

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ДОНБАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**

**Збірка тез доповідей
на Всеукраїнській науково-практичній
конференції**

**«Перспективні напрямки
сучасної науки та освіти»**

**присвяченої 160-річчю від дня народження
Івана Франка
(19-20 травня 2016 року)**

Випуск 1

Слов'янськ – 2016

УДК 51
ББК 74.00

Видається за ухвалою Вченої ради
Державного вищого навчального закладу
«Донбаський державний педагогічний університет»
(протокол № 8 від «21» квітня 2016 р.)

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

О.Г. Набока – перший проректор, д. пед. н., професор;
Д.О. Лазаренко – декан ФПЕУ, д.е.н., професор;
А.Е. Мелоян – зав. кафедрою прикладної психології, к. психол. н., професор;
С.В. Коверга – зав. кафедрою обліку і аудиту, д. е. н., доцент;
О.Г. Солодухова – зав. кафедрою психології, д. психол. н., професор;
О.В. Кузьміна – зав. кафедрою педагогіки, д. пед. наук, професор;
Л.В. Гончар – заступник декана ФПЕУ, к. е. н., доцент;
Л.В. Степаненко – заступник декана ФПЕУ, к. психол. н., доцент;
О.С. Пилипенко – зав. кафедрою менеджменту, к. е. н., доцент.

Відповідальна за випуск:

А.В. Малахова – к. е. н., доцент кафедри обліку і аудиту.

Актуальні питання психології, економіки та управління: збірка тез доповідей на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Перспективні напрямки сучасної науки та освіти» присвяченої 160-річчю від дня народження Івана Франка [Слов'янськ, 19-20 травня 2016 року] / ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет». Слов'янськ: [електронний ресурс], 2016. – 146с.

У збірнику представлені наукові матеріали тез доповідей студентів, аспірантів, викладачів факультету психології, економіки та управління в рамках роботи Всеукраїнської науково-практичній конференції «Перспективні напрямки сучасної науки та освіти» присвяченої 160-річчю від дня народження Івана Франка, що проходила 19-20 травня 2016 року в Донбаському державному педагогічному університеті.

Матеріали представлені в авторській редакції

Донбаський державний педагогічний університет

Вступне слово

Розвиток сучасної науки характеризується високим рівнем інформатизації суспільства, зростанням глобалізаційних процесів у світі, підвищенням ролі людського фактору у різних сферах життєдіяльності. Інноваційні наукові впровадження сучасності неможливі без урахування соціальних аспектів життя суспільства. Сьогодні як ніколи відчувається проблема психологічної підтримки і економічної безграмотності, що обумовлюється складністю сучасних соціально-економічних стосунків між державою та суб'єктами господарювання. Непідготовленість більшості громадян до існування в умовах революційних змін, а іноді й небажання приймати участь у реформах, що відбуваються в державі, викликає ряд соціальних проблем.

Найбільшу суттєву роль соціальна складова займає в психологічних і економічних наукових напрямках, адже серед об'єктів дослідження є фактори, передумови та принципи, що сприяють забезпеченню життєвого рівня, формуванню цінностей, розвитку особистості, розкриттю його потенціалу.

Не викликає сумніву, що економіка та психологія мають загальне поле для дослідницького пошуку – поведінка індивідів і соціальних груп. На спонукання, рішення і вчинки економічних суб'єктів впливають емоції. Проблеми, що накопичуються в ході економічного розвитку суспільства та їх невизначеності свідчать, що без глибокого вивчення психологічних законів господарської поведінки людей неможливо прогнозувати ефективні моделі економічного розвитку.

Сучасні економічні процеси розглядаються як сфера громадського життя і суспільних стосунків, в яких психологія грає роль «регулятора» таких стосунків. Відбувається поступове формування нового напрямку психологічної науки, яка вивчає і дає відповіді на ті явища, що відбуваються з людиною в процесі здійснення її діяльності. У сучасній науці акцент частіше робиться на психологічні складові економічної діяльності індивідів і соціальних груп, і, отже, йдеться про економічну психологію, поява якої є закономірним феноменом.

Одним із актуальних завдань факультету психології, економіки та управління з питань становлення висококваліфікованих спеціалістів є залучення творчого потенціалу студентів до наукового пошуку та спрямування їх фахових здібностей до цікавих і корисних результатів. З цією метою в рамках науково-дослідної роботи на факультеті видаються матеріали конференції «Перспективні напрямки сучасної науки та освіти» присвяченої 160-річчю від дня народження Івана Франка, що проходила 19-20 травня 2016 року в Донбаському державному педагогічному університеті.

*Декан ФПЕУ, доктор економічних наук, професор
Лазаренко Дмитро Олександрович*

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

| | |
|--|----|
| Довбонос М.С., Соколенко Т.М. Організаційна структура антикризового менеджменту | 6 |
| Згоденко Р.О., Коверга С.В. Напрями диверсифікації промислових підприємств | 8 |
| Мельніченко О. С., Соколенко Т.М. Механізм адаптивного управління | 11 |
| Панова Н.А., Скорописова Л.І. Сучасний стан та рівень розвитку сфери туризму в Україні | 13 |
| Степанець Д. С., Коверга С. В. Основні підходи до визначення дисбалансів у розвитку підприємства | 15 |
| Стопник О.Є., Кулик Н.М. Організаційно-економічні особливості інформаційного підходу в управлінні промисловим підприємством | 18 |
| Федорова К. С., Попова Г.В. Оцінка результативності трудової діяльності персоналу промислового підприємства | 21 |
| Чудік М.А., Скорописова Л.І. Розвиток інформаційних технологій сфери туризму України | 23 |
| Шахова А.В., Пилипенко О.С. Оптимізація системи логістичного сервісу | 26 |

СЕКЦІЯ ОБЛІКУ І АУДИТУ

| | |
|---|----|
| Мадатян Л.М., Шнурко А.М. Комп'ютерні технології в обліку запасів | 28 |
| Бібік Г. А., Дзюба М. О. Оцінка фінансового стану підприємства | 30 |
| Борис А., Малахова А.В. Аспекти розвитку системи оплати праці | 33 |
| Воропаєв В.М., Коніщева Н.Й. Особливості соціального розвитку регіонів в умовах обмежених ресурсів | 36 |
| Гулій А.А., Мартиненко О.В. Основні засади ціноутворення на підприємствах | 38 |
| Дзюба М. О. Управлінський облік як основа ефективного з'єднання факторів виробництва | 42 |
| Крутогорський Я.В., Лазаренко Д.О. Стимулюючі важелі впровадження енергозбереження | 44 |
| Левін Г. О., Дзюба М. О. Економічна діагностика підприємств | 47 |
| Мартиненко А.О., Сіренко С.В. Основні аспекти системи управління оборотним капіталом | 50 |
| Матяшова К.В., Малахова А.В. Застосування вибіркового методу в аудиті | 51 |
| Мінін О.В., Лазаренко Д.О. Процедури обліку товарів і їх реалізації | 54 |
| Павловський П.В., Лазаренко Д.О. Оптимізація управління товарними запасами | 57 |
| Пишна К.С., Яровий К.О. Роль застосування внутрігосподарської (управлінської) звітності на підприємстві | 59 |
| Поклонська М.Д., Яровий К.О. Повноваження державного казначейства України з фінансового контролю за дотриманням державного бюджету | 63 |
| Рачинська А.С., Малахова А.В. Вдосконалення документального забезпечення обліку власного капіталу | 66 |
| Риков Р.А., Гончар Л.В. Формування ефективної системи управлінського контролю підприємства в ринкових умовах | 68 |
| Рязанов А.С., Гарна С.О. Стан бухгалтерського обліку в Україні | 71 |
| Сикало М.О., Малахова А.В. Організаційні аспекти системи внутрішнього | |

| | |
|--|-----|
| контролю використання основних засобів | 74 |
| Сіра Т.С., Гончар Л.В. Аудит операцій з оплати праці | 77 |
| Сіренко Ю.С., Сіренко С.В. Методи розподілу податку на прибуток | 79 |
| Телицина Я.А., Малахова А.В. Роль формування фінансових результатів для економічної безпеки підприємства | 82 |
| Хорошайло Ю.А., Сіренко С.В. Стадії обороту активів підприємства | 85 |
| Чумаченко К.С., Гончар Л.В. Шляхи дотримання фінансово-бюджетної дисципліни | 88 |
| <u>СЕКЦІЯ УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ</u> | |
| Алакоз О. В., Артюхіна М. В. Проблеми ресурсного забезпечення загальноосвітніх навчальних закладів у сільській місцевості | 92 |
| Борисенко Д.Я., Ступак О.Ю. Реформування позашкільної освіти в Україні | 95 |
| Водолаженко А.С., Чередник О.В. Сучасні інформаційні потоки в управлінні навчальним закладом | 98 |
| Григор'єв В.В., Набока О.Г. Професійне становлення особистості | 101 |
| Дзина Л.С., Артюхіна М.В. Міжнародне партнерство у системі загальної середньої освіти | 103 |
| Ільницька-Кольганович Д.В., Артюхіна М.В. Ринок освітніх послуг | 105 |
| Ковтуненко В.Г., Решетова І.А. Управління у сфері педагогічної діяльності школи | 109 |
| Коляда М.О., Ступак О.Ю. Принципи та методичне забезпечення дистанційним навчанням | 111 |
| Кочубей О.О., Ступак О.Ю. Умови для впровадження освітніх інновацій у навчально-виховний процес | 114 |
| Кузнецова М., Чередник О.В. Умови управління практичною підготовкою майбутніх учителів | 117 |
| Літвіненко Д.А., Ступак О.Ю. Динаміка розвитку системи управління загальноосвітніми закладами ХІХ-ХХ століття | 120 |
| Оводов Д.А., Набока О.Г. Заходи створення центру з естетичного виховання школярів | 124 |
| Остроцький А.А., Набока О.Г. Проблема організації трудової підготовки молоді | 125 |
| Рязанов А. С., Співак Я. О. Моделі управління загальноосвітніми закладами | 128 |
| Стариченко М. Ю., Артюхіна М. В. Якість освітніх послуг у загальноосвітніх навчальних закладах | 130 |
| Хатнянська П.І., Решетова І.А. Систематизація наукових підходів до управління навчальним закладом | 133 |
| Щербакова К.М., Набока О.Г. Застосування комп'ютерних технологій у педагогів з дошкільної освіти | 136 |
| Юзефович О.М., Набока О.Г. Менеджмент методичної роботи у навчальних закладах | 138 |
| <u>СЕКЦІЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО ЦИКЛУ</u> | |
| Сокіл М.В., Чумак Л.В. Застосування методу проектів на шкільних уроках | 140 |
| Ігнатенко В.А., Кіян А.П. Психологічні проблеми спілкування вчителя з підлітками | 143 |

СЕКЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

ОРГАНІЗАЦІЙНА СТРУКТУРА АНТИКРИЗОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Довбонос М.С.

здобувач ступеня вищої освіти 5 курсу
спеціальності „менеджмент і адміністрування”

к. пед. н., доцент

Т.М. Соколенко

Більшість сучасних вітчизняних підприємств в даний час опинились у кризовому стані. Одна з причин такого становища неефективне управління та недосконала організаційна структура менеджменту. Кризові явища найчастіше ведуть до мінімізації структури управління, але це не зовсім вірно. Тому проблема моделювання організаційної структури управління в ринковій економіці набувають особливої актуальності.

Питання побудови організаційних форм і структур менеджменту потрібно розглядати в динаміці, оскільки виробництво постійно розвивається. Це вимагає вдосконалення організаційних форм і структур менеджменту, зумовлює необхідність їх наукового обґрунтування й раціоналізації.

Проведений аналіз визначень „організаційна структура” [2, 3, 4] дозволяє зробити висновок, що вони істотно розрізняються за значенням та змістом, і на рівні дефініцій трактуються по різному. На наш погляд, організаційна структура управління – це система взаємозв’язків та ієрархічної підпорядкованості окремих управлінських працівників, лінійних служб та функціональних структурних підрозділів підприємства, що здійснюють управління всією його діяльністю.

В умовах тотальної кризи в Україні організаційні зміни можуть бути ефективним інструментом подолання криз, які виникають на певних стадіях організаційного розвитку підприємства.

Так, Л. Грейнер [1] виокремлює п’ять фаз розвитку організації і пов’язує з ними можливі (очікувані) кризи. На першій фазі (створення бізнесу) можлива криза лідерства; на другій (формалізація і побудова структури) – криза автономії; на третій (делегування) – криза контролю; на четвертій (координація) – криза бюрократії; на п’ятій (співробітництво) – криза синергії.

Виникнення кризи вимагає змін у системі управління фірмою. Ці зміни стосуються не лише організаційної структури, але і стилю управління, системи і обсягів контролю, системи мотивації тощо. Центр зосередження уваги зміщується від виробництва та продажу продукції (фаза 1) до ефективності операцій (фаза 2) та розширення ринку (фаза 3). Криза бюрократії(фаза 4) вимагає посилення консолідаційних зусиль вищого менеджменту. В цей період у структурі організації виокремлюються стратегічні підрозділи, які мають досить високий ступінь оперативної самостійності, але водночас, жорстко

контролюються з центру з погляду використання стратегічних ресурсів організації: фінансових, технологічних, трудових і т.д. Це дає новий імпульс до розвитку, проте поступово призводить до виникнення певних відмежувань між штаб-квартирою й функціональними підрозділами організації, що зрештою призводить до кризи управління. Для її подолання слід об'єднати команди на основі спільності інтересів.

