

СЕКЦІЯ 5. МОДЕЛЮВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В АСПЕКТІ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ

СИСТЕМА КОНТРОЛІНГУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Біла Д. С., здобувач вищої освіти

Миколаївський національний аграрний університет

В умовах нестабільної ринкової економіки, що відбуваються у зв'язку з кризовою ситуацією в світі, різноманітними проблемами в сільському господарстві та економіки України, основним завданням для аграрних підприємств стало оптимізувати усі важливі процеси у підприємстві, що безумовно передбачають здійснення ефективної процедури контролінгу у системі управління.

Контролінг – це така складова управління, яка не тільки координує інші підсистеми управління, але й забезпечує інформаційно-аналітичну діагностику реалізації поставлених цілей, виявляє відхилення та впроваджує заходи щодо коригування відхилень або цілей. Система контролінгу орієнтується на досягнення усіх поставлених цілей агроформувань. Однак, цілі можуть носити як оперативний, так і стратегічний характер, тому вирізняють систему контролінга, яка орієнтується на досягнення оперативних цілей (оперативний контролінг) та систему стратегічного контролінгу, яка орієнтується на досягнення стратегічних цілей [1].

Низький рівень кваліфікації менеджменту і брак достатньої інформації у більшості сільськогосподарських підприємств обмежують можливість вчасної ідентифікації зовнішніх і внутрішніх загроз та виконання поставлених стратегічних завдань. У такому випадку саме за допомогою інструментів фінансового контролінгу вирішується низка важливих завдань: розробляється і реалізовується методичне забезпечення фінансової стратегії, організовується

процес бюджетування, здійснюється координація підсистем управління, внутрішнього контролю, консалтингу, управління ризиками та забезпечується інформаційна підтримка керівництва, що є надзвичайно актуальним для вітчизняних суб'єктів господарювання, особливо за нинішніх умов, коли третина з них є збитковими.

З метою обґрунтування та деталізації втілення даної концепції в систему управління сільськогосподарським підприємством пропонуємо використовувати послідовний і глибокий алгоритм, який складається з наступних стадій

1. Підготовча стадія, на якій під час оцінки доцільності і готовності підприємства до побудови системи контролінгу приймається рішення про її формування, здійснюється діагностика діяльності досліджуваного суб'єкта господарювання та визначаються цілі, завдання і концепція звичайного або антикризового фінансового контролінгу.

2. На стадії впровадження виконується комплекс заходів щодо побудови стратегічного й оперативного контролінгу (при необхідності – антикризового), їх інформаційного, методичного, організаційного і технічного забезпечення. Завершується даний етап безпосередньою організацією системи контролінгу на підприємстві, яка може бути представлена у вигляді окремого відділу на середніх і великих підприємствах або делегування відповідних обов'язків певним кваліфікованим працівникам в малих фірмах.

3. Підсумкова стадія характеризується комплексом дій щодо оцінки ефективності від впровадження системи контролінгу, аналізу відхилень та розробки коригуючих заходів і постійного вдосконалення існуючої моделі. Враховуючи специфіку менеджменту сільськогосподарських підприємств (звичаї та традиції управління) головним мотиватором впровадження даної системи може стати виявлений на підприємстві кризовий стан. У такому випадку доцільним є виділення антикризового фінансового контролінгу, особливістю якого є те, що він спрямований на своєчасне інформування

менеджменту про імовірну кризу на сільськогосподарському підприємстві і формування різноманітних сценаріїв її вирішення на основі використання традиційних та специфічних методів та інструментів фінансового контролінгу [2].

При сучасному рівні розвитку ринкових відносин незмірно ускладнюється орієнтація підприємства, що веде не просто до зростання ролі управління ним, а до якісних змін у всій структурі і методах управління. Досить швидко відбувається процес інтеграції традиційних методів планування, обліку, нормування, контролю й аналізу в єдину систему одержання, обробки інформації і прийняття на її основі управлінських рішень, систему, що управляє підприємством, будучи орієнтована на досягнення не тільки оперативних поточних цілей одержання прибутку того або іншого розміру, але і на глобальні стратегічні цілі, виживання підприємства, його екологічний нейтралітет, збереження робочих місць, тобто на соціальні фактори, систему, у якій переважної стає не вузьке, конкретне, ортодоксальне мислення керуючий справами, а системне, комплексне рішення проблем. Ці об'єктивні тенденції і процеси в основному і визначають терміном «контролінг». Вітчизняний менеджмент повинний вже сьогодні зрозуміти, які проблеми постають перед ним в умовах реального ринку з дійсно жорсткою конкурентною боротьбою.

Контролінг – нове явище, тому його впровадження може викликати опір, як з боку керівництва, так і з боку підлеглих. Щоб перебороти цей опір, швидко домогтися перших результатів, а потім затвердити на підприємстві стабільно працюючу систему, варто проаналізувати труднощі, що можуть виникнути, їхні причини і засоби, що дозволяють їм протистояти [3].

Інформаційні джерела:

1. Одновелик В. І. Контролінг – сучасна концепція забезпечення стабільного розвитку підприємства / В. І. Одновелик // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 6. – С. 129.

2. Писанюк Р.В. Організація антикризового фінансового контролінгу на сільськогосподарському підприємстві / Р.В. Писанюк // Аграрна наука, освіта, виробництво: європейський досвід для України: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 17–18 листоп. 2015 р. – Житомир: ЖНАЕУ, 2015. – С. 841-846.

3. Пушкар М.С., Пушкар Р.М. Контролінг – інформаційна підсистема стратегічного менеджменту: Монографія. – Тернопіль: Карт-бланш, 2004. – С. 370.

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАДРОВОЇ СЛУЖБИ ПІДПРИЄМСТВА

Конраде Д. Е., здобувач вищої освіти

Миколаївський національний аграрний університет

За статусом служба управління персоналом є самостійним структурним підрозділом підприємства. Керує діяльністю служби, як правило, директор з кадрів, у підпорядкуванні якого можуть знаходитися ряд відділів, секторів, або груп окремих працівників, утворених за функціональним принципом (відділ кадрів, сектор навчання і розвитку персоналу, група стимулювання і оплати праці, менеджер з комунікацій, інженер з техніки безпеки).

Структура кадрової служби може бути різною у залежності від специфіки, масштабів діяльності підприємства, стратегії і тактики роботи з персоналом. У великій виробничій або комерційній структурі виникає необхідність у створенні розгалуженої служби управління персоналом по різних напрямках діяльності в області людських ресурсів, що очолюється директором по персоналу або заступником генерального директора .

При цьому директор по персоналу особисто вирішує наступні питання:

- філософія і політика підприємства стосовно робіт з персоналом;
- організаційна і функціональна структури підприємства;
- статистична звітність;