схильності до лідерства успіху досягнути майже неможливо. Керівник повинен в собі вдало поєднувати весь той набір якостей, що зазначено раніше, адже ніколи не знаєш, яким вмінням доведеться скористатися для того, аби привести організацію до успіху. І остання, але не за важливістю риса, це здатність до саморозвитку. Кожен менеджер має постійно тримати себе в формі, весь час розвивати і покращувати свої навички, щоб мати змогу реагувати на зміни в зовнішньому середовищі вчасно. Тож, доки розвивається менеджер – доти процвітає організація!

## ПІДПРИЄМНИЦЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА ДІЛОВИЙ УСПІХ

**ЯНИЦЬКА Є. Ю.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач**

**Крала В. Г.**

Успіх підприємницької діяльності значною мірою залежить від підприємця, який є ініціатором підприємницької діяльності, а найчастіше організатором та виконавцем робіт одночасно. Тому багато уваги надається вивченню

особливостей підприємницької діяльності і ділових якостей підприємця. Загальновизнаними якостями та рисами характеру підприємця прийнято вважати бажання досягти успіху, ініціативність, самостійність, вміння вести справу та інші. Зокрема, слід відзначити, що підприємець як людина, повинен бачити і оцінювати можливості бізнесу, формувати необхідні матеріальні, фінансові і трудові ресурси, одержувати вигоду від їх використання, виявляти ініціативу в новій справі, ефективно керувати людськими ресурсами, гарантувати успіх [2].

Можна навести й інші визначення основних рис підприємця, які висвітлюються різними авторами у вітчизняній і зарубіжній літературі. Однак усі вони не дають повної характеристики підприємця, оскільки не відбивають відносин власності. Чимало людей у будь-якому суспільстві, маючи такі якості, як вміння орієнтуватися у ринковій ситуації, організувати виробництво, творчий підхід до вирішення проблем, до підприємців не відносяться, оскільки працюють на роботодавця. Таких людей можна вважати такими, що мають здібності до підприємницької діяльності, однак належать до найманих працівників і працюють за контрактами з роботодавцями. До того ж пошук шляхів підвищення ефективності виробництва, забезпечення успіху організації, в якій вони працюють, входить певною мірою в їх виробничого-господарські функції. Разом з тим вони не несуть повної, одноосібної відповідальності за результатами діяльності підприємства, оскільки підпорядковують свої дії завданням керівництва, хоча оплата їх праці і залежить від результатів роботи підприємства. Підприємець, як правило, є засновником власної справи. Отже, до складу основних визначальних рис підприємця слід віднести, окрім вище названих, і таку, як вміння організувати власну справу, підприємство тощо. Лише в практичній діяльності можуть проявитись такі риси характеру та ділові якості підприємця, як кмітливості, вміння досягти успіху. Залежно від бажання та фінансових можливостей підприємець може стати одноосібним власником справи, підприємства або співвласником, об'єднавши зусилля з іншими підприємцями на партнерських засадах. Однак в усіх випадках підприємець повинен бути власником справи, і тим він докорінно відрізняється від усіх інших категорій працюючих, і в першу чергу найманих працівників [1].

Щодо актуальності дослідження слід зазначити, що протягом останнього десятиріччя, починаючи з моменту здобуття Україною державної незалежності, на її території інтенсивно відбуваються процеси відродження підприємницької діяльності. Вона поступово стає природною складовою української економіки, що свідчить про її просування до ринкових форм і методів господарювання[4].

Успіх у здійсненні підприємницької діяльності залежить від багатьох чинників. Однією з невідмінних умов досягнення високої результативності є отримання необхідних знань, уявлень про форми, принципи та сфери підприємницької діяльності. Але окрім знань у сфері економіки, фінансів, менеджменту, права та інших соціально-економічних наук, що допомагають підприємливим особистостям заснувати, організувати та вести господарську діяльність, для успішного розвитку професійної підприємницької діяльності, для глибокого розуміння сутності економічних процесів необхідні й психологічні знання. Моделі розроблені в рамках економічних теорій, стають недостатньо адекватними для вирішення багатьох економічних проблем. Причиною є постійна дія так званого «людського фактора». Це обумовило появу нового, самостійного напрямку в економічній психології — психології підприємницької діяльності. Тому важливим завданням організаційних та економічних психологів є надання психологічної допомоги діючим суб'єктам підприємницької діяльності (підприємцям), що передбачає опанування ними відповідних психотехнологій [3].

Пачковський Ю.Ф., розглядаючи підприємництво як особливий тип поведінки, виділяє наступні її складові:

- особлива чутливість до змін і прагнення щось змінити у своєму житті (елемент ініціативи);

- взяття на себе відповідальності за можливі невдачі і поразки, готовність ризикувати (елемент ризику);

- сприяння реалізації і використанню нових технологічних можливостей шляхом впровадження у життя винаходів та інновацій; організація або реорганізація соціально-економічних механізмів для того, щоб з вигодою використати наявні ресурси і конкретну ситуацію (елемент новаторства);

- самостійність суджень під час прийняття важливих рішень (елемент свободи);

- спрямованість на діяльне перетворення навколишнього світу, побудову нових відносин; вміння випереджати події і вести конкурентну боротьбу (елемент активності).

Стосовно більш детального аналізу змісту та основних функцій підприємницької діяльності варто уточнити таумачення таких понять як «підприємницька діяльність» та «підприємці». Співвідношення даних феноменів може мати такий вигляд.

Підприємницька діяльність — самостійна, здійснювана за власною ініціативою, на власний ризик, систематична діяльність, яка спрямована на виробництво товарів, надання послуг та ін. з метою отримання прибутку.

Підприємці — це особи, які здійснюють підприємницьку діяльність, виступають суб'єктами цієї діяльності[7].

Сутність підприємницької діяльності глибше розкривається через її основні функції:

- інноваційну (творчу) — полягає у сприянні генеруванню та реалізації нових комерційних ідей, у здійсненні техніко-економічних, наукових розробок, проектів, пов'язаних з господарським ризиком;

- ресурсну — передбачає мобілізацію на добровільних засадах матеріальних, фінансових, трудових, інформаційних, інтелектуальних та інших ресурсів;

- організаційну — полягає у безпосередній організації виробництва, збуту, реклами тощо; зводиться до поєднання ресурсів в оптимальних пропорціях, здійснення контролю за їх виконанням;

- стимулюючу (мотиваційну) — зводиться до формування стимулюючого (мотиваційного) механізму ефективного використання ресурсів з урахуванням досягнень науки, техніки, управління і організації виробництва, а також до максимального задоволення потреб споживача[6].

Таким чином, можна зробити висновок про те, що підприємницькою діяльністю займаються незалежні, самостійні люди, які прагнуть досягти особистісного успіху, реалізувати та ствердити себе. Та для підвищення ефективності своєї роботи підприємцям необхідно розвивати певні особисті якості та вдосконалювати багато психологічних складових підприємницької діяльності. Допомогти вирішити ці завдання підприємцям можуть організаційні психологи, використовуючи діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти даної технології.

### Література:

1. Аудит і ревізія підприємницької діяльності / За ред. проф. Бутинця - Житомир: ПП «Рута», 2001. – 416 с.
2. Пшенична А.Ж. Аудит. Навчальний посібник. - К.: Центр учбової літератури, 2008. – 320 с.
3. Ціпкин В.А. Управління персоналом., 2001. – 446 с.
4. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник.— К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
5. Психологія підприємництва [Текст] : навчальний посібник для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів / Пачковський Ю.Ф. - Львів : Афіша, 2001. - 276 с.
6. Башянин Г.І., Лазур П.Ю., Медведєв В.С. Політична економія.- К.:НІКА-ЦЕНТР, ЕЛЬГА, 2000.
7. Саниахметова Н.О. Підприємницьке право.-О.: А.С.К., 2002. 704 с.

## **ІНВЕСТИЦІЙНЕ, ФІНАНСОВЕ ТА ОБЛІКОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ**

### **АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА ГКБТ «ТУРКМЕНБАШИ»**

**АННАНИЯЗОВ БАТЫР**

*Харьковский национальный технический университет  
сельского хозяйства имени Петра Василенко  
Научный руководитель – к.э.н., доцент  
Зайка С.А.*

ГКБТ «Туркменбаши» является кредитной организацией, входящей в банковскую систему Туркменистана и руководствующейся в своей деятельности законодательством Туркменистана, нормативными актами Национального Банка Туркменистан и, а также Уставом ГКБТ «Туркменбаши». Устав банка представлен в приложении 1.

В 1924 г. на территории Туркменистана открывается Туркменское отделение Торгово-промышленного банка. Постановлением СНК СССР от 14 февраля 1928 г. на базе ОДК в 1958-1959 гг. были упразднены конторы Сельхозбанка и других банков, их функции были переданы Государственному банку и Промбанку, переименованному во Всесоюзный банк финансирования капитальных вложений - Стройбанк.

Распад СССР в 1991 г., оказал свое влияние на изменение истории ГКБТ «Туркменбаши». Действовавший ранее «Туркменпромстройбанк» был переименован в Акционерный инвестиционный коммерческий банк «Инвестбанк». «Инвестбанк», один из первых, получил лицензию на проведение операций в национальной и иностранной валюте и лицензию №1 Министерства экономики и финансов Туркменистана на право проведения работы в качестве инвестиционного института, что дало право осуществлять деятельность на рынке ценных бумаг в качестве инвестиционного института с правом работы с гражданами. В таком статусе банк проработал с 1991 г. вплоть до 1999 г.

В апреле 2000 г. Акционерный инвестиционный коммерческий банк «Инвестбанк» был переименован в Государственный коммерческий банк

Туркменистана «Туркменбаши», далее именуемое «Банк».

Банк является юридическим лицом, имеет на праве собственности обособленное имущество и отвечает этим имуществом по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права и обязанности.

Банк имеет лицензии уполномоченного органа и осуществляет следующие виды банковских операций:

- 1) прием депозитов, открытие и ведение банковских счетов юридических лиц;
- 2) прием депозитов, открытие и ведение банковских счетов физических лиц;
- 3) открытие и ведение корреспондентских счетов банков и организаций, осуществляющих отдельные виды банковских операций;
- 4) кассовые операции: прием и выдача наличных денег при осуществлении одной из банковских операций, включая их размен, обмен, пересчет, сортировку, упаковку и хранение;
- 5) переводные операции: выполнение поручений физических и юридических лиц по платежам и переводам денег;
- 6) учетные операции: учет (дисконт) векселей и иных долговых обязательств физических и юридических лиц;
- 7) банковские заемные операции: предоставление банком кредитов в денежной форме на условиях платности, срочности и возвратности;
- 8) организация обменных операций с иностранной валютой;
- 9) межбанковский клиринг: сбор, сверка, сортировка и подтверждение платежей, а также проведение их взаимозачета и определение чистых позиций участников клиринга - банков и организаций, осуществляющих отдельные виды банковских операций;
- 10) выпуск платежных карточек;
- 11) инкассация банкнот, монет и ценностей;
- 12) прием на инкассо платежных документов (за исключением векселей);
- 13) открытие (выставление) и подтверждение аккредитива и исполнение обязательств по нему;
- 14) выдача банковских гарантий,



предусматривающих исполнение в денежной форме;

15) выдача банковских поручительств и иных обязательств за третьих лиц, предусматривающих исполнение в денежной форме.

Банк вправе осуществлять следующие виды профессиональной деятельности на рынке ценных бумаг:

- 1) брокерскую;
- 2) дилерскую;
- 3) трансфер-агентскую.

ГКБТ «Туркменбаши» имеет многофилиальную сеть. На территории Туркменистана действуют 21 филиал и 3 агентства. Функционируют 33 пункта обмена иностранной валюты во всех велаятских центрах и этрапах страны, 1 из которых работают в круглосуточном режиме. В филиалах банка работают пункты денежных переводов «Йылдырым» и денежных переводов в иностранной валюте «Вестерн Юнион».

Руководство банком осуществляется Председателем Правления и двумя заместителями, которые назначаются Президентом Туркменистана. Члены Правления банка назначаются Председателем Правления из числа руководителей департаментов и утверждаются Центральным банком Туркменистана. ГКБТ «Туркменбаши» состоит из департаментов, управлений и самостоятельных отделов:

- Финансово-экономический департамент;
- Департамент бухгалтерского учета и отчетности;
- Департамент внутреннего аудита;
- Департамент кредитных операций;
- Департамент международных расчетов;
- Департамент расчетно-кассовых операций;
- Департамент денежного обращения;
- Административно-правовой департамент;
- Департамент автоматизации;
- Отдел маркетинга;
- Служба безопасности;
- Инженерно-технический отдел;
- Хозяйственное управление.

Государственный коммерческий банк Туркменистана «Туркменбаши» наряду с другими банками Туркменистана вносит свой вклад в укрепление экономического роста страны и благосостояние народа. Являясь по своему статусу государственным банком и руководствуясь Государственными программами развития экономики Туркменистана, ГКБТ «Туркменбаши» основное внимание в своей деятельности уделяет вопросам финансирования проектов в такие отрасли, как промышленность, транспорт, связь, торговля.

Основное направление кредитной политики ГКБТ «Туркменбаши» ориентировано в сторону поддержки отечественного товаропроизводителя и повышения социального уровня жизни населения. Дальнейшее развитие филиальной сети во всех промышленных регионах страны является стратегически важным направлением деятельности Банка, отражающим интересы наших клиентов. В настоящее время Банк располагает комплексом услуг, который позволяет удовлетворить практически любые запросы, относящиеся к деятельности банка.

В настоящее время ГКБТ «Туркменбаши» является рентабельным кредитным учреждением, имеет рост прибыли и высокую отдачу от активных операций и, в том числе, от кредитования. Управление и банковский менеджмент организованы на достаточно высоком профессиональном уровне.

За последние два года наблюдается рост объема активов (на 146,2%). Уровень собственного капитала банка достаточен, рост капитала составил за анализируемый период 369,2%. Эффективное использование собственного капитала позволяет банку получать достаточно высокий совокупный доход: за анализируемый период произошло увеличение совокупного объема доходов в 3,5 раза. Доходы банка увеличиваются более интенсивно, чем расходы, что позволяет прогнозировать дальнейший рост прибыли. Показатели ликвидности соответствуют нормативам, что свидетельствует о надежности и платежеспособности банка.

ГКБТ «Туркменбаши» проводит активную и достаточно взвешенную кредитную политику, осуществляя кредитование реального сектора экономики, и в первую очередь, предприятий промышленности, имеющих постоянный и стабильный доход. В соответствии с принципом диверсификации ссудного портфеля, банк выдает кредиты предприятиям из различных отраслей экономики и большему числу заемщиков, что позволяет предотвратить возможные крупные потери банка по кредитам.

За анализируемый период повысился коэффициент использования кредитных ресурсов, прибыльности кредитного портфеля и степень мобилизации привлеченных средств в кредитные операции, несмотря на то, что удельный вес кредитных вложений в общем итоге баланса снизился (поскольку значительно возросла доля вложений в ценные бумаги). Значительно снизилась просроченная задолженность.

Предложения по совершенствованию деятельности банка:

- разработать мероприятия по снижению риска собственных вексельных обязательств;

- обеспечить соблюдение требований к максимальному размеру кредита на одного кредитора (вкладчика);

- с целью повышения доходности кредитных активов увеличить долю долгосрочных кредитов, предусмотрев меры по минимизации кредитных рисков;

- ориентировать деятельность банка на увеличение ресурсного потенциала, дальнейшее повышение эффективности активных операций при соблюдении жесткой экономии внутренних затрат;

- делать упор на развитие наступательной рыночной стратегии и разработку новых форм услуг, в том числе консультационных и информационных; стремиться к непосредственным контактам с клиентами путем личного общения, изучения и максимального удовлетворения их запросов, предпочтений, пожеланий.

Успех современного коммерческого банка - не спиюминутный, а планомерный, прогнозируемый и подготовленный - лежит на пути диверсификации проводимых операций и, как следствие, источников получаемых доходов, выделении одного или нескольких основных видов бизнеса, которые будут приносить основную прибыль, и ряда дополнительных источников, приносящих меньшую прибыль, но позволяющих сбалансировать процесс получения финансового результата.

## **ДОКУМЕНТАЛЬНЕ ОФОРМЛЕННЯ ОПЕРАЦІЙ З ПОСТАЧАННЯ ТОВАРІВ, РОБІТ, ПОСЛУГ**

**БАЛАБАТЬКО Д. М.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., доцент**

**Рижикова Н. І.**

Господарська діяльність будь-якого суб'єкта господарювання пов'язана з використанням грошових коштів, матеріальних і нематеріальних цінностей. Основою їх безперервного кругообігу є господарські процеси. Однією з важливих передумов подальшої діяльності підприємства є процес постачання, що тісно пов'язаний з розрахунковими операціями.

Процес постачання (придбання) - це сукупність операцій, спрямованих на забезпечення підприємства предметами та засобами праці,

необхідними для здійснення господарської діяльності. У процесі постачання відбувається накопичення і підготовка основних засобів, нематеріальних активів, матеріальних ресурсів, які є необхідними для процесу виробництва. Цей процес має відбуватися безперервно та рівномірно, оскільки надлишок або нестача матеріальних запасів негативно впливає на кінцевий результат господарської діяльності [1].

Відносини підприємства з постачальниками та підрядниками регулюються такими нормативно-правовими документами: Господарським, Цивільним, Податковим кодексами України, Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», Положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку та іншими документами.

Основними джерелами даних для контролю розрахункових відносин за товарними операціями є первинні документи з обліку розрахунків з постачальниками та підрядниками.

Головною передумовою виникнення розрахункових операцій з постачальниками та підрядниками є укладення договору. При цьому виникає юридичне зобов'язання, яке не відображається на рахунках бухгалтерського обліку та в балансі. Його відображення в обліку розпочнеться у тому випадку, коли суб'єкти господарювання, що уклали договір, перейдуть до виконання взятих на себе зобов'язань та за наявності умов відповідно до П(С)БО 11 [2]: оцінка зобов'язання має бути достовірно визначена; існуватиме ймовірність зменшення економічних вигод у майбутньому внаслідок погашення зобов'язання.

Основними обліковими первинними документами по розрахунковим операціям з постачання є:

1) господарські договори, контракт, рахунки – фактури;

2) акти прийому-передачі, товарні чеки, акти виконаних робіт, товарні накладні, товарно-транспортні накладні (постачання автомобільним транспортом), залізничні накладні (постачання залізничним транспортом), акти про прийманні матеріали, податкові накладні.

Для забезпечення оплати підприємством-покупцем бажаних цінностей на його адресу постачальник надає „Рахунок – фактуру”, в якому вказується кількість, ціна і загальна сума (з урахуванням ПДВ) щодо їх сплати. В свою чергу перерахування коштів на розрахунковий рахунок постачальника здійснюється за допомогою документа „Платіжне доручення” (при безготівковій формі розрахунків) та „Видатковий касовий ордер” (при готівковій формі

розрахунків). Підтвердження здійсненням оплати є виписка банку по розрахунковому рахунку підприємства.

Видача покупцю зі складу постачальника товарно-матеріальних цінностей здійснюється на підставі документа „Товарно-транспортна накладна”. Вантажі, які надходять на підприємство від постачальників, реєструють у „Журналі обліку вантажів, що надійшли”.

Схематично бухгалтерський облік розрахункових операцій можна відобразити таким чином (рис. 1).

Всі розрахункові операції обліковують на рахунку 63 „Розрахунки з постачальниками і підрядниками”. За кредитом цього рахунку відображається заборгованість за одержані від постачальників та підрядників матеріальні цінності, виконані роботи, надані послуги, а за дебетом — погашення заборгованості внаслідок її оплати, а також списання. Він має субрахунки: 631 „Розрахунки з вітчизняними постачальниками” та 632 „Розрахунки з іноземними постачальниками”.



**Рис. 1** Схема бухгалтерського обліку розрахункових відносин

Зауважу, що підприємство може у день здійснювати дуже багато розрахункових операцій з постачальниками та підрядниками. Для того, щоб контролювати заборгованість та своєчасність таких розрахунків потрібно використовувати картки з обліку розрахунків за кожним підприємством і стану розрахунків за ним на кінець звітного періоду. Це дозволить не витратити час бухгалтера на контролювання правильності розрахунків та є передумовою для покращення стану розрахунків з кредитором та дебітором.

Для забезпечення належного документального оформлення розрахункових операцій необхідно керуватись затвердженими формами первинних документів. Для покращення аналітичного обліку розрахунків з

постачальниками та підрядниками слід розробити досконалу та зручну систему кодифікації рахунків аналітичного обліку.

#### Література:

1. Кобилянська О.І. Фінансовий облік: Навч. посіб./ О.І. Кобилянська – К.: Знання, 2004.- 473с.
2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11 "Зобов'язання" : затв. Міністерством фінансів України від 31.01.2000 р. № 20 // Все про бухгалтерський облік. – 2009. – № 10(1527). – 51 с.

### ПРЯМІ ІНОЗЕМНІ ІНВЕСТИЦІЇ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОРПОРАЦІЙ В АГРАРНИЙ СЕКТОР ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

**БІЧЕВІН М. В.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач**

**Островерх О. В.**

Значення транснаціональних корпорацій (ТНК) в широкому сенсі для країн, що розвиваються, з ринковою економікою, країн з перехідною економікою і менш розвинуті країни, зростає протягом останніх 20 років. Поширення глобалізації призвело до виникнення нового набору питань, пов'язаних з ТНК. багато країн раді приходу ТНК на їх ринки, та розглядають прямі іноземні інвестиції як важливе джерело економічного розвитку країни. ТНК можуть грати важливу роль у розвитку шляхом збільшення економічного зростання та сприяння соціальному розвитку [2]. Але з іншого боку, приймаючі країни можуть стати залежними від діяльності ТНК. За своєю природою, прямі іноземні інвестиції є невід'ємною частиною будь-яких транснаціональних корпорацій. Щорічно корпорації збільшують свою інвестиційну діяльність для збільшення свого впливу та частки ринку в світі. В сучасному світі всі країни зацікавлені в залученні інвесторів в особі транснаціональних корпорацій на свої ринки.

Дуже важливим для України є створення сприятливого інвестиційного клімату, що стимулюватиме залучення прямих іноземних інвестицій в країну. Також важливо визначити потреби вітчизняної економіки у прямих іноземних інвестиціях за видами економічної діяльності та дослідити фактичний розподіл активів ТНК в Україні [2].

Процеси транснаціоналізації є основою сучасних світогосподарських відносин і сталою

тенденцією розвитку економіки. За умов активізації міжнародної інвестиційної діяльності зростають і основні показники діяльності ТНК, зокрема експорт зарубіжних філій ТНК складає приблизно 1/3 від загальносвітового експорту товарів та послуг, ринкова капіталізація окремих ТНК перевищує 500 млрд дол., а щорічні обсяги продажу становлять 150-200 млрд дол. [1]. Основним засобом впливу ТНК на економіку країни є прямі іноземні інвестиції (ПІІ). За даними ООН, ТНК здійснюють майже 90% ПІІ світу, що посилює економічний потенціал країн, у яких діють дочірні підприємства чи філії ТНК, покращує платіжний баланс, сприяє модернізації економіки та передачі інновацій. Разом з тим діяльність ТНК дає приймаючим країнам не тільки додаткові можливості для економічного зростання і розвитку, але може знижувати рівень економічної незалежності, впливаючи на формування державної політики регулювання ринків та секторів національної економіки, зовнішньоторговельну, фінансову політику тощо.

Міжнародна інвестиційна діяльність має чотири характерні елементи: прибуток - мета інвестування, час - як розмірності процесу відновлення, ризик - як вираження економічного рішення і природи екстра-блоку міжнародних операцій. Реальні способи, через які трейдер може займатися міжнародними інвестиціями:

- будівництво в "вакантному місці" компанії або дочірньої компанії в іншій країні;
- придбання іноземної компанії або злиття з такою фірмою;
- створення спільних підприємств;
- купівля акцій / облігацій зовнішнього ринку;
- надання фінансових кредитів для трейдерів з інших країн;
- підписання міжнародних договорів по лізингу або франчайзингу [ 2].

У структурі інвестицій в економіку України важливе місце займають прямі іноземні інвестиції. Незважаючи на невелику частку в загальних інвестиціях, вони мають значний вплив на її розвиток.

Аграрний сектор в Україні стає дедалі більш привабливим для інвесторів. У світі спостерігається тенденція до зростання чисельності народонаселення, що збільшує потребу в продукції сільського господарства та у готових продуктах харчування. Україна має сприятливі природно-кліматичні умови, вигідне географічне положення, тому здатна нарощувати обсяги виробництва сільгосппродукції.

Станом на початок 2015 р. загальний обсяг прямих іноземних інвестицій в Україну становив

43949,4 млрд дол. [4]. США. Протягом січня-вересня обсяги капітальних інвестицій у сільське, лісове та рибне господарство склали понад 17,2 млрд грн.

Україна володіє такими позитивними характеристиками інвестиційного клімату як багатий ресурсний потенціал, висококваліфікована робоча сила і вигідне географічне розташування. Тоді як негативними чинниками розвитку інвестиційної діяльності, за даними Western NIS Enterprise Fund, наведено занадто високий рівень державного втручання в економіку країни, перешкоди адміністративного характеру, недостатність виконання показників приватизації [6].

Враховуючи складність економічної ситуації в країні: загальний обсяг капітальних інвестицій в економіку знизився на 6%, у тому числі у промисловість - на 22,1%. Капітальні інвестиції у галузь сільського господарства зросли на 17,1%, у лісове господарство - на 65,2%, а у рибне господарство - взагалі у 2,3 рази [ 5].

Збільшилась питома вага інвестицій у галузь сільського господарства у загальних обсягах капітальних інвестицій в економіку України - з 8,2% до 10,7%.

Найбільші Розміри інвестицій зосереджено в харчовій, нафтогазовій і тютюновій галузях. Саме в даних сферах обіг інвестиційних коштів є досить швидким та економічні ризики мінімальними.

Розвиток ТНК і збільшення обсягу прямих іноземних інвестицій в Україні має двояке значення; однак зміни на краще у соціальному, економічному і політичному житті країни, що відбуваються через залучення іноземного капіталу, зменшують свій позитивний вплив на фоні багатьох суміжних негативних наслідків. Тому інвестиційна діяльність ТНК в Україні здійснює як позитивний, так і негативний вплив на економічне життя країни, такі як:

Переваги:

1. ТНК здійснюють фінансування більшості світових інновацій.

2. Розвивається здорова конкуренція між виробниками з різних країн, відбувається запозичення міжнародного досвіду.

3. Здійснюється концентрація капіталу, що дає змогу розширювати виробництво і модернізувати його.

4. ТНК створюють робочі місця, надають якісне соціальне та медичне забезпечення працівникам.

5. Використовуються передові досягнення менеджменту, що значно збільшує продуктивність на таких підприємствах порівняно з вітчизняними, відбувається ріст кваліфікації робітників [7].

**Недоліки:**

1. Приймаюча країна не отримує відкритого доступу до інноваційних проектів, оскільки основне виробництво зосереджується у материнській країні.

2. Більшість ТНК створюються за рахунок злиття і поглинання вітчизняних підприємств, тому вони не мають достатньої кількості вільних коштів для розвитку виробництва.

3. У більшості випадків модернізація не стосується основних фондів підприємства, а лише покращення властивостей товару і розширення ринків збуту продукції.

4. ТНК нещадно використовують ресурси.

5. Застосовуються застарілі технології.

За своєю природою, прямі іноземні інвестиції є невід'ємною частиною будь яких транснаціональних корпорацій. Щорічно корпорації збільшують свою інвестиційну діяльність для збільшення свого впливу та частки ринку в світі. Якщо Україна реалізує питання покращення інвестиційного клімату, то все більше країн будуть здійснювати інвестиції, що є позитивним явищем. Але позитивні наслідки інвестиційної діяльності ТНК в Україні супроводжуються багатьма негативними тенденціями, такими як нещадне експлуатування ресурсів, відмивання коштів та поглинання вітчизняних менш конкурентоспроможних підприємств. Тому разом із створенням сприятливого інвестиційного клімату для розвитку ТНК, зокрема покращення інфраструктури економіки країни, податкового законодавства, фінансово-кредитних відносин, потрібно також потурбуватись про захист власного виробника.

**Література:**

1. World investment report 2015 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2014\\_en.pdf](http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2014_en.pdf)

2. Foreign direct investment - Unabridged Guide [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://ru.scribd.com/doc/117826862/Foreign-direct-investment-Unabridged-Guide>

3. Овчарук М. П. Особливості поширення та впливу ТНК на економіку України / М.П. Овчарук, В. М. Мотриченко // Фінансовий простір. – 2013. – № 3. – С. 61-67

4. Прямі іноземні інвестиції (акціонерний капітал) з країн світу в економіці України (щоквартальні показники) [Електронний ресурс]. — <http://www.ukrstat.gov.ua>

5. Обсяги капітальних інвестицій у сільське господарство - [Електронний ресурс]. - [http://agroua.net/news/news\\_50774.html](http://agroua.net/news/news_50774.html)

6. Інвестиції зовнішньоекономічної діяльності у 2006 році // Експрес інформація Державного комітету статистики України. – 2007. – № 44. – С. 1-11.

7. Терехов Є.М. Вплив транснаціональних корпорацій на розвиток національних економічних систем / Є.М. Терехов, О.В. Прокопенко // Вісник Сумського державного університету. – 2010. – № 1. – С. 103-113.

8. Овчарук, В. М. Мотриченко // Фінансовий простір. – 2013. – № 3. – С. 61-67

9. Прямі іноземні інвестиції (акціонерний капітал) з країн світу в економіці України (щоквартальні показники) [Електронний ресурс]. – <http://www.ukrstat.gov.ua>

10. Обсяги капітальних інвестицій у сільське господарство - [Електронний ресурс]. - [http://agroua.net/news/news\\_50774.html](http://agroua.net/news/news_50774.html)

11. Інвестиції зовнішньоекономічної діяльності у 2006 році // Експрес інформація Державного комітету статистики України. – 2007. – № 44. – С. 1-11.

12. Терехов Є.М. Вплив транснаціональних корпорацій на розвиток національних економічних систем / Є.М. Терехов, О.В. Прокопенко // Вісник Сумського державного університету. – 2010. – № 1. – С. 103-113.

**СУТНІСТЬ ІНВЕСТИЦІЙНИХ РИЗИКІВ**

**БОБРОВ Б. С.**

*Харківська державна зооветеринарна академія  
Науковий керівник – к.е.н., доцент  
Коломієць Н. О.*

У процесі керування інвестиційним ризиком важливим є управління всіма аспектами фінансової діяльності суб'єкта підприємницької діяльності з метою забезпечити найефективнішу реалізацію інвестиційної стратегії підприємництва. Для цього необхідно розв'язати такі основні завдання: забезпечити високий темп економічного розвитку суб'єктів підприємництва шляхом здійснення ефективної інвестиційної діяльності, розширення її обсягів, а також шляхом галузевої, асортиментної та регіональної диверсифікації цієї діяльності; забезпечити мінімізацію інвестиційних ризиків, забезпечити фінансову стабільність і платоспроможність суб'єктів підприємництва у процесі реалізації інвестиційних програм. Визначити можливі варіанти прискорення реалізації інвестиційних програм, оскільки інвестиційна діяльність пов'язана із вкладанням значних фінансових ресурсів, як правило, на тривалий період, то вона може призвести до

зниження платоспроможності інвестора, своєчасної сплати поточних рахунків і платіжних зобов'язань перед контрагентами, державним бюджетом тощо.