Створення в організації команди однодумців дає новий імпульс до розвитку (фаза 5). Але ця стадія може завершитися кризою синергії, коли всі втомлюються від спільної роботи. Згуртований колектив перестає ефективно працювати. Криза синергії породжує проблему взаємодії та інновацій. Адекватною реакцією на таку ситуацію можуть бути зміни організації управління. У процесі такої трансформації може виникнути організація, дуже схожа на ту, з якої вона починалася, тобто з традиційною структурою, але з виокремленням самостійних бізнес-одиниць, які виробляють спільні цілі й розраховують на групову винагороду. В такій структурі з метою недопущення таких криз враховується досвід попередньої роботи, тому рівень делегування повноважень і відповідальності встановлюється досить високим, при цьому мотивація пов'язується з кінцевими результатами роботи групи.

Одним із важливих завдань виходу підприємств з кризи є вибір такої організаційної структури менеджменту, яка б найкраще відповідала цілям і задачам підприємства, а також була б пристосована до змін зовнішнього середовища. Організаційна структура повинна відповідати вимогам критеріїв та умовам, які б забезпечили її самостійне існування та здатність до подальшого розвитку. У основу формування нових організаційних структур менеджменту доцільно констатувати два методологічні підходи – функціональний і цільовий. Застосування їх при формуванні організаційних структур менеджменту допомагає створювати структури, що відповідають сучасним формам організації господарської діяльності і забезпечують стійке функціонування соціотехно економічних систем загалом.

Список використаних джерел:

1. Виссема Х. Менеджмент в подразделениях фирмы (предпринимательство и координация децентрализованной компании) / Пер. с англ./ Х. Виссема – М.– 1999. – 280с.
2. Гончарук В.А. Развитие организации. / В.А. Гончарук – М.: Дело. – 1999.– 496с.
3. Холл Р.Х. Организации, структуры, процессы, результаты./ Р.Х. Холл – СПб.: Питер. – 2001. – 512с.
4. Фатхутдинов Р.А. Стратегический менеджмент./ Р.А. Фатхутдинов. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел – Синтез» – 1998. – 304с.

НАПРЯМИ ДИВЕРСИФІКАЦІЇ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Згоденко Р.О.

аспірант ДДМА, (м. Краматорськ, Україна)

д. е. н, доцент, професор кафедри обліку і аудиту
Донбаського державного педагогічного університету

Коверга С.В.

Відповідність між стратегією диверсифікації та організаційними чинниками визначає отримання результатів, відповідних підвищенню ефективності функціонування компанії і досягненню мети максимізації вартості компанії. Організаційні фактори можна поділити на чотири групи [1]:

- організаційні структури;
- організаційні системи,
- організаційна культура;
- відношення до організації керівників і співробітників.

Перші дві групи факторів піддаються формалізації і по них можна зібрати більш-менш об'єктивні дані. Організаційна культура і ставлення до організації керівників і співробітників є досить суб'єктивними і багатоаспектними факторами, що не дозволяє зібрати одноманітну і адекватну інформацію за істотними напрямками їх впливу. Тому приділимо увагу лише першим двом. Для реалізації синергетичного ефекту при здійсненні різних стратегій диверсифікації (табл. 2) потрібні відповідні організаційні структури.

Таблиця 2

Характеристика систем (підсистем) диверсифікованих промислових корпорацій

| | Ступінь диверсифікації | Тип (напрямок) диверсифікації | Спосіб диверсифікації |
|----------------------|------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| Система I рівня | Дуже висока | Незв'язана | Внутрішнє і зовнішнє зростання |
| Підсистема II рівня | Вище за середню | Зв'язана | |
| Підсистема III рівня | Помірна | | |

Так для підсистем II рівня диверсифікованих корпоративних систем характерний пов'язаний тип диверсифікації (об'єднання банківського, страхового, інвестиційного бізнесів), що припускає досягнення операційної синергії за рахунок спільного використання ресурсів та / або виробництва загальною продукції (робіт, послуг). Однак це призводить до зростання витрат взаємодії, а саме, витрат координації зусиль та ресурсів окремих підрозділів. Тому, в рамках фінансового блоку диверсифікованих промислових корпорацій з метою зниження витрат координації рекомендується використовувати механізми «примусової кооперації», такі як централізація та інтеграція.

I, навпаки, для систем I рівня (диверсифікована промислова корпорація в цілому) характерна незв'язана диверсифікація, що передбачає досягнення фінансової синергії при зниженні витрат мотивації. У такому випадку, відносини між підсистемами II рівня повинні будуватися на конкурентній (ринковою) основі, так як ринкові форми організації дозволяють ефективно знижувати витрати мотивації при підтримці високого рівня «персональної ініціативи» за рахунок відносної децентралізації, автономії.

Диверсифіковані промислові корпорації структурно об'єднують підприємства та організації, інтеграція яких забезпечує можливість при економії витрат на моніторинг замкнути фінансовий потік, перетворити вільні кошти в ефективні інвестиції [2, 3]. У свою чергу розвиток таких корпорацій стає принципово можливим завдяки розгортанню банківської системи за допомогою посилення фінансової могутності комерційних банків, що сприяє перенесенню акцентів в їх діяльності на середньострокові і довгострокові операції. Крім того, інтеграція діяльності банківських структур (банківські холдинги) повинна забезпечити додаткові можливості для мобілізації фінансових ресурсів.

Одним з цих способів є диверсифікація, що представляє собою розподіл наявних у компанії ресурсів в різні портфелі за певними критеріями та принципами. Таким чином, диверсифікація дозволяє розподілити підприємницькі ризики компанії і мінімізувати одноразові втрати від різних небажаних подій. Цей підхід прийнятний і для промислових корпорацій, які останнім часом стали основною домінантою розвитку національної економіки.

Керівництво промислової корпорації повинно мати чітку послідовність дій для прийняття рішень про реалізацію конкретних програм диверсифікації.

На нашу думку, послідовність вимог повинна включати: концепцію стратегічної диверсифікації, механізм стратегічної диверсифікації, інструменти стратегічної диверсифікації, а також методи стратегічної диверсифікації. Виходячи з найбільш поширеного підходу до тлумачення терміну концепція, ми вважаємо, що концепція стратегічної диверсифікації являє собою сукупність базових принципів, відповідно до яких створюються передумови для входження на нові сегменти ринку. Основним принципами в рамках розглянутої проблеми можуть бути:

- економічної ефективності;
- управлінської доступності;
- забезпечення балансу інтересів основних стейкхолдерів корпорації;
- економічної безпеки [4].

Таким чином, концепція стратегічної диверсифікації дозволяє припустити, що конкретний сегмент ринку є стратегічно привабливим, якщо діяльність промислової корпорації в його рамках буде економічно ефективною, у корпорації буде можливість здійснювати контроль з необхідним ступенем періодичності та деталізації, в рамках діяльності будуть збалансовані інтереси

всіх стейкхолдерів, а також буде забезпечений прийнятний рівень економічної безпеки.

При розробці стратегії диверсифікації промислова корпорація повинна визначитися, чи буде її діяльність спеціалізованою або диверсифікованою. Диверсифіковані промислові корпорації в умовах конкуренції мають перевагу в управлінні фінансовим ризиком, завдяки можливості його розподілу між усіма виробленими продуктами, що за наявності достатнього інвестиційного ресурсу дозволяє вибрати стратегії диверсифікації. Проте керівництву не слід забувати, що диверсифікована корпорація може володіти стратегічними недоліками унаслідок інтенсивності внутрішньогалузевої конкуренції. Диверсифіковані організації демонструють найбільшу ступінь проникнення в різні галузі, тому конкурують з усіма учасниками промислового ринку. Тому вони відчувають максимальний тиск внутрішньогалузевої конкуренції.

Основними ознаками диверсифікації є: розподіленість; критеріальність; портфельність; керованість. Зазначені ознаки дозволяють характеризувати диверсифікацію як процес, який здійснюється на основі розподілу ресурсів, причому цей розподіл здійснюється за заздалегідь заданому критерію, в результаті розподілу формуються портфелі ресурсів, причому цими портфелями можна керувати як в окремо, так і в сукупності. Стратегічній диверсифікації притаманні обидві групи ознак. У цьому її діалектичний сенс. З одного боку, необхідно враховувати, що в результаті стратегічної диверсифікації необхідно складати комплексний план розподілу ресурсів, з іншого боку, кожен сформований портфель ресурсів має чіткі критерії та цілі управління, що істотно полегшує прийняття локальних рішень.

Список використаних джерел:

1. Ларионова О.А. Механизм региональной диверсификации на базе интегрированных производственных систем / О.А. Ларионова // Вестник РГРТУ, 2009. - № 4 (30). - С. 106-109.
2. Петров А.Б. Консолидация и диверсификация машиностроения в условиях инновационного развития / А.Б. Петров. – СПб: Изд.-во СПбГУ, 2009. – 205 с.
3. Котляренко В.О. Зовнішні чинники внутрішньо регіональної диверсифікації промисловості України // Міжнародна економіка. Зб. наук. праць Інституту світової економіки і міжнародних економічних відносин НАН України. Вип. 34 / Відп. ред. В. Новицький. – К.: ІСЕМЕВ, 2002. – с. 246-253.
4. Загорна Т.О. Діагностика процесів інтеграції та диверсифікованості в умовах розвитку виробництва / Стратегія і механізм регулювання промислового розвитку. Концепція соціально-економічного розвитку регіонів в умовах викликів глобалізації: зб наук. праць: у 3 т. – Т. 3 / НАН України, Ін-т економіки пром-сті; редкол.: Булеєв І.П. (відп. ред.) та ін. – Донецьк, 2011. – С. 104-114.
5. Харитонова Г.Г. Особенности стратегической диверсификации в промышленности / Г.Г. Харитонова. – М.: ООО «ТСМ», 2009. – 145 с.

МЕХАНІЗМ АДАПТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Мельніченко О. С.

здобувач ступеня вищої освіти

5 курсу спеціальності “Менеджмент і адміністрування”

к. пед. н., доц.

Соколенко Т.М.

Концепція адаптивного управління сьогодні виступає потужною зброєю для опору мінливості умов функціонування та розвитку суб'єктів господарювання. У теорії сучасного менеджменту існують різні підходи до адаптивного управління підприємством. Якщо у минулому сторіччі механізми управління підприємством були переважно ґрунтовані на механістичних підходах наукового адміністрування та побудови чітких ієрархічних структур, то в сучасних умовах динамізму економічних процесів і ускладнення економічних систем, ці підходи не є ефективними.

У соціально-економічних системах адаптивна модель управління являється моделлю забезпечення загальної економічної стійкості та стабільності механізму функціонування підприємства. Реалізуємими моделями поведінки підприємства у сфері функціонування є консервативна, активна та змішана моделі. Для кожного підприємства вибір моделі адаптивного реагування індивідуальний.

З урахуванням факторів зовнішнього середовища підприємства використовують і такі види адаптації, як адаптація у нововведеннях, змінах кон'юнктури ринку, правових, екологічних, соціально-політико-культурних умовах. Які б види адаптації адміністрація підприємства не реалізовувала в цілях забезпечення своїх конкурентних переваг та адаптаційного статусу, воно повинно прогнозувати динаміку та тенденції проявлення розвитку соціально-орієнтованої ринкової ситуації, фіксувати зміни у внутрішньому середовищі функціонування, проводити моніторингові й системні дослідження стану ринкових умов, що формуються [3, с.240].

Процеси активної адаптації підприємства безпосередньо пов'язані з механізмом адаптивного управління, а ефект антиципації – з процесами пасивної адаптації. Адаптивність підприємства співвідноситься з можливостями до самоорганізації підприємства як системи (змінюється структура та організація) та саморегулювання системи (змінюється спосіб регулювання). Активізація механізму оперативного контролінгу дає можливість оптимізувати у короткостроковому періоді співвідношення „затрати-прибуток” підприємства, а механізму стратегічного контролінгу – життєздатність системи у довгостроковому періоді. Якщо функціонуюча система управління дозволяє ліквідувати коливання в середовищі ринкових взаємодій підприємства, то вона є стійкою, а процес гомеостазу досягає.

