

СУТНІСТЬ ТА СКЛАДОВІ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Лугова О. І., асистент кафедри бухгалтерського обліку
Миколаївський державний аграрний університет

Успішна діяльність підприємства визначається наявним потенціалом підприємства та ефективністю його використання. Основою для прийняття управлінських рішень стає оцінка існуючого рівня потенціалу підприємства як цілого так і окремих складових. Визначення структури потенціалу, його складових вважається основним з етапів управління.

Категорія економічного потенціалу є предметом дослідження О.С. Федоніна, І.М. Репіної, Є.В. Лапіна, О.В. Лепьохіна, М.І. Лагун та інших.

О.С. Федонін [1] зазначає, що основний зміст поняття “потенціал підприємства” полягає в інтегральному відображенні (оцінці) поточних і майбутніх можливостей економічної системи трансформувати вхідні ресурси за допомогою притаманних їй персоналу підприємницьких здібностей в економічні блага, максимально задовольняючи в такий спосіб корпоративні та суспільні інтереси.

Модель потенціалу підприємства визначається:

- обсягом та якістю наявних у нього ресурсів;
- можливостями керівників та інших категорій персоналу створювати певні види продукції;
- можливостями менеджменту оптимально використовувати наявні ресурси підприємства;
- інформаційними можливостями;
- інноваційними можливостями;
- фінансовими можливостями.

Разом усі ці можливості створюють економічний потенціал підприємства, який відображає рівень його конкурентоспроможності.

Ефективність функціонування сучасного підприємства слід визначати не тільки за фінансовими результатами, а й враховувати наявний економічний потенціал.

Є.В. Лапін [2] пропонує розглядати поняття “економічний потенціал підприємства” як максимально можливий обсяг виробництва матеріальних благ і послуг в умовах, що забезпечують найбільш ефективно використання за часом і продуктивністю наявних економічних ресурсів.

Формування та управління економічним потенціалом підприємства полягає у необхідності вивчення всіх його складових у взаємозв'язку та в динаміці.

Економічний потенціал підприємства розглядається в розрізі наступних підсистем:

- кадровий потенціал - трудові ресурси, які залучаються підприємством

для здійснення виробничої діяльності;

- виробничий потенціал - засоби виробництва, природні ресурси, нематеріальні активи, інвестиційні ресурси;

- інноваційний потенціал - спроможність до продукування нововведень і новацій власними силами або придбання їх зі сторони, а також до ефективного впровадження інновацій.

- організаційно-управлінський потенціал - спроможність системи управління забезпечити стійке положення підприємства на ринку і його економічний розвиток.

У сукупності трудові, виробничі, інноваційні, організаційно-управлінські ресурси утворюють ресурсну структуру економічного потенціалу підприємства.

Також в структурі економічного потенціалу підприємства розглядають фінансовий потенціал, який включає фінансові ресурси та інвестиційні можливості.

Економічний потенціал підприємства слід розглядати не тільки як здатність виробляти продукцію, а і як систему, що забезпечує динамічне зростання такої здатності.

О.В. Лепьохін [3] розглядає економічний потенціал підприємства як сукупну здатність наявних у підприємства економічних ресурсів забезпечувати максимально можливе виробництво товарів і послуг, що користуються платоспроможним попитом на ринку з метою одержання прибутку та задоволення соціальних потреб.

М.І. Лагун [4] наводить таке визначення: економічний потенціал – це здатність підприємства до подальшого здійснення безперервної діяльності, яка ґрунтується на наявності ресурсів, які в контексті їх використання розглядаються як резерви.

Через економічний потенціал відбувається адаптація стану підприємства до його зовнішнього середовища, забезпечення стабільності і перспектив розвитку також через відповідну оплату праці та економічні стимули він забезпечує стабільність і ритмічність функціонування самого підприємства.

Економічний потенціал є стратегічним ресурсом підприємства, який забезпечує його сталість, дозволяє нейтралізувати негативний вплив зовнішніх чинників [2].

На сьогодні відсутній єдиний підхід до розкриття сутності, змісту та структури категорії “економічний потенціал підприємства”. В економічній літературі приділяється увага різним складовим економічного потенціалу, як основного носія ресурсів та можливостей підприємства.

Література:

1. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник / Федонін О.С., Реніна І.М., Олексюк О.І. - К.: КНЕУ, 2004. — 316 с.

2. Ланін Є.В. Економічний потенціал підприємств промисловості: формування, оцінка, управління : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : спец. 08.07.01 – “Економіка промисловості” / Є.В. Ланін. Х., 2006. – 37 с.

3. Лепьохін О.В. Економічний механізм регулювання розвитку промислового виробництва : дис... канд. екон. наук : 08.07.01 / О.В. Лепьохін. – К., 2002. – 198 с.

ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Мельник О. І. – асистент

кафедри бухгалтерського обліку

Миколаївський державний аграрний університет

Облік праці і заробітної плати традиційно є найбільш відповідальною і складною ділянкою та займає одне з центральних місць у всій системі обліку на підприємстві. Адже, лише повна і достовірна інформація щодо виконання норм виробітку, використання робочого часу, витрат фонду заробітної плати тощо дозволяє здійснювати належний контроль за дисципліною праці, запобігти значним втратам робочого часу на підприємстві. При цьому необхідно чітко дотримуватись чинного законодавства і забезпечувати точний розрахунок заробітної плати кожного працівника. Саме тому тема вдосконалення обліку праці та її оплати є на сьогодні актуальною.

Проблема розрахунків за виплатами працівникам є окремим об'єктом бухгалтерського та податкового обліку підприємств. На теоретичному і практичному рівні ця проблема досліджувалась багатьма українськими вченими. Цьому питанню, зокрема, присвячені праці О.В. Волошиної, М.Я. Дем'яненка, В.П. Завгороднього, П.В. Іванюти, З.М. Левченко Л.К. Сука та ін.

Насамперед потребує вдосконалення первинного обліку та контроль за належним його веденням. Як відомо, основним документом з виходу на роботу та відпрацьованого часу є Табель обліку робочого часу. Але сільськогосподарським підприємствам на сьогодні пропонується розширити діапазон умовних позначень у Табелі. Зокрема, позначаючи перебування працівника у відпустці, зазначати – основна щорічна, додаткова щорічна, додаткова у зв'язку з навчанням, відпустка зв'язку з вагітністю і пологами, відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін тощо. Окремими позначеннями варто виділяти оплачувану тимчасову непрацездатність та неоплачувану тимчасову непрацездатність (у випадках, передбачених законодавством), простої, прогули, неявки з нез'ясованих причин, інші причини неявок тощо. Це, з одного боку, дасть змогу здійснювати належний контроль за дисципліною праці та використанням робочого часу, а з іншого – забезпечити оперативність і полегшити заповнення звітності з праці. Адже, за цих умов не потрібні додаткові „вибірки” з інших первинних документів та Розрахунково-платіжних відомостей, а лише згрупувати дані, наведені в Табелях по підрозділах підприємства.

Аналогічно до табельного обліку робочого часу необхідно забезпечити належним чином організований табельний облік трудового вкладу працівників на підприємстві. Як відомо, в бригадах сільськогосподарських підприємств розподіл заробітної плати проводиться за тарифними ставками,