Останні мають бути реалізовані як найшвидше, оскільки це сприяє прискоренню економічного розвитку підприємств (організацій), швидкому формуванню грошових потоків у вигляді прибутку від інвестицій і амортизаційних відрахувань, скороченню термінів використання кредитних ресурсів, зменшенню інвестиційних ризиків, пов'язаних з несприятливими змінами кон'юнктури ринку. За несприятливих умов вони можуть спричинити втрату не тільки прибутків, а й частини інвестиційних капіталів.

Пріоритетним завданням є забезпечення високих темпів економічного розвитку підприємства. Рішення про вклад капіталу, засноване на майбутніх витратах і прибутках, має певну міру невизначеності, яку не можна не брати до уваги. Елементи невизначеності, пов'язані з проектом, повинні бути оцінені так, щоб зробити мінімальним вплив можливих несприятливих подій у майбутньому.

Вченими детально проаналізовано стан сільського господарства, його інвестування, та ризиків які виникають підчас нього. Проте невирішеність багатьох питань на практиці спонукає до продовження досліджень.

Дослідження управління тими чи іншими питаннями базується на певних методах. На сучасному етапі розвитку ризикології не існує єдиного визначення ризику, в рамках наших досліджень ми пропонуємо розглядати ризик як деяку можливість втрат, викликану настанням випадкових несприятливих подій.

Неузгодженість законодавчих актів на міжнародному рівні, також існування різних правових нормативних актів ускладнює оцінку інвестиційного ризику підприємств на основі аналізу правових особливостей функціонування підприємства на галузевому й регіональному ринках, конкуренції в галузі, інфраструктури, зовнішнього середовища підприємства, а також можливих, зважаючи на виробничі потужності, обсягів продажу продукції (товарів, робіт і послуг). Більше того, існує фінансова підтримка різних галузей, їх рівень розвитку, фінансові інструменти щодо надання підтримки вітчизняному товаровиробнику, складність оцінки фінансового ринку [2]. Автори під моделлю дослідження розуміють комплекс методів, розроблених великими фінансовими компаніями. Слід зазначити, що більшість компаній використовують відомі методи. Як правило, використання різних моделей у дослідженні дає різні результати [5].

Тому, розпочинаючи дослідження, треба чітко зазначити коло питань для досягнення основної мети. Більше того, для отримання правильної відповіді треба використовувати декілька методів і якщо всі використанні методи або моделі дають позитивні чи негативні відповіді, можна зробити остаточні висновки.

У наслідок нестабільності і непередбачуваності сучасної економічної ситуації одним із найважливіших завдань управління ризиками підприємства є оцінка і контролінг [3].

В економіці існують два погляди на сутність ризику:

- ризик, як можливість втрат у формі фактичних збитків або упущеної вигоди;
- ризик як ступінь нестабільності, непередбачуваності результатів.

В цілому трактування ризику залежить від особистих якостей керівника і контролера, від обставин, у яких ухвалюється рішення, від фінансових можливостей підприємства тощо.

Розуміння сутності ризику пов'язане з визначенням функцій, виконуваних при здійсненні господарської діяльності в умовах невизначеності.

Функції управління ризиками підприємства як системи управління належать до формування ефективних інформаційних систем, які забезпечують обґрунтування альтернативних варіантів управлінських рішень, оцінки ризику - аналізу різних аспектів діяльності підприємства; планування діяльності підприємства з основних її напрямів, а також здійснення ефективного контролю за реалізацією прийнятих управлінських рішень.

Функції управління ризиками як спеціальної сфери управління підприємством вимушує звернути увагу на управління формуванням (портфеля ризиків, які приймаються); управління оцінкою рівня та вартості ризиків; управління нейтралізацією можливих негативних наслідків ризиків на підприємстві; управління страхуванням ризиків.

Регулююча функція управління ризиком може існувати у двох формах: конструктивній і деструктивній. Конструктивність ризику виявляється в тому, що при здійсненні економічних завдань він виконує роль своєрідного катализатора, оскільки стимулює активність, спрямованість у майбутнє, пошук новаторських рішень. Деструктивність ризику полягає в тому, що ухвалення і реалізація рішень з необґрунтовано високим ризиком є авантюризмом. У цьому випадку ризик виступає як дестабілізуючий чинник, що заважає реалізації наміченої мети [2].

Захисна функція ризику має також два аспекти: історичний і соціально-правовий.

Історичний аспект - з початку розвитку цивілізації люди шукають засіб і форму захисту від небажаних наслідків своєї або чужої діяльності; в сучасних умовах, так передбачливість виявляється у формі вироблення заходів управління ризиком (страхування, перерозподіл ризиків) тощо. Соціально - правовий аспект захисної функції полягає у визнанні права новатора на ризик: ініціативним, заповзятливим людям потрібен захист і гарантії, що виключають у разі невдачі покарання працівника, що пішов на ризик. Крім гарантій, необхідне стимулювання розумного ризику, підтримка новаторських ідей. Отже ризики можуть бути чистими та спекулятивними. Спекулятивний ризик, може привести як до позитивних, так і до негативних наслідків (прикладом може бути попит на продукцію, він може виявитися вищим або нижчим за заплановане значення). Чистий ризик може призвести тільки до втрат (наприклад, ризик втрати прибутку або майна) [4].

#### Література:

1. Глушевський В. В. Методологічні основи концепції управління ризиками підприємницької діяльності // *Фінанси України*. - 2009. - № 10. - С. 116-121.
2. Діба М. І. Основні джерела фінансових ризиків / М. І. Діба // *Фінанси України*. - 2009. - № 5. - С. 101-108.
3. Кісіль М. І. Стратегічні напрями інвестиційного забезпечення розвитку сільського господарства / М. І. Кісіль // *Економіка АПК*. - 2012. - № 9. - С. 36 -39.
4. Поддєрьогін А. М. Фінансовий менеджмент : підручник / А. М. Поддєрьогін. - К. : КНЕУ, 2005. - 535 с.
5. Резнік А.С. Сучасні проблеми управління інвестиційною та інноваційною діяльністю /А.С. Резнік // *Збірка мат. Всеукраїнська науково – практична конференція студентів та молодих вчених – Донецьк, ДонНТУ – 2010, с.367 -370.*

### ПРОБЛЕМИ КРЕДИТУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ МАЛОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

**БОРИМСЬКА Д. Д.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к. е. н., доцент**

**Малій О. Г.**

Останнім часом в Україні все більш загострюються проблеми фінансування та видачі

кредитів представникам малого бізнесу. В основному проблема полягає у тому, що ці представники обмежені в належному доступі до ресурсів, які стандартно використовуються в ринковій економіці, таких як кошти банківської системи та ринку цінних паперів. Через це суб'єктам, які відкривають бізнес, дуже складно почати, тому що вони не мають достатньої кількості капіталу.

По більшій частині проблемою для представників малого бізнесу є брак початкового капіталу для відкриття підприємства або недовліки застави, яку вимагає банк для надання кредиту. Крім цього дуже великі процентні ставки, які встановлюються відповідно до норм Національного банку України (НБУ), роблять шанси на отримання підприємством кредитів в Україні практично неможливими. Саме через це існують проблеми по створенню бізнесу. Проблеми кредитування фізичних та юридичних осіб виникають через ризики як для позичальників, так і для банків. Ці ризики пов'язані з інфляцією та неповерненням кредитів громадянами. Основною проблемою для банків та інших фінансових організацій є відсутність пасивів відповідної строковості.

Становлення та розвиток підприємств малого бізнесу є одною з головних проблем економічної політики держави в умовах переходу від адміністративно-командної економіки до нормально функціонуючої ринкової.

Саме малий бізнес створює 65-80 % валового національного продукту (ВНП), забезпечує ринкову конкуренцію, наслідком якої є висока якість товарів і найповніше задоволення потреб споживачів. В малому бізнесі зайнято близько 70% робочих місць. Проте порівняно з іншими країнами Україна має набагато гірші не тільки якісні, а й кількісні показники розвитку малого бізнесу. Отже сфера малого та середнього бізнесу в ринковій економіці є ведучим сектором, який визначає темпи економічного росту, структуру та якість ВНП.

Кредитори належать до професійних учасників фінансового ринку. До них відносять приватні особи або організації, які інвестують свої вільні залишки коштів на рахунок у ті чи інші фінансові інструменти. В умовах ринкової економіки інвестором також може виступати держава та її структурні підрозділи, муніципалітети

Під кредитуванням бізнесу, зокрема й малого, мається на увазі видача позички суб'єкту, який збирається відкривати бізнес. Найчастіше такі суми видаються під відсотки. Але найбільша проблема полягає в тому, що більшість банків не мають можливості надавати довгострокові і з

прийнятними для підприємців відсотковими ставками.

Рішенням проблеми може стати залучення коштів на депозит, але це може бути дуже ризикований крок через нестабільність і постійні коливання ринку. Виникає ризик втрати всіх вкладених грошей і, як наслідок, – банкрутство. Після цього починати бізнес спочатку буде взагалі неможливо завдяки значним втратам часу та капіталу.

Нині в Україні стандартними строками для депозитів є 1, 3, 6, 9 і 12 місяців. Стає очевидним, що за можливості залучення пасивів на 1 рік і менше, видача кредитів у значних обсягах, на 10 років і більше, має підвищені ризики, оскільки не гарантує повернення залучених депозитів у зазначені терміни, отже, виникає ризик ліквідності.

Підприємства малого бізнесу України потребують придбання основних засобів, таких як виробничі, складські, офісні приміщення, високотехнологічне устаткування та інші. Важко сподіватись на гармонійний економічний розвиток країни за відсутності заходів стимулювання підприємств до збільшення основних засобів у вигляді нерухомого майна, технологічного устаткування, транспортної та спеціальної техніки, що вимагає довгострокових недорогих кредитів. Без капітальних вкладень, які вимагають кредитного важеля фінансових організацій з тривалими термінами запозичень і мінімальними процентними ставками неможливе довгострокове фінансове планування діяльності підприємств.

Дуже мало шансів отримати кредит у підприємств, що працюють на ринку менше року, не є резидентами, ведучими спрощену бухгалтерію, а також не мають застави або поручителя.

В останні кілька років серед головних учасників ринку фінансування підприємств малого бізнесу виділяються дві групи банків. Це регіональні банки, часто невеликі, зміцнилися в цьому сегменті діяльності, які добре знають специфіку та структуру економіки свого регіону, і великі банківські філії цілеспрямовано працюють з суб'єктами малого бізнесу. Ангажованість і бюрократія в обох варіантах має місце, але є і позитивні моменти. Місцеві банки часто йдуть назустріч своїм постійним клієнтам, а банківські філії великих структур мають можливість надання пільг та офіційних пролонгацій терміну дії запозичень висока ціна на позичковий капітал також є проблемним питанням на сьогоднішній день. Практика показує, що проценти на позичковий капітал в декілька разів перевищують рівень рентабельності виробництва позичальників.

Звичайно, в умовах ринкових відносин ціна на запозичений капітал формується під впливом попиту та пропозиції на кредитні ресурси. Нажаль, попит на кредитні ресурси перевищує пропозицію. Це обумовлено тим, що крім підприємств різних галузей народного господарства до запозичень вдалася держава.

Аналіз світового досвіду доводить, що практично в усіх країнах світу держава на макроекономічному рівні бере активну участь у формуванні і розвитку середнього і малого бізнесу. Однією з найпопулярніших форм підтримки цього бізнесу за кордоном є гарантія. Застосувати цю форму в Україні поки що не вдалося через відсутність інституту гарантій і достатніх коштів у державному бюджеті. На мікроекономічному рівні розвитку таких підприємств спостерігається низка проблем – нестача капіталу, власних фінансових ресурсів. Саме ці проблеми повинні вирішити комерційні банки, на жаль, на сьогодні така співпраця майже не практикується. Банки неохоче працюють із представниками малого та середнього бізнесу і віддають перевагу кредитуванню тих підприємств, які мають стаї прибутки.

Щоб стати провідним сектором в економіці бізнес потребує підтримки та допомоги. Тому однією з найбільш провідних напрямків розвитку на Україні повинна бути підтримка бізнесу державою та великими компаніями, а також створення абсолютно нової інфраструктури, яка спеціально буде створена для підтримки бізнесу, в тому числі і малого. Крім цього дуже важливо щоб розроблялися заходи зі створення і пошуку зовсім нових способів фінансування нових не зміцнених підприємств.

#### Література:

1. Фінанси підприємств. Підручник / А.М. Поддєрьогін, М.Д. Білик, Л.Д. Буряк та ін. К.:КНЕУ, 2008. – С. 224-293.
2. Микитюк О.І. "Фінансове забезпечення розвитку малих підприємств" // Фінанси України. – 1999р. - №6. – с.55-61
3. 2. Економічна енциклопедія: у 3-х т. Т. 1 / Ред. кол. С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр «Академія», 2000.
4. Стратегія розвитку малих і середніх банків у контексті глобалізаційних та євроінтеграційних процесів // Вісник НБУ. – 2005. – № 1. – С. 50–51.
5. Чижиков Г. Економічні інтереси суб'єктів малого бізнесу в умовах інтеграції економіки України у світове господарство // Економіст. - 2006. - № 3. - С. 44-47.



## ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

**БУРДОВИЦИНА К. Р.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства ім. Петра Василенка*

**Науковий керівник-к.е.н., доцент  
Рижикова Н. І.**

Питання вдосконалення податкової системи, що відповідає стратегії євроінтеграційного розвитку країни, сприяє інноваційно-інвестиційної моделі економічного зростання, знаходиться в центрі уваги наукової та громадської думки з часу здобуття незалежності України. Особливо сьогодні, на державному рівні визнано гостроту проблеми оподаткування, пов'язаної з надмірністю податкового тягара, що є однією з причин фінансової нестабільності підприємств, зменшення сукупного попиту, частини податкових надходжень до бюджету й економічної кризи.

Оцінюючи стан податкових відносин в Україні, більшість вчених, експертів і політиків сходяться на тому, що основними вадами податкової системи є її надмірна фіскальна спрямованість та нерівномірний розподіл податкового навантаження, спричинений масштабними ухиленнями від сплати податків [1].

Система оподаткування України розвивається поступово, в ході цього відбувалися такі зміни: кількість податків було зменшено, податкові ставки знижено, зменшилась також кількість звільнень від оподаткування, водночас розширилась база оподаткування, значно поліпшилось надходження податків. Все ж система оподаткування має значні недоліки - нестабільна та неузгоджена законодавча база. Це позбавило підприємства можливостей не лише перспективного планування своєї діяльності, а й оперативного, що серйозно гальмує розвиток економіки. Окремою проблемою є податкові пільги. По-перше, звільняючи від податків деякі підприємства, держава збільшує податковий тягар іншим. По-друге, податкові пільги часто перетворюються на ухилення від податків, що здійснюється шляхом штучного банкрутства; фальсифікації документів, наданих підприємствами на відшкодування ПДВ; створення фіктивних підприємницьких структур тощо [2].

Відповідно до цього можна запропонувати такий комплекс заходів для реформування податкової системи:

- проведення робіт податкових адміністрацій з роз'яснення населенню суті податкових платежів і окремих питань;

- створення при податкових адміністраціях консультативних пунктів, для надання безкоштовних довідок по різних питаннях;

- прозорість сплати податків і недопуску корумпованості в органах податкових адміністрацій.

Вирішивши такі питання на місцевих рівнях можна буде переходити на загальнодержавний рівень і вирішувати більш загальні питання:

- зменшення податкового навантаження як на фізичних, так і юридичних осіб, адже прибутковий податок з фізичних осіб становить - 15% заробітної плати, а це більше, ніж шоста її частина. Що ж до юридичних осіб, то вони сплачують 18% від прибутку, і це далеко не весь перелік, що сплачується з доходів;

- у ході реформування податкової системи в Україні мають бути усунені упущення в правовому регулюванні податкових відносин;

- забезпечені правові гарантії як платників податків, так і податкових органів;

- відрегульовані процесуальні питання відповідальності за невиконання податкових зобов'язань, а також за порушення норм податкового законодавства [3].

Податкову систему країни треба змінювати таким чином, щоб більш враховувались економічні інтереси обох сторін - держави і платників податків, а також усувалась зацікавленість платників в податкових незаконних ухиленнях.

### Література:

1. Соколовська А. М. До питання про податкову реформу в Україні // Фінанси України. - 2006. - №4. - С.55 - 62.

2. Василенко Л.І., Василенко А.В. Фінанси; Навч. посіб. / За ред. Л.І. Василенко. - К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2003. - 199 с.

3. Лютій І. О. Податкова політика України на сучасному етапі. - 2013. - №9. - С. 121

## ПОДАТКОВІ ПІЛЬГИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ

**ВОРОБІЙОВА Т. В.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., доцент  
Рижикова Н. І.**

Важливим напрямом реформування податкової системи є упорядкування податкових пільг.

Пільги є наданням переваги, частковим або повним звільненням від виконання встановлених правил, обов'язків або полегшення умов їх виконання.

Податкові пільги — це звільнення від податків згідно з чинним законодавством. Вони є одним із елементів податкової політики і переслідують як економічну, так і соціальну мету. Використовуючи податкові пільги, держава регулює певні економічні процеси і забезпечує соціальний захист окремих видів діяльності та груп населення. Перелік податкових пільг визначається законами України та інструкціями Міністерства фінансів України про порядок нарахування і сплати тих чи інших податків.

Питанням економічної доцільності пільгового оподаткування, оцінки ефективності податкових пільг тощо присвячена значна кількість наукових досліджень. Так, у першому томі «Пріоритети бюджетної політики та економічне зростання в Україні» монографії «Бюджетна політика у контексті соціально-економічного розвитку України» авторським колективом під керівництвом В. М. Гесця питанням ефективності податкових пільг та напрямам їх упорядкування присвячено відповідний розділ. У період, що розглядається у монографії, проблемним питанням було перевищення обсягу податкових пільг над обсягом надходжень до бюджету [1].

Починаючи з 2004 року відбувалося постійне упорядкування податкових пільг та вдосконалення їх обліку [2], а оцінка потенційних втрат бюджету від пільгового оподаткування є складовою при плануванні доходів бюджету [3].

Важливим етапом упорядкування пільгового оподаткування стало ухвалення Податкового кодексу України. З метою забезпечення інвестиційно-інноваційної складової реформування в оподаткуванні Податковим кодексом України, зокрема, передбачено надання спеціальних інвестиційних пільг для новоутворених суб'єктів господарювання, звільнення від оподаткування ряду галузей, які потребують державної підтримки, зокрема підприємств суднобудівної та літакобудівної промисловості.

Ці пільги спрямовані на залучення інвестицій в оновлення основних засобів, розширене відтворення виробництва, створення додаткових робочих місць, збільшення обсягів виробництва продукції, робіт, послуг. Ефективність надання для національної економіки зазначених пільг можна буде оцінити лише у майбутньому. Тому доцільно було б розглядати питання надання податкових пільг через призму податкового стимулювання потенційно ефективних інвестиційних проектів, а не тільки через реалізацію платниками податків права на користування податковими пільгами при здійсненні певних господарських операцій або

діяльності у певних секторах національної економіки.

За Податковим кодексом України податкова пільга надається шляхом [4]:

- а) податкового вирахування (знижки);
- б) зменшення податкового зобов'язання після нарахування податку та збору;
- в) встановлення зниженої ставки податку та збору;
- г) звільнення від сплати податку та збору.

Податкове вирахування або знижка — це вид податкової пільги, яка зменшує базу оподаткування на певні розміри. Величина цієї знижки визначається сумою, яка законодавчо виводиться з-під оподаткування шляхом зменшення податкової бази на еквівалентну величину. Шляхом надання такого виду пільг держава стимулює розвиток пріоритетних для суспільства напрямів діяльності господарюючих суб'єктів або деякі категорії населення. Яскравим прикладом застосування податкової знижки в нашому законодавстві є надання податкової соціальної пільги з податку на доходи фізичних осіб. Це сума, на яку платник податку має право зменшити суму свого загального місячного оподаткованого доходу, отриманого з джерел на території України від одного працедавця у вигляді заробітної плати.

Зменшення податкового зобов'язання після нарахування податку або податковий кредит — вид пільги, при якому звільнення стосується загальної суми податкового платежу, нарахованого для сплати. Порівняно із податковою знижкою, зменшення податкового зобов'язання більш сприятливе для платника, оскільки необхідний до сплати податок зменшується на повну суму наданого звільнення. Ця пільга активно застосовується в іноземній податковій практиці для стимулювання інноваційної та інвестиційної діяльності, підтримки природоохоронних заходів, вирішення соціальних проблем.

Встановлення зниженої ставки податку та збору найбільш поширене при розрахунках податку на прибуток підприємств.

Знижені ставки з податку на прибуток (0, 4, 6, 12, 15 і 20 відсотків) встановлюються до доходів нерезидентів та прирівняних до них осіб із джерелом їх походження з України у певних випадках, що розглядаються у Податковому кодексі.

Звільнення від сплати податку та збору — це пільга, що надається суб'єкту оподаткування. Вона має досить широку сферу застосування. Так, окремі категорії юридичних та фізичних осіб не є платниками земельного, акцизного податку, податку на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки, мита тощо.

З огляду на світовий досвід пільгового оподаткування, цікавим є досвід у цій сфері державного регулювання соціально-економічних процесів Південної Кореї. Економічною реалією країни є централізоване планування доходів бюджету з використанням середньо- і довгострокових планів і цільових програм, з суворою системою моніторингу господарської діяльності та жорстким економічним, а іноді й адміністративно-командним відбракуванням «неудах», що пояснюється жорсткими умовами ринкових відносин.

Основна ставка у країні робиться на всебічне заохочення експорту шляхом надання пільг і субсидування національних експортерів. Якщо протягом суворо обмеженого часу експортерам не вдалося зайняти ринкову нішу або збільшити свою присутність на даному товарному ринку, він автоматично втрачає пільги та субсидії [5].

Отже, запозичення позитивного світового досвіду та впровадження його у практику вітчизняного оподаткування дозволить підвищити вплив пільгового оподаткування у регулюванні соціально-економічних процесів національної економіки та сприятиме створенню в Україні податкової системи відповідно до світових стандартів.

#### Література:

1. Бюджетна політика у контексті соціально-економічного розвитку України : у 6 т. Т.1 : Пріоритети бюджетної політики та економічне зростання в Україні / [М. Я. Азаров, Ф.О. Ярошенко, В. М. Геєць (кер. авт. кол.) та ін.], 2004. – 640 с.
2. Економічний аналіз у діяльності органів державної податкової служби України : навч. посіб. для слухачів професійної програми підвищення кваліфікації : у 3-х частинах / [за заг. ред. проф. Тарангул А. А.]. – К. : ІВЦ ДПА України, 2011. – 688 с.
3. Планування податкових надходжень в Україні : теорія та практика : монографія / [за заг. ред. А. А. Тарангул]. – Ірпінь: Національний університет ДПС України, 2011. – 339 с.
4. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI.
5. Звіт про науково-дослідну роботу «Податкові важелі вирішення соціально-економічних проблем розвитку в Україні» НДЦ з проблем оподаткування НУ ДПС України. – Ірпінь, 2011. – 266 с.

## ОСОБЛИВОСТІ ПРОГРАМ АВТОМАТИЗАЦІЇ ОБЛІКУ В УКРАЇНІ

**ГАВРАШЕНКО М. М., МОСЕНЦЕВ Є. О.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач**

**Бірченко Н. О.**

Застосування комп'ютерних технологій у бухгалтерському обліку значно підвищує продуктивність праці бухгалтерів, підвищує оперативність обробки даних, сприяє прийняттю більш об'єктивних фінансових й управлінських рішень. Автоматизація процесу обліку дає можливість економити підприємству свій час і кошти. Саме це і зумовлює актуальність обраної теми, оскільки організація бухгалтерського обліку в умовах його комп'ютеризації залежить у першу чергу від реалізованого на відповідних технічних засобах програмного забезпечення, вибір якого є найважливішим моментом у створенні комп'ютерних систем бухгалтерського обліку, оскільки відповідає вибору форми обліку на підприємстві.

Питанням організації обліку в умовах застосування сучасних інформаційних технологій присвячені праці Ф.Ф. Бутинця, В.П. Завгороднього, С.В. Іваненко, П.С. Клімушин, А.Г. Швець та інших. Проте й досі залишається проблемним питання вибору програмного забезпечення для бухгалтерів підприємств відповідно до специфіки їх діяльності.

На вітчизняному ринку програмного забезпечення домінують дві корпорації: «1С» і «Парус», які постійно вдосконалюють програмні продукти, роблячи їх усе більше доступними й ефективними для автоматизації підприємств. Прагнучи до успішнішого просування власної продукції на інформаційному ринку України, кожна з корпорацій пропонує комплекс як універсальних, так і спеціалізованих програмних продуктів з автоматизації діяльності підприємств взагалі та обліку, зокрема. Крім того, конкретні реалізації таких продуктів істотно відрізняються один від одного кількістю розв'язуваних завдань, способами їхнього рішення, механізмами настроювання на специфіку конкретних підприємств, охопленням галузевих особливостей видів виробництва тощо.

Програмні рішення корпорації «1С» на сьогодні є найпопулярнішими в Україні засобами автоматизації управління на підприємствах та в організаціях усіх галузей і форм власності, оскільки від самого початку розробки були орієнтовані, в першу чергу, на малий і середній бізнес.

Програма «1С: Бухгалтерія 8.3 для України» – це готове рішення для ведення фінансового та податкового обліку в госпрозрахункових підприємствах, організаціях та у індивідуальних підприємств. Програма підтримує облік різних видів діяльності: виробництво, оптова та роздрібна торгівля, надання послуг та ін. Програма розроблена із використанням технологічної платформи нового покоління «1С: Підприємство 8», яка дозволяє створювати та модифікувати найрізноманітніші бізнес-рішення.

Особливістю побудови системи «Парус» є її модулювання, тобто розподіл системи на окремі взаємозалежні модулі для рішення певного класу задач. Основні модулі системи: «Адміністратор», «Бухгалтерія», «Реалізація й склад», «Заробітна плата», «Персонал», «Менеджмент» і «Маркетинг». В останні роки корпорація «Парус» відійшла від вирішення тільки лише облікових задач і створила технологію комплексної автоматизації управління підприємством, що вирішує завдання поточного й оперативного планування, управління дебіторською і кредиторською заборгованістю та фінансовими ресурсами підприємства та інші. Також пропонує правову підтримку бізнесу у вигляді інформаційно-аналітичної системи «Парус-Консультант». У цілому програмні продукти корпорації «Парус» успішно конкурують з аналогічними продуктами компанії «1С» за рахунок своєї дешевизни й простоти реалізації [2].

Важливим етапом функціонування будь-якого підприємства є надання звітності в державні контролюючі органи про результати своєї діяльності. В Україні функціонує електронна система надання звітності, як альтернатива звичайної форми надання звітності. Ця система функціонує при наданні звітності в державні податкові органи з використанням захищеного Інтернет-зв'язку.

Отже, використання сучасних інформаційних технологій в обліку істотно полегшує працю бухгалтера, позбавляючи його рутинної роботи, підвищує оперативність і точність обліково-аналітичної інформації. При виборі програмного забезпечення доцільно зосередитися на можливостях повного задоволення всіх потреб обліку підприємства. Важливо також, щоб програмне забезпечення не потребувало значних витрат на придбання та експлуатацію, не вимагало від бухгалтера специфічних навичок програмування. Тільки за таких умов можна максимізувати ефективність і ведення бухгалтерського обліку, що безумовно є необхідним кроком на шляху до розвитку підприємства.

### Література:

1. Клімушин П.С. Програмні комплекси автоматизації управлінських технологій підприємств / П.С. Клімушин [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.google.com.ua/url80120444,d.ZWU>.
2. Швець А.Г. Порівняльна характеристика платформ програм «1С: Бухгалтерія» та «Парус-Бухгалтерія» / А.Г. Швець, І.В. Юнаш // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nauka.com/13\\_/Informatica/65904.doc.htm](http://www.nauka.com/13_/Informatica/65904.doc.htm).

## АНАЛІЗ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА

**ГАВРАШЕНКО М. М.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка  
Науковий керівник – к.е.н., доцент  
Малій О. Г.*

Під фінансовим станом розуміють сукупність показників, які відображають здатність (спроможність) підприємства розрахуватися за борговими зобов'язаннями. Він характеризується забезпеченістю фінансовими ресурсами, які необхідні для нормального функціонування підприємства, доцільністю їх розміщення та ефективністю використання, фінансовими взаємовідносинами з іншими юридичними та фізичними особами, платоспроможністю та фінансовою стійкістю.

Джерелами аналізу фінансового стану підприємства є його фінансова звітність:

- Баланс;
- Звіт про фінансові результати;
- Звіт про рух грошових коштів;
- Звіт про власний капітал;
- Примітки до річної фінансової звітності;
- Дані аналітичного і синтетичного бухгалтерського обліку.

Основним джерелом аналізу є бухгалтерський баланс. А тому щоб зробити змістовний аналіз фінансового стану підприємства, потрібно чітко знати будову балансу (див. ПСБО №1).

Основними завданнями аналізу фінансового стану є:

- дослідження рентабельності та фінансової стійкості підприємства;
- дослідження ефективності використання майна (капіталу) підприємства, забезпечення підприємства власними оборотними коштами;
- об'єктивна оцінка динаміки та стану ліквідності, платоспроможності та фінансової стійкості підприємства;

- оцінка становища суб'єкта господарювання на фінансовому ринку та кількісна оцінка його конкурентоспроможності;
- аналіз ділової активності підприємства та його становища на ринку цінних паперів;
- визначення ефективності використання фінансових ресурсів.

Аналіз фінансового стану підприємства є необхідним етапом для розробки планів і прогнозів фінансового оздоровлення підприємств. Кредитори та інвестори аналізують фінансовий стан підприємств, щоб мінімізувати свої ризики за позиками та внесками, а також для необхідного диференціювання відсоткових ставок. У результаті фінансового аналізу менеджер одержує певну кількість основних, найінформативніших параметрів, які дають об'єктивну та точну картину фінансового стану підприємства. При цьому в ході аналізу менеджер може ставити перед собою різні цілі: аналіз поточного фінансового стану або оцінку фінансової перспективи підприємства.

Аналіз фінансового стану - це частина загального аналізу господарської діяльності підприємства, який складається з двох взаємозв'язаних розділів: фінансового та управлінського аналізу.

Розподіл аналізу на фінансовий та управлінський зумовлений розподілом системи бухгалтерського обліку, яка склалася на практиці, на фінансовий та управлінський облік.

Розрізняють два види аналізу фінансового стану: зовнішній і внутрішній. Різниця у змісті зовнішнього і внутрішнього аналізу пов'язана з різницею інформаційного забезпечення і завдань, що їх вирішують обидва ці види аналізу.

Особливостями зовнішнього фінансового аналізу є:

- орієнтація аналізу на публічну, зовнішню звітність підприємства;
- множинність об'єктів-користувачів;
- різноманітність цілей і інтересів суб'єктів аналізу;
- максимальна відкритість результатів аналізу для користувачів.