У секторі адаптивного реагування на зовнішні зміни активізуються процеси адаптаціо-модифікації. Якщо керівництво підприємства готове до оперативних дій на обурення середовища функціонування, то персонал адміністрації підприємства реалізує процес активного адаптивного управління змінами. Якщо конкретні політичні, соціальні та економічні обставини затрудняють настання наступного етапу виживання, то персонал адміністрації ризикує втратити ємкість ринкової ніші (її просто займуть конкуренти). Якщо настає черговий, але новий ефект нестабільності, реалізується процес реактивного адаптивного управління змінами. Реалізація механізму активної інноваційної діяльності забезпечує товаровиробникам стабільну рентабельність та економічну стійкість. Адаптивний підхід у системі управління підприємством – це підхід пов'язаний зі створенням і реалізацією найбільш оперативних і результативних стратегій відображення підприємством та його мережевими структурами впливів ринкового середовища. Обрані оптимальні варіанти стратегії адаптивного управління і гармонізація маркетингових досліджень в системі забезпечення адаптаційного статусу та прийняття управлінських рішень комбінуються в реалізації економічних заходів та вирішенні проблеми функціонування і успішного розвитку економічного механізму [3, с.261].

До адаптаційних заходів в системі управління відносяться: оптимізація рівня ризику прийняття рішення та маневрування ресурсами; використання економіко-математичних методів та моделей діагностики, що підвищують оперативність прийняття управлінських рішень; забезпечення високої маневреності та гнучкості цілей і стратегій розвитку підприємства за рахунок процесів пасивної та активної адаптації та ін. Без вирішення проблем формування і розвитку адаптивного економічного механізму функціонування підприємств до конкуренції неможливо ліквідувати кризовий соціально-економічний стан. Найвищий рівень адаптації економічного механізму функціонування підприємств – це потужний засіб захисту національної соціально-економічної безпеки країни.

Визначаємо необхідності системного підходу до адаптивного управління та його провідне місце у формуванні моделей та механізму адаптації. Лише однозначне усвідомлення взаємозв'язків у компонентах системи понять адаптивного управління підприємством може стати запорукою успішного запуску механізму адаптації в системі управління підприємством.

Список використаних джерел

1. Кузьменко Л.М. Управление функционированием и развитием экономики региона: Монография / Л.М. Кузьменко. –НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2011. - 284с.

СУЧАСНИЙ СТАН ТА РІВЕНЬ РОЗВИТКУ СФЕРИ ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ

Панова Н.А.

здобувач ступеня вищої освіти спеціаліст 5 курсу
спеціальності «Менеджмент організацій і адміністрування»

Скорописова Л.І.

ст. викладач кафедри менеджменту

Рівень розвитку сфери туризму національної економіки формується під впливом складних внутрішніх процесів соціальної, економічної та геополітичної динаміки, які без належного реагування з боку системи управління туризмом на національному рівні, а також на рівні окремих суб'єктів господарювання, можуть стати суттєвими загрозами розвитку ринку туристичних послуг.

Так значне зменшення обсягів діяльності та значної втрати туристичного потенціалу країни з 2014 року зумовили: анексія Російською Федерацією АР Крим, воєнні дії на сході України, економічна криза та девальвація гривні.

В результаті військового конфлікту було знищено 20% економічного потенціалу країни. За результатами 2014 р. промислове виробництво скоротилося майже на 11% [1]. За попередніми підрахунками, Україна через російську агресію не буде отримувати щорічно близько 3% ВВП сільського господарства [2].

За оцінками експертів Асоціації лідерів туристичного бізнесу розмір втрат українського туризму з початку 2014 року складає 70-80%, значна частка якого пов'язана з переорієнтацією попиту громадян України, що відпочивали в Криму на інші регіони південної частини материкової України (Херсонська, Миколаївська та Одеська області) та Грузію, Єгипет і Болгарію.

Також стрімко зменшився туристський потік в українську столицю на 35-40%, у загальній структурі якого 50% склали туристи з країн Європи та 30% - з Росії.

Аналіз основних макроекономічних показників національної економіки та показників діяльності сфери туризму показав, що: внаслідок підвищення адміністративно регульованих цін і тарифів, негативних інфляційних очікувань та впливу валютно-курсowego чинника рекордно високих значень досягли цінові індекси: індекс споживчих цін та індекс цін виробників, а темпи інфляції у 2014 р. були найвищими за останні 15 років і тільки у грудні 2015 р. вони скоротилися; суттєве скорочення ринку праці, що відбувалось на тлі економічного спаду та посилення внутрішньої міграції, призвело до підвищення рівня безробіття; збільшення заборгованості з виплат заробітної плати, яким супроводжувалось зростання рівня безробіття, разом із значними інфляційними коливаннями скоротили реальні доходи населення; відбулося значне зменшення кількості санаторна - курортних та оздоровчих закладів, за рахунок втрати тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим,

м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції; надходження туристичного збору до місцевих бюджетів в Україні зменшилися майже вдвічі; кількість іноземних громадян які в'їхали до України, зменшилась на 48,5 %, але девальвація вітчизняної валюти, і, як наслідок, зниження ціни на туристичний продукт для іноземних туристів стало фактором для дешевого відпочинку на вітчизняних курортах; на відміну від кризи в міжнародному туризмі (виїзному та в'їзному), почав активно розвиватись внутрішній туризм.

Згідно висновків фахівців Всесвітнього економічного форуму [3], та результатів нашого дослідження можемо зазначити, що основними чинниками, які відображають проблеми України в сфері туризму на сучасному етапі є:

1. Економічні - інфляція; зменшення купівельної спроможності населення; платоспроможний попит, який суттєво скоротився на фоні зниження зайнятості; зростання індексу цін на більшість товарів та послуг; несприятливі коливання валютних курсів; криза неплатежів; структурне безробіття; припинення діяльності великих економічних агентів; недостатній розвиток інфраструктури та низький рівень обслуговування подорожуючих.
2. Природні - невміла адаптація до зміни клімату; втрата біологічного розмаїття та унікальних природних ресурсів.
3. Геополітичні - корупція; військові операції; міжрегіональні конфлікти; застосування зброї масового знищення.
4. Соціальні - протести та заворушення; широкомасштабна вимушена міграція; криза водо забезпечення; порушення у роботі транспортної системи та засобів зв'язку; поширення інфекційних захворювань; нелояльність українського законодавства у видачі віз, низька якість сервісу для іноземців.
5. Технологічні - широкомасштабна інформаційна тотальна дезінформація для створення ілюзії повномасштабної війни та кібератака.
6. Неадекватне використання технологій та інформаційних баз даних тощо.

Проблеми та виклики, які постали перед сферою туризму в поточній соціально-економічній ситуації України, потребують їх вирішення.

Позитивними чинниками, які спонукатимуть до покращання ситуації, можуть бути: вирішення конфлікту на Сході України; боротьба з корупцією; подальша співпраця з ЄС; надання безвізового режиму для пересування за межі держави; зростання впевненості бізнесу та споживачів; гнучкість у реагуванні на швидкі зміни попиту; запровадження нових логістичних концепцій з метою здешевлення вартості туристичного обслуговування; розвиток інформаційних технологій сфери туризму тощо.

На підставі аналізу стану та проблем розвитку сфери туризму України сформульовано комплекс необхідних завдань для її перспективного розвитку:

- ліквідувати управління туризму та курортів при Міністерстві економічного розвитку і торгівлі України та створити окремий

центральний орган виконавчої влади у сфері туризму - Національну раду з питань туризму при Кабінеті Міністрів України;

- розширювати міжнародне співробітництво України на світовому туристичному ринку;
- підвищувати конкурентоспроможність туристичного ринку, у тому числі заходів, пов'язаних з інтеграцією національного туристичного ринку в єдиний європейський туристичний простір;
- провести всебічний облік туристичних ресурсів України та розробити програму їх забезпечення, раціонального використання та охорони;
- сприяти залученню інвестицій у туристичну галузь країни;
- створювати сприятливі для розвитку туризму умови шляхом спрощення та гармонізації податкового, валютного, митного, прикордонного та інших видів регулювання;
- поширювати інформацію про Україну та її туристичні можливості за рахунок впровадження новітніх інформаційних технологій.

Виконання цих заходів дасть змогу відновити та розвинути існуючу туристичну інфраструктуру України, забезпечити комплексний розвиток туристичних центрів та сприятиме формуванню конкурентоспроможного на національному та міжнародному ринках туристичного продукту для потреб розвитку внутрішнього і в'їзного туризму і в остаточному перетворити туризм на одну з провідних галузей економіки країни.

Список використаних джерел:

1. Порошенко: під окупацією Росії опинилися мільйони Українців та 44 тис. км² території [Електронний ресурс]. - Режим доступу:–<http://www.5.ua/polityka/Poroshenko-Pid-okupatsiiei-Rosii-opynylysiamiliony-ukraintsiv-ta-44-tys-kv-km-terytorii-94391.html>
2. Через агресію Росії Україна втратила 20% економічного потенціалу [Електронний ресурс]. - Режим доступу: –<http://regionews.ua/news/141654>
3. UN WTO Tourism Highlights, 2015 Edition [Електронний ресурс]. - Режим доступу: - http://mkt.unwto.org/sites-/all/files/-docpdf/-unwtohighlights12enr_1.pdf.

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ДИСБАЛАНСІВ У РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Степанець Д.С.,

аспірант ДДМА, (м. Краматорськ, Україна)

д. е. н., доцент, професор кафедри обліку і аудиту

ДДПУ (м. Слов'янськ, Україна)

Коверга С.В.

На підставі проведеного аналізу понять і категорій, що формують основу вивчення дисбалансів в економічних системах нами пропонується наступне

трактування *дисбалансу розвитку* - це векторна інтегральна характеристика глибини розбіжності цільових орієнтирів підприємства, викликана відсутністю адаптивності і узгодженості функціонування його підсистем.

Векторність поняття «Дисбаланс розвитку» витікає з природи оцінки розриву між цілями і результатами, розбіжністю між фактичними і необхідними параметрами процесу розвитку. Інтегральність поняття дисбалансу в справжньому дослідженні припускає, що стійкий розвиток це процес і результат узгодження цільових орієнтирів розвитку підприємства і зацікавлених сторін. Особливу значущість придбаває той факт, що рівень дисбалансу залежить не лише від внутрішніх змінних процесу розвитку, але і підпадає під вплив зовнішнього середовища, отже, висуває на перший план завдання формування локальних показників розвитку підсистем підприємства відповідно до вимог підвищення узгодженості (організаційна, суб'єктивна сторона процесу розвитку) і адаптивності (структурна, об'єктивно-ресурсна сторона розвитку) функціонування організації в цілому. Саме на цьому аспекті акцентується авторська позиція в частині формування системи показників оцінки рівня дисбалансу, виявлення фаз його життєвого циклу.

З урахуванням авторської позиції в частині формування діагностичного інструментарію оцінки дисбалансів, під *діагностикою дисбалансів розвитку* ми розуміємо комплекс аналітичних, оцінних і прогностичних процедур, що дозволяють ідентифікувати інтегральний рівень дисбалансу, глибину розбіжності цільових орієнтирів підприємства і його підсистем, адаптивність його розвитку, що порушує, і необхідний рівень його стійкого розвитку.

Баланс в сучасному економічному словнику визначається як кількісне співвідношення, що складається з двох частин, які мають дорівнювати один одному, оскільки представляють вступ і витрачання рівної кількості ресурсів або результатів (грошей, товару) [1]. У свою чергу, баланс інтересів можна розуміти як характер взаємодії міжгрупових інтересів усередині підприємства, при якому вкладення засобів в розвиток виявляється виправданим з точки зору досягнення бажаного результату для кожної із сторін [2]. У цьому понятті не враховуються організаційні дисбаланси розвитку підприємства і цільових характеристик окремих зовнішніх зацікавлених сторін, тому вважаємо за можливе використовувати його в нашому дослідженні частково.

Для правильного розуміння суті терміну «дисбаланс» пропонується виділити його різні міри прояву : антагонізм - протиріччя, що характеризується гострою боротьбою ворожих сил, тенденцій; непримиренне протиріччя. Це визначення відбиває крайню форму протилежності цільових орієнтирів розвитку підприємства і цільових характеристик зацікавлених сторін. На практиці така міра дисбалансу буває рідко.

Розузгодження - розбалансованість, відхилення (регульованої величини); неузгодження, нестикування. Поняття розузгодження більшою мірою прийнятне для оцінки яких-небудь величин при їх порівнянні. Допускається використання визначення для оцінки якості і ефективності управління

розвитком підприємства по окремих функціях управління і показниках дисбалансу цільових характеристик, що їх, що характеризують.

Конфлікт - зіткнення протилежно спрямованих, взаємовиключних цілей, інтересів, потреб, мотивів, думок або поглядів [3]. Це визначення більшою мірою відбиває суть дисбалансу з причини його широти застосування в різних галузях знань таких, як економіка, конфліктологія, соціологія, психологія і т.д.

Міра дії на баланс цільових характеристик (низька, середня або висока) з різними результатами узгодження інтересів. При високій мірі негативної дії чинників на баланс цільових характеристик і низькій якості управління з'являється «дисбаланс», при середній мірі дії можливий «компроміс» тієї або іншої міри і при низькій мірі дії - «консенсус» міжгрупових інтересів підприємства і зацікавлених сторін.

Таким чином, рівень дисбалансу міняється в діапазоні «консенсус - компроміс - дисбаланс» залежно від виявленої міри впливу, адаптивності і системної збалансованості. У матричному виді це твердження виступає основою структурного аналізу рівня дисбалансу (рис. 1).