Основним змістом зовнішнього фінансового аналізу, який здійснюється партнерами підприємства, контрольними органами на основі даних публічної фінансової звітності, є:

- аналіз абсолютних показників прибутку;
- аналіз показників рентабельності;
- аналіз фінансового стану, фінансової стійкості, стабільності підприємства, його платоспроможності та ліквідності балансу;
- аналіз ефективності використання залученого капіталу;

- економічна діагностика фінансового стану підприємства.

На відміну від внутрішнього, відповідні складові зовнішнього аналізу більш формалізовані та менш деталізовані.

Основним змістом внутрішнього (традиційного) аналізу фінансового стану підприємства є:

- аналіз майна (капіталу) підприємства;
- аналіз фінансової стійкості та стабільності підприємства;
- оцінка ділової активності підприємства;
- аналіз динаміки прибутку та рентабельності підприємства і факторів, що на них впливають;
- аналіз кредитоспроможності підприємства;
- оцінка використання майна та вкладеного капіталу;
- аналіз власних фінансових ресурсів;
- аналіз ліквідності та платоспроможності підприємства;
- аналіз самокупності підприємства.

Цей аналіз здійснюється аналітиками підприємства і ґрунтується на широкій інформаційній базі, включаючи й оперативні дані. Традиційна практика аналізу фінансового стану підприємства опрацювала певні прийоми й методи його здійснення.

Можна назвати шість основних прийомів аналізу:

- *горизонтальний (часовий) аналіз* - порівняння кожної позиції звітності з попереднім періодом;
- *вертикальний (структурний) аналіз* - визначення структури фінансових показників з оцінкою впливу різних факторів на кінцевий результат;
- *трендовий аналіз* - порівняння кожної позиції звітності з рядом попередніх періодів та визначення тренду, тобто основної тенденції динаміки показників, очищеної від впливу індивідуальних особливостей окремих періодів (за допомогою тренду здійснюється екстраполяція найважливіших фінансових показників на перспективний період, тобто перспективний прогнозний аналіз фінансового стану);
- *аналіз відносних показників (коефіцієнтів)* - розрахунок відношень між окремими позиціями звіту або позиціями різних форм звітності, визначення взаємозв'язків показників;
- *порівняльний аналіз* - внутрішньогосподарський аналіз зведених показників звітності за окремими показниками самого підприємства та його дочірніх підприємств (філій), а також міжгосподарський аналіз показників даної фірми порівняно з показниками

конкурентів або із середньо галузевими та середніми показниками.

• *факторний аналіз* - визначення впливу окремих факторів (причин) на результативний показник детермінованих (розділених у часі) або стохастичних (що не мають певного порядку) прийомів дослідження. При цьому факторний аналіз може бути як прямим (власне аналіз), коли результативний показник розділяють на окремі складові, так і зворотним (синтез), коли його окремі елементи з'єднують у загальний результативний показник.

Предметом фінансового аналізу підприємства є його фінансові ресурси, їх формування та використання. Для досягнення основної мети аналізу фінансового стану підприємства - об'єктивної його оцінки та виявлення на цій основі потенційних можливостей підвищення ефективності формування й використання фінансових ресурсів - можуть застосовуватися різні методи аналізу. Методи фінансового аналізу - це комплекс науково-методичних інструментів та принципів дослідження фінансового стану підприємства.

В економічній теорії та практиці існують різні класифікації методів економічного аналізу взагалі та фінансового аналізу зокрема.

Перший рівень класифікації виокремлює неформалізовані та формалізовані методи аналізу. Неформалізовані методи аналізу ґрунтуються на описуванні аналітичних процедур на логічному рівні, а не на жорстких аналітичних взаємозв'язках та залежностях.

Статті активу балансу з аналітичною метою згруповано в такі чотири розділи:

1. Необоротні активи;
2. Оборотні активи;
3. Витрати майбутніх періодів;
4. Необоротні активи та групи вибуття

Основними статтями необоротних активів є основні засоби і незавершене будівництво. Основні засоби подано в оцінці за первісною і залишковою вартістю. В підсумок балансу включено оцінку за залишковою вартістю. До необоротних активів відносять також довгострокові фінансові інвестиції, довгострокову дебіторську заборгованість, відстрочені податкові активи та нематеріальні активи.

Оборотні активи – це оборотний капітал підприємства. Він завжди розміщений одночасно на різних стадіях кругообороту. Стадії кругообороту такі: виробничі запаси, поточні біологічні активи, незавершене виробництво, готова продукція, дебіторська заборгованість і грошові кошти. Дебіторську заборгованість відображено окремо за товари, роботи і послуги (з

виділенням резерву сумнівних боргів) та за розрахунками. Окремою статтею виділено векселі одержані. Грошові кошти відображено окремо в національній та іноземній валюті. Коло грошових коштів окремою статтею відображено поточні фінансові інвестиції, які за ступенем ліквідності прирівнюються до грошових коштів.

У **третьому** розділі активу відображено витрати майбутніх періодів. Це витрати на освоєння виробництва нових видів продукції, оплачені наперед податки та збори, суми передплати періодичних видань. Отже, витрати майбутніх періодів – це частина оборотних активів, яка вилучена з обороту.

У **четвертому** розділі активу відображено основні засоби, які призначені для продажу, і обліковуються вони як товар, але на іншому рахунку №28 (для порівняння див. р.ПА код140 «Товари»)

В пасиві балансу відображено наявність і склад джерел утворення активів підприємства. Статті пасиву з аналітичною метою згруповано в такі п'ять розділів:

1. Власний капітал;
2. Забезпечення наступних витрат і платежів;
3. Довгострокові зобов'язання;
4. Поточні зобов'язання;
5. Доходи майбутніх періодів.

Джерела утворення активів підприємства поділяються на власні і залучені. Основним джерелом власних активів є власний капітал (I розділ пасиву). Другий і п'ятий розділ пасиву – це джерела утворення оборотних активів, які прирівнюються до власних. Адаже забезпечення наступних витрат і платежів – це насамперед суми нарахованого резерву на покриття витрат на оплату майбутніх відпусток працівників, а доходи майбутніх періодів – це одержані авансові орендні платежі за здані в оренду основні засоби та ін.

В третьому і четвертому розділах пасиву («Довгострокові зобов'язання» та «Поточні зобов'язання») відображено джерела залучених коштів, якими користується підприємство.

Фінансовий стан визначає конкурентоспроможність підприємства, його імідж, потенціал у діловому співробітництві.

Головною метою аналізу фінансового стану є своєчасне виявлення та усунення недоліків у фінансовій діяльності підприємства і пошук шляхів зміцнення фінансового стану підприємства та його платоспроможності.

Фінансовий стан підприємства характеризує система показників:

1. Склад і динаміка активів підприємства та джерел їх утворення;
2. Фінансова стійкість підприємства;

3. Платоспроможність і кредитоспроможність;
4. Склад і динаміка дебіторської і кредиторської заборгованості;
5. Оборотноість оборотних активів;
6. Ефективність використання активів.

Аналіз цих показників має виявити сильні і слабкі сторони фінансового стану підприємства, розробити конкретні заходи, які зміцнили б фінансову стійкість підприємства, усунули причину можливого банкрутства.

#### Література:

1. Горицкая Н.Г. Бухгалтерский учет и финансовый анализ. Практическое пособие. / Н.Г. Горицкая. – К.: ООО Редакция газеты «Бухгалтерия. Налоги. Бизнес», 2001. – 288 с.
2. Ніпіаліді О. Становлення й адаптація фінансової звітності як інформаційної бази аналізу фінансового стану в умовах ринку / О. Ніпіаліді // Тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції “Бухгалтерський облік в Україні на початку ХХІ століття”. - Львів: ЛНУ ім. І Франка. - 2001. - с. 34-37.
3. Островська О.А Оцінка фінансового стану підприємств та шляхи її удосконалення (на прикладі підприємств будівельних матеріалів): Дис. к.е.н.: 08.04.01 / О.А. Островська; КНЕУ. – К., 2004. – 168 с.
4. Лігоненко Л.О. Антикризове управління підприємством. / Л.О. Лігоненко. – КНТЕУ., 2005. – 822 с.
5. Мних Є.В Економічний аналіз. Є.В. Мних.- ЦНА., 2005. – 465 с.
6. Малій О.Г. Оцінка фінансового забезпечення агроформувань / О.Г. Малій // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ, 2015. – Вип. 161. - С. 227-232.

### КОНТРОЛЮЮЧІ ОРГАНИ В СИСТЕМІ ОПОДАТКУВАННЯ

**ГОЛИШЕВА Ю. О.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., доцент  
Рижикова Н. І.**

Система оподаткування в Україні являє собою сукупність податків і зборів (обов'язкових платежів) до бюджету та внесків до державних цільових фондів, що справляються у визначеному порядку.

В Україні система оподаткування функціонує на основі Податкового кодексу України від

02.10.2010 №2755-ХІ. Вся система оподаткування складається із загальнодержавних податків та місцевих податків та зборів.

Об'єктами оподаткування є доходи, додана вартість продукції (робіт, послуг), вартість продукції (робіт, послуг), у тому числі митна або її натуральні показники, майно юридичних і фізичних осіб та інші об'єкти.

Контролюючими органами є органи доходів і зборів - центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування єдиної державної податкової, державної митної політики в частині адміністрування податків і зборів, митних платежів та реалізує державну податкову, державну митну політику, забезпечує формування та реалізацію державної політики з адміністрування єдиного внеску, забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері боротьби з правопорушеннями при застосуванні податкового та митного законодавства, а також законодавства з питань сплати єдиного внеску (далі - центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну податкову і митну політику), його територіальні органи.

У складі контролюючих органів діють підрозділи податкової міліції.

Органами стягнення є виключно контролюючі органи, уповноважені здійснювати заходи щодо забезпечення погашення податкового боргу та недоїмки зі сплати єдиного внеску у межах повноважень, а також державні виконавці у межах своїх повноважень. Стягнення податкового боргу та недоїмки зі сплати єдиного внеску за виконавчими написами нотаріусів не дозволяється.

Повноваження і функції контролюючих органів визначаються цим Кодексом, Митним кодексом України та законами України.

Розмежування повноважень і функціональних обов'язків контролюючих органів визначається законодавством України.

Інші державні органи не мають права проводити перевірки своєчасності, достовірності, повноти нарахування та сплати податків і зборів, у тому числі на запит правоохоронних органів [1].

Порядок контролю митними органами за сплатою платниками податків податку на додану вартість та акцизного податку встановлюється спільним рішенням центрального органу державної фіскальної служби та спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади в галузі митної справи.

Інші державні органи не мають права проводити перевірки своєчасності, достовірності, повноти нарахування та сплати податків, у тому числі на запит правоохоронних органів.

Органами стягнення є виключно органи

державної фіскальної служби, які уповноважені здійснювати заходи щодо забезпечення погашення податкового боргу в межах їх повноважень, а також державні виконавці в межах своїх повноважень. Стягнення податкового боргу за виконавчими написами нотаріусів не дозволяється.

Державна фіскальна служба України є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра фінансів, і який реалізує державну податкову політику, державну політику у сфері державної митної справи, державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, державну політику у сфері боротьби з правопорушеннями під час застосування податкового, митного законодавства, а також законодавства з питань сплати єдиного внеску.

Основними завданнями Державної фіскальної служби є:

1) реалізація державної податкової політики та політики у сфері державної митної справи, державної політики у сфері боротьби з правопорушеннями під час застосування податкового, митного законодавства, здійснення в межах повноважень, передбачених законом, контролю за надходженням до бюджетів та державних цільових фондів податків і зборів, митних та інших платежів, державної політики у сфері контролю за виробництвом та обігом спирту, алкогольних напоїв і тютюнових виробів, державної політики з адміністрування єдиного внеску, а також боротьби з правопорушеннями під час застосування законодавства з питань сплати єдиного внеску, державної політики у сфері контролю за своєчасністю здійснення розрахунків в іноземній валюті в установленій законом строк, дотриманням порядку проведення готівкових розрахунків за товари (послуги), а також за наявністю ліцензій на провадження видів господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню відповідно до закону, торгових патентів;

2) внесення на розгляд Міністра фінансів пропозицій щодо забезпечення формування:

- державної податкової політики;
- державної політики у сфері державної митної справи;

- державної політики у сфері боротьби з правопорушеннями під час застосування податкового, митного законодавства, здійснення контролю за надходженням до бюджетів та державних цільових фондів податків і зборів, митних та інших платежів;

- державної політики у сфері контролю за виробництвом та обігом спирту, алкогольних напоїв і тютюнових виробів;

- державної політики з адміністрування єдиного внеску, а також боротьби з правопорушеннями під час застосування законодавства з питань сплати єдиного внеску;

- державної політики у сфері контролю за своєчасністю здійснення розрахунків в іноземній валюті в установленій законом строк, дотриманням порядку проведення готівкових розрахунків за товари (послуги), а також за наявністю ліцензій на провадження видів господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню відповідно до закону, торгових патентів [2].

Діяльність контролюючих органів передбачає необхідність налагодження тісної взаємодії з іншими державними службами, функціонування яких може бути пов'язане з оподаткуванням або може створювати інформаційні передумови для оподаткування, попередження незаконних дій платників, встановлення обставин і змісту податкових правопорушень, реалізації перевірочних заходів тощо.

#### Література:

1. Податковий кодекс України // <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
2. Крисоватий А.І. Податкова система: Навч. Посіб. / А.І. Крисоватий, О.М. Десятнюк.- Тернопіль : Карт-бланш, 2013. – 332 с.

## ПОМИЛКИ ТА ШАХРАЙСТВО В АУДИТІ

**ГОРБАЧОВ С. І.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н, доцент**

**Гіржева О. М.**

У процесі виробництва на всіх стадіях і циклах ділової активності працівники підприємства (навмисне чи не навмисне) можуть вдаватися до перекручень і фальсифікації. У результаті таких дій підприємства можуть зазнати великих матеріальних і моральних втрат, і одним із основних завдань аудиту є виявлення помилок і фактів шахрайства, а також вжиття необхідних заходів щодо попередження можливих втрат підприємства.

Для ефективності роботи з виявлення й усунення помилок і зловживань був розроблений і затверджений МСА № 240 «Відповідальність аудитора і розгляд шахрайства та помилки під час аудиторської перевірки фінансових звітів» Комітетом з міжнародної аудиторської практики та Інструкція «Відповідальність аудиторів у зв'язку зі



зловживаннями, іншими аномаліями та помилками». Метою МСА № 240 є встановлення положень і надання рекомендацій щодо відповідальності аудитора за розгляд шахрайства та помилки під час аудиту фінансових звітів.

Метою цього нормативу є «зобов'язання правильного тлумачення і використання термінів «шахрайство» і «помилка» з позицій підготовки аудиторського висновку, визначення ризику аудиту і впливу шахрайства та помилок на достовірність фінансової звітності клієнта».

Відповідно до цих документів, розробок вітчизняних учених і діючої практики помилки, шахрайство, фальсифікації можна класифікувати таким чином:

- **шахрайство** стосується навмисного неправильного показу фінансової інформації одним або кількома посадовими особами із складу керівництва і службовців підприємства. Шахрайство може здійснюватися шляхом маніпуляцій, фальсифікацій і змін записів на рахунках бухгалтерського обліку в облікових реєстрах або документах; навмисного неправильного віднесення до активів різних статей; знищення або пропуску записів операцій або документів; відображення операцій без розкриття їх змісту; підготовка і використання в обліку фальсифікованих первинних документів;

- **помилка** стосується ненавмисних порушень у відображенні фінансової інформації, які виникають у результаті арифметичних, граматичних або інших помилок у записах облікових даних; ненавмисного пропуску або неправильного уявлення про окремі факти; неправильного відображення лічильних пристроїв; різних відхилень від правил контролю за діяльністю службових осіб.

Відповідальність за складання фінансової звітності підприємства, включаючи і відповідальність за попередження та виявлення фактів шахрайства та помилок, покладається на керівництво підприємства.

Аудитор відповідає за аудиторський висновок про фінансову звітність підприємства, але він не відповідає за виявлення абсолютно всіх фактів шахрайства і помилок, що можуть істотно вплинути на достовірність фінансової звітності підприємства. Аудитор матеріально відповідає (в межах умов укладеного договору) за порушення, пов'язані з невідповідним виконанням ним своїх обов'язків, що стали причиною матеріальних збитків клієнта.

У разі виявлення фактів помилок та шахрайства аудитор повинен обов'язково повідомити про це керівництву підприємства, навіть якщо він лише припускає, що помилки чи

факти шахрайства можуть існувати або ефект від них неістотний і не впливає на фінансову звітність підприємства.

В обов'язки аудитора не входить повідомлення про знайдені ним порушення ані фізичних, ані юридичних осіб, крім керівництва або власників підприємства. Сторонні користувачі фінансової звітності підприємства мають право вимагати інформацію про результати проведеного аудиту тільки від керівництва або власників підприємства.

Виявлені випадки фактів шахрайства та значних помилок мають бути доведеними. Якщо аудитор має сумніви щодо непричетності керівництва підприємства до виявлених порушень, аудитору необхідно порадитись з юристом щодо застосування відповідних законодавчих процедур.

Причиною неефективності аудиту у виявленні випадків шахрайства часто буває відсутність професійного скептицизму.

У західних країнах існують «золоті правила» аудиторів щодо виявлення шахрайства:

1. Намагатись з'ясувати причину відхилень.
2. Не слід питанню довіри до людей розглядати тільки в залежності від їхнього становища в суспільстві.
3. Не припускати думки, що шахрайство неможливе на цьому підприємстві.
4. Відчувати особисту відповідальність за виявлення шахрайства.
5. При виявленні потенційних проблем посилити контроль з метою зниження ризику.
6. Знати ситуації, що супроводжуються значним ризиком шахрайства, та їх ознаки.

Аналізуючи визначення, які пропонують вчені та практики-дослідники, слід зазначити, що, більшість із них під шахрайством розуміють «навмисно неправильне відображення і представлення даних обліку і звітності службовими особами та керівництвом підприємства». Згідно з міркуваннями більшості дослідників, шахрайство полягає в маніпуляціях обліковими записами і фальсифікації первинних документів, реєстрів обліку і звітності, навмисних змінах записів у обліку, що перекручують сутність фінансових і господарських операцій з метою порушення українського законодавства та прийнятої на підприємстві облікової політики, навмисного відображення неправильної оцінки активів і застосування неправильних методів їх списання та пропуску або приховання результатів діяльності, незаконного отримання в особисту власність грошово-матеріальних цінностей. Під помилкою, в основному, розуміють ненавмисне перекручення фінансової інформації внаслідок арифметичних чи логічних помилок в облікових записах і

розрахунках, недогляду в дотриманні повноти обліку, неправильного представлення в обліку фактів господарської діяльності, наявності майна, вимог і зобов'язань [2].

Узагальнюючи все сказане, пропонується під шахрайством розуміти навмисно неправильне відображення господарських операцій та подання на цій основі заздалегідь перекрученої, недостовірної звітної інформації її користувачам. Під помилкою пропонується розуміти ненавмисне перекручення фінансової інформації в результаті арифметичних чи логічних помилок в облікових записях і групуваннях, недогляду в повноті обліку чи неправильного подання фактів господарської діяльності.

Отже, можна зробити висновок про те, що на даний момент в аудиті не існує єдиних поглядів щодо тонкостей у виділенні критеріїв розмежування понять «шахрайство» та «помилка». Тому виникає необхідність у подальших теоретичних та практичних розробках в удосконаленні понятійного апарату в аудиті.

#### Література:

1. Савченко В. Я. Аудит : навч. посіб. / Савченко В. Я. – К. : КНЕУ, 2005. – 322 с.
2. Усач Б.Ф. Аудит : навч. посібн. / Усач Б. Ф. – К.: Знання-Прес, 2002.
3. Хом'як Р. Л. Організація та методика аудиту фінансової звітності суб'єктів господарювання [Електронний ресурс] / Хом'як Р.Л. – Режим доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/PORTAL/natural/Vnulp/Logistyka/2008\\_623/37.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/PORTAL/natural/Vnulp/Logistyka/2008_623/37.pdf).
4. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг: видання 2010 року, частина 1 / Ольховська О.Л., Селезньов О.В., Зеніна О. О. та ін. ; пер. з англ. – К. : МФБ, АПУ, 2010. – 842 с

### СУТНІСТЬ ТА ПРОБЛЕМИ ЗАЛУЧЕННЯ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ У ВІТЧИЗНЯНИЙ АГРОПРОМИСЛОВИЙ КОМПЛЕКС

**ГРУДИНА Ю. В.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*  
**Науковий керівник - к.е.н., викладач**  
**Крутько М. А.**

Інвестиції мають велике значення не тільки для майбутнього стану підприємств, а й для економіки країни в цілому. З їх допомогою здійснюється розширене відтворення основних

засобів як виробничого, так і невиробничого призначення, зміцнюється матеріально-технічна база суб'єктів господарювання, що дає змогу підприємствам збільшити обсяги виробництва продукції, поліпшити умови праці працівників. Від них залежать собівартість, асортимент, якість, новизна і конкурентоспроможність продукції.

Сучасний обсяг і рівень ефективності інвестицій залишаються вкрай недостатніми через наявність низки інших чинників, а саме: нестабільність політичної ситуації, специфіка правової діяльності, низька інвестиційна привабливість українського агропромислового комплексу для іноземних інвесторів, недостатній рівень розвитку ринкової інфраструктури та ін. [1].

Згідно до Закону України «Про інвестиційну діяльність», «Інвестиціями є всі види майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності, в результаті якої створюється прибуток (дохід) або досягається соціальний ефект.

Такими цінностями можуть бути:

- кошти, цільові банківські вклади, паї, акції та інші цінні папери (крім векселів);
- рухоме та нерухоме майно (будинки, споруди, устаткування та інші матеріальні цінності);
- майнові права інтелектуальної власності;
- сукупність технічних, технологічних, комерційних та інших знань, оформлених у вигляді технічної документації, навиків та виробничого досвіду, необхідних для організації того чи іншого виду виробництва, але не запатентованих («ноу-хау»);
- права користування землею, водою, ресурсами, будинками, спорудами, обладнанням, а також інші майнові права;
- інші цінності [2].

Для інвесторів пріоритетними є галузі й підприємства, які мають високий інноваційний потенціал і можуть забезпечити приріст прибутку та підвищення рентабельності капіталу, що функціонує в процесі виробництва.

Найбільш пріоритетними і водночас прибутковими сферами інвестування агропромислового комплексу, зокрема й для іноземного капіталу, є:

- впровадження високопродуктивних технологій вирощування сільськогосподарських культур і утримання худоби й птиці;
- відновлення й модернізація на базі нових технологій підприємств переробної та харчової промисловості, яка також здійснює заготівлю, доробку, збереження зерна й іншої сільськогосподарської продукції;

- створення виробничих потужностей і відповідної сировинної бази для виробництва тари й пакувальних матеріалів;

- розвиток сільськогосподарського машинобудування й виробництва технологічного устаткування для масложирової, м'ясомолочної, муко-мольно-круп'яної й хлібопекарської промисловості;

- удосконалювання випуску ефективних хімічних засобів захисту сільськогосподарських угідь, рослин і тварин;

- надання виробничих послуг сільськогосподарським та іншим агропромисловим підприємствам [3].

Існують об'єктивні та суб'єктивні чинники, які негативно впливають на процес інвестування галузі, тому при стимулюванні залучення інвестицій слід врахувати вплив цих чинників:

- економічна нестабільність держави;

- нерегульоване законодавство, відсутність гарантій захисту від його змін;

- темпи інфляції залишаються на значно вищому рівні, ніж у країнах Європи;

- недосконала фінансова у тому числі податкова політика функціонування інвестиційного процесу[4, с.63]

Для вирішення проблем із залучення іноземних інвестицій в агропромисловому комплексі України необхідно:

1) визначити основні пріоритети розвитку сільського господарства та агропромислового виробництва;

2) вдосконалити законодавчу базу, що стосується не лише інвестування, а й функціонування усієї економіки загалом;

3) забезпечити фінансування пріоритетних для розвитку економіки України галузей, в тому числі АПК;

4) спростити податкову систему країни, а також зменшити податковий тиск на іноземних інвесторів;

5) створити систему страхування інвестиційних ризиків;

6) подолати інфляційні процеси та корумпованість і тінізацію економічної сфери;

7) встановити чіткі механізми регулювання міжнародного інвестиційного співробітництва;

8) проводити активну регіональну політику у сфері АПК.

9) створення спеціальних економічних зон в депресивних регіонах і т.д.

Вирішення цих проблем забезпечить сприятливий інвестиційний клімат в агропромисловому комплексі регіону й держави загалом.

Отже, стратегія інвестиційного розвитку сільського господарства повинна базуватись на основі забезпечення інвестора об'єктивною інформацією про стан та перспективи розвитку певного об'єкта інвестування. Для цього відповідними інституціями повинен проводитись регулярний моніторинг інвестиційної привабливості, результати якого мають доводитись до уваги потенційних інвесторів як у вигляді окремих інформаційних збірників, так і на офіційних сайтах регіональних та центральних органів управління.

### Література:

1. Гилка М. Д. Залучення прямих іноземних інвестицій в оновлення основного капіталу сільськогосподарських підприємств Чернівецької області / М. Д. Гилка // Науковий вісник Чернівецького університету. – 2010. – С. 105–109.

2. Закон України «Про інвестиційну діяльність» [Електронний ресурс].–Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1560-12>.

3. Гуткевич С. О. Інвестування: теорія і практика : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів] / С. О. Гуткевич. - К. : Видавництво Європейського університету. 2006. - 234 с.

4. Волкодав В.В. Інвестиційний клімат в агропромисловому комплексі України / В.В. Волкодав // Економіка АПК. – 2002. – №6. – С. 62 – 65.

## АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ: ВИКЛИКИ РЕАЛІЙ СЬОГОДЕННЯ

**ГУБАР А. А.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*  
**Науковий керівник – д.е.н., професор**  
**Маренич Т. Г.**

Соціоекономічна модель розвитку сучасних підприємств АПК України здатна забезпечити виконання тактичних цілей діяльності та досягнення стратегічної мети існування підприємства, з одного боку, а з іншого – максимізувати соціальний ефект діяльності сільськогосподарських товаровиробників. В даному контексті для максимізації ефективності аналізу діяльності аграрних підприємств провідну роль відіграє оціночна система, яка здатна врівноважити, збалансувати історичну точність і цілісність облікових даних сьогодишнім чинникам економічного успіху, і таким чином втілити стратегію в життя. Інформаційною базою

оціночної системи є облікові дані, що генеруються суперсистемою обліку.

Передовий досвід зарубіжних країн свідчить, що найбільш оптимальною оціночною системою аналізу діяльності суб'єктів господарювання є збалансована система показників (ЗСП) ефективності функціонування суб'єктів ринку, яка здатна надати керівництву та менеджменту підприємства науково обґрунтовані та практично доцільні інструменти отримання бажаних результатів в складних умовах жорсткої конкуренції. Слід зауважити, що ЗСП – метод вимірювання та управління продуктивністю бізнесу, який надає збалансоване уявлення про фінансові й операційні перспективи з метою прискорення процесу управління [14].

В сучасних умовах кожне підприємство має конкретизувати власні стратегічні і тактичні цілі діяльності, формулювати загальну та часткову місію функціонування з метою встановлення прозорого та зрозумілого трактування соціального та економічного ефекту діяльності даного господарюючого суб'єкта. За допомогою ЗСП можна не тільки аналізувати фінансові результати, але й одночасно брати участь в створенні нових можливостей і регулювати придбання активів для подальшого зростання [10].

Значущість ЗСП-аналізу конкретизується в окресленні основного призначення ЗСП (рис. 1). Ми справедливо схилиємось до думки Л. М. Малярець, який вбачає функціональне призначення ЗСП у забезпеченні збору, систематизації й аналізі інформації, що є необхідною для ухвалення стратегічних управлінських рішень та посилення стратегії бізнесу, її формалізації, проведення й доведення до кожного співробітника підприємства, забезпечення моніторингу й зворотного зв'язку з метою відстеження й генерації організаційних ініціатив усередині структурних підрозділів [8].



Рис. 1. Функціональне призначення ЗСП\*

\* Джерело – систематизовано автором

Концепція побудови ЗСП має поєднувати у собі сукупність фінансових та нефінансових показників, які відображають складові сталого розвитку підприємства: економічні, екологічні, соціальні та інноваційні (рис. 2). На сьогодні не існує загальновизнаного переліку та методики формування оціночних показників діяльності підприємства, на який можна б було спиратися у процесі впровадження ЗСП. Ми схилиємось до структури ЗСП, рекомендованої М. О. Кизим, яка включає показники характеристики стану та розвитку діяльності підприємства у таких сферах: фінансовій, маркетинговій, внутрішніх бізнес-процесів, якості та розвитку персоналу [4].

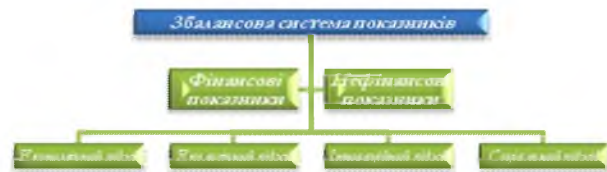


Рис. 2. Загальна схема побудови ЗСП підприємства\*

\* Джерело – узагальнено автором

Прихильність до даної думки ґрунтується на основі визначення перспектив розвитку підприємства, з одного боку, в напрямі максимізації прибутку, а з іншого – створенні належного соціального ефекту. Дані системи показників має бути точною, чіткою, об'єктивною, виваженою, прозорою, зрозумілою та повною, і відображати діяльність підприємства в усіх істотних умовах в їх якісному і кількісному (нефінансовому) та вартісному (фінансовому) вираженнях.

Склад ЗСП визначається та оформлюється кожним підприємством індивідуально. Як зазначає Л. М. Малярець, комплекс показників для включення в систему залежить від типу діяльності й ключових факторів успіху підприємства. Існують окремі показники, які варто включати в систему показників будь-якого підприємства [8]. До таких показників можна включити, зокрема, показники ділової активності підприємства та рентабельності продукції, які можна розраховувати для будь-якого господарюючого суб'єкта незалежно.

Розробка ЗСП для сільськогосподарських підприємств є складним та тривалим процесом, так як така система має враховувати не лише внутрішні, ринкові та суспільні фактори діяльності аграріїв, але й специфічні особливості діяльності даних суб'єктів ринку, зокрема сезонність виробництва, залежність від природно-кліматичних умов, властивість земельних ресурсів як засобу та предмету праці тощо. Суперсистема обліку, в такому випадку, має бути гнучкою та оперативною для забезпечення складання ЗСП для сільськогосподарських підприємств.

Вважаємо за доцільне для оцінки ефективності діяльності сільськогосподарських товаровиробників застосовувати ЗСП в розрізі складових (табл. 1).

Застосування ЗСП в якості інструменту управління реалізацією стратегії та оцінки ефективності діяльності є одним з найоптимальніших рішень. Даний метод зможе

активізувати соціальну складову організаційного механізму функціонування аграрних підприємств у сучасних складних умовах економіки, підвищити інвестиційну привабливість галузі, визначити подальші виважені перспективи розвитку господарюючого суб'єкта, наростити власний виробничо-господарський та фінансово-економічний потенціал.

Таблиця 1

### Типова збалансована система показників діяльності аграрних підприємств\*

Показник <i>1</i>	Формула для розрахунку / Характеристика показника <i>2</i>
<b>1. Фінансова складова</b>	
Коефіцієнт автономії	
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	
Коефіцієнт загальної ліквідності	
Рентабельність продажу, %	
Коефіцієнт достатності чистого грошового потоку	Чистий грошовий потік
Норма прибутку, %	
Рентабельність операційної діяльності, %	
<b>2. Маркетингова складова</b>	
Точка беззбитковості, <i>шт.</i>	
Коефіцієнт привабливості продукції	
Кількість конкурентів, <i>шт.</i>	Визначається на основі даних статистичного обліку за відповідною галуззю діяльності
Кількість клієнтів, <i>шт.</i>	Визначається на основі даних аналітичного обліку за рахунком зб «Розрахунки з покупцями і замовниками»
Своєчасність поставок, <i>якісний показник</i>	Визначається на основі співставлення договорів на відвантаження продукції із супровідними документами (приймальні квитанції, ТТН тощо)
Задоволеність споживачів, <i>якісний показник</i>	Визначається на основі динаміки попиту на продукцію та/або на основі опитувань споживачів
Ціни реалізації основних видів продукції, <i>фрн/од.</i>	
<b>3. Складова внутрішніх бізнес-процесів</b>	
Собівартість реалізованої продукції, <i>тис. фрн</i>	Визначається відповідно до даних статистичного звіту ф. № 50 с.-г. «Основні економічні показники діяльності сільськогосподарських підприємств»
Рентабельність реалізованої продукції, %	
Фондовадача, <i>фрн/фрн</i>	
Фондозабезпеченість, <i>фрн/100 ш</i>	
Коефіцієнт зносу необоротних активів	
Коефіцієнт оновлення необоротних активів	
Середня тривалість одного обороту оборотних активів, <i>днів</i>	
Матеріаловадача, <i>фрн/фрн</i>	
Рентабельність основних галузей виробництва, %	$\frac{\text{Чистий прибуток галузі} \left( \frac{\text{РОСЛИННИЦТВО}}{\text{ТВЕРИНИЦТВО}} \right)}{\text{Загальне сумне витратне галуззю} \left( \frac{\text{РОСЛИННИЦТВО}}{\text{ТВЕРИНИЦТВО}} \right)}$
<b>4. Складова якості та розвитку персоналу</b>	
Задоволеність працівників умовами праці, <i>якісний показник</i>	Визначається на основі анкетування персоналу підприємства
Коефіцієнт плінності робочої сили	
Продуктивність праці, <i>од./одб</i>	
Коефіцієнт стабільності кадрів	
Коефіцієнт забезпеченості кадрами	
Коефіцієнт кадрового потенціалу	
Коефіцієнт інтелектуального потенціалу	

\* Джерело – розроблено автором

#### Література:

1. Кизим М.О. Збалансована система показників: Монографія / М.О. Кизим, А.А. Пилипенко, В. А. Зінченко – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2007. – 192 с.

2. Малярець Л. М. Збалансована система показників в оцінці діяльності підприємств: Наукове видання / Л. М. Малярець, А. В. Штеверя. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2008. – 188 с.

3. Нортон Д.П. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Нортон Д.П., Каплан Р. С. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. – 214 с.

4. Raynet Business and Marketing English glossary, 2012 [Electronic resource]. - Access mode: <http://slovar-vocab.com/english/raynet-business-marketing-vocab/balanced-scorecard-6052230.html>

## ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ТА РОЗПОДІЛУ ЗАГАЛЬНОВИРОБНИЧИХ ВИТРАТ

**ДОБРОНОС Т. М.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач**

**Бірченко Н. О.**

Проблема обліку та розподілу загальновиrobничих витрат набуває важливого значення при визначенні суми понесених витрат і обчисленні собівартості.

Особливості обліку та розподілу загальновиrobничих витрат на підприємствах різних галузей нині становлять великий науковий інтерес, оскільки багато питань з цього приводу залишаються нерозв'язаними.

Згідно з П(С)БО 16 «Витрати» загальновиrobничі витрати – це:

- витрати на управління виrobництвом;
- амортизація основних засобів та нематеріальних активів загальновиrobничого призначення;
- витрати на утримання, експлуатацію та ремонт, страхування, операційну оренду основних засобів, інших необоротних активів загальновиrobничого призначення;
- витрати на вдосконалення технології й організації виrobництва;
- витрати на опалення, освітлення, водопостачання, водовідведення та інше утримання виrobничих приміщень;
- витрати на обслуговування виrobничого процесу (оплата праці загальновиrobничого персоналу; відрахування на соціальні заходи, медичне страхування робітників та апарату управління виrobництвом; витрати на здійснення технологічного контролю за виrobничими процесами та якістю продукції, робіт, послуг);
- витрати на охорону праці, техніку безпеки і охорону навколишнього природного середовища;
- інші витрати (внутрішньозаводське переміщення матеріалів, деталей, напівфабрикатів, інструментів зі складів до цехів і готової продукції на склади; нестачі незавершеного виrobництва; нестачі і втрати від псування матеріальних цінностей у цехах; оплата простоїв тощо) [1].

Облік загальновиrobничих витрат згідно з інструкцією про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу,

зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій ведеться на рахунку 91 «Загальновиrobничі витрати» [2]. Аналітичний облік витрат ведеться за місцем виникнення і статтями витрат. Місцями виникнення загальновиrobничих витрат є виrobничі підрозділи (цехи, дільниці).

Підприємства самостійно мають право відкривати субрахунки до рахунку 91 «Загальновиrobничі витрати» відповідно до специфіки своєї виrobничої діяльності. Для сільськогосподарських підприємств можуть бути відкриті такі субрахунки: 911 «Загальновиrobничі витрати рослинництва»; 912 «Загальновиrobничі витрати тваринництва»; 913 «Загальновиrobничі витрати промислових виrobництв»; 914 «Загальновиrobничі витрати допоміжних виrobництв»; 915 «Загальновиrobничі витрати інших видів виrobництв».

Загальновиrobничі витрати поділяються на постійні та змінні. До змінних загальновиrobничих витрат належать витрати, які змінюються прямо (або майже прямо) пропорційно до зміни обсягу виrobництва. Змінні загальновиrobничі витрати розподіляються на кожен об'єкт витрат з використанням бази розподілу виходячи з фактичної потужності звітного періоду [1]. Ці витрати повністю відносять на собівартість виготовленої продукції.

Постійні загальновиrobничі витрати – це витрати, які залишаються незмінними (або майже незмінними) при зміні обсягу виrobництва. Нерозподілені постійні загальновиrobничі витрати включаються до складу собівартості реалізованої продукції (робіт, послуг) у періоді їх виникнення. Загальна сума розподілених та нерозподілених постійних загальновиrobничих витрат не може перевищувати їх фактичну величину.

Такий розподіл загальновиrobничих витрат досить умовний, оскільки не кожний вид цих витрат з певною вірогідністю можна віднести до відповідної групи. У зв'язку з цим велика кількість суб'єктів господарювання взагалі не виділяє серед загальновиrobничих витрат змінних чи постійних, а розподіляє всю їх суму з використанням обраної бази розподілу виходячи з фактичної потужності звітного періоду.

Для вирішення даної проблеми нормативна база повинна бути удосконалена, а саме:

- потрібно удосконалити класифікацію загальновиrobничих витрат, яка містила б оптимальну кількість ознак, розкривала цільове призначення й економічний зміст витрат, враховувала організаційну структуру та особливості;

– необхідно деталізувати план рахунків бухгалтерського обліку з конкретизацією статей загальновиробничих витрат.

Розподіл витрат потрібно здійснювати у такій послідовності: вибрати об'єкти, на які потрібно розподілити загальновиробничі витрати; по кожному об'єкту згрупувати витрати за статтями, елементами, кореспондуючими рахунками або іншими ознаками; вибрати базу для розподілу загальновиробничих витрат, яка встановлюється у кожному випадку окремо; розподілити загальновиробничі витрати.

При виборі бази розподілу слід звернути увагу на те, що між зміною загальновиробничих витрат і відповідно змінною базою розподілу існує пропорційна або майже пропорційна залежність. Розподіляти загальновиробничі витрати на кожен об'єкт обліку можна за допомогою використання таких баз розподілу: годин праці, заробітної плати, обсягу діяльності, прямих витрат тощо. Найуживанішою базою розподілу на сільськогосподарських підприємствах є прямі витрати за мінусом вартості насіння (в рослинництві), кормів (в тваринництві), сировини і матеріалів (в промислових виробництвах).

Кожна з перерахованих баз розподілу має свої недоліки та переваги, тому доцільно використовувати декілька баз розподілу, за допомогою яких можна досягти більш об'єктивних результатів. При виборі слід враховувати особливості виробництва і продукції, що виробляється [3].

Таким чином можна зробити висновок, що для успішної та ефективної діяльності підприємств важливим моментом є грамотна організація обліку загальновиробничих витрат, так як від цього залежить повнота включення загальновиробничих витрат до собівартості продукції і, як результат, зменшення або збільшення чистого прибутку, який є джерелом подальшого функціонування підприємства та його розвитку, а саме підвищення ефективної діяльності для галузі та країни в цілому.

#### **Література:**

1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку №16 «Витрати»: [затверджено Наказом Міністерства фінансів України від 31.12.1999 р. № 318]: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

2. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: [затверджено наказом Мінфіну №291 від 30.11.99]: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99>

3. Волощук Р.В. Проблеми обліку та розподілу загальновиробничих витрат / Р.В. Волощук // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nauka.com/doc.htm>

## **ІНОЗЕМНІ ІНВЕСТИЦІЇ, ЇХ ЗАЛУЧЕННЯ І ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ**

**ЛАПТЄВА А. І.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., викладач**

**Крутько М. А.**

Важливу роль в розвитку національної економіки відіграють іноземні інвестиції.

Іноземні інвестиції – це цінності, що іноземні інвестори вкладають в об'єкти інвестиційної діяльності в Україні з метою одержання прибутку або досягнення соціального ефекту. Іноземними інвесторами є суб'єкти, які проводять інвестиційну діяльність на території України [1].

Це фізичні особи, які не проживають постійно в Україні, юридичні особи – нерезиденти, іноземні держави, міжнародні урядові та неурядові організації та ін. Іноземні інвестиції за складом інвестиційних ресурсів можуть здійснюватися у вигляді: іноземної валюти, валюти України (при реінвестиціях), рухомого і нерухомого майна, майнових прав, корпоративних прав, цінних паперів, грошових вимог і прав на вимоги виконання договірних зобов'язань (гарантованих банками), прав інтелектуальної власності, прав на здійснення господарської діяльності (на користування надрами та природними ресурсами) та інших цінностей. Загальною вимогою до видів інвестицій є оцінювання у ВКВ, підтвержене країною-інвестором або міжнародними торговельними угодами.

Основна мета інвестиційної діяльності визначається пошуком напрямків, методів, засобів та форм інвестування, метою якого є підвищення ефективності виробництва та збільшення прибутку підприємства.

Зростання обсягів залучення іноземних інвестицій впродовж багатьох років є пріоритетним напрямом розвитку економіки України. Однак за останні роки економіка нашої держави так і не позбавилася глибоких структурних деформацій і значно відстає від розвинених країн світу за сукупною продуктивністю всіх факторів виробництва та відповідно – рівнем добробуту населення. Більшість українських підприємств залишилися

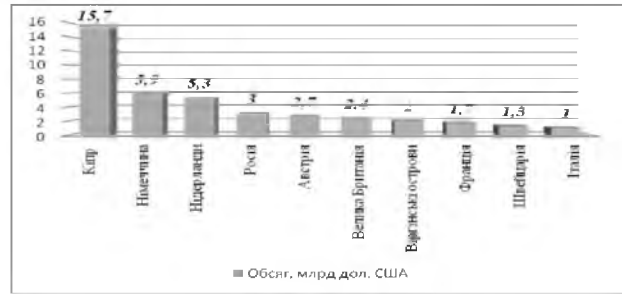
технологічно відсталими, енергоємними, зі слабкою диверсифікацією продуктів і ринків. Це пов'язано з нестабільністю інвестиційної політики, прогалинами в інвестиційному законодавстві, відсутністю належного інституційного забезпечення розвитку інвестиційного ринку та його інструментів, і як наслідок – недостатнім рівнем зовнішніх інвестицій. Для України необхідність залучення іноземних інвестицій в умовах формування глобального економічного простору зумовлена такими причинами: недостатністю внутрішніх ресурсів і заощаджень, незначним обміном управлінським досвідом, сучасними технологіями, патентами, ноу-хау, ліцензіями, а також прагненням доступу до зовнішніх ринків.

Однією з найбільших проблем є нерозвиненість ринкової інфраструктури міжнародного бізнесу в Україні. Необхідно покращити роботу фондових бірж, комерційних банків, страхових компаній, інвестиційних компаній і фондів; утворити Український банк реконструкції та розвитку та національну страхову компанію по страхуванню ризиків вітчизняних та іноземних інвесторів. Крім того, країна програє своїм конкурентам на ринку інвестицій за рівнем податкового навантаження, нестабільністю податкового законодавства. Надмірна кількість податкових платежів та необґрунтованих штрафів, проблеми з відшкодуванням ПДВ, значна кількість податкових перевірок - це не повний перелік проблем податкового законодавства, що мають бути вирішені найближчим часом.

Серед інших проблем, які девальвують інвестиційну привабливість держави, визначають такі як слабкість і політична заангажованість судової системи та нестабільність банківської системи, оскільки через втрату довіри іноземних кредиторів та населення, на даний час, мізерними є кредитування юридичних та фізичних осіб банками, та обсяг депозитів, які знаходяться на рахунках українських банків. Окрім вищезазначеного, повільні темпи приватизації, високий рівень темпу інфляції та неконвертованість національної валюти не дозволяють Україні залучити необхідний обсяг інвестицій для розвитку економіки.

Так, у 2014 році іноземні інвестиції нерезидентів в Україні становили 59,7 млрд.дол США, включаючи акціонерний капітал та боргові інструменти.

Найбільше інвестицій надійшло з країн ЄС – близько 76,6%. До їх переліку, насамперед, належать Кіпр і Німеччина, а також Нідерланди, Австрія, Франція, Італія та Велика Британія, ряд інших країн – Швейцарія та Росія тощо (рис. 1).



**Рис. 1. Обсяг залучених іноземних інвестицій в економіку України станом на 2014 р., млрд. дол**

За даними Держкомстату, найбільший обсяг прямих іноземних інвестицій, якщо аналізувати інвестиції за видами економічної діяльності, надходить у промисловість – 32,1% (16 млрд.дол США) й у фінансову та страхову діяльність (25,3%). Наступну за частками надходжень групу видів діяльності формують оптова та роздрібна торгівля – 12,8%, операції з нерухомим майном – 8,1% та професійна, наукова і технічна діяльність – 6,6%, що разом складає майже 85% від загального об'єму. Заборгованість українських підприємств за кредитами і позиками, торговими кредитами та іншими зобов'язаннями перед прямими іноземними інвесторами на 1 січня 2014 року становила 10,155 млрд.дол [2].

Іноземні інвестиції для економіки країни мають велике значення, оскільки вони є джерелом капіталовкладень, причому у формі сучасних засобів виробництва, залучають вітчизняних підприємців до передового господарського досвіду, сприяють поширенню інновацій, збільшення продуктивності праці та підвищенню добробуту населення.

Для активізації притоку іноземних інвестицій в Україну важливим є здійснення таких заходів:

- створення стабільного законодавства;
- створення сприятливого інноваційного клімату;
- сприяння залучення прямого іноземного капіталу в сферу матеріального виробництва;
- створення сприятливих умов для розвитку спільних підприємств;
- створення спільних підприємств, за так званою, китайською схемою, яка передбачає з самого початку володіння контрольним пакетом акцій підприємства українською стороною, згодом, через 5-7 років, українськими мають бути 75% акцій, і ще через 10-12 років спільне підприємство повністю стає українським;
- розробка та прийняття законодавчої бази щодо страхування ризиків спільних підприємств [3].

Мотиви здійснення іноземних інвестицій



можуть бути самі різні, але найчастіше його економічні і політичні, носять стратегічний характер.

До мотивів економічного характеру можна віднести: пошук нових ринків збуту; пошук нових джерел сировинних ресурсів; пошук можливостей для ведення виробництва з більш високою ефективністю; пошук нової інформації та ін.

Мотивами політичного характеру є: надання економічної допомоги дружнім країнам, іншим країнам для підтримки або повалення в них певного політичного режиму.

Необхідно мати на увазі, що політичні мотиви, як правило, невіддільні від економічних перспективі.

Іноземні інвестиції можуть здійснюватися у вигляді надання допомоги країнам, істотно постраждалим від повеней, землетрусів та інших стихійних лих.

Найгостріша необхідність залучення іноземних інвестицій в нашу країну обумовлюється наступними причинами:

- по-перше, рівень фізичного і морального зносу основних засобів у багатьох галузях досягла критичного рівня, і для усунення цього негативного явища потрібні значні інвестиції для технічного переозброєння вітчизняного виробництва.

- По-друге, переведення національної економіки на інноваційний шлях розвитку (а така задача поставлена) навряд чи можливий без іноземних інвестицій з-за дефіциту власних джерел фінансування.

- по-третє, іноземні інвестиції необхідні для забезпечення власних темпів зростання національної економіки і на цій основі - вирішення соціальних проблем.

- по-четверте, прямі іноземні інвестиції дозволяють отримати передовий досвід в області менеджменту і доступ до нових технологій і науку [4].

Все це свідчить про те, що іноземні інвестиції відіграють дуже важливу роль в економіці нашої країни, сприяючи її розвитку.

Як висновок можна відмітити, що відкритість економіки країни до інвестиційних потоків стає домінуючою тенденцією у формуванні сучасних світогосподарських зв'язків і сприяє прискоренню інтеграційних процесів.

Велика кількість заходів, що є необхідними для залучення іноземних інвестицій, передбачаються інвестиційною реформою, а отже можна сподіватися на поліпшення ситуації у деяких аспектах найближчим часом.

### Література:

1. Чернишова Л.О. Особливості залучення та стимулювання іноземного інвестування в Україні / Л. О. Чернишова, В. В. Сазанова // Бізнес Інформ. – 2013. – N 2. – С. 87-90.

2. Державна служба статистики України : Електронний ресурс. – Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).

3. Закон України «Про режим іноземного інвестування»: Електронний ресурс. – Режим доступу <http://zakon0.rada.gov.ua>.

4. Бондар І.Р. Проблеми залучення іноземних інвестицій в Україну на сучасному етапі / І.Р. Бондар //Регіональна економіка. – 2009. – N 4. – С. 62-71.

### МІСЦЕВІ ПОДАТКИ

**ЛИМАРЕНКО А. В.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к. е. н., доцент  
Рижикова Н. І.**

Згідно з Податковим кодексом України існує всього 2 місцевих податки – податок на майно та єдиний податок.

Податок на майно складається з:

- податку на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки;
- транспортного податку;
- плати за землю.

Розглянемо зміни щодо оподаткування нерухомого майна, відмінного від земельної ділянки, визначені Законом України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо податкової реформи» від 28.12.2014 № 71-VIII (далі – Закон № 71), які набрали чинності з 01 січня 2015 року.

Передбачається розширення бази оподаткування для податку на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки, шляхом оподаткування як житлової, так і нежитлової нерухомості.

Підпунктом 14.1.1291 пункту 14.1 статті 14 Кодексу визначено, що об'єкти нежитлової нерухомості – це будівлі, приміщення, що не віднесені відповідно до законодавства до житлового фонду.

У нежитловій нерухомості виділяють:

- будівлі готельні – готелі, мотелі, кемпінги, пансіонати, ресторани та бари, туристичні бази, гірські притулки, табори для відпочинку, будинки відпочинку;

- будівлі офісні – будівлі фінансового обслуговування, адміністративно-побутові будівлі, будівлі для конторських та адміністративних цілей;

- будівлі торговельні – торгові центри, універмаги, магазини, криті ринки, павільйони та зали для ярмарків, станції технічного обслуговування автомобілів, їдальні, кафе, закусочні, бази та склади підприємств торівлі й громадського харчування, будівлі підприємств побутового обслуговування;

- гаражі – гаражі (наземні й підземні) та криті автомобільні стоянки;

- будівлі промислові та склади;

- будівлі для публічних виступів (казино, ігрові будинки);

- господарські (присадибні) будівлі – допоміжні (нежитлові) приміщення, до яких належать сараї, хліви, гаражі, літні кухні, майстерні, вбиральні, погребі, навіси, котельні, бойлерні, трансформаторні підстанції тощо;

- інші будівлі.

З 1 квітня 2014 року для нарахування податку на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки, базою оподаткування визначено загальну площу об'єкта оподаткування.

Законом № 71 доповнено перелік об'єктів житлової та нежитлової нерухомості, які не є об'єктом оподаткування, зокрема:

- житловою нерухомістю, непридатною для проживання, в тому числі у зв'язку з аварійним станом, що визнана такою згідно з рішенням сільської, селищної, міської рад;

- об'єктами нежитлової нерухомості, які використовуються суб'єктами господарювання малого та середнього бізнесу, що провадять діяльність у малих архітектурних формах та на ринках;

- будівлями промисловості, зокрема виробничі корпуси, цехи, складські приміщення промислових підприємств;

- будівлями, спорудами сільськогосподарських товаровиробників, призначеними для використання безпосередньо у сільськогосподарській діяльності;

- об'єктами житлової та нежитлової нерухомості, які перебувають у власності громадських організацій інвалідів та їх підприємств.

Законом № 71 переглянуто розміри житлової нерухомості, на яку застосовуються пільги зі сплати податку на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки. Так, база оподаткування об'єкта/об'єктів житлової нерухомості, в тому числі їх часток, що перебувають у власності фізичної особи – платника податку, зменшується:

- для квартири/квартир незалежно від

кількості – на 60 кв. метрів;

- для житлового будинку/будинків незалежно від кількості – на 120 кв. метрів;

- для різних типів об'єктів житлової нерухомості, в тому числі їх часток (у разі одночасного перебування у власності платника податку квартири/квартир та житлового будинку/будинків, у тому числі їх часток), – на 180 кв. метрів.

При цьому сільські, селищні, міські ради можуть збільшувати граничну межу житлової нерухомості, на яку зменшується база оподаткування.

Крім того, сільські, селищні, міські ради встановлюють пільги з податку, що сплачується на відповідній території з об'єктів житлової та/або нежитлової нерухомості, що перебувають у власності фізичних або юридичних осіб, релігійних організацій України, статуту (положення) яких зареєстровані у встановленому законом порядку, та використовуються для забезпечення діяльності, передбаченої такими статутами (положеннями). Пільги з податку, що сплачується на відповідній території, з об'єктів житлової нерухомості для фізичних осіб визначаються виходячи з їх майнового стану та рівня доходів.

Слід звернути увагу, що пільги з податку, що сплачується на відповідній території з об'єктів житлової нерухомості, для фізичних осіб не надаються на:

- об'єкт/об'єкти оподаткування, якщо площа такого/таких об'єкта/об'єктів перевищує п'ятикратний розмір неоподатковуваної площі, затвердженої рішенням органів місцевого самоврядування;

- об'єкти оподаткування, що використовуються їх власниками з метою одержання доходів (здаються в оренду, лізинг, позичку, використовуються у підприємницькій діяльності).

Пільги з податку, що сплачується на відповідній території з об'єктів нежитлової нерухомості, встановлюються залежно від майна, яке є об'єктом оподаткування.

Ставки податку для об'єктів житлової та/або нежитлової нерухомості, що перебувають у власності фізичних та юридичних осіб, встановлюються за рішенням сільської, селищної або міської ради залежно від місця розташування (зональності) та типів таких об'єктів нерухомості у розмірі, що не перевищує 2 відсотків розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня звітного (податкового) року, за 1 кв. метр бази оподаткування.

Єдиний податок у поточному році зазнав

змін. Відповідно до Закону № 71, починаючи з 01 січня 2015 року, запроваджено оптимізацію кількості груп платників єдиного податку до чотирьох зі збільшенням існуючого максимального розміру доходу, який дає змогу перебувати на спрощеній системі оподаткування (для першої та другої груп), зниження ставок єдиного податку для платників третьої групи.

Таким чином, на сьогодні суб'єкти господарювання, які застосовують спрощену систему оподаткування, обліку та звітності, поділяються на такі групи платників єдиного податку:

1) перша група – фізичні особи-підприємці, які не використовують працю найманих осіб, здійснюють виключно роздрібний продаж товарів з торговельних місць на ринках та/або провадять господарську діяльність з надання побутових послуг населенню і обсяг доходу яких протягом календарного року не перевищує 300000 гривень;

2) друга група – фізичні особи-підприємці, які здійснюють господарську діяльність з надання послуг, у тому числі побутових, платникам єдиного податку та/або населенню, виробництво та/або продаж товарів, діяльність у сфері ресторанного господарства, за умови, що протягом календарного року відповідають сукупності таких критеріїв: не використовують працю найманих осіб або кількість осіб, які перебувають з ними у трудових відносинах, одночасно не перевищує 10 осіб, обсяг доходу не перевищує 1500000 гривень;

3) третя група – фізичні особи-підприємці, які не використовують працю найманих осіб або кількість осіб, які перебувають з ними у трудових відносинах, є необмеженою та юридичні особи – суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми, у яких протягом календарного року обсяг доходу не перевищує 20000000 гривень;

4) четверта група – сільськогосподарські товаровиробники, у яких частка сільськогосподарського товаровиробництва за попередній податковий (звітний) рік дорівнює або перевищує 75 відсотків.

Фіксовані ставки єдиного податку для платників першої - другої груп встановлюються сільськими, селищними та міськими радами для фізичних осіб – підприємців, які провадять господарську діяльність, залежно від виду господарської діяльності з розрахунку на календарний місяць:

- для першої групи платників єдиного податку – у межах до 10 відсотків розміру мінімальної заробітної плати;

- для другої групи платників єдиного податку – у межах до 20 відсотків розміру мінімальної заробітної плати;

- для третьої групи платників єдиного податку – у відсотках до доходу. Відсоткові ставки для них становлять:

2% доходу – за умови окремої сплати ПДВ;

4% доходу – у разі включення ПДВ до складу єдиного податку.

- для четвертої групи платників єдиного податку ставка податку встановлюється від кількості використовуваної землі.

#### Література:

1. Податковий кодекс України // <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

2. Вісник. Офіційне видання Державної фіскальної служби України // <http://www.visnuk.com.ua/ua/pubs/id/8004>

### ПОДАТОК НА ПРИБУТОК: ОБЧИСЛЮЄМО ПО-НОВОМУ

**ЛІТВІН О. А.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства ім. Петра Василенка*

**Науковий керівник – к. е. н., доцент**

**Рижикова Н. І.**

Основним видом прямих податків, що справляється з юридичних осіб в Україні, є податок на прибуток підприємств. Правове регулювання оподаткування прибутків юридичних осіб здійснюється відповідно до ст.ст. 133-142 розділу III Податкового кодексу України від 20.09.2015 р. зі змінами та доповненнями.

Згідно зі ст. 133 Податкового Кодексу України (ПКУ), платниками цього податку є:

1) резиденти: суб'єкти господарювання - юридичні особи, які провадять господарську діяльність як на території України, так і за її межами, крім юридичних осіб, визначених пунктами 133.4 та 133.5 цієї статті;

2) нерезиденти: юридичні особи, які утворені в будь-якій організаційно-правовій формі та отримують доходи з джерелом походження з України, за винятком установ та організацій, що мають дипломатичні привілеї або імунітет згідно з міжнародними договорами України.

У визначенні та розрахунку об'єкта оподаткування відбулися суттєві зміни. Стаття 134 ПКУ виділяє об'єкт оподаткування: прибуток із джерелом походження з України та за її межами, який визначається шляхом коригування (збільшення або зменшення) фінансового результату до оподаткування (прибутку або збитку), визначеного у фінансовій звітності підприємства відповідно до національних

положень (стандартів) бухгалтерського обліку або міжнародних стандартів фінансової звітності, на різниці, які виникають відповідно до положень цього розділу [1].

**Зміни щодо оподаткування прибутку підприємств, що вступають в дію з 01.01.2015 року**

Податок на прибуток обчислюється, виходячи з бухгалтерського фінансового результату ( за П(С)БО чи МСФЗ), відкоригованого на різниці, передбачені Податковим Кодексом. При цьому, податкові різниці визначають ті платники податку на прибуток, які мають дохід більше 20 млн. грн за рік. Решта платників визначають прибуток до оподаткування без таких корегувань.

Базова (основна) ставка податку становить 18 відсотків.

Не є платниками податку на прибуток бюджетні установи і громадські об'єднання, політичні партії, релігійні, благодійні організації, пенсійні фонди, метою яких не може бути одержання і розподіл прибутку серед засновників, членів органів управління, інших пов'язаних з ними осіб, а також серед працівників таких організацій. Реєстр таких організацій буде вести ДФСУ, і не лише при внесенні їх в такий Реєстр, вони не вважатимуться платниками податку на прибуток.

Сума щомісячних авансових внесків обчислюється у розмірі не менше 1/12 нарахованої суми податку на прибуток підприємств за попередній звітний (податковий) рік, зменшеної на суму сплачених авансових внесків з цього податку при виплаті дивідендів, яка залишилась не зарахованою у зменшення податкового зобов'язання з цього податку, без подання податкової декларації.

При цьому дванадцятимісячний період для сплати авансових внесків визначається з червня поточного звітного (податкового) року по травень наступного звітного року включно.

Платники податку, у яких доходи, що враховуються при визначенні об'єкта оподаткування, за останній річний звітний (податковий) період не перевищують 20 мільйонів гривень, та неприбуткові установи (організації) сплачують податок на прибуток на підставі Податкової Декларації, яку подають до контролюючих органів за звітний (податковий) рік і не сплачують авансових внесків.

Податкова Декларація, в тому числі розрахунок щомісячних авансових внесків, за 2015 податковий рік подаватиметься до 1 червня року, наступного за звітним (податковим роком).

У січні - грудні 2015 року та січні - травні 2016 року платники зобов'язані сплачувати щомісячні

авансові внески з податку на прибуток підприємств відповідно до пункту 57.1 статті 57 Податкового кодексу у редакції, що діяла до 1 січня 2015 року. При цьому сума щомісячних авансових внесків за березень-травень 2016 року обчислюється в розмірі не менше 1/12 нарахованої суми податку на прибуток підприємств за 2014 звітний (податковий) рік.

Особлива увага звертається на те, що норма пункту 57.1 статті 57 у редакції, викладеній в Законі України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо податкової реформи», в частині граничного терміну подання декларації з податку на прибуток підприємств застосовується, починаючи із подання декларації з цього податку за звітний рік, в якому набирає чинності редакція розділу III Кодексу, викладена в Законі України «Про внесення змін до Податкового Кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо податкової реформи».

Також, за наслідками діяльності у 2015 році штрафні (фінансові) санкції до платників податку на прибуток підприємств за порушення порядку обчислення, правильності заповнення податкових декларацій з податку на прибуток підприємств та повноти його сплати не застосовуються.