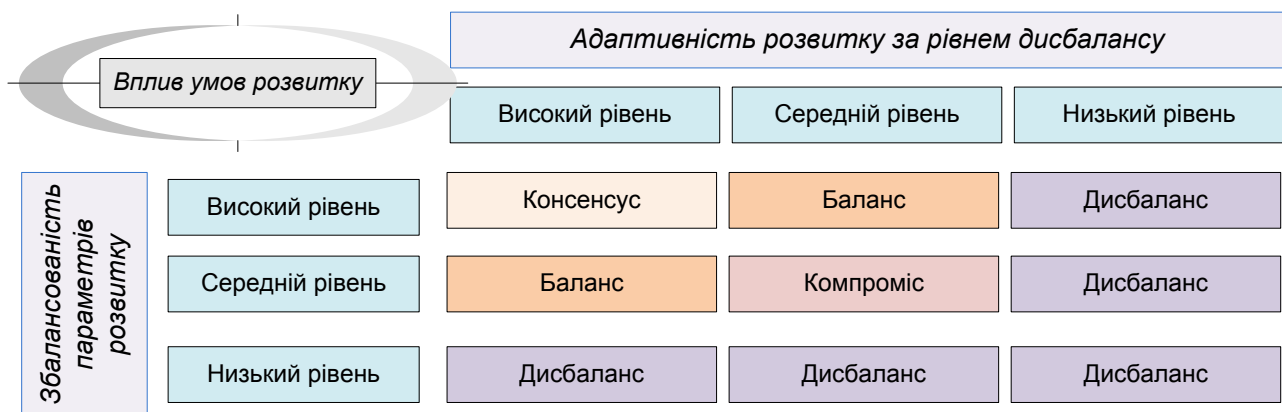


Рис. 1 Вплив збалансованості і адаптивності розвитку підприємств на рівень дисбалансу

За наявності механізму управління розвитком підприємства за показниками дисбалансу менеджери планують появи дисбалансу і розробляють відповідні управлінські рішення. Але якщо на підприємстві відсутній такий механізм, то висока вірогідність, що процеси будуть спонтанними.

Основна проблема цього дослідження полягає у відсутності необхідного інструментарію для кількісної і якісної оцінки дисбалансу регулювання якості і ефективності управління розвитком підприємства за показниками дисбалансу цільових орієнтирів розвитку. Як кількісні результати прийняті наступні оцінки в долях одиниць за шкалою Е. Харрінгтона [4]:

1) *консенсус* - високий рівень збалансованості цільових орієнтирів підприємства і рівня його адаптивності (досягається при високих індексах якості управління розвитком за показниками дисбалансу (0,8 - 1,0);

2) *компроміс* - середній рівень збалансованості цільових орієнтирів розвитку підсистем і рівня адаптивності (в справжньому дослідженні пропонується набути за норматив значень рівня дисбалансу у межах (0,39 - 0,8);

3) *дисбаланс* - низький рівень збалансованості або повна відсутність балансу цільових орієнтирів розвитку при низькій мірі адаптації до зовнішніх діям (зазвичай характерний для некерованих процесів розвитку підприємства (0,01 - 0,39).

Таким чином, підвищення якості і ефективності управління розвитком підприємства за показниками дисбалансу його розвитку можливо на основі комплексу методів регулювання дисбалансу із застосуванням інтегральної моделі і методики оцінки процесів регулювання у формованому механізмі.

Список використаних джерел:

1. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. — 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М, 1999. 479 с.

2. А. Б. Педько Власність, контроль і конфлікт інтересів в акціонерних товариствах: монографія / А. Б. Педько. - К. : Вид. дім «Києво-Могилян. акад.», 2008. - 325 с.

3. Ребер А. Большой толковый психологический словарь: в 2 т. / А. Ребер. — М.: Вече, 2000. — 591 с.

4. Harrington, J. The desirability function // Industrial Quality Control. — 1965 — №21 (10). - PP. 494 – 498.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ІНФОРМАЦІЙНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ ПРОМИСЛОВИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

Стопник О.Є.

здобувач ступеня вищої освіти спеціаліст
5 курсу спеціальності «Менеджмент і адміністрування»

к. тех. н., доцент кафедри менеджменту

Кулик Н.М.

У сучасних умовах ринкової економіки вирішення проблем конкурентоспроможності вітчизняних промислових підприємств та запобігання погрозам фінансових ризиків починається, у першу чергу, із перегляду підходів до формування інформаційної моделі управлінської діяльності підприємства. Згідно з сучасними підходами оптимальна інформаційна модель управлінської діяльності на промисловому підприємстві є потужним інструментом для досягнення безперебійної та прозорої його роботи, конкретизації та оптимізації функціоналу кожної адміністративної та виробничої ланки. Це забезпечить успішну адаптацію підприємства до ринкових умов і його тривале існування у конкурентному середовищі

Вагомим внеском у вирішення питань сучасного управління організацій в економіці (підприємств, фірм, корпорацій, банків, органів державного та муніципального управління) вважаються роботи таких фахівців як В.О. Василенко, Е.П. Голубківа, О.В. Ефремова, І.В. Іванової, О.Є. Кузьміна, О.Г. Мельника, М.Д. Лесечко, А.С. Панфілова, Р.М. Рудніцької, В.М. Троянівського, А.О. Чемериса, Ф.І.Хміля та інших вчених.

Аналіз наукових праць, безпосередньо присвячених даній проблематиці, свідчить про відсутність цілісного аналізу інформаційних зв'язків між елементами системи управління та всієї управлінської діяльності [1]. Спрямованість попередніх досліджень пов'язана з вивченням питань інформаційного забезпечення виконання окремих функцій управлінської діяльності та полягає у вивченні, головним чином, таких сфер, як управління товарним рухом та матеріальними ресурсами, проведення аналізу фінансового стану підприємства та досягнення якісного кінцевого результату.

У складних економічних системах формування управлінських впливів, поряд зі створенням відповідних алгоритмів керування, потребують обробки, майже у режимі реального часу, об'єми різноманітної інформації що постійно зростають і мають різні напрями та специфіку, а також забезпечення безперервної інформаційної взаємодії з іншими економічними об'єктами [2]. Саме цим обумовлена необхідність та актуальність якісного удосконалення системи управлінської діяльності підприємства

Завданням дослідження є узагальнення досвіду розробки оптимальної інформаційної моделі управлінської діяльності на промисловому підприємстві та надання практичних рекомендацій з її реалізації у сучасних умовах сталої економіки України.

Створення оптимальної інформаційної моделі управлінської діяльності пов'язане з оптимізацією використання підприємством усіх його ресурсів, персоналу, устаткування, матеріальних та фінансових ресурсів, інтелектуального потенціалу; а об'єктом проектування, на наш погляд, постає як змістовна так і функціональна частини управлінського процесу та технології реалізації управлінських процедур на підприємстві [3].

Формування моделі, що буде максимально наближена до функціонування у реальному інформаційно-технологічному середовищі, може бути реалізоване при використанні модульного принципу. Реалізувати модульний принцип дозволить перерозподіл системи з точки зору практичних додатків та частин. Одиничний структурно-функціональний елемент інформаційної системи розглядається як задача. Основна ціль на цьому етапі є облік всіх існуючих взаємозв'язків між задачами та побудова на їх основі повної, реальної та несуперечливої інформаційної моделі управлінської діяльності організації.

Побудова одиничної окремої задачі (функціональної гілки) повинна гуртуватися на концепції створення адаптованої інформаційної моделі управлінської діяльності підприємства та на наступних компонентах: описі організаційно-економічної схеми; переліку математичних моделей, що

використовуються; сукупності обчислювальних алгоритмів та їх детальному описі; стратегії побудови інформаційної моделі системи. На підґрунті цієї інформації повинні розроблятися техніко-економічне обґрунтування та технічне завдання.

Компонування організаційно-економічної схеми передбачає конкретизацію основних характеристик задачі. Математична модель та алгоритми, що розробляються на її основі, повинні задовольняти основним трьома вимогам: визначеності, інваріантності та результативності. Результатом алгоритмізації є логічно побудована і налагоджена блок-схема.

Основою для проектування моделі управління має бути системний принцип, що дозволяє охоплювати більшість проблем автоматизації цієї сфери діяльності на етапі постановок завдань і вибору економіко-математичних методів, моделей їх рішення.

Слід звернути увагу на те, що головну роль у постановці завдання на передпроектній та завершальній стадіях технічного проектування інформаційної моделі управлінської діяльності підприємства буде відведено спеціалістам-користувачам системи.

Для подальшої розробки моделі з урахуванням рекомендацій спеціалістів-користувачів пропонуємо розробку та виконання наступних етапів:

Перший етап – організаційно-економічний.

Другий етап – опис первинної (вхідної) інформації.

Третій етап – опис результатної (вихідної) інформації.

Четвертий етап – опис алгоритму розв'язання задач.

П'ятий етап – опис умовно-постійної інформації, що використовується.

Спеціалісти-користувачі повинні брати участь у виборі інструментарію, що дозволяє побудувати і реалізувати інформаційні зв'язки в системі, а також в організації людино-машинного інтерфейсу, так як вибір буде залежати від конкретного сценарію діалогу і потреб фахівця, що експлуатує систему.

Засіб вирішення цих питань буде визначати рівень ефективності подальшого проектування, впровадження та функціонування адаптованої інформаційної системи управлінської діяльності як інструментального засобу більш високого порядку у досягненні стратегічних завдань промислового підприємства.

У роботі узагальнено досвід існуючих інформаційних моделей управлінської діяльності. Запропоновано рекомендації щодо практичного формування адаптованої інформаційної моделі управлінської діяльності на основі оперативних та об'єктивних показників.

Доведено, що проект інформаційної моделі управлінської діяльності підприємства повинен розглядатися та розроблятися на підґрунті організаційної структури, що існує, також узгоджуватися з проектуванням бізнес-процесів, та дозволить на базі інформаційних технологій організувати та відслідковувати результативність всіх управлінських процедур у часі.

Обґрунтовано, що активна і безпосередня участь спеціалістів-користувачів є обов'язковою умовою вдалого, результативного, успішного впровадження та

подальшого функціонування інформаційної моделі управлінської діяльності підприємства.

Впровадження інформаційної системи управління дозволить керівникові промислового підприємства своєчасно приймати більш обґрунтовані рішення, адекватно реагуючи на динаміку оточуючого середовища і складні процеси у керованій системі.

Подальші дослідження слід спрямувати на оптимізацію інформаційної моделі управлінської діяльності, що постане інструментом та засобом наступного порядку для досягнення стратегічних цілей та інноваційних задач промислового підприємства.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л. В. Информационное обеспечение обоснования управленческих решений в условиях маркетинговой ориентации предприятия : [монография] / Л. В. Балабанова, Т. И. Алачева. – Донецк : ДонГУЭТ им. М. Туган-Барановского, 2003. – 143 с.

2. Тривайло А. Ю. Оцінка кількісних та якісних характеристик інформаційного забезпечення управлінської діяльності керівників // Регіональні перспективи. – 2000. – №2–3. – С. 152 – 154.

3. Корнаков А.Н., Цветков В.Я. Информационные модели в управлении. //Вестник Московского государственного областного университета// Экономика. – 2010. № 1. – С. 111 – 113.

ОЦІНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Федорова К. С.

здобувач ступеня вищої освіти магістр
5 курсу спеціальності “Облік і аудит”
к. п. н., доц. кафедри менеджменту

Попова Г. В.

Організація результативної роботи персоналу на вітчизняних підприємствах потребує формування гнучкого мотиваційного механізму, підґрунтям якого є оцінка результатів роботи працівників, що створює підстави для їх матеріального стимулювання. Оплата праці персоналу промислового підприємства повинна залежати від реального внеску кожного працівника (підрозділу) в загальний результат підрозділу (підприємства), що забезпечить умотивовану роботу колективу на досягнення встановлених цілей [2]. Тож, оцінка результативності трудової діяльності персоналу необхідна для визначення кількісного зв'язку між розмірами преміювання і внеском працівника (підрозділів) до загального результату підрозділу (підприємства).

Якщо розглядати показник результативності як основу матеріального

стимулювання за високі виробничо-господарські результати або дестимулювання за їх невиконання, масштаб впливу результативності має бути порівняним зі ступенем впливу масштабу підрозділу (ФЗП). Для цього доцільно розраховувати відхилення досягнутого рівня результативності від певного „стимульованого” за формулою [1]:

$$S_i = S_{\Sigma} \cdot \frac{W_i \cdot Z_i \cdot \Delta R_i}{\sum_{i=1}^n (W_i \cdot Z_i \cdot \Delta R_i)}, \quad (1.1)$$

де S_i – фонд матеріального заохочення i -го структурного підрозділу;

S_{Σ} – загальний фонд матеріального заохочення групи з n структурних підрозділів;

W_i – фонд заробітної плати i -го структурного підрозділу;

Z_i – значущість i -го структурного підрозділу підприємства;

ΔR_i – відхилення фактичної результативності i -го структурного підрозділу

R_i^F від стимульованого рівня результативності R^S : $\Delta R_i = R_i^F - R^S$.