**Література:**

1. Податковий Кодекс України від 20.09.2015 р. зі змінами та доповненнями <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

**БЮДЖЕТУВАННЯ І ПРОБЛЕМИ ЙОГО РОЗВИТКУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ**

**ЛІТВІН О. А., МАТЯШ Г. Є.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., доцент  
Поливана А. А.**

Ринкові умови господарювання потребують ефективніших підходів до управління підприємством. Ефективність знаходить відображення в фінансових результатах роботи підприємства, їх досягнення є однією з важливих завдань діючої системи управління. На багатьох українських підприємствах сьогодні відсутня ефективна система управління, що підтверджують показники їх діяльності. Зміна принципів управління в останні роки обумовила актуальність проблеми розвитку бюджетування в Україні. Це зумовлює необхідність створення адаптованих до вітчизняних умов принципів бюджетування підприємства.

Термін “бюджетування” почав використовуватись не досить давно – із становленням незалежності України та формуванням у державі курсу на побудову ринкової економіки. При цьому його трактування та тлумачення є досить різноманітними, часто неоднозначними та суперечливими. Найбільш обґрунтованим на наш погляд визначенням є формулювання О.Г. Мельника та О. Є. Кузьміна, що трактують бюджетування так: «Бюджетування – це управлінська технологія, яка передбачає формування бюджетів для обраних об’єктів та їх використання з метою забезпечення оптимальної структури та співвідношення доходів та витрат, надходжень та видатків, активів і пасивів організації для досягнення встановлених цілей з урахуванням впливу середовища функціонування» [1].

Бюджетування являє собою стандартизований процес, що базується як на самостійно розроблених підприємством, так і на загальновизнаних вимогах і процедурах. До останніх належать: розробка бюджетів усіма підрозділами; забезпечення єдиного порядку підготовки, аналізу й затвердження бюджетів; координація діяльності підрозділів підприємства в процесі розробки бюджетів; структурованість бюджетів; обґрунтованість показників бюджетів; відкритість бюджетів до змін; участь у бюджетуванні менеджерів усіх підрозділів, що відповідають за виконання бюджету [2].

Основною метою впровадження бюджетних систем в організаціях є підвищення фінансової результативності, удосконалення управління грошовими потоками, активами та пасивами з метою пошуку найоптимальнішого варіанту діяльності підприємства чи його окремих структурних підрозділів, реалізації конкретного проекту чи здійснення визначених видів діяльності. Проте відомо, що далеко не завжди процес впровадження бюджетних систем приносить помітні вигоди, при чому причинами такого явища є не тільки недосконалість самої системи бюджетування, а й інші суб’єктивні як зовнішні, так і внутрішні чинники [3].

У вітчизняній літературі багато уваги було присвячено проблемам, що супроводжують застосування бюджетних систем на підприємствах [1, 2]. Формально їх можна розподілити на економічні, технічні, організаційні, соціальні, часові та інформаційні, що представлено на рис.1.

Сценарне планування – це частина стратегічного управління, що відноситься до інструментів та технологій, які дозволяють керувати невизначеністю майбутнього. Суть методу полягає в дослідженні зовнішнього середовища організації на наявність визначених

елементів та ключових невизначеностей і комбінування їх для формулювання альтернативних сценаріїв майбутнього [4].

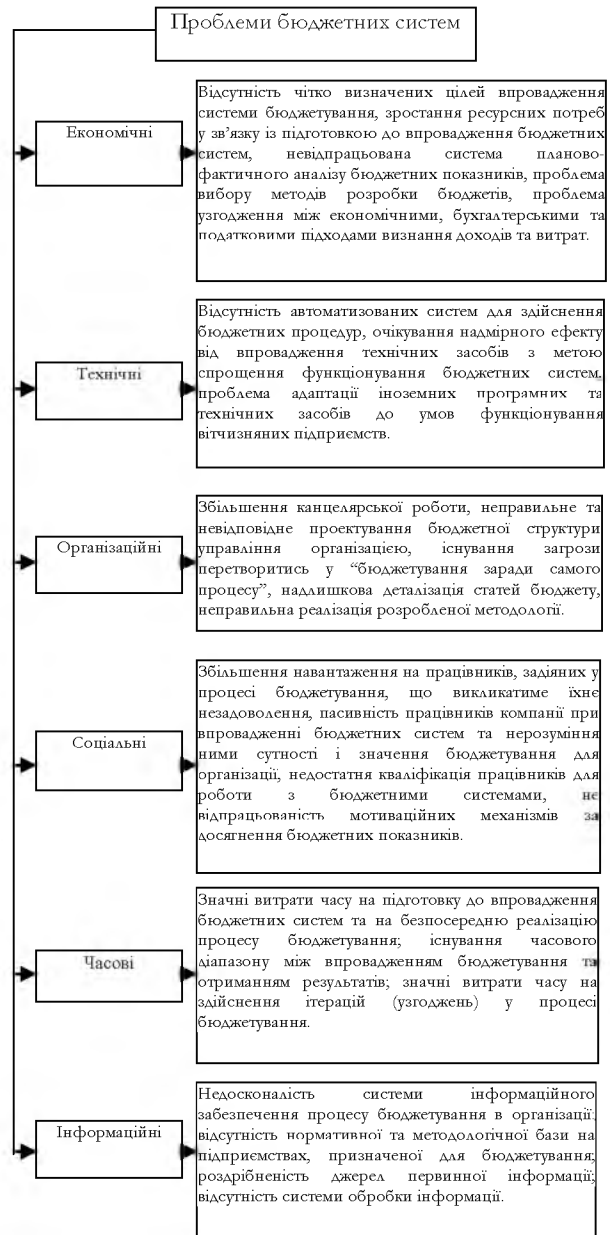


Рис. 1. Проблеми застосування бюджетних систем на підприємствах

Окрім даного методу в Україні все більше намагаються практикувати метод гнучких бюджетів. Він є практичним у використанні навіть при стабільній діяльності підприємства. Гнучкий бюджет може використовуватися для аналізу фактично досягнутих результатів з метою контролю виконання планового завдання та виявлення відхилень. Невірно порівнювати фактичні витрати при одному рівні ділової активності із запланованими витратами для іншого

рівня ділової активності. Потрібно скоригувати планові показники, перерахувавши їх на фактичний обсяг виробництва, що досягається за допомогою гнучкого бюджетування. Аналіз відхилень фактичних результатів від бюджетних залежно від потреб менеджерів має різний ступінь деталізації. Він необхідний як для оцінки результатів діяльності підрозділів і підприємства в цілому, так і для розробки управлінських рішень, спрямованих на вдосконалення їх роботи. Очевидно, що в умовах невизначеності фактично досягнуті результати можуть суттєво різнитися від запланованих, тому для оцінки ступеня їх відхилень і систематизованого коригування діяльності підприємства і застосовують вищезазначений метод [5].

Провівши дослідження, ми дійшли висновку, що наразі бюджетування є популярним серед підприємств середнього та великого бізнесу та має велику кількість переваг. Сюди можна віднести значну економію витрат, можливість підрозділів самостійно формувати і контролювати свої операційні витрати, наявність більш чітких уявлень про теперішні і майбутні рухи грошових коштів та інструменти їх завчасного коригування у випадку непередбачуваних обставин. Бюджетування сьогодні є універсальною системою, що дозволяє максимально чітко планувати майбутню діяльність підприємства і має інструменти щодо її редагування та контролю. Проте, мусимо звернути увагу також на присутність багатьох проблем, пов'язаних з впровадженням і підтримкою нормального функціонування бюджетування.

На останок хотілося б підсумувати, що незалежно від ситуації, що склалась на підприємстві, та загалом – в економіці України, бюджетування є безумовно необхідним елементом управління підприємством. Щоправда, при цьому воно повинно мати власні характеристики для конкретного підприємства, бути налагодженим відповідно до особливостей діяльності підприємства та, в будь-якому випадку, мати гнучку структуру, за допомогою якої можливо регулювати сам процес бюджетування.

#### Література:

1. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Бюджетування на підприємстві: навч. посібник. – К.: Кондор., 2008. – 312 с.
2. Квасницька Р.С. Теоретичні аспекти та принципи ефективного бюджетування на підприємствах // Вісник Хмельницького національного університету / Р.С. Квасницька, С.О. Джерелейко. - 2009. - Т.1, №3. - С. 105-110.
3. Хруцький В.Є. Внутрішньфірмове бюджетування / В.Є. Хруцький, Т.В. Сизова. – М.: Вид-во «Фінанси і статистика», 2002. – 542 с.

4. Міжнародна науково-практична Інтернет конференція «Інновації в бізнес-освіті» [Електронний ресурс] / Поліщук І. // Бібл. Вісник ФЕтаУ – 2015. - №1. – Режим доступу до журн.: // [http://conference.spkneu.org/2013/04/byudzhetuva\\_nnya-yak-instrument-planuvan/](http://conference.spkneu.org/2013/04/byudzhetuva_nnya-yak-instrument-planuvan/)

5. Інтернет-портал для управлінців [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/finance/fin199>

## ПОДАТКОВА РЕФОРМА 2015 РОКУ – ОСНОВНІ ЗМІНИ

**МЕНЗЯК К. О.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник — к.е.н., доцент  
Рижикова Н. І.**

На сьогодні в Податковому кодексі України від 02.12.2010 року № 2755-VI (далі – ПКУ) у зв'язку із податковою реформою від 01.01.15 р. залишилось 7 загальнодержавних податків: податок на прибуток, податок на доходи фізичних осіб, податок на додану вартість, акцизний та екологічний податки, рентна плата та мито.

Місцевих податків та зборів залишилось чотири: податок на майно та єдиний податок, збір за місця для паркування транспортних засобів та туристичний збір [1].

Коротко опишемо зміни, запроваджені податковою реформою.

**ПДВ.** Обов'язковій реєстрації платником ПДВ тепер підлягають лише суб'єкти господарювання, об'єм постачання товарів/послуг яких за останні 12 календарних місяців сукупно перевищив **1 000 000 грн** (раніше 300 000 грн).

Відкориговано правила визначення бази оподаткування ПДВ, які вписані в п. 188.1 ПКУ. Так, з 01.01.15 р. база оподаткування операцій з поставки товарів (робіт / послуг) треба визначати, виходячи з договірної вартості, але не нижче (ст. 188 ПКУ):

- звичайних цін (при здійсненні контрольованих операцій);
- ціни придбання товарів/послуг;
- собівартості самостійно виготовлених товарів/послуг;
- балансової (залишкової) вартості необоротних активів за даними бухгалтеру, що склалася на початок звітного періоду, в якому відбулася поставка необоротного активу (якщо облік необоротних активів не ведеться – не нижче звичайної ціни).

Зазначені вище правила визначення бази для нарахування податкових зобов'язань з ПДВ не стосуються, зокрема, постачання товарів (послуг), ціни на які підлягають державному регулюванню.

Податкові накладні з 01.01.15 р. слід виписувати в електронному вигляді та реєструвати в ЄРПН незалежно від суми. Для **реєстрації податкової накладної** в ЄРПН надається 15 календарних днів.

З 01.01.15 р. відобразити **податковий кредит** можна в періоді, в якому ПН зареєстрована в ЄРПН, але не пізніше ніж через:

– 180 календарних днів з дати її складання;

– 60 календарних днів з дати списання коштів з банківського рахунку – для платників ПДВ, які застосовують касовий метод [1].

**Податок на прибуток.** У зв'язку із нововведеннями, об'єкт оподаткування **податком на прибуток** буде визначатися за правилами бухгалтерського обліку з подальшим коригуванням на різниці, передбачені в ПКУ. Серед іншого, слід буде враховувати різниці, які виникають при нарахуванні амортизації необоротних активів (ст. 138 ПКУ), формуванні резервів (забезпечень) (ст. 139 ПКУ), здійсненні фінансових операцій (ст. 140 ПКУ) та різниць щодо операцій з продажу або іншого відчуження цінних паперів, а також операцій з інвестиційною нерухомістю і біологічними активами, які оцінюються за справедливою вартістю (п. 141.2 ПКУ).

Річну звітність з податку на прибуток за новими правилами слід подати до 01.06. року, що настає за звітним [1].

**Податок на доходи фізичних осіб.** Ставку ПДФО було підвищено до 20 % (раніше було 17%), яку слід застосовувати до суми доходів, які перевищують 1378 грн.

Крім того, усі пасивні доходи (окрім доходів у вигляді дивідендів по акціям та корпоративним правам, нарахованим резидентами – платниками податку на прибуток) відтепер обкладатимуться ПДФО за ставкою 20% [1].

**Єдиний податок.** З 01.01.15 р. залишилось лише 4 **групи платників єдиного податку**.

I і II групи можуть вибрати лише фізичні особи-підприємці, III – всі суб'єкти господарювання, які відповідають умовам роботи на ЄП. В четвертій групі можуть працювати виключно юридичні особи – сільгоспвиробники з часткою сільгоспвиробництва за попередній податковий (звітний) рік 75% або більше.

Крім цього, збільшився граничний розмір доходу платників єдиного податку. Так, для I групи він становить 300 тис. грн, для другої – 1,5 млн грн, а для третьої – 20 млн грн.

Дещо відкоригували й ставки ЄП: I група до 10% від мінімальної заробітної плати на 1 січня, II група – до 20% від мінімальної заробітної плати, III група – 2% від доходу, який зареєстрований платником ПДВ, та 4% – від доходу платника єдиного податку, який не сплачує ПДВ [1].

Також, з 01.01.2015р. відбулося чимало інших змін в податковій системі України. Дане реформування виступає основою нововведень, які в майбутньому зазнають змін та доповнень.

#### Література:

1. Податковий кодекс України // <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

### ОСНОВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ В УКРАЇНІ

**ЛИМАРЕНКО А. В., МЕНЗЯК К. О.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., доцент  
Поливана А. А.**

На сучасному етапі розвитку економіки України необхідною умовою ефективної підприємницької діяльності є реформування бухгалтерського обліку відповідно до потреб користувачів. Бухгалтерський облік – надзвичайно важлива складова економічного життя країни. Сучасний стан бухгалтерського обліку в Україні неможна вважати досконалим, він потребує значної модернізації.

До основних проблем розвитку бухгалтерського обліку в Україні слід віднести:

- 1) Після прийняття закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 р. № 996-XIV [1] протягом майже десяти років на законодавчому рівні не вирішене принципове питання: за якими стандартами працюють наші підприємства – національними чи міжнародними? Для яких підприємств ті або інші стандарти мають переваги?

- 2) Підготовка бухгалтерських кадрів. Міжнародний досвід і практика показують, що післядипломна підготовка й процес постійного підвищення кваліфікації практикуючих бухгалтерів – це прерогатива професійних бухгалтерських організацій.

- 3) Облік і звітність малих та середніх підприємств, які за своєю економічною природою не можуть вести облік і складати звітність у такому самому порядку й обсязі, як і великі. До того ж для потреб власників та інших користувачів не

потрібна в такому обсязі фінансова інформація. У міжнародному бухгалтерському співтоваристві сьогодні відбувається обговорення проекту Міжнародного стандарту фінансової звітності щодо підприємств малого та середнього бізнесу. Вважаємо за доцільне включитися в таку роботу й в Україні.

4) Галузеві особливості обліку та звітності. Сьогодні склалася ситуація, коли стандарти фінансової звітності встановлює Міністерство фінансів України, але їхнє дотримання держава не контролює.

5) Необхідність створення умов і правил для забезпечення підвищення якісних характеристик обліково-звітної інформації [2].

Отже, є значне коло проблем в галузі бухгалтерського обліку в Україні та суттєві позиції впливових міжнародних організацій щодо необхідності законодавчого й нормативного регулювання цієї край важливої сфери діяльності відповідно до вимог міжнародних стандартів. Вирішення цих проблем допоможе вдосконалити систему державного регулювання та реформування бухгалтерського обліку, міжнародних стандартів та потреб користувачів, в системі прийняття рішень, що буде позитивною зміною для бухгалтерського обліку загалом.

Відповідно до перспективного розвитку бухгалтерського обліку, треба зазначити, що основні принципи міжнародних стандартів треба застосовувати на всіх підприємствах. Слід встановити різні вимоги щодо обсягу розкриття інформації у фінансовій звітності для різних груп підприємств, зокрема, з урахуванням їх участі в операціях на ринках капіталу та обсягів діяльності. У зв'язку з цим:

- підприємства, цінні папери яких обертаються на фондовому ринку, а також підприємства, які відповідно до законодавства зобов'язані оприлюднювати річну фінансову звітність (I рівень), для складання бухгалтерської (фінансової) та консолідованої бухгалтерської (фінансової) звітності застосовують міжнародні стандарти фінансової звітності;

- підприємства, що не випускають в обіг цінні папери і не зобов'язані оприлюднювати річну фінансову звітність (II рівень), застосовують національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку;

- підприємства – суб'єкти малого підприємництва (III рівень) застосовують спрощену систему правил і процедур бухгалтерського обліку та бухгалтерської (фінансової) звітності, включаючи можливість оцінки активів за історичною собівартістю.

В ході дослідження, нами встановлено, що треба створити робочу групу з координації заходів, які проводять державні установи з питань бухгалтерського й податкового обліку, посилити державні важелі керівництва з метою поліпшення координації регулятивних заходів в обліку й аудиту, продовжити заходи щодо практичного запровадження на підприємствах національних Положень (стандартів) бухгалтерського обліку, в тому числі через визначення критеріїв суттєвості інформації, професійного судження та удосконалення системи статистичної звітності з урахуванням системи бухгалтерського обліку й фінансової звітності, внести зміни до податкового законодавства з метою формування оптимальної моделі взаємозв'язку системи оподаткування із системою бухгалтерського обліку.

В Україні потрібно створити систему постійного підвищення бухгалтерських кадрів, яка б відповідала міжнародним вимогам, а саме стандартам освіти Міжнародної федерації бухгалтерів.

Отже, можна зробити висновок, що удосконалення розвитку бухгалтерського обліку в Україні зумовлене багатьма зовнішніми і внутрішніми факторами, зокрема розвитком євроінтеграційних процесів в Україні, розвитком міжнародного співробітництва. Передумовою подальшого розвитку обліку являється перегляд теоретичних основ бухгалтерського обліку, диференціація вимог до фінансової звітності, відмова від уніфікації обліку та звітності. Доречно зазначити, що бухгалтер є виробником дуже важливого продукту – звітної інформації (податкової, фінансової, статистичної, управлінської). Тому, потрібна розробка і запровадження нових методів підвищення кваліфікації бухгалтерського персоналу за міжнародними стандартами, удосконалення обліку, звітності та аудиту.

#### Література:

1. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 р. № 996-XIV // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/996-14>.

2. Голов С.Ф. Сучасний стан та перспективи розвитку бухгалтерського обліку в Україні: автореф. дис. д-ра екон. наук: 08.00.09 / С.Ф. Голов; Держ. вищ. навч. закл. «Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана». – К., 2012. – 31 с.



## ОБАЛІК І КОНТРОЛЬ ДЕБІТОРСЬКО-КРЕДИТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНІСТІ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

**МОСЕНЦЕВ Є. О., ГАВРАШЕНКО М. М.**

*Харківський національний технічний університет  
сізького господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – д.е.н., професор**

**Маренич Т. Г.**

Для нормального функціонування всіх ланок народного господарства необхідно, щоб підприємці, ухвалюючи рішення, мали достовірну інформацію про фінансовий стан підприємства, зокрема, про стан дебіторсько-кредиторської заборгованості, про законність і підтвердження господарських операцій, в результаті яких вона виникла.

В даний час, коли Україну охоплює криза неплатежів, коли дебіторсько-кредиторська заборгованість підприємств один одному досягла величезних сум, проведення контролю дебіторсько-кредиторської заборгованості має велику актуальність, оскільки це стимулює підприємство до більш ретельного і регулярного проведення інвентаризації дебіторсько-кредиторської заборгованості, до активного проведення заходів щодо стягнення заборгованості з неплатників через арбітраж.

Дебіторська заборгованість істотно погіршує фінансовий стан підприємства, вона є іммобілізацією грошових засобів, відверненням їх з господарського обороту, що приводить до зниженню темпів виробництва і результативних показників діяльності підприємства, оскільки прострочена дебіторська заборгованість, по якій закінчився термін позовної давності, підлягає віднесенню на збитки підприємства.

Облік дебіторської та кредиторської заборгованості здійснюється відповідно до П(С)БО 10 «Дебіторська заборгованість» та П(С)БО 11 «Зобов'язання». У сучасній економічній практиці під дебіторською заборгованістю слід розуміти активи, контрольовані підприємством у результаті минулих подій, використання яких приведе до отримання економічних вигод у майбутньому [1]. Тобто зміст, місце і роль дебіторської заборгованості розглядають в прикладному аспекті - як складовий елемент активів, що формується в ринковому механізмі на основі договорів поставки або продажу.

Кредиторська заборгованість, хоча і є тимчасовим залученням позикових засобів, в результаті негативно впливає на стан підприємств, оскільки наявність кредиторської заборгованості

говорить про неплатоспроможність підприємства і підриває його авторитет у покупців і замовників. Кредиторська заборгованість ототожнюється з терміном позовної давності, що підлягає віднесенню до бюджету, тобто остаточно вилучається з господарської діяльності підприємств-виробників.

Бухгалтерський облік як упорядкована система узагальнення інформації про діяльність підприємства ґрунтується на суцільному та безперервному документуванні господарських операцій, що відбуваються. Первинна інформація про дебіторську та кредиторську заборгованість повинна відображатись у спеціалізованих документах бухгалтерського обліку, які є юридичним доказом здійснення операцій та використовуються для проведення економічного аналізу і прийняття управлінських рішень. Тільки та інформація, що міститься в первинних документах, знаходить відображення на рахунках бухгалтерського обліку. Саме тому правильне та своєчасне складання цих документів є необхідною умовою для впевненості бухгалтера в тому, що ті, хто перевірятиме, не зможуть висунути претензії до його роботи.

Економічне становище, що склалося в Україні, зумовлює потребу у вжитті радикальних і реальних заходів, які нададуть можливість забезпечити управління розрахунками на принципах оптимізації інтересів підприємств - партнерів. Крім того, проблема неплатежів за товари, роботи, послуги в Україні пов'язана здебільшого з відсутністю майнової відповідальності покупців за невиконання своїх договірних зобов'язань. Надання кредиту конкретному покупцю збільшує ймовірність оплати ним товару. Необхідно здійснювати управління дебіторською та кредиторською на підприємствах різних форм власності, що забезпечить заздалегідь сигналізування про напрям змін у фінансовому стані підприємства, а також збереження заборгованості від інфляції.

### Література:

1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 10 «Дебіторська заборгованість», затв. Міністерством фінансів України від 27 червня 2013 року № 627//[Електронний ресурс] - Режим доступу:

<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0725-99>

2. Городянська Л. Особливості організації обліку дебіторсько-кредиторської заборгованості на підприємстві/ Л. Городянська // Бухгалтерський облік і аудит. – 2007. - № 6. – С. 9-16.

3. Білик М.Д. Управління дебіторською заборгованістю підприємств/ М.Д. Білик // Фінанси України. – 2003. - № 12. – С.24-36.

4. Матицина Н. Основні засади регулювання розрахункових відносин через управління дебіторсько-кредиторською заборгованістю/ Н.Матицина // Бухгалтерський облік і аудит. – 2006. - № 12. – С.38-42.

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВАЛЮТНИХ ВІДНОСИН**

**НАКІСЬКО Є. О.**

*Харківський національний економічний  
університет імені Семена Кузнеця*

**Науковий керівник – асистент**

**Руденко С. В.**

Розвиток ринкових відносин і входження України як незалежної держави у світове економічне співтовариство істотно підвищують увагу до правового регулювання валютних операцій. Валютне регулювання це – діяльність держави та уповноважених нею органів, спрямована на регламентацію валютних розрахунків і порядку здійснення операцій з валютними цінностями.

Основними завданнями валютного регулювання є: організація системи курсоутворення, захист та забезпечення необхідного ступеня конвертованості валюти національної грошової одиниці; регулювання платіжної функції іноземної валюти та інших іноземних інструментів; організація внутрішнього валютного ринку та інше.

Валютні правовідносини – це врегульовані нормами права комплексні суспільні зв'язки, що виникають в процесі організованої державою фінансової діяльності з приводу утворення і використання централізованих і децентралізованих фондів специфічних грошових засобів – валютних фондів.

Особливістю механізму правового регулювання валютних відносин, як специфічного різновиду фінансових, є їх особлива владно-майнова природа, яка визначається розробленою державою моделлю функціонування національного валютного ринку України, формами участі резидентів в іноземних та міжнародних валютних ринках, участь в яких дозволяється законодавством України.

Правові норми, які визначають порядок здійснення валютних операцій виконують регулюючу та контролюючу функції. Регулююча

функція визначає обсяг прав та обов'язків осіб, що беруть участь у здійсненні валютних операцій, а контролююча, в свою чергу, забезпечує дотримання валютного законодавства при здійсненні валютних операцій.

Одним з основних документів у цій сфері, який регулює операції з валютними цінностями, визначає статус валюти України як єдиного законного засобу розрахунків на всій території України, містить визначення понять, якими оперує валютне законодавство, встановлює загальні принципи валютного регулювання: обов'язкове ліцензування при здійсненні валютних операцій, а також обов'язкове декларування валютних коштів, функції державних органів та установ кредитно-фінансового характеру при регулюванні та здійсненні валютних операцій, права та обов'язки суб'єктів валютних відносин, відповідальність за порушення валютного законодавства є Декрет Кабінету Міністрів України «Про систему валютного регулювання і валютного контролю» від 19 лютого 1993 року[2].

У валютному регулюванні досить широкими повноваженнями наділений Національний банк України. Він відповідальний за здійснення валютної політики, виходячи з принципів загальної економічної політики України, контролю дотримання ліміту зовнішнього державного боргу і визначення при необхідності лімітів заборгованості в іноземній валюті банками-нерезидентами. Також, важливе значення для регулювання валютного ринку України мало ухвалення в 1999 році Закону України «Про Національний банк України», відповідно до якого Національний банк діє як уповноважена державна установа при застосуванні законодавства України про валютне регулювання і валютний контроль [1].

Верховна Рада України, крім законодавчих функцій, затверджує визначений Кабінетом Міністрів України ліміт зовнішнього державного боргу. Національний банк України забезпечує формування і розпоряджається Державним валютним фондом, та, спільно з Кабінетом Міністрів України, складає платіжний баланс України, забезпечує виконання бюджетної і податкової політики в частині, що стосується руху валютних цінностей.

Правовий режим валютних відносин в Україні можна визначити як режим валютних обмежень. Введення валютних обмежень може диктуватися економічними або політичними причинами. Валютні обмеження полягають у дорученні керувати валютними операціями Національному банку, ліцензування валютних операцій,

можливості блокування валютних рахунків тощо. Одним з важливих валютних обмежень є заборона обігу і використання іноземних валют як платіжного засобу.

Законодавство дозволяє проведення поточних валютних операцій і операцій з рухом капіталу, тобто експорт капіталу в іноземну економіку та імпорт іноземного капіталу в Україну.

Купівля та продаж валюти на внутрішньому валютному ринку України здійснюється резидентами тільки через уповноважені банки. Резиденти доручають цим банкам продавати валюту на міжбанківському валютному ринку.

Таким чином, особливістю правового регулювання валютних операцій в Україні є існування певної сукупності валютно-правових норм, згідно яких встановлюються основи отримання дозволів ведення валютних операцій і заборони здійснення певних дій. Вони мають такі характерні риси: державно-владний характер, імперативність і категоричність приписів, що прямо впливають з валютної політики держави.

#### **Література:**

1. Закон України «Про Національний банк України» від 20.05.1999 №29.
2. Декрет Кабінету Міністрів України «Про систему валютного регулювання і валютного контролю» від 19 лютого 1993 року.

### **ПОМИЛКИ ТА ШАХРАЙСТВО ПРИ АУДИТІ**

**Овчинникова Т. С.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., доцент**

**Гіржева О. М.**

Під час ведення виробничої діяльності за наявності великої кількості різновидів господарських операцій на підприємстві існує можливість допущення помилок або фактів шахрайства в обліково-економічній інформації та фінансовій звітності, що особливо поглиблюється в умовах кризового стану економіки. У широкому значенні слова, шахрайство розуміється як будь-який злочин, який здійснюється з метою отримання вигоди і ґрунтується на обмані. Обов'язки з попередження та виявлення шахрайства покладають на керівництво підприємства і здійснюють за допомогою впровадження та безперервної роботи ефективних

систем бухгалтерського обліку і системи внутрішнього контролю.

Під час аудиторської перевірки достовірності фінансової інформації, правильності ведення бухгалтерського обліку аудиторі повинні виявляти факти перекручування даних бухгалтерського обліку та неправильного складання форм звітності. Основними причинами перекручень та порушень є свідомі та несвідомі дії посадових осіб, котрі готують вихідні дані про результати діяльності підприємства та обробляють цю інформацію [1].

У результаті шахрайських дій бухгалтерська звітність підприємства може бути суттєво викривлена. Відхилення в бухгалтерській звітності підприємства присутні майже завжди, і вони можуть бути суттєвими та несуттєвими, допущені навмисно і ненавмисно.

Суттєвими є відхилення інформації або її відсутність, що може впливати на економічні рішення користувачів, які приймаються на підставі даних фінансової звітності підприємства. Суттєвість залежить від розміру або помилки, що оцінена за певних обставин, відсутності або спотворення змісту інформації. Поняття суттєвості в аудиті дозволяє не здійснювати аудитором суцільну перевірку підприємства або всієї його звітності з точністю до одиниць, в яких вона складена.

За дослідженнями компанії Pricewaterhouse Coopers, найпоширенішими видами економічної злочинності в Україні є незаконне привласнення майна (73%), корупція та хабарництво (60%). Далі йдуть маніпуляція з фінансовою звітністю (30%), недобросовісна конкуренція (23%), і завершує п'ятірку найпоширеніших економічних злочинів кіберзлочинність (17%). Із 84 респондентів в Україні 36 % повідомили про те, що за останній рік вони зіткнулися принаймні з одним випадком економічного злочину. Отже, проблема шахрайства сьогодні перебуває в центрі уваги міжнародних аудиторських компаній “великої четвірки”, які проводять дослідження шахрайства [2].

У західних країнах існують такі «золоті правила» аудиторів щодо виявлення шахрайства:

1. Намагатись з'ясувати причину відхилень.
2. Не слід питати довіри до людей розглядати тільки залежно від їхнього становища в суспільстві.
3. Не припускати думки, що шахрайство неможливе на цьому підприємстві.
4. Відчувати особисту відповідальність за виявлення шахрайства.
5. При виявленні потенційних проблем посилити контроль з метою зниження ризику.

6. Знати ситуації, що супроводжуються значним ризиком шахрайства, та їх ознаки.

Одним із основних видів боротьби з шахрайством є господарський контроль як на рівні підприємства, так і на рівні держави, оскільки організація системи контролю за господарським життям підприємства є ефективним способом перевірки законності, достовірності та доцільності операцій, що здійснюються на підприємстві.

Слід зазначити, що будь-яка підозра аудитора щодо можливої помилки чи шахраювання, які сприяють суттєвим відхиленням звітності, змушують аудитора розширювати процедури підтвердження, що б розсіяти свої підозри або їх підтвердити [3].

Протягом останніх років випадки шахрайства є досить поширеним явищем, яке може завдати серйозної шкоди іміджу підприємства та погіршити його репутацію і призвести до втрати власної позиції на ринку.

В Україні ще недостатньо сформовано ефективні методи попередження шахрайства. Протидіяти цьому явищу можна тільки в тому разі, якщо точно знати його економічну і правову сутність.

Причинами виникнення шахрайства є непрофесіоналізм керівництва підприємства, відсутність страху перед покаранням, внутрішньоособистісні обставини, відсутність надійного внутрішнього контролю, складність систем бухгалтерського обліку і податкового законодавства.

Виявити й попередити факти шахрайства дозволить якісно проведений аудит фінансової звітності, оскільки інформація, подана у фінансових звітах, у результаті шахрайських дій найчастіше зазнає викривлень.

Отже, незалежні аудиторі повинні добре розбиратися у виявленні і запобіганні випадкам шахрайства на додаток до своїх основних обов'язків у галузі бухгалтерського обліку та аудиту. Крім того, вони повинні дотримуватися строгих етичних норм, бути допитливими, мати аналітичні здібності і бути уважними до деталей.

#### **Література:**

1. Савченко В. Я. Аудит: навч. посіб. / Савченко В. Я. – К. : КНЕУ, 2005. – 322 с.
2. Всесвітній огляд економічних злочинів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.pwc.com/ua/uk/press-room/assets/GECS\\_Ukraine\\_ua.pdf](http://www.pwc.com/ua/uk/press-room/assets/GECS_Ukraine_ua.pdf).
3. Аудит: Навчальний посібник / Усач Б. Ф. – 4-те вид., випр. і доп. – К.: Знання, 2007. – С. 231.

## **ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ФОНДІВ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ**

**РОБОЧА О. В.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., ст. викладач  
Накісько О. В.**

В умовах розвитку ринкової економіки в Україні важливу роль відіграють фонди соціального страхування. Питання функціонування соціальних фондів держави є досить актуальним, що зумовлено пошуком органами державної та місцевої влади додаткових можливостей одержувати кошти не тільки з бюджету, а й з інших джерел, для виконання своїх завдань та функцій.

На сьогодні в Україні у сфері функціонування цільових соціальних фондів утворилась низка нерозв'язаних проблем:

- великі розміри внесків до державних соціальних фондів не збільшують надходження коштів від підприємств, організацій, що пов'язано з таким негативним явищем, як «тінізація» економіки;
- відсутність єдиних принципів визначення критеріїв необхідності надання соціальних пільг;
- відсутність чіткої спрямованості соціальних витрат на допомогу сім'ям із низьким рівнем доходів;
- недостатня узгодженість соціальних витрат із іншими державними витратами;
- не вирішено питання узгодженого формування бюджетних видатків та видатків державних соціальних фондів на соціальні виплати на основі використання державних мінімальних соціальних стандартів тощо.

Реформування механізму функціонування соціальних фондів держави доцільно здійснювати на основі:

- чіткого визначення джерел і розмірів фінансування за різними видами соціального страхування;
- централізації та впорядкування збирання страхових внесків;
- удосконалення методів контролю та підвищення ролі соціальних партнерів в управлінні соціальним страхуванням;
- збереження державних соціальних гарантій;
- створення економічних передумов зростання заробітної плати як найважливішого фактора розвитку соціального страхування.

Серед основних пріоритетів, які б дозволили вирішити проблеми функціонування Фондів соціального страхування, доцільно виділити:

- зниження рівня безробіття, шляхом створення нових робочих місць;
- підвищення розміру заробітної плати та інших доходів населення;
- зниження соціального навантаження;
- запровадження заходів, які сприяли б припиненню процесів «тінізації» доходів населення, у тому числі заробітної плати, приховування її від оподаткування;
- удосконалення методів контролю за надходженням внесків у Фонди соціального страхування;
- економічне виховання молоді та населення працездатного віку щодо запровадження обов'язкового накопичувального пенсійного страхування, визначення його переваг для кожного громадянина.

### **УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ ПРОВЕДЕННЯ КОМПЛЕКСНОГО АНАЛІЗУ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ МАЛОГО ПІДПРИЄМСТВА**

**РОМАНЧЕНКО В. М.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., доцент  
Малій О. Г.**

В умовах ринку посилюється значення комплексного аналізу фінансової звітності як інструменту пошуку шляхів забезпечення сталого розвитку господарюючих суб'єктів, виникає необхідність в удосконаленні методології та методики його проведення з урахуванням особливостей діяльності підприємств різних організаційно-правових форм, видів та категорій. В економічно розвинених країнах базис економіки створюють малі підприємства, оскільки вони формують значну частку загальної доданої вартості. Згідно із статистичними даними, в Україні на 10 тис. осіб наявного населення припадає 70 малих підприємств, на яких зайнято 2073,6 тис. осіб. Разом з тим слід зазначити, що організація економічної роботи на малих підприємствах країни не налагоджена належним чином. Зокрема, значним недоліком є те, що недостатня увага приділяється проведенню як системного, так і комплексного економічного аналізу. Це, в свою чергу, негативно позначається на ефективності функціонування суб'єктів малого бізнесу [1].

Фінансова звітність є необхідною і важливою складовою інформаційного забезпечення

фінансового аналізу, фінансового планування та прогнозування, основним джерелом інформації при проведенні аналізу господарської діяльності суб'єкта господарювання. З її використанням можна не тільки зробити висновки про діяльність підприємства в минулому, оцінити перспективи розвитку та розробити заходи, спрямовані на підвищення ефективності його діяльності в майбутньому, а й оцінити ефективність фінансово-господарської діяльності загалом, вивчити і проаналізувати механізми управління власним капіталом та прибутком, що важливо для акціонерів підприємства, його потенційних інвесторів і партнерів по бізнесу [2].

Фінансову звітність повинні складати всі підприємства на основі даних бухгалтерського обліку відповідно до статті 11 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [5]. До складу фінансової звітності підприємств (крім бюджетних установ, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності та суб'єктів малого підприємництва, визнаних такими відповідно до чинного законодавства) включаються такі звіти: «Баланс» (форма № 1), «Звіт про фінансові результати» (форма № 2), «Звіт про рух грошових коштів» (форма № 3), «Звіт про власний капітал» (форма № 4), «Примітки до річної фінансової звітності» (форма № 5).

Для суб'єктів малого підприємництва – юридичних осіб і представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку (відповідно до статті 11 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні») встановлюється скорочена за показниками фінансова звітність у складі балансу і звіту про фінансові результати. Юридичні особи, що відповідають критеріям, визначеним пунктом 154.6 статті 154 Податкового кодексу України, зобов'язані складати та подавати до відповідних органів фінансову звітність, передбачену для суб'єктів малого підприємництва, один раз на рік [5].

Норми Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 25 «Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва», затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 25.02.2000 р. № 39, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 15.03.2000 р. за № 161/4382 (із змінами) [4], застосовуються:

1. Для складання Фінансового звіту суб'єкта малого підприємництва (форми №№ 1-м та 2-м): - суб'єктами малого підприємництва - юридичними особами, які визнані такими відповідно до законодавства, крім довірчих товариств, страхових

компаній, банків, ломбардів, інших фінансово-кредитних та небанківських фінансових установ, суб'єктів підприємницької діяльності, які здійснюють обмін іноземної валюти, є виробниками та імпортерами підакцизних товарів, а також суб'єктів підприємницької діяльності, у статутному фонді яких частка вкладів, що належить юридичним особам - засновникам та учасникам цих суб'єктів, які не є суб'єктами малого підприємництва, перевищує 25 відсотків; - представництвами іноземних суб'єктів господарської діяльності;

2. Для складання Спрощеного фінансового звіту суб'єкта малого підприємництва (форми №№ 1-мс та 2-мс): суб'єктами малого підприємництва - юридичними особами, що відповідають критеріям, визначеним пунктом 154.6 статті 154 розділу III Податкового кодексу України, та мають право на застосування спрощеного бухгалтерського обліку доходів і витрат [4].

В умовах реформування бухгалтерського обліку, його поділу на управлінський та фінансовий виникла необхідність використання кожним підприємством методики комплексного аналізу фінансової звітності для визначення ступеня його фінансової стійкості, оцінювання ефективності діяльності, ділової активності, інвестиційної привабливості.

Важливою складовою процедури комплексного аналізу фінансової звітності малого підприємства є побудова моделі обробки вхідної інформаційної бази. Така модель являє собою обґрунтоване поєднання математичних, статистичних та аналітичних методів дослідження.

Перед проведенням аналізу фінансової звітності суб'єкта малого підприємництва – юридичної особи пропонуємо здійснити її перевірку на предмет повноти та достовірності відображення в обліку господарських операцій. Слід відслідковувати весь цикл бухгалтерського обліку: від здійснення операції до складання фінансової звітності. При цьому вивчаються наступні важливі моменти: відображення господарських операцій у первинних документах; аналіз операції, її визнання та оцінка відповідно до вимог П(С)БО, а також відображення у регістрах бухгалтерського обліку; внесення записів за результатами інвентаризації щодо активів та зобов'язань до регістрів; перенесення даних, закриття рахунків доходів та витрат; складання оборотно-сальдового балансу; складання фінансової звітності (Баланс, Звіт про фінансові результати) [3].

Комплексний аналіз фінансової звітності слід проводити поетапно. Пропонуємо проводити спочатку експрес-діагностику показників

фінансової звітності з метою пошуку і виділення найбільш важливих та складних проблем у керуванні фінансами малого підприємства. Її основним завданням є звуження масштабів пошуку проблем і шляхів їхнього вирішення. Такий аналіз передбачає незначні витрати часу для одержання результату і наступного проведення додаткових аналітичних досліджень за виділеними напрямками. Експрес-діагностику пропонуємо проводити у такій послідовності: аналіз економічного потенціалу підприємства; аналіз результатів фінансово-господарської діяльності підприємства; висновки та рекомендації.

Отже, можна зробити такий висновок, що дослідженню проблем удосконалення методики проведення комплексного аналізу фінансової звітності суб'єктів малого підприємництва – юридичних осіб приділяється не достатньо уваги. Запропоновані нами пропозиції спрямовані на удосконалення методики комплексного аналізу фінансової звітності, сприяють посиленню здійснення внутрішнього та зовнішнього контролю за відповідністю формування відображених у ній показників, надають можливість прогнозування фінансово-господарської діяльності малих підприємств та сприяють підвищенню її ефективності.

#### Література:

1. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: Учебник / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет. – 4-е изд. доп. и перераб. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 416 с.
2. Блинов А. Малое предпринимательство. Организационные и правовые основы деятельности / А. Блинов. – М.: 2007. – 336 с.
3. Бутинець Ф.Ф. Теорія бухгалтерського обліку: Підручник / Ф.Ф. Бутинець. – 3-є вид., виправлене і доповнене. – Житомир: ПП «Рута», 2006. – 440 с.
4. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 25 «Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємства», затверджений наказом Міністерства фінансів України від 25.02.2000 р. № 39, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 15.03.2000 р. за № 161/4382 (із змінами) [Електронний ресурс]. – режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0161-00>.
5. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні / Закон України від 16.07.1999 № 996-XIV, редакція від 14.01.2012 [Електронний ресурс]. – режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14>.

## ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

**СІРИК Т. І.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., доцент**

**Малій О. Г.**

Сільське господарство є одним із пріоритетних напрямків діяльності в Україні. На даному етапі розвитку нашої країни на сільське господарство покладено великі надії. Проте існує безліч проблем, пов'язаних з неефективним використанням потенціалу земельних ресурсів. Можемо згадати про недостатнє фінансування сільськогосподарських підприємств і відсутність підтримки з боку держави. Лише ця проблема тягне за собою безліч наслідків. От чому питання інвестицій в аграрний сектор є актуальним. На сучасному етапі від вирішення проблемних питань інвестиційної діяльності у вітчизняному сільському господарстві та переробних галузях АПК значною мірою залежить відновлення та зростання матеріально-ресурсного потенціалу, підвищення рівня виробництва та конкурентоспроможності української продукції на внутрішньому і зовнішньому ринках, вирішення всього спектра соціально-економічних проблем країни [1].

Згідно із Законом України «Про інвестиційну діяльність» під інвестиційною діяльністю розуміється сукупність практичних дій громадян, юридичних осіб і держави щодо реалізації інвестицій [2]. Вагомий внесок у теорію інвестиційної діяльності, оцінки ефективності інвестицій та інвестиційної привабливості підприємств, а також в управління фінансовим забезпеченням інвестиційного процесу зробили вітчизняні науковці: І.О. Бланк, В.П. Галушко, О.І. Гуроров, М.С. Герасимчук, С.О. Гуткевич, Т.В. Майорова, А.С. Музиченко, Г.М. Підлісецький, А.А. Пересада, П.Т. Саблук, П.А. Стецюк, В.П. Савчук, В.Г. Федоренко, А.В. Чупіс та інші вчені-економісти. Але значна частина питань, що дасть змогу найбільш ефективно вкладати фінансові ресурси аграрних суб'єктів господарювання, ще залишається не розкритою, або потребує удосконалення.

Інвестиційна діяльність може здійснюватись за рахунок власних фінансових ресурсів інвестора (прибутку, амортизаційних відрахувань, грошових заощаджень громадян та юридичних осіб), позичених фінансових коштів інвесторів (облігацій, банківських та бюджетних кредитів), залучених фінансових коштів інвестора (коштів, отриманих від продажу акцій, пайових та інших

внесків громадян та юридичних осіб), а також бюджетних інвестиційних асигнувань. Вибір джерел фінансування інвестицій дозволяє розрахувати пропорції в структурі визначених джерел формування інвестиційних ресурсів. Залежно від виду коштів існують такі методи фінансування інвестиційної діяльності, як самофінансування, акціонування, боргове фінансування, фінансування за рахунок дотацій, змішане фінансування. Найпривабливішим методом фінансування інвестиційних проектів є самофінансування, яке здійснюється виключно за рахунок власних внутрішніх коштів підприємства, до яких відносять: чистий прибуток; амортизаційні відрахування; страхові суми відшкодування збитків; іммобілізовані надлишки основних та оборотних коштів, нематеріальних активів тощо. Такий метод фінансування включає можливість підприємства не тільки відшкодувати затрати, а й здійснювати за рахунок отриманого прибутку матеріальне стимулювання працівників, вирішувати питання соціального розвитку і, головне, здійснювати розширене відтворення та розвиток підприємства. Але даний метод не можливий для нерентабельних підприємств (потрібно відзначити малі та середні фермерські господарства). Вони потребують вкладень із зовнішнього середовища підприємства.

Вченими визначено основні соціально-економічні, економіко-правові та фінансово-економічні проблеми залучення інвестицій у сільське господарство. Серед соціально-економічних проблем найсуттєвішими є: відсутність основних заходів щодо реалізації стратегічних напрямів залучення інвестицій, механізмів розвитку підприємництва, інфраструктури у сільській місцевості, інформаційного забезпечення, функціонування та регулювання ринку землі, іпотечного кредитування. Економіко-правові проблеми включають: недосконалість нормативно-правової бази; високу вірогідність політичних ризиків; значний рівень тінізації економіки та корупції; відсутність системи економічної, екологічної, наукової, ринкової, фінансової інформації, налагодженої системи збуту сільськогосподарської продукції; високий рівень ризику для інвесторів; низьку платоспроможність населення. Фінансово-економічні проблеми охоплюють відсутність ефективних механізмів короткострокового і довгострокового кредитування підприємств галузі та низький рівень розвитку лізингового ринку.[3]

Успішна інвестиційна діяльність можлива за умови створення сприятливого інвестиційного клімату, тобто середовища, в якому проходять інвестиційні процеси. Воно формується під впливом політичних, економічних, соціальних та

інших факторів, що визначають умови інвестиційної діяльності в регіоні і ступінь ризику інвестування. Окреме місце потрібно відвести державній політиці у сприянні інвестиційної діяльності.

Роль держави у заохоченні інвестування АПК полягає як у створенні загального сприятливого інвестиційного клімату в країні (через стабілізацію всіх сфер економічної діяльності), так і в реалізації системи конкретних заходів щодо стимулювання припливу капіталу (пошук потенційних інвесторів, розробка інвестиційних проєктів для всіх регіональних рівнів АПК, удосконалення податкової і митної політики тощо).

Важелі державного регулювання умов інвестиційної діяльності в аграрній сфері АПК такі: податкове законодавство (фіксований сільськогосподарський податок, ПДВ тощо), грошово-кредитна політика (коротко- і довгострокове кредитування), амортизаційна політика (методи і норми амортизації), законодавче забезпечення прав інвесторів (страхування, гарантії Уряду), бюджетна політика, що включає дотації, субсидії, субвенції, цільові видатки і кредити з державного та місцевого бюджетів (компенсації за посіви, селекційні витрати; фінансовий лізинг, здешевлення вартості сільськогосподарської техніки тощо), антимонопольна політика (встановлення індикативних цін на товари сировинно-заготівельного характеру), цінова політика регулювання продовольчого ринку (заставні, інтервенційні операції тощо)

М. А. Старченко вважає, що з метою підвищення інвестиційної привабливості сільськогосподарських підприємств необхідно створювати адекватну систему інститутів, орієнтованих на обслуговування безпосередніх товаровиробників. Доведено, що на регіональному рівні доцільно створити обласну сільськогосподарську інвестиційну корпорацію та регіональний інформаційно-аналітичний і консалтинговий центр АПК, основною метою яких буде реалізація комплексу заходів, які сприяють задоволенню потреб сільськогосподарських підприємств в інвестиційних ресурсах. Для фінансово-кредитних організацій, які забезпечують інвестиційними ресурсами і надають відповідні послуги товаровиробникам галузі, доцільно запровадити спеціальний спрощений порядок реєстрації й одержання ліцензій, знизити резервні вимоги пропорційно розмірам інвестицій, надати державні гарантії повернення частини вкладених коштів.

Отже, існує безліч способів підняти інвестиційну привабливість підприємств. Але

перш за все, для того, щоб вітчизняні та іноземні інвестори вкладали кошти в український бізнес потрібно створити відповідний клімат на державному рівні. Для підтримки інвестиційної діяльності потрібна перш за все впевненість.

#### Література:

1. Черненко Л.В. Інвестиційна діяльність підприємств та джерела її фінансування /Л.В. Черненко// Інвестиції: практика та досвід. – 2004. – № 17. – С. 21–23.
2. Закон України «Про інвестиційну діяльність» № 1560-ХІІ від 18 вересня 1991 р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
3. Месель-Веселяк В.Я. Організаційно-економічні умови розвитку аграрного виробництва в Україні / В. Я. Месель-Веселяк // Економіка АПК. – 2010. – № 9. – С. 3–12.
4. Стариченко М.А. Напрямок удосконалення організації удосконалення процесу на сільськогосподарських підприємствах /М.А. Стариченко // Держава та регіони. – 2007. – №1. – С. 7–9.

### ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

**СКАКУН О. Ю.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., доцент**

**Гіржева О. М.**

Сучасні реалії функціонування суб'єктів господарської діяльності вимагають більш широкого наукового обґрунтування нагальних питань організації і ведення бухгалтерського обліку та формування цілісного наукового підходу щодо організації облікової політики в підприємствах. Питання формування облікової політики підприємства дедалі набуває актуальності з огляду світових інтеграційних процесів в цілому та постійну перебудову економічної системи держави зокрема.

Практика діяльності вітчизняних господарюючих суб'єктів свідчить, що Наказ про облікову політику або взагалі відсутній, або має суто формальний характер, або має ряд недоліків, що створюють низку перешкод в процесі організації та ведення бухгалтерського обліку.

Зміст та структуру Наказу про облікову політику підприємства досліджували такі вчені, як І. Жолнер [1], Ю. Ночовна [3], О. Охромович [4],



Г. Соболев [5], А. Котенко та А. Поливана [2], ін. Структурують Наказ про облікову політику, як правило, за такими розділами: загальні положення, нормативно-правова база, техніка бухгалтерського обліку, методи оцінки фактів господарського життя, порядок організації роботи облікового апарату, порядок гармонізації фінансового і податкового обліку, відповідальність осіб за організацію бухгалтерського обліку, заключна частина, додатки – деталізуючи або укрупнюючи окремі з них.

Аналіз актуальних наукових джерел дозволяє нам зробити певні висновки. Ми вважаємо за недоцільне описувати в Наказі про облікову політику підприємства структуру бухгалтерії, повноваження та функції бухгалтерів та інші принципово важливі аспекти діяльності облікового апарату підприємства. З цією метою підприємство має розробляти Положення про бухгалтерську службу та посадові інструкції працівників бухгалтерії, а в Наказі зазначити виключно посилання на дані нормативні документи.

Відсутність диференціації бухгалтерського обліку на фінансовий, податковий та управлінський можна вважати іншим суттєвим недоліком. Доцільніше структурувати основну частину Наказу за такими розділами: «Фінансовий облік», «Податковий облік», «Управлінський облік» – а кожен із них структурувати за тими ключовими елементами облікової політики, які відповідають діяльності суб'єкта господарювання. Зокрема, розділ «Фінансовий облік» диференціюється за об'єктами обліку, щодо яких існують альтернативні варіанти відображення в обліку і звітності. В розділі «Податковий облік» міститься загальна інформація щодо системи оподаткування підприємства, наявності або відсутності спеціальних пільг або режимів оподаткування, аспекти ведення податкового обліку за видами податків, гармонізація фінансового та податкового обліку тощо. Розділ «Управлінський облік» має містити такі ключові елементи, як система ведення управлінського обліку, методи калькулювання собівартості готової продукції тощо.

В рамках посилення контролінгу ведення бухгалтерського обліку на підприємствах ми пропонуємо включити розділ «Система контролю облікової політики», який передбачатиме, окрім порядку організації інвентаризації, поточний контроль, процедури здійснення контролю, перелік прийомів документального та фактичного контролю, що застосовуються на підприємстві тощо.

Таким чином, запропонована нами структура Наказу про облікову політику має посісти чільне місце в обліковій науці та практичній реалізації.

Конкретизувати Наказ про облікову політику ми пропонуємо за таким змістом: «Загальні положення» - назва підприємства, дата і номер Наказу, назва Наказу, преамбула (призначення Наказу); «Нормативні, технічні та методичні основи організації облікової політики» - різновид бухгалтерських стандартів, за якими ведеться облік; форма ведення бухгалтерського обліку; посилання на робочий план рахунків, графік документообігу, план документації, план звітності, інші (безпосередньо розроблені та затверджені дані документи оформлюються як додатки); посилання на Положення про бухгалтерську службу та посадові інструкції бухгалтерів; «Фінансовий облік» - інформація про елементи облікової політики щодо обліку необоротних та оборотних активів, розрахунків з дебіторами та кредиторами, капіталу, доходів, витрат тощо; «Податковий облік» - інформація про систему оподаткування, наявності або відсутності спеціальних пільг або режимів оподаткування, аспекти ведення податкового обліку за видами податків, гармонізація фінансового та податкового обліку тощо; «Управлінський облік» - система ведення управлінського обліку, методи калькулювання собівартості готової продукції тощо; «Система контролю облікової політики» - порядок організації інвентаризації, поточний контроль, використовувані процедури, перелік прийомів документального та фактичного контролю, що застосовуються на підприємстві тощо; «Заключні положення» - визначення осіб, відповідальних за виконання цього Наказу, скріплення підписами та печаткою підприємства даного Наказу.

Ми схильні вважати, що практичне застосування такої структури Наказу про облікову політику здатне забезпечити єдиний системний підхід до організації та ведення бухгалтерського обліку і складання фінансової звітності підприємством, так як кожний із розділів є логічним доповненням попередніх, а виділити їх з контексту загального змісту Наказу неможливо.

### Література:

1. Жолнер І. Облікова політика за національними та міжнародними стандартами бухгалтерського обліку / І. Жолнер // Наукові праці Національного університету харчових технологій. – Київ : НУХТ, 2008. – № 26. – С. 41 – 45.
2. Котенко А. Фінансові результати торговельних підприємств: теорія, облік та аналіз: монографія [Текст] / А. Котенко, А. Поливана. – Х.: Віровець А.П. «Апостроф», 2011. – 258 с.
3. Ночовна Ю. Сучасний стан та проблеми формування облікової політики підприємства //

Ю. Ночовна, В. Кулик // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку – 2013. – №776. – С. 141 – 146.

4. Охрамович О. Теоретичні та практичні аспекти формування облікової політики підприємств в сучасних умовах господарювання / О. Охрамович // Науковий економічний журнал «Актуальні проблеми економіки». – 2013. – №5. – С. 190 – 194.

5. Соболев Г. Удосконалення змісту наказу про облікову політику – основа ефективного управління діяльністю хлібопекарного підприємства / Г. Соболев // Вісник ПУСКУ. Серія: економічні науки. – Полтава: ПУСКУ, 2005. – С. 212 – 218.

### НЕДОЛІКИ СТРУКТУРУВАННЯ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

**СМОЛЯР В. М.**

*Харківський національний технічний університет  
сільськогосподарства імені Петра Василенка  
Науковий керівник – д.е.н., професор  
Левкіна Р. В.*

Структурування власного капіталу підприємств, без винятку і сільськогосподарських, є одним із найбільш важливих і складних завдань, яке необхідно вирішувати у процесі фінансового

управління суб'єктом господарювання.

Власний капітал - завжди був, є і буде основою для запровадження, поточного ведення і майбутнього розвитку господарської діяльності. Це показник, що виконує функції «підтримки життя» підприємства, оскільки він: джерело довгострокового фінансування, забезпечення кредитоспроможності, джерело фінансування ризику, забезпечення самостійності і влади організаторів бізнесу [2, с. 108–111].

На даний час виникає проблема формування та оптимізації структури власного капіталу підприємств. В Україні більшість сільськогосподарських підприємств середнього розміру не застосовують наукові підходи до його структурування, і це є значною помилкою [1, с. 164–170]. У зв'язку з цим проблема формування механізму оптимізації структури власного капіталу підприємств є актуальною.

Головна проблема полягає у тому, що на сільськогосподарських підприємствах, частіше всього, основну увагу приділяють таким позиціям власного капіталу, як «Статутний капітал» та «Нерозподілений прибуток», де перша є завжди дуже мізерною за розміром у порівнянні з другою, а всі інші важливі позиції взагалі відсутні.

«Живий» приклад про «помилковий» склад і структуру власного капіталу сільськогосподарського підприємства розглянемо на основі даних СТОВ «Возрождение» Добропільського р-ну., Донецької обл. за період 2010-2014 рр. (табл.1).

*Таблиця 1*

**Склад і структура власного капіталу СТОВ «Возрождение» Добропільського р-ну.,  
Донецької обл. за період 2010-2014 рр.\***

Складові власного капіталу	Роки									
	2010		2011		2012		2013		2014	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>
Статутний капітал	8	0,05	8	0,04	8	0,04	8	0,08	8	0,06
Пайовий капітал	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Додатковий вкладений капітал	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Інший додатковий капітал	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Резервний капітал	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Нерозподілений прибуток	14867	99,95	21686	99,96	20887	99,96	10368	99,92	12437	99,94
Неоплачений капітал	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Видучений капітал	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Разом:	14875	100	21694	100	20895	100	10368	100	12445	100

\* Джерело: фінансова звітність СТОВ «Возрождение»

Дані табл. 1 показують, що у 2010-2014 рр. власний капітал СТОВ «Возрождение» складається лише з двох позицій: статутного капіталу і нерозподіленого прибутку, інші ж позиції відсутні. При цьому нерозподілений прибуток займає

найвагомішу частку у власному капіталі.

Розглянемо обсяги накопичення нерозподіленого прибутку на СТОВ «Возрождение» за 5 років, а саме 2010-2014 рр. (табл.2).

Бачимо, що за період 2010-2014 рр. обсяги нерозподіленого прибутку змінювалися. Нерозподілений прибуток накопичувався за рахунок позитивного результату діяльності СТОВ «Возрождение» - чистого прибутку.

Ситуація 2012-2013 рр. свідчить про негативний результат - збиткову діяльність підприємства, оскільки обсяги нерозподіленого прибутку не накопичувалися, а навпаки, за рахунок коштів попередніх періодів покривався збиток підприємства. Розмір збитку підприємства склав у 2012 р. - 799 тис. грн., у 2013 р. - 10519 тис. грн. В цілому бачимо, що нерозподілений прибуток не має певної направленості на формування фондів, а зберігається у своїй формі.

У СТОВ «Возрождение» відсутній резервний капітал. Згідно з законодавством розмір резервного капіталу повинен складати, як мінімум, 25% від розміру статутного капіталу, тобто для даного підприємства його розмір повинен складати 2 тис. грн. Сума для покриття негативних наслідків діяльності є недостатньою.

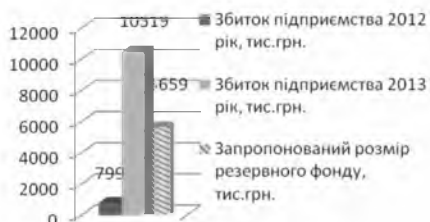
Таблиця 2

**Обсяги нерозподіленого прибутку у СТОВ «Возрождение» Добропільського р-ну., Донецької обл. за період 2010-2014 рр.\***

Показники	Ріки				
	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6
Нерозподілений прибуток, тис. грн.	7420	14867	21686	20887	12437
Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	7447	6819	-799	-10519	2069
<b>Направленість чистого прибутку на (+/-), тис.грн.</b>					
Поповнення нерозподіленого прибутку, тис. грн.	7447	6819	0	0	2069
Покриття збитку підприємства, тис. грн.	0	0	-799	-10519	0

\* Джерело: фінансова звітність СТОВ «Возрождение»

Згадаємо, що основна функція резервного капіталу - покриття можливих у майбутньому непередбачених збитків і втрат. Вище вказано, що на підприємстві протягом двох років спостерігається збиткова діяльність, тому доцільним було б сформувати ще 2014 р. резервний капітал у обсязі, що дорівнює середньому значенню збитків за два роки за рахунок нерозподіленого прибутку (рис.1).



**Рис. 1. Пропонований розмір резервного капіталу для СТОВ «Возрождение» на 2014 р.**

Бачимо, що для СТОВ «Возрождение» запропонованим обсягом резервного капіталу є 5659 тис. грн., покрити такий обсяг підприємство може за рахунок нерозподіленого прибутку, залишок якого на кінець 2013 р. склав 10368 тис. грн.

Звідси робимо перший висновок: підприємствам з подібним складом власного капіталу, в першу чергу, необхідно створити резервний фонд за рахунок нагромадженого нерозподіленого прибутку.

Для оптимізації структури власного капіталу підприємства також необхідно збільшувати розмір статутного капіталу. З часів заснування, 2002р., СТОВ «Возрождение» коливань у розмірі статутного капіталу не простежується, розмір так і залишився у сумі 8,0 тис.грн. З одного боку - сума статутного капіталу для товариств законодавством не встановлено, тобто розмір статутного капіталу дорівнює сумі вартості вкладів його учасників (розмір не обмежується), з іншого боку - статутний капітал є гарантом діяльності підприємства та інтересів кредиторів. Висновок другий - СТОВ «Возрождение» необхідно збільшити розмір статутного капіталу.

В результаті формування резервного капіталу та збільшення статутного капіталу перший розділ Пасиву Балансу ф.№1 СТОВ «Возрождение» у 2014 р. матиме такий вигляд (табл.3).