Розглянемо алгоритм визначення середнього розміру премії персоналу на прикладі діяльності умовного промислового підприємства (за підрозділами), за звітний період (місяць). Вихідні дані (стовбець 1–6) та результати розрахунків формулою 1.1 (стовбець 7) наведено в таблиці 1.1. При цьому за стимульований рівень результативності (досягнення якого підлягає матеріальному заохоченню було обрано 100 балів.

Таблиця 1.1

Розрахунок середнього розміру премії за підрозділами

| Індекс | Назва підрозділу | ФЗП, грн. | Значущість, % | Результативність, бали | Чис., осіб | Премія на 1 роб., грн. |
|--------|--------------------------------|-----------|---------------|------------------------|------------|------------------------|
| ЧЛЦ | Чавуно-ливарний цех | 379419 | 90 | 104,4 | 144 | 2146,59 |
| ЦМ | Цех метало-конструкцій | 158436 | 90 | 107 | 60 | 3380,88 |
| МСЦ | Механо-складальний цех | 302055 | 90 | 103 | 110 | 1492,86 |
| РБУ | Ремонтно-будівельне управління | 75675 | 60 | 106 | 30 | 1609,95 |
| ІЦ | Інструментальний цех | 36681 | 85 | 103,5 | 20 | 965,97 |
| ТВ | Транспортний відділ | 87903 | 60 | 99 | 40 | 0 |
| ФЕС | Фінансово-економічна служба | 64500 | 80 | 102 | 25 | 727,77 |
| ВГЕ | Відділ гол. енергетика | 116160 | 80 | 103 | 44 | 1317,21 |

| | | | | | | |
|------------------|----------------------------|---------|----|-------|-----|---------|
| ВГТ | Відділ гол. технолога | 81900 | 90 | 104 | 30 | 1931,94 |
| ЗЦ | Завантажувальний цех | 50400 | 70 | 104 | 20 | 1448,94 |
| ВТК | Відділ технічного контролю | 32760 | 85 | 95 | 14 | 0 |
| ВК | Відділ кадрів | 11850 | 75 | 102 | 5 | 579,57 |
| ЮС | Юридична служба | 9840 | 60 | 102 | 4 | 482,97 |
| ВЗ | Відділ збуту | 54510 | 90 | 103 | 23 | 1259,94 |
| По підприємству: | | 1462089 | | 103,5 | 569 | 1653,14 |

Як бачимо, у випадку використання відхилення фактичної результативності підрозділів від стимульованого рівня результативності суттєво зростає ступінь впливу кожного відсотку перевиконання або недовиконання планових показників на розміри преміального фонду підрозділу. Так, два підрозділи (ВТК і ТВ) не були премійовані через не досягнення 100% рівня результативності роботи, а найбільшу премію отримали працівники цеху металокопонування, що показали найвищий результат.

Отже, запропонована система оцінки результативності трудової діяльності персоналу дозволяє встановити справедливий кількісний зв'язок між отриманим результатом та розміром матеріального заохочення працівника (підрозділу), що значно активізує спільні зусилля колективу на виконання і перевиконання планових виробничих завдань.

Список використаних джерел:

1. Дарченко Н. Д. Оцінка результативності діяльності і мотивація праці на машинобудівних підприємствах : дис. ...канд. економ. наук : 08.06.01. / Н. Д. Дарченко. – Краматорськ, 2005. – 178 с.
2. Єськов О. Л. Система мотивації персоналу, орієнтована на цілі та результати його роботи / О. Л. Єськов, Н. Д. Дарченко // Вісник Хмельницького національного університету. Сер. : Економічні науки. – Хмельницький, 2010. – №2.– Том 1. – С.194–198.

РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ СФЕРИ ТУРИЗМУ УКРАЇНИ

Чудік М.А.

здобувач ступеня вищої освіти магістр
5 курсу спеціальності «Облік і аудит»

Науковий керівник - ст. викладач

Скорописова Л.І.

Український ринок туристських послуг, незважаючи на величезний рекреаційний потенціал країни, до цих пір не включений в постійні міжнародні туристські зв'язки.

На сьогоднішній день жодна туристична компанія, навіть зовсім невеличке підприємство не може обійтися без певних інформаційних технологій у своїй повсякденній діяльності, але впровадження прогресивних інформаційних технологій у туристичній сфері здійснюється повільними темпами. Україна має об'єктивні передумови для інтенсивного розвитку внутрішнього та іноземного туризму: вигідне географічне положення, сприятливий клімат, багатство природного, історико-культурного та туристично-рекреаційних потенціалів.

Інформаційні технології в сфері туризму - це система методів, способів передачі і обробки інформації на основі використання технічних засобів, що можуть застосовуватись при управлінні підприємствами сфери туризму, а саме: обслуговуванні клієнтів, співпраці з постачальниками, посередниками, органами державної влади, налагодження з ними партнерських відносин тощо [1]. Основними напрямками застосування інформаційних технологій у сфері туризму є: підвищення ефективності управління підприємством; підвищення якості обслуговування клієнтів; створення нових послуг та реалізація послуг.

Більшість туристичних підприємств світу у своїй діяльності використовує як стандартне (як правило пакети фірми Microsoft: Word, Excel, PowerPoint, Outlook), так і спеціальне (розробляється для автоматизації рішення конкретних вузькоспеціалізованих завдань туристичного бізнесу) програмне забезпечення. Не всі українські суб'єкти туристичної діяльності використовують спеціальне програмне забезпечення, але у всіх працює стандартне.

Активне впровадження сучасних Інтернет - технологій у діяльність туристичних підприємств є необхідною умовою їх успішної роботи, оскільки точність, надійність, оперативність і висока швидкість обробки та передачі інформації визначає ефективність управлінських рішень у цій сфері.

Продаж туристичних послуг з використанням можливостей Інтернет - простору може надавати додаткові переваги при формуванні позитивного іміджу туристичного підприємства та підвищенні лояльності споживачів, адже Інтернет дозволяє надавати необмежений обсяг інформації.

Незважаючи на достатню поширеність інформаційних технологій, рівень їх використання вітчизняними підприємствами є досить обмеженим. Не всі підприємства сфери туризму мають Інтернет - портал - дуже насичений веб-сайт, що надає користувачеві Інтернету використовувати різні інтерактивні сервіси, які працюють в рамках одного веб - сайту.

У цей час у туризмі широко стали використовуватися банківські карти для оплати по безготівковому перерахуванню, як між клієнтом і турагентом, так і між турагентом і туроператором.

Створення «особистого кабінету» на порталі, або можливість використання додатків до мобільних пристроїв, дасть покупцеві змогу сплачувати послугу

придбання туру, що робить її більше комфортною: прискорює процес оформлення та заощаджує час.

Серед інформаційних систем, які використовуються у сфері туризму в усьому світі, широке поширення набули глобальні розподільчі системи Amadeus, Galileo, Sabre, Worldspan та інші. З вищеперерахованих систем бронювання на туристичних фірмах України користуються лише системою Amadeus.

У теперішній час розроблений новий спеціалізований програмний продукт автоматизації роботи суб'єктів туристичного ринку (CRM-система) - TourControl. Ця програма відноситься до «хмарних» технологій і не потребує ніякого програмного забезпечення окрім браузера. Доступ до неї здійснюється з любой точки світу - тільки потрібно підключення до Інтернету.

Використання такого продукту дасть змогу підвищити спроможність підприємству сфери туризму утримувати своїх клієнтів і формувати у них лояльність по відношенню до послуг фірми; підвищити рентабельність роботи з клієнтами та може збільшити кількість замовлень і знизити витрати на залучення нових клієнтів, а також знизити собівартість послуг, що реалізуються.

Створення віртуальних туристичних фірм є перспективним напрямком розвитку туристичної сфери та залежить від темпів зростання кількості користувачів мережі Інтернет і комп'ютерної грамотності споживачів.

Ефективність управління та підвищення конкурентоспроможності підприємств сфери туризму безпосередньо залежить від активного впровадження і використання різноманітних сучасних засобів автоматизації (спеціалізованих програмних продуктів, туристичних Інтернет - порталів, CRM-систем, створення віртуальних підприємств тощо).

Гальмування розвитку інформаційних технологій сфери туризму зумовлено: відсутністю законодавчо-нормативної системи; низьким рівнем інформаційно-комунікаційної інфраструктури; відсутністю баз даних туристичного профілю в окремих регіонах країни; обмеженістю інформації та реклами туристичного продукту на міжрегіональному, національному та міжнародному ринках; недосконалістю механізму інформаційного обміну суб'єктів господарювання у сфері туризму і зовнішнього середовища за допомогою мереж; низьким рівнем розвитку віртуальних туристичних підприємств; відсутністю державної електронної системи забезпечення суб'єктів туристичної діяльності оперативною інформацією про попит, пропозицію, ціни, тарифи тощо.

Список використаних джерел:

1. Мельниченко С.В. Інформаційні технології в туризмі: теорія, методологія, практика: Монографія. / С.В.Мельниченко. - К.: Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2008. - 493 с.

ОПТИМІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ЛОГІСТИЧНОГО СЕРВІСУ

Шахова А.В.

здобувач ступеня вищої освіти спеціаліст
5 курсу спеціальності «Менеджмент і адміністрування»

к. е. н., доцент кафедри менеджменту

Пилипенко О.С.

В умовах ринку покупця, коли конкуренція між продавцями стає значно жорсткішою, все більшого значення набуває здатність окремого продавця забезпечити високий рівень сервісного обслуговування товарів. Сервісне обслуговування в окремих випадках стає рівнозначним і невід'ємним елементом конкурентоспроможності поряд із такими його складовими, як ціна та якість.

Політика підприємства щодо планування, управління, реалізації і комерціалізації логістичного сервісу заслуговує такої ж уваги як і його основне виробництво. Більш того, задіяння логістичного сервісу може істотно впливати на процеси розробки та виробництва продукції, принципово змінювати співвідношення в боротьбі підприємств за конкурентні переваги.

Концепція логістичного сервісу формується на підставі об'єктивно заданих цілей і спрямована на створення необхідних умов для продовження життєвого циклу товару і підвищення віддачі його корисних властивостей. Вона виходить із основоположних принципів логістики і являє собою складовий елемент цілісної системи суспільно-корисної діяльності суб'єктів ринку [1].

Формування системи логістичного сервісу включає в себе вирішення проблем стосовно пошуку оптимального рівня логістичного сервісу при оптимальному рівні витрат. Цей процес включає в себе наступну послідовність дій:

1. Сегментація споживчого ринку, його поділ на групи споживачів відповідно до набору послуг, яким віддають перевагу споживачі.
2. Визначення переліку найбільш значимих для споживача послуг.
3. Ранжування послуг вибраного переліку, доцільність зосередження зусиль на найбільш значимих послугах.
4. Визначення стандартів послуг в розрізі окремого сегмента ринку.
5. Оцінка послуг, що надаються; встановлення взаємозв'язку між рівнем сервісу і вартістю послуг; визначення рівня сервісу, необхідного для забезпечення конкурентоспроможності підприємства.
6. Побудова системи зворотного зв'язку з покупцем задля забезпечення відповідності потреб споживача рівню послуг, що надаються [2].

Для оцінки якості логістичного обслуговування застосовуються наступні критерії:

1. Гнучкість постачання, що характеризує міру задоволення побажань клієнта про зміну первинних умов постачання без порушення узгодженого терміну виконання замовлення.

2. Надійність постачання, що визначає здатність постачальника дотримувати обумовлені договором терміни виконання замовлення.

3. Тривалість виконання замовлення, що характеризує календарний період з моменту отримання замовлення до постачання партії товарів споживачеві [3].

В основі менеджменту логістичного сервісу є інтеграційні та диференціаційні підходи, задіяння яких визначається специфікою діяльності підприємства.

При інтеграційному підході підприємство посилює інтеграцію функції сервісу в рамках своєї загальної організації. За таких умов на логістичний сервіс переносяться підходи до взаємодії логістики із іншими функціональними підрозділами підприємства. [4]

Диференційована функція, як правило, проявляється у створенні відповідних філій (регіональних сервісних центрів). Створення таких філій дозволяє підприємствам сконцентрувати засоби матеріально-технічного забезпечення і відповідним чином управляти трудовими ресурсами. Це забезпечує зниження витрат і збільшення продуктивності після продажного обслуговування. [5]

Список використаних джерел:

1. Кальченко А.Г., Кривещенко В.В. Логістика: Навч. посіб. – 2-гу вид. – Київ: КНЕУ, 2008. – 472 с.
2. Кислий В.М., Біловодська О.А., Олефіренко О.М., Смоляник О.М. Логістика: Теорія та практика: навч. посіб. – К.: ЦУЛ, 2010. – 360 с.
3. Крикавський Євген. Логістичне управління: Підручник. – Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2005. – 684 с.
4. Окландер М.А. Логістична система підприємства. Монографія. Одеса: «Астропринт», 2004. – 2004. – 309 с.
5. Тридід О.М., Таньков К.М. Логістичний менеджмент. Навчальний посібник / За ред. проф., д-ра екон.наук О.М. Тридіда. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2005. – 224 с.