Бачимо, що структура власного капіталу змінилася, але за рахунок того, що оптимізація структури капіталу було здійснено за рахунок нерозподіленого прибутку, то підсумок першого розділу Пасиву Балансу не зміниться.

Таблиця 3

**Склад та структура власного капіталу СТОВ «Возрождение» на 2014 р.**

Розділ I «Власний капітал»	Факт, тис. грн.	Розмір після оптимізації, тис. грн.	Різниця, тис. грн.
Статутний капітал	8	4717	4709
Нерозподілений прибуток	10368	0	-10368
Резервний капітал	0	5659	5659
Разом за розділом I:	10376	10376	x

Співставимо розмір статутного та резервного капіталу, як відомо резервний капітал повинен складати 25 % від вартості статутного, отримуємо:

$$5659 \text{ тис.грн.} - 25\%$$

$$X \text{ тис.грн.} - 100\%$$

Тобто розмір статутного капіталу повинен дорівнювати: 22636 тис. грн. Як бачимо, підприємству за рахунок прибутку, який воно отримає у майбутньому накопичити ще 17919 тис. грн. щоб зрівняти необхідні пропорції.

В цілому можна сказати, що підприємствам, у

яких є проблеми у структуруванні власного капіталу можна знайти вихід запропонованим шляхом, оскільки підприємство забезпечить покриття непередбачуваних діяльності.

#### Література:

1. Семенов Г.А. Оптимізація структури капіталу підприємства / Г.А. Семенов, А.В. Пелешко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2010. – № 4. – С. 164–170.

2. Шеремета Й. М. Аналіз структури власного капіталу підприємства і його вплив на прийняття фінансових рішень / Й. М. Шеремета // Наукові записки : зб. наук. Праць кафедри економічного аналізу ТАНГ. – Вип. 12. – Ч.2. – Тернопіль: Економічна думка, 2003. – С. 108–111.

### ЗНАЧЕННЯ МІЖНАРОДНОГО КРЕДИТУВАННЯ ДЛЯ УКРАЇНИ

**СУДАКОВА А. О.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.с.н., викладач**

**Крутько М. А.**

У сучасній системі господарювання кредити міжнародних фінансових організацій, за умови їх ефективного використання, є важливим джерелом ресурсного забезпечення реалізації пріоритетних проектів та завдань соціального та економічного розвитку, інструментом інституційних перетворень та міжнародної інтеграції. А тому дослідження динаміки та обсягів надходження міжнародних кредитів в економіку України є достатньо актуальним з метою постійного контролю для підвищення ефективності їх використання.

Україна використовує позики міжнародних фінансових організацій - МВФ, СБ, МБРР, ЄБРР та кредити окремих держав і їх угруповань. Найбільше іноземних кредитів залучається в результаті співробітництва з МВФ. Кредити було виділено на економічну трансформацію та досягнення макроекономічної фінансової стабілізації в Україні. Понад 70 % кредитів було спрямовано на покриття дефіциту платіжного балансу країни та державного бюджету. Розширюється співробітництво між Україною та ЄБРР. Центральне місце серед кредитів цієї організації належить позикам на розвиток приватних малих і середніх підприємств. ЄБРР надає під погоджені проекти кредит, який становить значну частку їхньої вартості. Останнім часом започатковане співробітництво України з

МФК (інвестиційним банком Світового банку для країн, що розвиваються) переважно з надання технічної допомоги приватним фірмам [2].

Відтоді, як Україна стала членом Світового банку в 1992 р., загальна сума зобов'язань Банку перед Україною на фінансування 40 проектів і програм становить понад 7 млрд.дол США [1].

Найважливішу роль у сприянні міжнародного валютно-фінансового співробітництва, підтриманні рівноваги платіжних балансів країн-членів, регулюванні курсів валют, наданні кредитів країнам-членам та гарантуванні приватних позик за кордоном відіграє Міжнародний валютний фонд (МВФ).

Україна ввійшла до складу МВФ 3 вересня 1992 р., одночасно ставши членом Світового банку. Україні було виділено квоту в 10678 акцій на загальну суму у 1,3 млрд.дол США. Валютну готівку за членство України в банку на суму 7,9 млн.дол внесли Нідерланди, що є країною-опікуном нашої держави в цій банківській структурі. Таким чином, Україна, починаючи з 1994 р., отримує від МВФ кредити Stand-by [3]. Варто зазначити, що частина цих коштів була направлена на фінансування дефіциту платіжного та торговельного балансів, а також поповнення золотовалютних резервів країни.

Для наочності, у таблиці 1, виділено основні етапи співробітництва України з МВФ в рамках кредитних програм.

*Таблиця 1*

#### Основні етапи співробітництва України з МВФ

Етап	Період проведення співробітництва	Програма фінансування	Фінансове забезпечення програми
I	1994-1995 рр.	Системна трансформаційна позика (STF)	498,7 млн. СПЗ (763,1 млн.дол)
II	1995-1998 рр.	Трирічні програми Stand-by	1318,2 млн. СПЗ (1935 млн.дол)
III	1998-2002 рр.	Програма розширеного фінансування EFF	1193 млн. СПЗ (1591 млн.дол)
IV	2002-2008 рр.	Попереджувальний Stand-by	411,6 млн. СПЗ (600 млн.дол)
V	2008-2010 рр.	Програма Stand-by, затверджена 05.11.2008 р.	11 млрд. СПЗ (16,43 млрд.дол), однак освоєно 10,6 млрд.дол
	2010-2014 рр.	Програма Stand-by, затверджена 28.07.2010 р.	10 млрд. СПЗ (15,1 млрд.дол)
VI	2015 -2018 рр.	Програма розширеного фінансування EFF, затверджена 11.03.2015 р.	17,5 млрд.дол США

На теперішньому, тобто VI етапі співробітництва України з МВФ, який розпочався з 11 березня 2015 р., Рада Директорів МВФ ухвалила рішення щодо чотирьохрічної програми співробітництва з Україною в рамках механізму

розширення кредитування (EFF) обсягом 17,5 млрд.дол США, що відповідає 900% квоти. У рамках зазначеної програми Україна отримала терміново 5 млрд.дол США, з них 2,7 млрд.дол США (1,915 млрд. СПЗ) буде направлено до Державного бюджету України. Економічна програма, розроблена разом з МВФ, передбачає:

1. Забезпечення фінансової стабільності шляхом формування ефективної грошово-кредитної політики для забезпечення стабільності цін, гнучкості валютних курсів та комплексну стратегію для зміцнення фінансового стану банків за рахунок рекапіталізації банків, скорочення кредитування та врегулювання проблемних активів, що має значний вплив на відновлення довіри населення до банківських структур [4].

2. Зміцнення державних фінансів. Перегляд видатків та їх скорочення забезпечить бюджетну консолідацію у наступному періоді. Разом з проведенням реформ у паливно-енергетичному комплексі зменшення бюджетних дисбалансів з високою ймовірністю призведе до стабільної ситуації з державним боргом. Програми соціального захисту будуть реорганізовані для захисту бідних верств населення [4].

3. Продовження структурних реформ. Включають реформи управління, в тому числі боротьба з корупцією і судові заходи, реформи податкової адміністрації, реформи державних підприємств для того щоб підвищити якість управління та зменшити бюджетні ризики [4].

За розрахунками експертів МВФ очікується зменшення реального ВВП на 5,5% через зниження курсу національної валюти, підвищення тарифів на газ і опалення. Прогнозується подальше зростання темпів інфляції, до 27% у 2015 р. Очікується, що зниження валютного курсу та нарощення боргу в 2015 р. призведе до збільшення зовнішнього боргу до 158% ВВП [4].

Отже, в умовах перехідної економіки відмова від використання кредитів міжнародних фінансових організацій не є обґрунтованою. За умов проведення виваженої політики їх залучення та ефективного використання кредитування країн зарубіжними інвесторами перетворюється на важливий фактор економічного зростання. Зокрема, таке кредитування сприяє вирішенню багатьох важливих проблем, таких як:

- проведення фінансування дефіциту державного бюджету і платіжного балансу;
- фінансування залучення критичного імпорту;
- підтримка національної валюти;
- проведення трансформації економіки;
- підтримка розвитку малого і середнього підприємництва;

– вирішення інших проблем.

Надання кредитів Україні міжнародними фінансовими організаціями передбачає виконання значної кількості умов. Наприклад, МВФ вимагає проведення адміністративної реформи, укрупнення комерційних банків, стримування інфляційних процесів за допомогою підвищення процентних ставок, забезпечення дохідної частини державного бюджету, зниження (для певних груп товарів) експортних ставок, прискорення приватизаційних процесів, проведення активної монетарної політики центральним банком та ін. Світовий банк наполягає на покращенні законодавчого регулювання банківської діяльності, підвищенні рівня надійності інформації, що надходить від комерційних банків, удосконалення системи банківського нагляду та ліцензування, забезпечення страхування депозитів та ін.

### Література:

1. Партнерство Світовий банк - Україна. Огляд програм для країни [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Світового банку. – Квітень 2014 р. – Режим доступу: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Ukraine-Snapshot-ukr.pdf>.
2. Фурман І.В. Міжнародний валютний фонд в контексті співпраці з Україною: сучасний стан, ризики, перспективи / І.В. Фурман, А.О. Підгірняк, Я.С. Паламар // Збірник наукових праць ВНАУ. Серія: Економічні науки. – 2013. – №4(81). – С. 275-285.
3. Міністерство економіки України. Досвід співробітництва України з МВФ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.kmu.gov.ua](http://www.kmu.gov.ua).
4. Меморандум про економічну та фінансову політику [Електронний ресурс] / Офіційний сайт НБУ. – Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua/Publication/others/Memorandum.pdf>.

## ВЗАЄМОДІЯ ЗОВНІШНЬОГО І ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ

**ТЕНИЦЬКА В. А.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., доцент  
Гіржева О. М.**

Якість роботи внутрішнього аудиту надає певний вплив і на проведення аудиторських перевірок зовнішніми аудиторами.

Ефективна робота відділу внутрішнього аудиту дозволяє зовнішнім аудиторам не

проводити детальну перевірку, тому що зовнішній аудитор може певною мірою довіряти внутрішнім аудиторам у розкритті помилок і порушень. При цьому істотно знижуються витрати часу на перевірку в зв'язку зі скороченням обсягу незалежних процедур. Однак у даній ситуації не можна вважати, що відповідальність зовнішнього аудитора за виражається ним думка щодо фінансової (бухгалтерської) звітності підприємства буде зменшена або розділена з внутрішніми аудиторами.

У свою чергу для внутрішніх аудиторів довіру з боку зовнішнього аудитора служить одним з професійних орієнтирів і стимулює їх діяльність в рамках діючої на підприємстві системи контролю, яка потрібна для ефективного ведення бізнесу, збереження активів і досягнення максимально можливої повноти й точності облікових записів.

В даній час порядок взаємодії зовнішніх і внутрішніх аудиторів регулюється Правилем (стандартом) аудиторської діяльності «Вивчення і роботи внутрішнього аудиту».

Думка про діяльність внутрішнього аудиту формується аудиторською організацією вже на стадії планування майбутньої перевірки. При цьому враховуються:

- організаційний статус: положення служби внутрішнього аудиту в системі управління підприємства, що перевіряється, її можливості і здібності дотримуватися об'єктивності і незалежності, наявність або відсутність інших обов'язків, дія стримуючих факторів і обмежень, що накладаються керівництвом і (або) власниками підприємства на внутрішній аудит;

- компетентність: професійна освіта та навички (досвід роботи) аудиторів, політика наймання, навчання і підвищення кваліфікації співробітників служби внутрішнього аудиту, ступінь розуміння ними стоять завдань і проблем;

- професійний рівень: стан планування, контролю і документування роботи внутрішнього аудиту, наявність і зміст відповідних положень з внутрішнього аудиту, робочих програм і робочої документації;

- функціональні рамки: зміст і обсяг роботи, яку виконує служба внутрішнього аудиту;

- рівень значимості: розгляд і прийняття до виконання керівництвом і (або) власниками підприємства рекомендацій внутрішнього аудиту.

Якщо аудиторською організацією прийнято рішення про використання роботи внутрішнього аудиту, їй доведеться продовжити вивчення роботи внутрішнього аудиту, ознайомитися з робочими документами і переконатися в тому, що: - програми і обсяг роботи внутрішнього аудиту відповідають цілям зовнішнього аудиту;

- робота внутрішніх аудиторів проводиться за планом і документально оформляється;

- висновки (висновку) внутрішніх аудиторів достатньо обґрунтовані отриманими ними даними та відповідають існуючим обставинам, а зміст звітів, підготовлених внутрішніми аудиторами, відповідає результатам виконаної ними роботи;

- зони підвищених ризиків, відомі фахівцям підприємства, враховуються при плануванні робіт і перевіряються внутрішнім аудитом;

- ставлення керівництва і (або) власників до зауважень, пропозицій і питань, поставлених внутрішніми аудиторами, конструктивне.

Висновки, до яких незалежний аудитор прийшов у процесі вивчення системи внутрішнього аудиту підприємства, що перевіряється, він повинен відобразити у своїй робочій документації.

Незалежні аудитори можуть залучати до своєї роботи внутрішніх аудиторів підприємства, що перевіряється. Обсяг і види цих робіт повинні бути визначені заздалегідь у відповідній програмі, розробленій зовнішнім аудитором при плануванні своєї роботи, і узгоджені з керівником відділу внутрішнього аудиту, так як названі роботи будуть додатковими для працівників відділу внутрішнього аудиту.

Тісна взаємодія зовнішніх і внутрішніх аудиторів в процесі проведення аудиторської перевірки підприємства ні в якій мірі не зменшує відповідальність аудиторської організації за видачу аудиторського висновку, письмової інформації аудитора керівництву економічного суб'єкта за результатами проведення аудиту, а також за визначення змісту, термінів і обсягу аудиторських процедур.

Отже, взаємодія зовнішнього і внутрішнього аудиторів з боку внутрішнього аудиту має бути засноване на позиції максимального сприяння незалежному аудитору, з боку зовнішнього аудитора - на концепції неупередженого підходу до оцінки ступеня довіри, надається внутрішньому аудитору.

### Література:

1. Сотникова Л.В. Внутрішній контроль та аудит: Підручник - М. «Фінстатінформ», 2010.
2. Андреев В.Д., Томських С.А., Черемшане С.В. Міжнародні стандарти аудиту: навчально-практичний посібник. - М.: Фінанси і статистика, 2008.-292 с.
3. Внутрішній аудит: Навчальний посібник / За ред. В.І. Подільського. 5-е вид., Перераб. і доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. - 494 с.

## МІЖНАРОДНЕ КРЕДИТУВАННЯ УКРАЇНИ ТА ЙОГО ЗВ'ЯЗОК З ВНУТРІШНІМ ВАЛЮТНИМ РИНКОМ

**УШАКОВА С. А.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.с.н., викладач**

**Крутько М. А.**

Кризові явища в національній економіці України неможливо подолати без досягнення належного рівня інтенсивності залучення фінансових ресурсів в бюджетоутворюючі та структурно-важливі її сфери з метою нормалізації відтворювальних процесів. Складна суспільно-політична ситуація, спад національного виробництва, існуючий рівень соціальної напруженості не сприяють активізацію залучення іноземних інвестицій в економіку держави. За таких умов єдиним шляхом підтримання стану відтворення хоча б на простому рівні є побудова дієздатних механізмів кредитування діяльності суб'єктів економічних відносин. При цьому основною перешкодою для успішного здійснення цього процесу є гострий дефіцит капіталу вітчизняних банків, який може бути авансований у здійснення кредитних операцій. В свою чергу, дворівнева банківська система, сформована в Україні, передбачає взаємовигідну економічну взаємодію між комерційними банками, як операторами ринку банківських послуг, та Національним банком, як основним регулятором фінансового ринку, ключовими сегментами якого є кредитний та валютний ринки.

Не дивлячись на відносно відпрацьовані та налагоджені механізми вказаної взаємодії, визначений та практично апробований інструментарій регуляторного впливу НБУ, який ґрунтується на управлінні обліковою ставкою (22%) та очікуваннях чітко визначених реакцій комерційних банків, наразі суб'єкти економічних відносин стикаються з об'єктивними труднощами як в сфері доступу до кредитних ресурсів, так і з ускладненнями здійснення валютних операцій [1].

Головною причиною цього є девальвація національної валюти, яка мала місце протягом останнього року. Спадання вартості національної валюти відносно вільно конвертованих валют, на фоні суттєвого зростання рівня інфляції (102%) унеможливило виконання останньою своєї функції стимулювання експорту, що призвело до спаду промислового виробництва та скорочення товарообігу навіть на фоні застосованих для товарів вітчизняного походження торговельних преференцій на європейських ринках. Зумовлена

така ситуація різким зрощенням кредитів для поповнення оборотних коштів підприємств, а також підвищенням ризиків здійснення валютних операцій. За таких умов Уряд вжив цілком обґрунтованих ситуативних заходів для підтримання життєдіяльності соціально-економічної системи держави, в цілому, шляхом залучення кредитів міжнародних фінансових інституцій, передусім, Міжнародного валютного фонду та збільшення суверенного боргу держави. У 2015 році валовий зовнішній борг України складає 126 тис. млн. дол США [2].

Доля іноземних кредитів у ВВП України на 2014 рік склала 35%, що вказує на значну залежність розвитку економічної системи держави від зовнішніх кредитних ресурсів і свідчить про формування прямої загрози фінансової безпеки держави. На даний момент надходження вказаних коштів дозволило певною мірою стабілізувати ситуацію на внутрішніх ринках комерційних кредитів та іноземної валюти, що уповільнило темпи зростання курсу гривні. Втім, подальших стимулюючих заходів з належним рівнем системності вжито не було, що не дозволило забезпечити зростання внутрішнього виробництва та експорту.

На фоні суттєвого скорочення обсягів доданої вартості, яка створюється в національній економіці, подальша стабілізація валютного курсу на внутрішньому ринку та створення умов для підвищення доступності кредитів комерційних банків вітчизняним суб'єктам економічних відносин не є можливим. За таких умов актуалізується вплив зростання несuverенного зовнішнього боргу на стан внутрішнього валютного та кредитного ринків. Протягом 2014-2015 рр. відбувся значний відтік фінансового капіталу з держави, при цьому власники вивезеного капіталу здебільшого де-факто не змінились, а отже стабілізація інвестиційного клімату в державі призводитиме до повернення цих коштів в економічну систему України вже у вигляді умовно-іноземних інвестицій або, що більш ймовірно, комерційних кредитів вітчизняним суб'єктам економічних відносин, адже в цьому випадку зростатимуть гарантії повернення коштів в разі суттєвих змін в економічній та політичній ситуаціях. Власне, обсяг вказаних операцій і формує несuverенну частину зовнішнього боргу національної економічної системи. При цьому вплив змін цієї частини зовнішнього боргу на курс національної валюти є таким, що характеризується більшими часовими лагами між настанням змін та реакцій на них, проте більш значною інтенсивністю та силою впливу, адже в цьому випадку ми маємо справу з

активізацією механізмів безпосереднього управління ефективністю суб'єктів економічних відносин, а раціональна модель поведінки останніх в сучасних умовах буде однозначною, що спричинить відповідні збурення на валютному ринку.

Отже, міжнародне кредитування України як в частині формування суверенної, так і несуверенної частин зовнішнього боргу значною мірою впливає на стан та характеристики функціонування внутрішнього ринку валютних та кредитних ресурсів. Опосередкування механізму цього впливу відбувається через інструменти управління обліковою ставкою НБУ, взаємодію комерційних банків з регулятором та доступність кредитів останніх для суб'єктів реального сектора національної економіки. При цьому як позитивний вплив підвищення інтенсивності залучення іноземних кредитів як від міжнародних фінансових інституцій, так і від комерційних банків та інших структур розглядати можливо лише в короткостроковому періоді, в якості стабілізуючого короткотермінового заходу, який не дозволяє соціально-економічній системі в кризових умовах перейти до стану стагнації.

#### Література:

1. Звіт Національного банку України за 2014 р. [Електронний ресурс] / Сайт Національного банку України. - Режим доступу :<http://www.bank.gov.ua/control/uk/index>.

2. Інформаційний лист щодо Міжнародного кредитування 2014 р. [Електронний ресурс] / Фінансовий портал Міністерства фінансів України. - Режим доступу :<http://index.minfin.com.ua/index/debt>.

## ПОДАТКИ. ПОДАТКОВА СИСТЕМА

**Фролова А. М.**

*Харківський національний технічний університет  
сілського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – асистент**

**Даниленко В. В.**

Провідна роль у забезпеченні виконання державою функцій щодо регулювання економічних процесів належить податкам. Саме податково-бюджетна і кредитно-грошова політика є ефективними методами державного регулювання ринкової економіки, що застосовуються в більшості західних країн протягом багатьох десятиріч.

Податки - це обов'язкові платежі фізичних та юридичних осіб до центрального і місцевого

бюджетів, здійснювані у порядку і на умовах, що визначаються законодавчими актами тієї чи іншої країни.

Нестабільність податкової системи як за видами податків, базою оподаткування, податковими ставками, так і за методами обчислення податків, термінами їх сплати, а також громіздкість податкового законодавства, негативно впливають на діяльність суб'єктів господарювання, оскільки, з одного боку, не дають змоги достовірно планувати основні фінансові показники (виторг, прибуток), а з іншого – призводять до великих штрафних, часто не зовсім обґрунтованих санкцій. Адаже якщо якась норма податкового закону допускає двозначності та різночитання, то податківець і підприємець завжди будуть тлумачити її по-різному, так, як це вигідно кожному з них. А помилки податківців нерідко завдають підприємницьким структурам великі збитки і навіть призводять до їх банкрутства. Недосконалість податкової системи впливає на поведінку підприємців, змушує їх відмовлятися від легальних методів господарювання, ухилятися від сплати податків.

Пріоритетною метою модернізації податкової служби України є створення ефективної, надійної, дієвої, професійної структури європейського зразка, покликаної закріпити довіру суспільства до працівників податкових органів і сприяти розвитку держави.

Ефективність діяльності податкової служби України залежить, в певній мірі, від роботи органів податкової служби України. Саме тому, в контексті оновлення чинного податкового законодавства України, насамперед з питань контролю податкових органів, досить важливим є аналіз наукових, нормативних, у тому числі перспективного характеру, джерел, систематизація наявних положень щодо методів контрольної діяльності органів Державної податкової служби України.

Розвиток будь-якої організації залежить насамперед від успішної роботи з кадрами і це повною мірою стосується кадрової структури Державної податкової служби України, яка лише починає формуватися, накопичуючи власний досвід та використовуючи надбання розвинутих країн світу. Основними питаннями щодо вдосконалення роботи працівників Державної податкової служби є ефективне планування робочого часу працівників, забезпечення працівників окремим автоматизованим робочим місцем, чіткий розподіл завдань, тощо.

Організація роботи органів ДПС України повинна бути направлена на створення



сприятливих умов для добровільного виконання вимог податкового законодавства та забезпечення захисту прав та інтересів населення. Питання методики діяльності органів ДПС України, в тому числі контролю, особливо актуалізуються у світлі активізації в Україні європейських інтеграційних процесів, наближення податкових органів до моделі європейського рівня. Позитивним явищем було б внесення у Закон діяльність роботи податкових органів, як сукупність конкретних прийомів та процедур, яке дозволяє простежити порядок проведення заходу, всі його етапи, документальне оформлення результатів, обов'язки повноважень уповноважених осіб, що забезпечуватиме прозорість та визначність відносин між податковими органами та особою (платником), сприятиме наближенню діяльності податкових органів України до рівня європейських стандартів.

Одним із актуальних питань удосконалення регулювання діяльності органів Державної податкової служби України є питання співвідношення та узгодження нормативної регламентації функцій і повноважень органів ДПС України. Оскільки законодавче регулювання діяльності органів ДПС є одним із найрозгалуженіших, воно не обмежується лише Законом України "Про державну податкову службу в Україні", а здійснюється й іншими податковими та неподатковими законами. Основою повноважень податкових органів становлять ті права, які вони можуть і повинні, зобов'язані здійснювати для реалізації покладених на них завдань і функцій.

Удосконалення роботи органів Державної податкової служби сприятиме прискоренню модернізації ДПС, покращенню взаємовідносин із платниками податків, зборів та обов'язкових платежів, а також істотно підвищить рівень довіри громадськості до державних податкових органів.

#### **Література:**

1. Опарін В. М. Фінанси (Загальна теорія): Навч. посібник. — 2-ге вид., доп. і перероб. — К.: КНЕУ. — 2005. — С. 153.
2. Закон України "Про систему оподаткування" від 25.06.91 р. № 1251 // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1991.- №39.- ст. 510 із змінами та доповненнями.
3. Кучерявенко Н.П. Налоговое право: Учебник - Харьков: Консум, 1997.

## **ТУРКМЕНИСТАН - ТЕКСТИЛЬНАЯ ДЕРЖАВА**

**ХУММЕТГУЛИЕВ ОБЕЗМИРАТ**

*Харьковский национальный технический университет  
сельского хозяйства имени Петра Василенко*

**Научный руководитель – к.э.н., доцент  
Заика С. А.**

С первых дней провозглашения независимости Туркменистана в стране огромное внимание уделяют развитию текстильной промышленности, строительству новых современных предприятий, способных перерабатывать большое количество собственного хлопка-волокна, выпускать продукцию высокого качества, в большинстве своем на уровне мировых стандартов. В развитие легкой промышленности, и особенно текстильной отрасли, были вложены значительные государственные средства и зарубежные инвестиции.

За короткое время в этой отрасли сделан стремительный рывок. Построены и введены в эксплуатацию десятки фабрик, комбинатов, производств по выработке хлопчатобумажной пряжи, трикотажного полотна, джинсовой ткани самых лучших образцов, которые начали экспортироваться во многие страны мира, в том числе в высокоразвитые государства.

Сегодня гордостью страны стали самые современные предприятия, такие, как Туркменбаши текстиль комплексы в Ашхабаде, Туркменбаши джинс комплексы, Текстильный комплекс им. С.А. Ниязова (Кипчак), Текстильный комплекс им. Атамурата, каахкинская хлопкопрядильная фабрика «Сердар» по выпуску хлопчатобумажной пряжи высоких номеров, Бахарденская хлопкопрядильная фабрика, Дашогузская хлопкопрядильная фабрика и многие другие предприятия.

Десятки видов самой различной пряжи получают на новых предприятиях. Практически вся продукция соответствует мировым стандартам. И потому заказы на нее идут от крупных европейских и американских компаний. А текстильные предприятия работают только по заказам. Туркменская продукция активно завоевывает международные рынки.

Так, в 2014 году текстильщиками страны производство пряжи по сравнению с 1990 годом увеличилось в 7,6 раза, ткани - на 38 %. Было произведено также свыше 5 тысяч тонн трикотажного полотна, 16,5 миллиона квадратных метров джинсовой ткани, которая раньше вообще не выпускалась в Туркменистане. Тогда же текстильная промышленность стала занимать одно из ведущих мест в экспортных операциях страны.

Только за один год объем экспорта этой продукции увеличился в 1,5 раза.

Новым значительным шагом в развитии текстильной отрасли стал ввод в эксплуатацию крупнейшего текстильного комплекса имени Сапармурата Туркменбаши в Ашхабаде в начале этого года. Все производства этого комплекса-гиганта, одного из крупнейших в мире, оснащены самым современным оборудованием, какого нет даже на родственных предприятиях государств СНГ и Центральной Азии.

Здесь, как и предусмотрено проектом, уже выпускаются многие виды пряжи, около 25 видов тканей, хлопчатобумажных тканей шириной 250 и 320 сантиметров, которые раньше не производились в Туркменистане. Ведется также выпуск широкого ассортимента готовой продукции, различных видов и моделей современных швейных изделий.

Уже сегодня значительная часть продукции нового текстильного гиганта идет на экспорт во многие страны мира. Заказы поступают из США, России, Турции, Венгрии и других стран. Наполняется трикотажными и швейными изделиями и внутренний рынок. По заказам и заявкам начинает работать большинство новых предприятий страны. За последнее время значительно возросло число стран-покупателей изделий из отечественной джинсовой ткани, хлопкового трикотажа.

Возрастающий спрос на эту продукцию обусловлен высоким качеством, на уровне мировых стандартов, пряжи, швейных изделий, которые обеспечивают современные линии новых текстильных комбинатов Туркменистана. Надо отметить: только за 2014 год, по сравнению с тем же периодом прошлого года, экспорт пряжи, трикотажного полотна, хлопчатобумажных тканей, готовых изделий увеличился в 1,7 раза.

Успешно выполняется поставленная президентом Туркменистана Сапармуратом Ниязовым задача резкого увеличения переработки в стране собственного хлопка-волокна. За последние годы она увеличилась в несколько раз - с 6-8 до 35 процентов от общего объема производимого в стране хлопка-волокна. Такие темпы развития отрасли под силу только быстроразвивающейся стране, какой стал Туркменистан за годы независимости.

Теперь продукция текстильной отрасли в общем объеме непродовольственных товаров народного потребления составляет 80 %.

В сентябре 2015 года отрасль преодолела важный рубеж, выпустив продукции более чем на 100 млрд. манатов в месяц. И в последующие месяцы 2015 года этот уровень имел тенденцию не только сохранения, но и роста. Годовая программа

этой быстроразвивающейся отрасли предусматривала произвести продукции на 779 млрд. манатов. А только за 10 месяцев 2015 года произведено текстильной продукции на 870 млрд. манатов.

Увеличение переработки хлопка-волокна позволило значительно повысить выпуск продукции по сравнению с 2014 годом: пряжи и хлопчатобумажных тканей - более чем на 130 процентов и более 16 млн. трикотажных изделий.

Крупные заказы выполнялись и на внутреннем рынке. В частности, текстильные, швейные, обувные фабрики выполняют заказы Минобороны и пограничных войск, министерства внутренних дел, министерства здравоохранения и медицинской промышленности и других бюджетных организаций по выпуску постельного и нательного белья, обмундирования, обуви и т.д. В 2015 году уже идет выпуск этой продукции на многих предприятиях текстильной промышленности. Они начинают обувать и одевать свою армию сами.

В составе министерства в 2015 году работают более ста предприятий самых различных направлений, 55 из которых - промышленные. Старые предприятия переживают второе рождение. Они оснащаются новыми линиями, современным оборудованием. Ввод новых предприятий в стране важен и потому, что только за последнее время здесь создано около 10 тысяч новых рабочих мест, последовательно решаются социальные и материальные проблемы рабочих текстильной отрасли и их семей.

Сегодня на многих новых предприятиях начинаются работы по расширению производств, наращиванию их мощностей. Так, рядом с Ашхабадским текстильным комплексом ведется строительство новой прядильной фабрики. До конца 2015 года войдет в строй вторая очередь Каахкинской хлопкопрядильной фабрики по выпуску хлопчатобумажной пряжи из тонковолокнистого хлопка-волокна. На этой фабрике завершена установка самых современных прядильных машин, которые позволят значительно увеличить выпуск высококачественной продукции. Полным ходом ведется строительство текстильного комбината в городе Сердар (бывший Кизыл-Арват) турецкой компанией «Чалык Холдинг». Предусмотрено уже в будущем году сдать первую очередь комбината. Продолжаются строительные работы на текстильном комплексе по выпуску махровых тканей, изделий из них в Байрамали.

В самой ближайшей перспективе будут строиться новые производства в Векильбазаре (текстильный комбинат), в Бахардене (новое ткацкое производство), Бабадайхане и Халаче (хлопкопрядильные фабрики) и т.д.

Сьогодні на долю текстильної промисловості приходить 25,6 процента контрактної стоимости всіх строящихся промислових об'єктів. По заключенням контрактів в текстильній промисловості ведеться будівництво на 17 виробничих об'єктах загальною стоимостью около 600 млн. долл. США.

Президент Туркменістана охарактеризував величезний економічний потенціал текстильної галузі країни, намітив перспективи розширення її в країні. В частині, число сучасних виробництв повинно бути доведено в 2016 році до 20, причому підприємства повинні будуватися в усіх регіонах країни, так що текстильна галузь отримає новий потужний імпульс для подальшого інтенсивного розвитку.

### АНАЛІЗ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПрАТ «АГРОФІРМА ім. Г.С. СКОВОРОДИ» ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ ЗОЛОЧІВСЬКОГО РАЙОНУ

**ЯКОВАЄВА В. В.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н, доцент**

**Гацько А. Ф.**

Фінансовий стан - одна з найважливіших характеристик діяльності підприємства. Він залежить від результатів виробничої, комерційної та фінансово-господарської діяльності підприємства. В сучасних умовах керівничому персоналу кожного підприємства необхідно перш за все вміти реально оцінювати фінансовий стан як свого підприємства, так і існуючих потенційних конкурентів. [1].

На сьогодні існують розбіжності у визначенні економічної сутності поняття «фінансовий стан підприємства», що спричиняє неоднозначність у здійсненні його оцінки на підприємствах.

Доволі вагомим, але дещо суперечливим є визначення фінансового стану підприємства, що наводять М.Г. Чумаченко та ін. На їх думку «фінансовий стан підприємства - це показник його фінансової конкурентоспроможності, тобто кредитоспроможності та платоспроможності, виконання зобов'язань перед державою та іншими підприємствами» [4].

На думку авторів Фінансового словника А.Г. Загороднього, Г.А. Вознюка, Т.С. Смовженко [5], фінансовий стан - це стан економічного суб'єкта, що характеризується наявністю фінансових ресурсів, забезпеченістю коштами, необхідними для господарської діяльності, підтримання нормального режиму праці та життя,

здійснення грошових розрахунків з іншими економічними суб'єктами. Однак дане визначення обмежується лише наявністю фінансових ресурсів, здійснення грошових розрахунків указує тільки на рух грошових коштів у процесі нормальної господарської діяльності.

У Методичці інтегральної оцінки [6] зазначено: «Фінансовий стан підприємства - це комплексне поняття, яке є результатом взаємодії всіх елементів системи фінансових відносин підприємств, визначається сукупністю виробничо-господарських факторів і характеризується системою показників, що відображають наявність, розміщення і використання фінансових ресурсів».

Аналізуючи точки зору науковців щодо визначення фінансового стану підприємства можна зазначити, що фінансовий стан підприємства - це ступінь забезпеченості підприємства необхідними фінансовими ресурсами для здійснення ефективної господарської діяльності, а також своєчасного проведення грошових розрахунків за своїми зобов'язаннями.

У фінансовому стані знаходять відображення у вартісній формі загальні результати роботи підприємства, в тому числі роботи з управління фінансовими ресурсами, тобто фінансові роботи.

*Таблиця 1.*

**Показники фінансового стану ПрАТ «Агрофірма ім. Г.С. Сковороди за 2012-2014рр.**

Показник	Роки			2014 р. порівняно з 2012 р. (+, %)	
	2012	2013	2014	+	%
<b>1. Показники ліквідності:</b>					
а) коефіцієнт загальної (поточної) ліквідності	26,5	17,1	6,0	-20,4	-11,0
б) коефіцієнт швидкої ліквідності	10,9	3,1	0,9	-10,0	-2,2
в) коефіцієнт абсолютної ліквідності	1,4	1,1	0,4	-1,0	-0,7
<b>2. Показники фінансової стійкості підприємства:</b>					
а) коефіцієнт фінансової незалежності	1,0	1,0	0,9	-0,1	-0,1
б) коефіцієнт фінансової стабільності	41,5	33,8	8,6	-32,8	-25,2
в) коефіцієнт маневреності власними коштами	0,6	0,5	0,5	-0,1	0,0
г) коефіцієнт забезпеченості власними об'єктами	1,0	0,9	0,8	-0,1	-0,1
д) коефіцієнт заборгованості	-40,5	-32,8	-8,6	31,8	24,2
<b>3. Показники прибутковості:</b>					
а) прибутковість інвестицій	4058,7	85,0	5633,3	1574,5	5548,3
а) коефіцієнт прибутковості власного капіталу	27,3	2,3	18,5	-8,8	16,2
б) коефіцієнт прибутковості активів	26,6	2,3	16,6	-10	14,3

Фінансовий стан підприємства визначається такими елементами його економічної діяльності як:

- прибутковість;
- наявність власних фінансових ресурсів;
- раціональне розміщення основних і оборотних засобів;
- платоспроможність;
- ліквідність;
- інше.

Фінансовий стан може бути стійким, нестійким і кризовим. Кожне підприємство намагається досягти стабільного фінансового стану, тобто створити достатній обсяг фінансових ресурсів, що є гарантом своєчасності розрахунків з постачальниками, бюджетом та іншими ланками фінансової системи, подальшого економічного та соціального розвитку підприємства.

Для прикладу візьмемо ПрАТ «Агрофірма ім. Г. С. Сковороди» який знаходиться в Харківській області Золочівського району с. Сковородинівка. Загальна площа сільськогосподарських угідь якого складає - 4424 га.

Найкраще фінансовий стан підприємства визначається елементами його економічної діяльності: прибутковістю (рентабельністю) роботи підприємства; оптимальністю розподілу прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства після сплати податків і обов'язкових відрахувань; наявністю власних фінансових ресурсів (основних і оборотних засобів) не нижче мінімально необхідного рівня для організації виробничого процесу і процесу реалізації продукції; раціональним розміщенням основних і оборотних засобів (власних і позикових); платоспроможністю; ліквідністю [7].

Розглянемо показники фінансового стану в табл. 1.

Аналіз показників ліквідності балансу ПрАТ «Агрофірма ім. Г. С. Сковороди» свідчить про його ліквідність, так як коефіцієнт загального покриття становить 6,0 (2014р) і показує, скільки взагалі поточних зобов'язань господарство може погасити за рахунок трьох груп оборотних засобів. Підприємство може погасити всі поточні зобов'язання, оскільки коефіцієнт загального покриття є оптимальним.

Коефіцієнт швидкої ліквідності в 2014р. становить 0,9, тоді як він перевищує оптимальні значення в межах 0,7-0,8, він показує, яку частину короткострокових зобов'язань господарство може погасити за рахунок грошових коштів та короткострокових фінансових вкладень і дебіторської заборгованості.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності показує, яка частина поточних (короткострокових) зобов'язань може бути погашена негайно.

Абсолютний коефіцієнт ліквідності в 2014 році склав 0,4, що показує вищий рівень ніж оптимальне значення.

Щодо показників фінансової стійкості, то коефіцієнт фінансової незалежності у 2014 році становить 0,9, коефіцієнт фінансової стабільності – 8,6, що більше рекомендованого значення. Коефіцієнта заборгованості немає оптимального значення. Невідповідність даних показників оптимальним значенням є негативним фактором.

Отже, при проведенні оцінки фінансового стану підприємства слід вивчати значення отриманих в результаті аналізу фінансового стану показники, з точки зору відповідності їх фактичних значень нормативним рівнем для конкретного підприємства, визначити фактори, що вплинули на величину показника в звітному періоді та здійснювати прогноз її величини на перспективу.

#### Література:

1. Круш П.В. Економіка підприємств [Текст]: навч. посібник. / [П.В. Круш, В.І. Подвігіна, Б.М. Сердюк] - К.: Ельга – Н, КНТ, 2007. – 780 с.
2. Обушак Т.А. Сутність фінансового стану підприємств // Актуальні проблеми економіки. - 2007. - №9. - С. 92-100.
3. Положення про порядок здійснення аналізу фінансового стану підприємств, які підлягають приватизації, затверджене наказом Міністерства фінансів України №49/121 від 26.01.2001 р.
4. Манів, З.О., Луцький І.М. Економіка підприємства [Текст]: навч. посібник. / З.О. Манів. - К.: Знання, 2004. - 580 с.
5. Загородній А.Г. Фінансовий словник/Загородній А.Г., Вознюк Г.А., Смовженко Т.С. Фінансовий словник. - К.: Знання, 2004. - 566 с.
6. Методика інтегральної оцінки інвестиційної привабливості підприємств та організацій // Українська інвестиційна газета. - 2008. - №3. - С. 9-12.

## АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

**КАСТЕРНА І. С.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*  
**Науковий керівник – д.е.н., професор**  
**Красноручський О. О.**

Сучасний етап розвитку ринкових відносин в Україні вимагає від вітчизняних підприємств активних дій з підвищення ефективності їх функ-

ціонування. Лише висока ефективність може забезпечити конкурентоспроможність підприємства, а внаслідок цього – його благополуччя та комерційний успіх. У зв'язку з кризою стан економіки значно погіршився, що актуалізує необхідність вирішення проблем, пов'язаних з підвищенням ефективності діяльності підприємств.

З початку розвитку економічної науки проблема ефективної діяльності підприємств вийшла на перший план і залишається актуальною сьогодні.

На всіх етапах розвитку економіки основною її ланкою є підприємство. Як господарюючий суб'єкт підприємство здійснює виробничу, науково-дослідну, іншу господарську діяльність. Успішна реалізація стратегії розвитку підприємства передбачає здійснення не лише результативної, а й ефективної господарської діяльності. Аби бути успішною впродовж тривалого часу, щоб вижити і досягти своїх цілей, діяльність підприємства має бути як результативною, так і ефективною.

Зміст категорії ефективність складний та багатогранний, і не існує єдиного визначення цього поняття. Категорія «ефективність» на рівні підприємства характеризує зв'язок між величиною отриманого результату (ефекту) його діяльності й кількістю інвестованих або витрачених у виробництві ресурсів. Розкриттю сутності ефективності діяльності підприємства допомагає розмежування і чітке визначення таких категорій, як ефект; ефективність діяльності підприємства; критерій ефективності.

Ефект – категорія, яка відображає перевищення результатів діяльності над витратами, пов'язаними з її здійсненням, у певному періоді часу. Проте абсолютна величина ефекту часто не вказує на ступінь результативності роботи підприємства [5].

Ефективність діяльності підприємства – комплексна оцінка кінцевих результатів використання основних та оборотних засобів, трудових і фінансових ресурсів та нематеріальних активів за певний період часу, це категорія, яка виражає відповідність результатів і витрат підприємства цілям діяльності та інтересам власників [1].

Як економічна категорія, ефективність має багато різновидів: економічна, соціальна, екологічна, науково-технічна та інші види. Види ефективності діяльності виокремлюються переважно за різноманітністю одержуваних ефектів (результатів) діяльності підприємства. Важливою для підприємства є економічна ефективність його діяльності.

Процес вимірювання очікуваного чи

досягнутого рівня ефективності діяльності підприємства методично пов'язаний, передусім, із визначенням належного критерію і формуванням відповідної системи показників [4]. Критерій ефективності – категорія, яка вказує на підстави для оцінки ефективності, є її мірилом. Кількісна визначеність і зміст критерію відображаються в конкретних показниках ефективності діяльності підприємства.

Система показників оцінки економічної ефективності діяльності підприємства включає кілька груп показників:

- 1) узагальнюючі показники ефективності діяльності;
- 2) показники ефективності використання праці (персоналу);
- 3) показники ефективності використання виробничих (основних та оборотних) фондів;
- 4) показники ефективності використання матеріальних ресурсів;
- 5) показники ефективності використання фінансових коштів;
- 6) показники якості продукції [2].

Комплексна оцінка ефективності діяльності підприємства дозволяє виявити фактори впливу на неї, проаналізувати адекватність прийнятих управлінських рішень та дає змогу коригувати процес управління ефективністю.

У сучасних умовах господарювання підвищення ефективності діяльності підприємства є головним напрямом розвитку всіх галузей економіки, об'єктивною необхідністю, викликаною вимогами економічних законів. Сутність проблеми підвищення ефективності полягає в тому, щоб на кожну одиницю витрат досягти максимального результату.

Основними факторами підвищення ефективності діяльності підприємства, на нашу думку, є: прискорення науково-технічного прогресу, підвищення технічного рівня виробництва, інноваційна політика, структурна перебудова економіки, вдосконалення управління, організації виробництва і праці, зміна обсягу і структури виробництва, поліпшення якості природних ресурсів та інші.

Важливо знайти дійові напрямки підвищення ефективності діяльності підприємства. Серед основних шляхів підвищення ефективності діяльності підприємства можна виділити три напрямки підвищення: ресурсний, технологічний та організаційний.

У межах ресурсного напрямку виділяють напрямки підвищення ефективності використання основних засобів, оборотних коштів та трудових ресурсів. До інтенсивних напрямків підвищення ефективності використання основних засобів

можна віднести: механізацію та автоматизацію виробництва; технічне переозброєння та модернізацію; удосконалення технологічних процесів; скорочення тривалості операційного циклу виробництва; застосування прогресивних форм організації та управління виробництвом; підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня промислово-виробничого персоналу.

До екстенсивних напрямків підвищення ефективності використання основних засобів можна віднести наступні: 1) скорочення простоїв обладнання внаслідок своєчасного забезпечення сировиною, матеріалами, напівфабрикатами та підвищення якості ремонтів і обслуговування обладнання; 2) збільшення кількості машино-змін роботи обладнання та скорочення кількості устаткування, що не працює; 3) введення додаткового обладнання.

Щодо ефективності використання другої групи ресурсів, то в межах пріоритетних напрямків роботи підприємства в сфері управління оборотними коштами, конкретними шляхами підвищення ефективності їх використання є: обґрунтоване встановлення норм і нормативів праці; встановлення прямих постійних взаємозв'язків з постачальниками; зменшення вартості застосовуваних у виробництві сировини та матеріалів на основі придбання їх за оптовими цінами чи заміни дешевшими аналогами; використання відходів у виробництві; уніфікація технології виробництва продукції; інтенсифікація виробничих процесів; перехід до безперервного здійснення виробничих процесів; прискорення обробки партій постачання матеріальних ресурсів [3].

Найбільш проблемним з точки зору підвищення ефективності використання ресурсом виступає персонал підприємства. Напрямами підвищення ефективності роботи персоналу є: формування оптимального складу персоналу; заміна діючих технічних засобів на прогресивніші; модернізація устаткування; удосконалення управління та організації виробництва і праці; поглиблення спеціалізації виробництва; збільшення реального фонду робочого часу; створення раціональних структур управління; створення відповідного морально-психологічного клімату в колективі; моральне заохочення працівників; удосконалення систем оплати праці; застосування системи участі робітників у прибутках.

У межах другого, технологічного, напрямку основним є вирішення проблеми технологічного відставання, що особливо актуальне для українських підприємств. До другого напрямку

можна віднести: прискорення впровадження результатів науково-технічного та організаційного прогресу в практику діяльності підприємства; удосконалення організаційної та виробничої систем управління, форм і методів організації діяльності, її планування і мотивації; підвищення якості і конкурентоспроможності продукції; удосконалення і постійне коригування всіх видів діяльності для забезпечення їх вимогам сучасності.

За третім, організаційним, напрямком здійснюється пошук можливостей підвищення ефективності тих процесів, що відбуваються на підприємстві. При цьому, насамперед, необхідно звернути увагу на ефективність управління.

Важливою складовою ефективності підприємства, а отже, і значним резервом її підвищення, є організація виробничого процесу. У конкретних умовах підприємства слід проаналізувати всі аспекти, що визначають ефективність організації робіт – від рівня робочого місця окремого робітника чи спеціаліста до рівня підприємства в цілому.

Проблема визначення ефективності діяльності підприємства та пошуку шляхів її підвищення є складною і такою, що важко формалізується. Адаже будь-яке підприємство – це складна система, яку важко спростити, не втративши при цьому її суттєвих характеристик.

Насправді ця проблема комплексна, а тому для її вирішення слід застосовувати комплексний, системний підхід, ретельно досліджуючи всі підрозділи, служби підприємства та ті процеси, які в них відбуваються. Комплексний підхід до оцінки ефективності діяльності підприємства в сучасних умовах господарювання дає змогу розробити напрямки підвищення ефективності його діяльності.

Кожен із зазначених напрямків на ефективність діяльності підприємства впливає різною мірою. На кожному етапі діяльності підприємства менеджери мають звертатися до найбільш актуальних і суттєвих за результативністю з них. Проте стратегічний план розвитку підприємства повинен передбачати застосування всіх можливих напрямків підвищення ефективності.

### Література:

1. Бандурка О.М., Коробков М.Я., Орлов П.І., Петрова К.Л. Фінансова діяльність підприємства. - К.: Либідь, 2008. – 312 с.
2. Буряк П.Ю., Римар М.В., Бець Т.М. Фінансово-економічний аналіз.//Підручник-К.: ВД „Професіонал”.2007.-528с.

## СУЧАСНИЙ СТАН ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

**ГУБСЬКА А. С.**

*Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к. е. н., доцент**

**Рижикова Н. І.**

Податкова політика відіграє важливу роль у забезпеченні виконання державою своїх функцій та представляє собою діяльність держави у сфері встановлення та стягнення податків, зборів та обов'язкових платежів. Загальна стратегія податкової політики повинна включати пріоритетні цілі, пов'язані з функціонуванням системи оподаткування, та методи їх досягнення. Податкова політика повинна передусім сприяти росту обсягів накопичення, створення умов, які полегшують оновлення капіталів підприємства. При впровадженні податкової політики держава обов'язково повинна враховувати інтереси кожного підприємства, кожного члена суспільства. Регулювання економічних відносин потребує гнучкої податкової політики, яка б дала змогу оптимально пов'язати інтереси держави з інтересами платників податків. Важливою умовою ефективною політики є її стабільність і передбачуваність, завдяки чому суб'єкти господарювання мають можливість планувати господарську діяльність та правильно оцінювати ефективність прийнятих рішень.

Діюча на сьогодні податкова система є однією з найзаплутаніших в правовій системі України. Наша країна має складне законодавство, велика кількість статей закону можна тлумачити неоднозначно, деякі законодавчі акти є недостатньо узгодженими та суперечливими. Як свідчить практика застосування податкового законодавства, зміни, що вносяться до законів України з питань оподаткування, сприяють появі нових проблем.

Економічну ситуацію кожної країни значною мірою зумовлює податкова система держави, складовими елементами якої є бюджетні витрати й система оподаткування, що включає досить широке коло податків різної спрямованості.

Питання про вдосконалення податкової системи, що відповідає стратегії євроінтеграційного розвитку країни, сприяє інноваційно-інвестиційної моделі економічного зростання, знаходиться в центрі уваги наукової та громадської думки з часу здобуття незалежності України. Особливо сьогодні, на державному рівні визнано гостроту проблеми оподаткування, пов'язаної з надмірністю податкового тягаря, що є однією з причин фінансової нестабільності підприємств, зменшення сукупного попиту,

частини податкових надходжень до бюджету й економічної кризи [1].

Система оподаткування України розвивається поступово, можна виокремити такі зміни, які відбувалися за роки незалежності: кількість податків було зменшено, податкові ставки знижено, зменшилась також кількість звільнень від оподаткування, водночас розширилась база оподаткування, значно поліпшилось надходження податків.

Однак, в сучасних умовах податкова система України має ряд недоліків:

- 1) значна складність та суперечливість податкової системи;
- 2) фіскальна спрямованість податкової системи і недостатня орієнтація регулюючої функції на стале економічне зростання;
- 3) складна, неоднорідна та нестабільна нормативно-правова база оподаткування, а також неузгодженість та суперечливість окремих законодавчих норм;
- 4) витрати на адміністрування окремих податків є значними порівняно з доходами бюджету, що формується за рахунок їх справляння;
- 5) значна нерівномірність розподілу податкового тягаря через наявність великої кількості податкових пільг та існування різноманітних схем ухиляння від сплати податків;
- 6) непрозорість податкового регулювання;
- 7) діяльність Міністерства фінансів, Державної фіскальної служби, Держмитслужби щодо реалізації державної податкової політики є недостатньо узгодженою і ефективною внаслідок недосконалого правового регулювання їх взаємовідносин;
- 8) корупційність і каральний зміст податкових відносин.

Відповідно до наявних проблем, основними завданнями податкової реформи в Україні мають бути:

- 1) формування нового інституційного середовища оподаткування, сприятливого для реалізації принципу рівності всіх платників перед законом;
- 2) підвищення фіскальної ефективності податків за рахунок розширення податкової бази, покращання адміністрування, зменшення масштабів ухилення від сплати податків;
- 3) забезпечення більш рівномірного розподілу податкового тягаря між платниками податків;
- 4) демократизація фіскальної служби України, а саме зміна ідеології її функціонування на основі реформування податкової служби [2].

Реформування податкової системи варто проводити шляхом послаблення податкового тиску щодо тих, хто платить податки і інвестує кошти у виробництво. Доцільно впровадити стимулюючу систему податків.

Метою реформування податкової політики України є зміна податкової системи для забезпечення стабілізації економіки і насамперед матеріального виробництва, підвищення його ефективності й на цій основі забезпечення доходів державного бюджету та забезпечення соціально-культурного розвитку держави.

Ще одним із важливих чинників економічного зростання країни є модернізація та удосконалення фіскальної служби України. Від технічного стану, кваліфікації фахівців та рівня комп'ютеризації служби залежить наповнення доходної частини бюджету, що є запорукою добробуту населення і держави [3].

На сьогодні, в умовах глобалізації, між різними країнами відбувається жорстка економічна конкуренція, і як наслідок, податкова конкуренція. Результатом цієї конкуренції є лібералізація податкових політик практично в усіх економічно розвинених країнах, пристосування принципів оподаткування до боротьби за працю й капітал тощо.

Прагнення України стати повноправним членом Європейської спільноти вимагає адаптування податкового законодавства до вимог, що діють у цій сфері в ЄС. Це вимагає поступової і виваженої лібералізації податкової політики в напрямі зниження ставок оподаткування та зменшення переліку податків та зборів. Компенсація очікуваного зменшення доходів державного бюджету повинна відбуватися за рахунок детінізації доходів суб'єктів підприємництва та населення, а також покращення податкового адміністрування.

Таким чином, метою податкової реформи поряд із зменшенням податкового тиску через зміну податкового законодавства є врегулювання відносин суб'єктів господарювання різних організаційно-правових форм, різних форм власності і напрямів діяльності з державою.

#### Література:

1. Тимченко О.М., Сибірянська Ю.В. Фіскальні ефекти структурних зрушень у податковій системі України / О. М. Тимченко, Ю.В. Сибірянська // Економічний часопис – XXI (Economicisj Casopis - XXI) - №1-2 (1) – 2014.
2. Податковий кодекс України.: Верховна Рада України; Кодекс України, Закон, Кодекс від 02.12.2010 №2755-VI. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
3. Шеремет О.О. Податковий потенціал підприємств та можливості його підвищення в Україні / О. О. Шеремет, Ю. О. Гордійчук // Ефективна економіка. – 2013. - № 5.

## ОЦІНКА ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

**ХОМЕНКО А. О.**

*Харківська державна зооветеринарна академія*

**Науковий керівник - к.е.н., доцент**

**Коломієць Н. О.**

Успішний розвиток сільського господарства потребує масштабного й ефективного інвестиційного забезпечення. В стратегічній перспективі необхідно здійснити додаткові заходи щодо інвестиційного забезпечення та інвестиційної привабливості сталого розвитку сільськогосподарських господарств. В управлінні реальними інвестиціями вибір інвестиційних проектів та оцінювання їх економічної ефективності є одним із найвідповідальніших етапів. Потреби підприємств в інвестиціях визначають з урахуванням можливостей залучення інвестиційних ресурсів за рахунок як внутрішніх, так і зовнішніх джерел фінансування та інвестиційних проектів. Вибір ефективного інвестиційного проекту – важлива складова управління реальними інвестиціями.

Активізація інноваційної діяльності є необхідною умовою розвитку аграрного сектора економіки України, підвищення конкурентоспроможності вітчизняних сільськогосподарських підприємств. Перспективи вирішення цього завдання залежать від спроможності підприємств галузі сприйняти відповідні вкладення й освоїти їх з прийнятним для інвесторів рівнем ефективності. Ця спроможність визначає інвестиційну привабливість галузі, від оцінки якої залежать конкретні рішення інвесторів щодо обсягів, способів і принципів вкладання коштів у сільськогосподарські підприємства [1].

Інвестиційні процеси в сільськогосподарських підприємствах характеризуються значною різницею між інвестиційними вкладеннями й інвестиційними потребами, скороченням обсягу інвестицій, погіршенням їх технологічної й відтворювальної структури, обмеженими можливостями фінансування інвестицій з різних джерел, що в сукупності впливає на відтворювальні процеси і приводить до зростання ризику й становлення несприятливих умов інвестування.

На даний час необхідно вжити заходів до підвищення інвестиційної привабливості сільськогосподарської галузі, технічної і технологічної модернізації виробництва сільськогосподарської продукції, поліпшення її якості та просування на зовнішній ринок, бо сільськогосподарська галузь є однією з провідних галузей, яка забезпечує виробництво продукції рослинного та тваринного походження. Тому розробка і обґрунтування пропозицій відносно підвищення економічної ефективності



інвестиційної діяльності в сільськогосподарській галузі є надзвичайно актуальним завданням [3].

Розвиток науки і техніки в Україні має базуватися на реанімації та стимулюванні розвитку науково – технічного потенціалу, збільшенні інвестицій у науку, складанні короткострокових і довгострокових науково – технічних програм, підвищенні рівня наукового забезпечення розвитку сільського господарства України.

Інвестиційна привабливість підприємства є узагальнюючою оцінкою умов і обставин, які впливають на рішення інвестора щодо доцільності вкладання коштів у його розвиток. У ній відображений вплив численних внутрішніх та зовнішніх чинників, що певною мірою відображають перспективи розвитку як конкретного підприємства, так і галузі в цілому. Інвестиційна привабливість галузі формується переважно під впливом відповідних чинників на макрорівні, натомість інвестиційна привабливість підприємства визначає рішення, що повинно бути прийняте на мікрорівні.

Доволі поширене твердження про низьку інвестиційну привабливість сільськогосподарських підприємств, вважаємо, сформувалося на основі того, що притік інвестицій в галузь далекий від існуючих потреб. Однак така ж ситуація характерна й для економіки країни в цілому. Для оцінки рівня інвестиційних процесів у галузі вважаємо за доцільне порівняти частку інвестицій в основний капітал сільськогосподарських підприємств з їх вкладом у формування валового внутрішнього продукту [2].

Формування сприятливого інвестиційного клімату, залучення іноземного капіталу та інвестиційних ресурсів, а також збільшення національних інвестицій поки що стримує ряд негативних чинників, найважливішими серед яких є : непослідовна і недосконала інвестиційна політика держави в аграрній сфері, в якій переважають принципи залишкового виділення коштів на потреби розвитку установ бюджетної сфери та на непряму підтримку проектів недержавних інвесторів; недосконалі механізми й схеми використання бюджетних коштів; нерозвиненість інноваційної інфраструктури; надмірний знос основних засобів і відсутність умов не лише для розширеного, а й простого їх відтворення; несприятливі умови для розвитку малого бізнесу на селі; низька ліквідність інвестицій; нерозв'язаність проблеми іпотеки; недостатнє фінансування заходів щодо розвитку шляхової мережі на селі; недосконалий механізм економічних відносин між галузями, що призводить до низької рентабельності капіталу та інвестиційної привабливості окремих галузей сільського господарства.

Слід розрізняти поняття інвестиційної привабливості та інвестиційної ефективності.

Інвестиційна привабливість є відображенням суб'єктивних поглядів інвесторів на перспективи бізнесу, наявність інвестиційних ризиків тощо. Інвестиційну ефективність відображають фактичні результати господарювання відповідних підприємств. Порівняння фактичних результатів діяльності підприємств окремих галузей з обсягом вкладених у їх розвиток інвестицій дозволяє оцінити інвестиційну привабливість цих галузей з урахуванням макроекономічних процесів, що відбуваються в країні. Подібні дослідження здійснювалися вітчизняними економістами. Зокрема, О.В. Покатаєва порівнювала фінансовий результат від звичайної діяльності підприємств в окремі роки з обсягом вкладених у них у ці роки інвестицій [4]. Однак при цьому не враховувався лаг запізнення та тривалий характер впливу інвестицій на результати господарювання [3]. Пропонують для оцінки ефективності інвестиційного процесу в економіці в цілому й у розрізі основних видів діяльності порівнювати приріст валового випуску з приростом інвестицій. Та застосування такої методики в період фінансово-економічної кризи, коли в окремих галузях спостерігаються від'ємні показники приросту інвестицій та випуску, супроводжується певними труднощами [5].

Враховуючи ці обставини, здійснювати оцінку ефективності інвестицій пропонуємо за допомогою порівняння за певні періоди обсягів інвестицій в основний капітал у розрізі окремих галузей економіки та випуску – відображеної в національних рахунках вартості товарів і послуг, що є результатом виробничої діяльності одиниць-резидентів галузі у звітному періоді. Основною формою здійснення інвестиційної діяльності сільськогосподарських підприємств є реінвестування, тобто використання власних джерел.

#### Література:

1. Буряк А.В. Інвестиційно-інноваційне прискорення розвитку аграрних підприємств : монографія / А. В. Буряк. – К. : ННЦ ІАЕ, 2011. – 204 с.
2. Вініченко І.І. Інвестиційна діяльність аграрних підприємств: монографія / І.І. Вініченко. – Донецьк: Юго-Восток, 2010. – 444 с.
3. Захарін С. Макроструктурні особливості інвестиційного процесу в корпоративному секторі / С. Захарін // Економіка України. – 2008. – №6. – С. 27-36.
4. Макаренко Ю. П. Інвестиційна поведінка та привабливість суб'єктів господарювання в економіці : монографія / Ю. П. Макаренко, О.В. Родіонов, О. А. Галич. – Полтава [б. в.], 2011. – 360 с.
5. Організаційно-економічна модернізація аграрної сфери : наукова доповідь / за заг. ред. акад. П. Т. Саблука. – К. : ННЦ ІАЕ, 2011. – 342 с.

**НАУКОВЕ ВИДАННЯ**

# **Вісник**

**студентського наукового товариства  
навчально-наукового інституту бізнесу і  
менеджменту Харківського національного  
технічного університету сільського  
господарства імені Петра Василенка**

**ВИПУСК № 2**

***Відповідальний за випуск Г.Є. Мазнев***

**Підписано до друку 04.12.2015 р.  
Формат 60×84<sup>1</sup>/<sub>8</sub>. Папір офсетний.  
Гарнітура Garamond. Офсетний друк.  
Умовн. друк. арк. – 7,8. Наклад – 100 прим.  
Зам. № 593**

**Друк КП «Міська друкарня»  
61002, Харків, вул. Артема, 44.  
Свідоцтво про державну реєстрацію  
Серія ДК № 3613 від 29.10.2009 р.**