СЕКЦІЯ ОБЛІКУ І АУДИТУ

КОМП'ЮТЕРНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ОБЛІКУ ЗАПАСІВ

Мадатян Л.М.

здобувач ступеня вищої освіти магістр
5 курсу спеціальності «Облік і аудит»
асистент кафедри обліку і аудиту

Шнурко А.М.

Вибуття запасів може відбуватися у різний спосіб: продаж, списання, безоплатна передача, передача до статутного капіталу інших підприємств тощо.

Згідно з П(С)БО № 9 "Запаси" на сьогоднішній день в Україні можуть використовуватися п'ять методів оцінки вибуття запасів: ідентифікованої собівартості відповідної одиниці запасів; середньозваженої собівартості; собівартості перших за часом надходження запасів (ФІФО); нормативних затрат; ціни продажу [1]. Такі самі методи обліку вибуття запасів передбачено і МСБО 2.

Вибір методу оцінки залежить від мети, яку ставить перед собою підприємство, тобто якщо запаси залишаються для власних потреб (у тому числі і для виробництва), зазвичай застосовується оцінка за собівартістю, а якщо на продаж, то - ринкова. Ринкова вартість застосовується і в інших випадках, наприклад, при залученні інвестицій, коли необхідно підняти вартість активів. Така практика поширена в економічно розвинутих державах, Україна ж не має достатнього досвіду ефективного застосування ринкової вартості щодо активів підприємств, які виставляються на продаж на аукціонах.

Вважаємо, що оцінка вибуття запасів значно впливає на формування фінансового результату.

У бухгалтерському обліку дохід від продажу товарів, готової продукції, результатів робіт та надання послуг обліковується на рахунку 70 «Доходи від реалізації», а дохід від продажу всіх інших запасів — на субрахунку 712 у складі інших операційних доходів. Одночасно з визнанням доходу від продажу запасів списується їхня собівартість на рахунок 90 та субрахунок 943 відповідно, тобто визнаються витрати.

Особливої уваги заслуговує використання комп'ютерної техніки в бухгалтерському обліку, що суттєво полегшує роботу бухгалтерів і значно покращує його організацію на підприємстві.

Застосування в обліку комп'ютерних технологій підвищує продуктивність праці бухгалтерів і значно покращує його організацію на підприємстві.

Автоматизація обліку забезпечує позитивні зміни до технології роботи бухгалтерії. Один виконавець поєднує функції декількох суміжних ділянок обліку, наприклад, касир не лише виписує прибуткові та видаткові касові ордери, а й розносити суми по облікових регістрах. Те ж саме відбувається при обробці одного первинного документу, що стосується декількох ділянок обліку.

При здійсненні оплати послуг постачальнику платіжним дорученням одночасно можна обробити і рахунок постачальника, дані якого розносяться по об'єктах та шифрах аналітичного обліку. При цьому одразу ж формуються відомості про витрати на виробництво. Всі названі вище операції може виконати одна людина, до того ж, тільки вона відповідає за результати своєї роботи [1].

Автоматизована обробка даних з обліку виробничих запасів на практиці забезпечується різними способами:

- розробленням спеціальною формою на замовлення управлінської інформаційної системи підприємства (у тому числі й інформаційної системи обліку);

- придбанням універсального програмного комплексу (або окремого його модуля) на ринку програмного забезпечення;

- автоматизацією облікового процесу силами фахівців підрозділу з автоматизованого оброблення даних підприємства;

- використанням табличних процесорів обліковими працівниками для забезпечення автоматизованого рішення окремих задач конкретної ділянки обліку [1].

Спеціалізовані бухгалтерські програми дозволяють:

- 1) складати оборотну відомість і баланс в будь-який момент часу при будь-якій кількості введених господарських операцій. Це надає можливість в процесі обліку складати кілька проміжних оборотних відомостей для визначення собівартості продукції з врахуванням незавершеного виробництва, обороту по реалізації, прибутку, окремих податків тощо;

- 2) в будь-який момент часу коригувати господарські операції (змінювати суму, дату, зміст і коментарі);

- 3) доповнювати журнал операцій новими операціями в будь-якому місці і порядку;

- 4) будувати різноманітні звіти на підставі журналу операцій.

Комп'ютерна техніка недостатньо використовується при проведенні інвентаризації. Навіть на тих підприємствах, де автоматизація обліку знаходиться на достатньо високому рівні, комп'ютерна техніка при проведенні інвентаризації та оформленні її результатів не використовується [8].

Усе це вимагає від бухгалтерів, матеріально-відповідальних осіб та керівників підприємства вживати заходи по вдосконаленню обліку матеріалів. Перш за все – це впровадження засобів автоматизації з урахуванням особливостей діяльності підприємства. Автоматизація обліку надасть можливість підвищувати достовірність і оперативність інформації про залишки і рух запасів та оперативно вирішувати питання контролю за наявністю та рухом виробничих запасів.

Список використаних джерел:

1. Івахненко С.В. Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку та аудиту: Навчальний посібник /С.В. Івахненко. – К.: Знання-Прес, 2003. – 349с.

2. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 2 «Запаси», затверджений Комітетом з міжнародних бухгалтерських стандартів від 01.01.2005 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_021.

3. Мурашко О.В. Облік використання матеріальних запасів на виробництві в умовах впровадження ЕОМ [Електронний ресурс] /О.В. Мурашко // Режим доступу:http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Menedzhment/2008_10/murash.htm.

4. Переваги електронної системи подання податкової звітності / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bucha.com.ua/index.php?Newsid=1151069684>.

5. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>. – Законодавство України.

6. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 «Запаси» [Текст], затверджений наказом Міністерства фінансів України № 246 від 20.10.1999 року, зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: офіційний веб-сайт. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=996-14>.

7. Ткаченко Н. М. Бухгалтерський (фінансовий) облік, оподаткування і звітність [Текст] : підручник / Н. М. Ткаченко ; Нац. ун-т харч. технологій. - К. : Алерта, 2013. - 981 с.

ОЦІНКА ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА

Бібік Г. А.

здобувач ступеня вищої освіти бакалавр
3 курсу спеціальності «Облік і аудит»

к.е.н., доцент

Дзюба М. О.

Всі суб'єкти господарської діяльності, які здійснюють свою діяльність на принципах комерційних розрахунків, в умовах ринкової економіки повинні володіти методикою оцінки фінансового стану підприємства з метою оперативного управління активами і пасивами підприємства, досягнення високих кінцевих результатів, забезпечення стабільності і належного іміджу підприємства. Фінансова стабільність підприємства досягається за рахунок ритмічної і ефективної роботи підприємства, умілого управління виробничими фондами і джерелами їх формування, тобто управління активами і пасивами підприємства. Цьому сприяє прогнозоване розміщення і ефективне використання власного і залученого капіталу, всебічний аналіз і об'єктивна оцінка фінансового стану за даними фінансової звітності, впровадження оптимальних управлінських рішень, відносно забезпечення фінансової стабільності. Методика оцінки фінансового стану підприємства залежить від

поставленої мети і таких чинників, як період та ступінь деталізації аналізу, інформаційного, методичного, кадрового і технічного забезпечення. Залежно від періоду та ступеня деталізації оцінки фінансового стану підприємства для ухвалення економічно обґрунтованого управлінського рішення розрізняють: - експрес-аналіз фінансового стану; - поглиблений факторний аналіз фінансового стану. Фінансовий стан господарства може бути стійким, нестійким (передкризовим) і кризовим.

Здатність підприємства своєчасно проводити розрахунки, фінансувати свою діяльність на розширеній основі, переносити непередбачені потрясіння і підтримувати свою платоспроможність в несприятливих обставинах, свідчить про його стабільний фінансовий стан і навпаки. Фінансовий стан підприємства залежить від результатів його виробничої, комерційної і фінансової діяльності. Якщо виробничий і фінансовий плани успішно виконуються, то це позитивно впливає на фінансовий стан підприємства.

І навпаки, в результаті недовиконання плану з виробництва і реалізації продукції відбувається підвищення її собівартості, зменшення виручки і суми прибули і, як наслідок, — погіршення фінансового стану підприємства і його платоспроможності.

Для економічно обґрунтованої та повної оцінки фінансового стану слід дотримуватися певного алгоритму, який включає декілька груп показників, що згруповані за фінансовими ознаками.

Абсолютними показниками фінансової стійкості є показники, що характеризують міру забезпеченості запасів джерелами їхнього фінансування.

Для характеристики фінансового стану на підприємстві розглядають чотири типи фінансової стійкості (табл. 1).

Таблиця 1

Показники за типами фінансової стійкості

| Показники | Типи фінансової стійкості | | | |
|-------------|--------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|
| | Абсолютна стійкість $S=\{1,1,1\}$ | Нормальна стійкість $S=\{0,1,1\}$ | Нестійке становище $S=\{0,0,1\}$ | Кризовий стан $S=\{0,0,0\}$ |
| Φ^B | $\Phi^B \geq 0$ | $\Phi^B < 0$ | $\Phi^B < 0$ | $\Phi^B < 0$ |
| $\Phi^{ВД}$ | $\Phi^{ВД} \geq 0$ | $\Phi^{ВД} \geq 0$ | $\Phi^{ВД} < 0$ | $\Phi^{ВД} < 0$ |
| $\Phi^{ЗК}$ | $\Phi^{ЗК} \geq 0$ | $\Phi^{ЗК} \geq 0$ | $\Phi^{ЗК} \geq 0$ | $\Phi^{ЗК} < 0$ |

Використаємо цю методику на прикладі приватного акціонерного товариства «Укрнафта» (табл. 2).

Таблиця 2

Аналіз фінансової стійкості ПАТ «Укрнафта» за 2014 рік

| № | Показник | На початок року | На кінець року | Відхилення |
|---|-------------------------------------|-----------------|----------------|------------|
| 1 | Наявність власних оборотних засобів | -51650 | -1503406 | -1451756 |

| | | | | | | | |
|---|---|---------------------|----------|----------|---|---|---|
| 2 | Наявність довгострокових джерел формування | 915636 | -288299 | 1203935 | | | |
| 3 | Показник загальної величини джерел формування запасів | 9741191 | 15633672 | 5892481 | | | |
| 4 | Вартість запасів | 1591405 | 3138793 | 1547388 | | | |
| 5 | Надлишок (+) або недостача (-) власних оборотних засобів | -1643055 | -4642199 | -2999144 | | | |
| 6 | Надлишок (+) або недостача (-) довгострокових джерел формування | -675769 | -3427092 | -2751323 | | | |
| 7 | Надлишок (+) або недостача (-) загальної величини джерел формування запасів | 8149786 | 12494879 | 4345093 | | | |
| 8 | Показник фінансової стійкості | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | Нормальна стійкість | | | | | |

Дані таблиці 2 засвідчують, що на початок року в досліджуваному підприємстві спостерігається нормальна фінансова стійкість, а на кінець цього ж року тип фінансової стійкості змінився на нестійке становище.

Наведені показники дозволяють проаналізувати фінансову стійкість і фінансовий стан підприємства, визначити причини проблем, які призвели до змін.

Список використаних джерел:

- 1.Базилінська О. Я. Фінансовий аналіз: теорія та практика : навч. посіб. / О. Я. Базилінська – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 328 с.
- 2.Буряк Л. Д., Вакуленко Є. В., Куліш А. П. та ін. Фінанси підприємства: навч.-метод. посібник для сам ост. вивч. дисц. – К.: КНЕУ, 2003. – 165 с.
- 3.Бутинець Ф. Ф. Економічний аналіз: Навч. посіб. – Житомир: ПП «Рута», 2003. – 680 с.
- 4.Івахненко В. М. Курс економічного аналізу: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. – К.: КНЕУ, 2000. – 263 с.
- 5.Карпенко Г. В. Шляхи удосконалення фінансового стану підприємства. // Економіка держави. – К. 2010, №1, - 61-62 с.
- 6.Марцин В.С. Надійність, платоспроможність та фінансова стійкість - основні складові оцінки фінансового стану підприємства. // Економіка, фінанси, право. – К. 2009, №7, - 26-29 с.
- 7.Литвин Б. М., Стельмах М. В. Фінансовий аналіз: Навч. посіб. - К.: "Хай-Тек Прес", 2008. - 336 с.
- 8.Шеремет О. О. Фінансовий аналіз: Навчальний посібник. - К., 2005. - 196с.

АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Борис А.,

здобувач ступеня вищої освіти магістр

5 курсу спеціальності «Облік і аудит»

к.е.н. , доц. кафедри обліку і аудиту

Малахова А.В.

Від організації обліку оплати праці залежить якість, справедливість, повнота і своєчасність розрахунків з робітниками з оплати праці. Здійснюючи удосконалення організації обліку оплати праці, підприємство має підходити до цього питання обґрунтовано, враховуючи доцільність, використовуючи результати наукових досліджень і передового досвіду.

В Україні напрацьований багатий досвід впровадження прогресивних форм і систем організації та оплати праці. Проте в більшості підприємств цей досвід безпідставно втратили, внаслідок чого використовуються неефективні форми мотивації праці. Для більшості населення заробітна плата втратила свою відтворювальну та стимулювальну функції і фактично перетворилася на різновид соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. При цьому, її рівень у нашій країні значно нижчий порівняно з розвиненими державами світу. В той же час, на деяких підприємствах наявні неофіційні позаоблікові нарахування й виплати заробітної плати працівникам без сплати встановлених законодавством податків і платежів, так звана заробітна плата «у конвертах». [1]

На це слід звернути увагу, і цей момент також потребує вдосконалення існуючих підходів бухгалтерського обліку. Удосконалення організації оплати праці на підприємствах має будуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, до якої належать:

- удосконалення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників;
 - запровадження гнучких форм і систем оплати праці;
 - розроблення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці як чинників підвищення мотивувальної та стимулюючої ролі тарифних систем;
 - удосконалення мотиваційного механізму регулювання міжпосадових окладів та міжкваліфікаційних рівнів оплати праці;
 - удосконалення нормування як засобу регулювання міри праці та її оплати;
- обґрунтування вибору найефективніших форм і систем заробітної плати;
- колективне регулювання заробітної плати.

Дуже важливо в сучасних умовах передбачити на підприємствах такі системи матеріального й морального заохочення, так побудувати відносини в колективі, щоб психологічний клімат сприяв поліпшенню працездатності, підвищенню ефективності виробництва.

Розробляючи положення про оплату праці та преміювання необхідно розширювати практику персоніфікації ставок і окладів найбільш кваліфікованим працівникам, орієнтованим на підвищення ефективності праці.

До переліку факторів та критеріїв оцінювання умов преміювання слід включати рівень кваліфікації, ступінь відповідальності виконаної роботи, рівень професійної майстерності, ініціативності, стаж роботи та результати кваліфікаційної атестації робітників.

Запроваджуючи систему винагород, потрібно пам'ятати, що занадто малі їх розміри можуть розчарувати працівника і не стимулюватимуть його до роботи. Щоб підкріплення поведінки було ефективним, заохочення повинні ґрунтуватися на результатах роботи. Однакове заохочення всіх працівників буде стимулювати середніх або поганих робітників й ігнорувати високу продуктивність кращих працівників. А відсутність заохочування стосовно працівника, що відрізнився, може привести до того, що наступного разу він виявить менше заподадливості для досягнення високого результату. Мотивація працівників підвищується, якщо вони бачать, як досягнення цілей підрозділу й організації допомагає їм у досягненні їхніх власних цілей, а також якщо вони попередньо проінформовані, що вони повинні робити, щоб одержати винагороду. [2]

Також доцільним є перейняття досвіду з питань оплати праці країн з розвиненою економікою, а саме:

- оклад кожного працівника встановлювати індивідуально;
- один раз на рік оклади робітників переглядати;
- оклад повинен об'єктивно відображати заслуги та напрацювання працівника;
- оплата праці нових працівників повинна бути дещо меншою, оскільки незалежно від кваліфікації незнання обстановки зменшує віддачу.

Для підвищення матеріальної зацікавленості керівників, службовців і фахівців доцільніше перевести їх оплату на контрактну форму. Система контрактів дозволить привабити і утримати найбільш кваліфікованих і творчо активних фахівців, гнучко регулювати чисельність і склад управлінського персоналу, підвищити відповідальність і творче відношення до роботи найманого фахівця на вказаних в контракті умовах. Оплата за контрактом встановлюється з врахуванням складності і відповідальності праці, кваліфікаційного рівня і ділових якостей працівника.

Таким чином, дослідження показали, що в сучасних умовах розвитку України основними визначальними факторами, які характеризують новий підхід до аналізу та контролю за використанням коштів на оплату праці та посилюють стимулювання працівників підприємств до продуктивної праці, є:

- матеріальне заохочення за виконану роботу;
- персональна відповідальність за результати праці;
- зв'язок між результатами праці та її оплатою;
- підвищення професійної підготовки і кваліфікації працівників;
- можливість та упевненість у кар'єрному зростанні. [3]

Виявлення проблем організації матеріального стимулювання праці на підприємствах України переконливо свідчить про недосконалість сучасної

політики мотивації персоналу та потребу її реформування за визначеними напрямками, головний з яких інтеграція інтересів і цілей працівників з інтересами та цілями підприємства.

Важливо, щоб усі запропоновані фактори застосовувалися одночасно та якісно. Лише тоді вони дадуть бажаний ефект. Ефективним фактором, що також впливає на продуктивність праці є запровадження соціального пакету. Соціальний пакет – це надання роботодавцем певних благ у вигляді пільг, компенсацій особистих витрат, пов'язаних з роботою (наприклад, на мобільний зв'язок, транспорт, оренду або придбання житла в іншому місті), привілеїв і соціальних гарантій, які перевищують розмір основної заробітної плати.

Соціальний пакет має стимулюючу роль і є досить важливим інструментом впливу на стан і впевненість працівника, тривалість та успішність його трудових відносин. Використання роботодавцями соціального пакета сприяє формуванню в Україні сучасного, конкурентного ринку праці.

Аналіз нарахування, динаміки заробітної плати, а також факторів, що впливають на її реальну зміну, є важливим елементом в системі економічних показників кожного підприємства.

На основі цієї інформації здійснюється контроль за виконанням робочого часу, впровадження прогресивних методів праці, дотримання раціонального співвідношення між ростом продуктивності праці та заробітної плати. Правильний облік оплати праці, розподіл її за сферами виробництва, а також своєчасний аналіз дають можливість виявити нові резерви в підвищенні оплати кожного працюючого.

Важливим напрямком вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці є автоматизація облікового, аналітичного та контрольного процесу, яка дозволяє зменшити кількість помилок при обробці інформації, скоротити час на здійснення облікових, аналітичних та контрольних процедур, зменшить кількість ручних операцій. [4]

Дієвим засобом покращення обліку також можна вважати проведення на підприємстві внутрішнього аудиту розрахунків за виплатами працівникам.

Список використаних джерел:

1. Мазур Т.І., Секіріна Н.В. Проблеми обліку людської праці та заробітної плати // http://www.rusnauka.com/17_AVSN_2012/Economics/7_111412.doc.htm
2. Податковий Кодекс України від 02.12.2010р № 2755-VI. із змінами [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>
3. Хлинїна Н.Б. Аудит розрахунків з оплати праці та типові порушення, виявленні при його проведенні [Електронний ресурс] /Н.Б. Хлинїна//Економіка. Управління. Інновації . - 2013. - № 1. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eui_2013_1_30.pdf
4. Ярмішко С. В. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та шляхи їх удосконалення [Електронний ресурс] / С. В. Ярмішко // Управління розвитком . - 2013. - № 15. - С. 140-142. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Uproz_2013_15_63.pdf.

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ В УМОВАХ ОБМЕЖЕНИХ РЕСУРСІВ

Воропаєв В.М.,

аспірант кафедри обліку і аудиту
Науковий керівник – д.е.н., проф.

Коніщева Н.Й.

В умовах обмеженості фінансових ресурсів, які уряд може спрямувати на розвиток територій, підвищення рівня життя населення, додержання гарантованих державою соціальних та інших стандартів можливо здійснити лише на основі вироблення нових підходів до визначення цілей та пріоритетів державної політики регіонального розвитку та розробки проектів стратегічного розвитку регіонів.

За оцінкою ряду фахівців, незважаючи на те, що регіональні проблеми соціального розвитку існували завжди, формування соціальної політики на рівні регіону це відносно нове явище.

Обсяг наданих для регіонів повноважень недостатній для регулювання розвитку економічних систем. Не відповідає вимогам часу з точки зору підвищення ефективності системи державного управління регіональним розвитком зволікання з проведенням реформування місцевого самоврядування. Чимало неврегульованих питань залишається в законі «Про місцеве самоврядування в Україні».

Стратегією сталого розвитку «Україна – 2020», яку схвалено указом Президента України від 12.01.2015 р. № 5/2015, передбачено здійснити реалізацію 62 реформи та програм розвитку держави. Для реалізації цілісної державної політики, спрямованої на суспільний сталий розвиток, першочергове значення має реформа державного управління та децентралізація.

Метою політики децентралізації державного управління є «відхід від централізованої моделі управління в державі, забезпечення спроможності місцевого самоврядування та побудова ефективної системи територіальної організації влади України, реалізація у повній мірі положень Європейської хартії місцевого самоврядування, принципів субсидіарності, повсюдності і фінансової самодостатності місцевого самоврядування» [1. с. 9].

Згідно з державною стратегією регіонального розвитку, метою її реалізації є створення умов для динамічного, збалансованого розвитку регіонів задля забезпечення соціальної та економічної єдності держави, конкурентоспроможності регіонів, активізації економічної діяльності, підвищення рівня життя населення, додержання гарантованих державою соціальних та інших стандартів для кожного громадянина незалежно від місця проживання [2. с. 11].

Відповідно визначено пріоритетні цілі державної регіональної політики: підвищення рівня конкурентоспроможності регіонів, територіальна соціально-економічна інтеграція та просторовий розвиток; ефективне державне управління

в сфері регіонального розвитку. Треба зауважити, що сфера регіонального розвитку відіграє значну роль у розвинутих країнах. Наприклад, в державах-членах ЄС протягом 2007–2013 рр. на цю сферу витрачено 308 млрд. євро, тобто третину зведеного бюджету, з них 81,5% на заходи щодо зменшення територіальних диспропорцій, 16% – на підвищення конкурентоспроможності регіонів, 2,5% – на європейське територіальне співробітництво.

В Україні фінансове забезпечення реалізації державної стратегії регіонального розвитку розподіляється таким чином: підвищення рівня конкурентоспроможності регіонів – 30 % загального обсягу фінансування, що планується спрямувати на виконання завдань із забезпечення підвищення рівня економічної активності регіонів, формування економіки у регіонах на більш досконалій технологічній основі; територіальна соціально-економічна інтеграція та просторовий розвиток – 64 %, що буде спрямовано на зменшення диспропорцій у доступі населення в кожному регіоні до базових соціальних, комунальних, адміністративних, транспортних, інформаційних та інших послуг; державне управління в сфері регіонального розвитку – 1 % загального обсягу фінансування, що буде зосереджено на забезпеченні впровадження програм підвищення кваліфікації фахівців центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування [2, с. 4, 41, 42].

Важливою особливістю нових науково-методичних підходів до розробки та реалізації державної регіональної політики є децентралізація державних повноважень шляхом їх передачі на місцевий рівень, «підвищення ролі та функціональних можливостей міст у подальшому розвитку регіонів» та «створення умов для активізації місцевої економічної ініціативи та поширення позитивних процесів розвитку міст на інші території».

Тобто центрами економічного зростання та концентрації економічної активності в містах в перспективі будуть переважно міста – обласні центри, міста обласного значення. Це вимагає від органів місцевого самоврядування вироблення політики, адекватної вище переліченим процесам, стимулювання активізації партнерських взаємовідносин, співробітництва територіальних громад, особливо в умовах обмеженості ресурсів.

Список використаних джерел

1. Про Стратегію сталого розвитку «Україна-2020»: Указ Президента України від 12.01.2015 р. № 5/2015 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 2. – Ст. 154. – С. 14. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>. – Назва з екрану.

2. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2020 року: постанова Кабінету Міністрів України 6.08.2014 р. № 385 // офіційний вісник України. – 2014. – №70. – Ст. 1966. – С.23 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%DO%BF> – Назва з екрану.

ОСНОВНІ ЗАСАДИ ЦІНОУТВОРЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Гулій А.А.

здобувач ступеня вищої освіти бакалавр

2 курсу спеціальності «Облік і аудит»

ст. викл. каф. обліку і аудиту

Мартиненко О.В.

Існуючі в даний час проблеми в сфері ціноутворення знижують як ефективність діяльності підприємства в цілому, так і дієвість цінової політики підприємства зокрема. Це, у свою чергу, обумовлює необхідність пошуку й утвердження нового підходу до процесу формування цінової політики підприємств.

Суспільне визначення товар одержує з ринку за допомогою механізму цін. Ціни оперативно реагують на нестачу і надлишок товарів на ринку, заохочуючи виробництво (пропозицію) та обмежуючи попит (споживання) або навпаки. Основними умовами ринкового ціноутворення є:

- формування державою правової основи, що забезпечує функціонування ринкової економіки;

- економічна самостійність ринкових суб'єктів господарювання;

- встановлення взаємозв'язків між суб'єктами ринку на комерційній основі;

- використання юридичних норм для економічного регулювання;

- достатня свобода при визначенні цін;

- наявність конкуренції.

Найбільш поширеною позицією вчених є розгляд процесу формування цінової політики з погляду багатоетапного процесу. При цьому різні автори підходять до визначення кількості, послідовності та змісту етапів цінової політики по-різному. Вивчення наукових підходів до визначення етапів формування цінової політики на підприємстві дозволяє відзначити, що більшість авторів [2; 3; 4; 6; 10] дотримуються однакової точки зору в даному питанні. Так, вони виділяють шість основних етапів формування цінової політики (при цьому в однаковій послідовності): встановлення цілей ціноутворення, визначення попиту, оцінка витрат, аналіз цін і товарів конкурентів, вибір методу ціноутворення, встановлення остаточної ціни.

Подібний, але більш деталізований підхід викладений М.П. Афанасьєвим і В.В. Сергєєвим [1; 9]. Сутність його аналогічна підходові, розглянутому вище. При цьому М.П. Афанасьєв виділяє додатково такі етапи цінової політики, як встановлення варіанта остаточної ціни та корегування ціни товару.

В.В. Сергєєв вказує додатково наступні етапи: розрахунок по-частковій ціни та урахування впливу на ціну додаткових чинників [9]. Цікавим і нетрадиційним є підхід І.Ф. Бланка до визначення етапів цінової політики підприємства та їх послідовності. Основною перевагою даного підходу є те, що він враховує специфіку торговельної діяльності та особливості сучасного стану економіки України.

Вищевикладеним підходам, поряд з перевагами, притаманні і недоліки. Так, в умовах ринку, пов'язаних із посиленням впливу факторів ризику, виникає об'єктивна необхідність у систематичному аналізі цінових ризиків у процесі формування цінової політики. При цьому підвищується значимість заходів з контролю за реалізацією цінової політики, а також оцінки ступеня досягнення цілей ціноутворення. Проте у підходах до розгляду етапів цінової політики, які проаналізовано, не виділені такі етапи, як: оцінка цінових ризиків, контроль заходів, пов'язаних із ціноутворенням, оцінка ступеня досягнення цілей цінової політики.

Сучасні умови характеризуються підвищенням актуальності питань теоретичного та прикладного характеру, пов'язаних із використанням концепції маркетингового менеджменту. У зв'язку з цим вважаємо, що розглядати процес формування цінової політики доцільно з використанням управлінського підходу. Даний взаємозв'язок не простежується в розглянутих підходах. З урахуванням вищевикладеного можна зробити висновок, що зазначені недоліки існуючих підходів до визначення етапів цінової політики підприємства є характерними і зумовлюють необхідність подальших розробок у даному напрямі.

Однією з основних проблем в галузі цінової політики вітчизняних підприємств є недосконалість її інформаційного забезпечення. Водночас, систематичний збір і аналіз інформації виступають необхідною умовою прийняття оптимальних рішень з цін.

Формування цінової політики обумовлює необхідність системного підходу до інформаційного забезпечення обґрунтування управлінських рішень з цін. Даний підхід реалізується в комплексній системі інформаційного забезпечення процесу ціноутворення, що включає шість окремих систем: систему інформації про ринок у цілому; систему інформації про урядову політику; систему інформації про витрати; систему інформації про конкурентів; систему інформації про покупців; систему інформації про обсяги збуту і прибутку підприємства.

На сучасному етапі збільшується кількість факторів, що впливають на процес прийняття цінових рішень на підприємстві. Це обумовлює розширення кола проблем, пов'язаних із їх виявленням та оцінкою на підприємстві. На даний час існує велика кількість теоретичних підходів до визначення факторів цінової політики.

Фактори цінової політики доцільно вивчати в розрізі двох груп: зовнішні відносно підприємства і внутрішні. До того ж, в умовах ринку основна увага підприємства повинна бути звернена на виявлення та оцінку такого фактору ціноутворення, як споживачі.

Так, на основі минулого досвіду у споживачів формується очікування щодо рівня цін. З урахуванням цих очікувань вони вважають ціни високими або низькими. При цьому ціна найчастіше виступає показником якості товару. У зв'язку з цим при прийнятті цінових рішень на підприємстві необхідно

враховувати як очікування покупців, так і оцінку споживачами взаємозв'язку між ціною та якістю.

У споживачів складається уявлення про прийнятний діапазон цін для товарної категорії тобто діапазон цін, який вони вважають реалістичним. Так, якщо ціна товару перевищує даний діапазон, покупець відмовиться від його придбання. Водночас, споживачі не стануть купувати товар за ціною нижче прийнятного діапазону, оскільки в даному випадку в них виникнуть сумніви щодо якості товару.

Слід зазначити, що різноманітні сегменти ринку мають різне уявлення про прийнятний діапазон цін. З зв'язку із цим підприємствам доцільно з'ясовувати, визначати відповідний діапазон цін для різноманітних сегментів ринку і встановлювати свої ціни в його межах.

Прийняття рішень щодо цін пов'язано також з оцінкою споживачами взаємозв'язку між ціною та якістю. Внаслідок того, що більшість споживачів вважають ціну показником якості, підприємство повинно забезпечити відповідність між ціною та якістю. Маркетинговий підхід до встановлення прийнятного (оптимального) рівня цін обумовлює необхідність оцінки цінності товару, яка відчувається споживачем. Вивчення попиту покупців у процесі формування цінової політики необхідно розглядати як один з основних напрямів маркетингових досліджень. Даний процес складається з чотирьох етапів:

- розробка прогнозу попиту;
- оцінка стану попиту;
- аналіз цінової еластичності попиту;
- спостереження за попитом.

У свою чергу, кожний етап передбачає виконання окремих процедур і операцій у певній послідовності. Слід зазначити, що здійснення процесу аналізу і прогнозування попиту обумовлює необхідність підвищення рівня кваліфікації працівників у галузі маркетингових досліджень, зокрема, застосування сучасних методів вивчення і прогнозування попиту, аналізу цінової еластичності попиту та ін.

При прийнятті цінових рішень на підприємстві необхідно враховувати стан попиту, що формується під впливом факторів-детермінант (табл. 1).

Таблиця 1

Управлінські рішення щодо цін у залежності від стану попиту покупців

| Стан попиту | Мета підприємства | Управлінські рішення щодо цін |
|--------------------|-------------------|---|
| Негативний попит | Сформувати попит | Позитивний вплив на покупця за допомогою встановлення доступних цін |
| Відсутність попиту | Стимулювати попит | Акцент на перевагах даного товару шляхом зниження ціни |
| Потенційний попит | Розвинути попит | Підвищення інформованості споживачів про товар, встановлення спочатку низьких цін |
| Зниження попиту | Підвищити попит | Активізація цінової політики за допомогою надання широкої системи знижок покупцям |

| Попит, що коливається | Збалансувати попит | Встановлення гнучких цін |
|-----------------------|--------------------|--|
| Повний попит | Підтримати попит | Продовження стадії зрілості товару за допомогою ціноутворення з орієнтацією на споживача |
| Надмірний попит | Знизити попит | Формування високих цін |
| Ірраціональний попит | Ліквідувати попит | Підвищення рівня цін |

У залежності від стану попиту можуть встановлюватися й інші цілі та розроблятися інші управлінські рішення щодо їх досягнення.

При цьому аналіз попиту покупців і його детермінант варто здійснювати на всіх етапах процесу прийняття цінових рішень. У зв'язку з цим доцільно використовувати попередній, оперативний і заключний види аналізу в комплексі.

При аналізі попиту покупців і факторів, що впливають на нього, необхідно використовувати системний підхід. До того ж, даний аналіз повинен носити постійний, систематичний характер. Створення інформаційної бази для аналізу попиту покупців на основі системного підходу є основною оцінки цінової еластичності попиту в умовах маркетингової орієнтації підприємства.

Список використаних джерел:

1. Афанасьев М.П. Маркетинг: стратегия и практика фирмы / М.П. Афанасьев. – М. : Финстатинформ, 1995. – 112 с.
2. Васильева Н.З. Формирование цены в рыночных условиях / Н.З. Васильева, Л.И. Козлова. – М. : АО «Бизнес-школа «Интел-Синтаз», 1995. – 62 с.
3. Гаркавенко С.С. Маркетинг / С.С. Гаркавенко. – К. : Лібра, 1998. – 294 с.
4. Герасимчук В.Г. Маркетинг: теорія і практика / В.Г. Герасимчук. – К. : Вища школа, 1994. – 386 с.
5. Дугіна С.І. Маркетингова цінова політика: Навч. посіб. / С.І. Дугіна. – К. : КНЕУ, 2005. – 393 с.
6. Клименко С.М. Обґрунтування господарських рішень та оцінка ризиків: Навч. посіб. / С.М. Клименко. – К. : КНЕУ, 2005. – 249 с.
7. Котлер Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер, Г. Армстронг, Дж. Сондерс, В. Ванг. – К. : Вильямс, 1999. – 1055 с.
8. Липсиц И.В. Коммерческое ценообразование: Учеб. / И.В. Липсиц. – М. : Из-во БЕК. – 353 с.
9. Сергеев В.В. Экономика предприятия / В.В. Сергеев. – М. : Финансы и статистика, 1997. – 315 с.
10. Уткин Э.А. Курс менеджмента / Э.А. Уткин. – М. : Зеркало, 2000.
11. Шкварчук Л.О. Ціни і ціноутворення: Навч. посіб. / Л.О. Шкварчук. – К. : Кондор, 2005. – 214 с.

УПРАВЛІНСЬКИЙ ОБЛІК ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОГО З'ЄДНАННЯ ФАКТОРІВ ВИРОБНИЦТВА

Дзюба М. О.,

к. е. н., доцент кафедри обліку і аудиту

Розвиток ринкових відносин вносить свої корективи в систему обліку суб'єктів підприємницької діяльності. Для забезпечення ефективної роботи і конкурентоздатності підприємств у сучасних умовах важливе значення має посилення інформаційної функції обліку в першу чергу з метою задоволення внутрішніх потреб управління підприємством.

В умовах ринкової економіки кожне підприємство самостійно обирає напрями розвитку, обсяги виробництва, систему збуту продукції, соціальну і інвестиційну політику. Тому створення на підприємствах системи управлінського обліку є об'єктивною необхідністю, оскільки у кожного підприємства виникає потреба накопичувати інформацію за різноманітними аспектами з метою ефективного планування, нормування, організації виробництва, контролю та аналізу.

Інформація, яка необхідна менеджерам, залежить від специфіки діяльності кожного підприємства, а тому керівники підприємств повинні мати можливість створювати гнучкі системи управлінського обліку, які б забезпечили їм ефективне управління бізнесом.

Суттєві зміни відбулись в організації, техніці і технології виробництва, з'явилося більше різновидностей діяльності, видів продукції, способів їх виготовлення. Кількість варіантів рішень і відповідно ціна неправильно прийнятого управлінського рішення, значно зросли. Основним обов'язком керівництва в цих умовах є управління діяльністю найбільш ефективними способами.

Щоб за допомогою обґрунтованої і конкретної інформації оперативно реагувати на зміни, що відбуваються у зовнішньому та внутрішньому середовищах, для управління необхідна принципово інша система формування інформації, яка б змогла задовольнити потреби внутрішніх користувачів усіх рівнів управління підприємством. Фінансовий облік не надає такої можливості, так як він повинен дотримуватись відповідних інструкцій.

Отже, з цією метою і була створена на підприємствах розвинених країн світу система управлінського обліку, в якій спеціаліст в галузі управлінського обліку вільний у виборі форм, методів і прийомів аналізу та контролю. Головним для нього є правильність визначення суті економічних процесів та тенденцій, що відбуваються на підприємстві і своєчасне надання кваліфікованих рекомендацій керівникові.

Очевидно, що в основу системи управлінського обліку повинна бути покладена орієнтація на користувача інформації та оперативність надання інформації. При цьому потреби в інформації для прийняття рішень і контролю будуть залежати від конкретної спеціалізації підприємства та зовнішнього середовища функціонування бізнесу. А оперативність означатиме, що

інформація для прийняття рішень і контролю буде корисна тільки в тому випадку, коли вона вчасно передається користувачам.

Система управлінського обліку призначена для рішення внутрішніх задач управління і є його ноу-хау. Для управління підприємством необхідна детальна інформація, що враховує технологію й організацію саме цього підприємства. Тому інформація управлінського обліку формується і надається з урахуванням потреб керівників конкретного підприємства. Кінцевою метою управлінського обліку є допомога керівництву в досягненні стратегічної мети підприємства.

Управлінський облік суттєво відрізняється від традиційного бухгалтерського обліку, зорієнтованого на складання фінансової звітності. На відміну від фінансового обліку, що ведеться з дотриманням визначених офіційних регламентів (інструкцій, стандартів і т. д.) встановлених державними органами або професійними організаціями, управлінський облік не обмежений у виборі методів і правил. Його форми і методи розробляються самим підприємством з урахуванням різних параметрів, приймаючи до уваги при підготовці варіантів управлінських рішень не тільки регламентні кількісні, але і якісні показники.

Розглядаючи роль управлінського обліку, потрібно відмітити, що історично він часто мав другорядне значення після фінансового обліку. Однак розширення підприємств, зміни в технологіях, державне регулювання, а також підвищення освітнього рівня менеджерів за останні десятиріччя прискорили розвиток управлінського обліку і призвели до широкого визнання його як спеціальної області дослідження.

Одним із основних об'єктів економічного управління на підприємствах є витрати. Саме витратами в більшій мірі, ніж доходами можуть і повинні управляти керівники в середині підприємства на всіх його рівнях. Яким чином, та як ефективно використовуються ресурси підприємства в значній мірі залежить від знання, вміння та професійності конкретних керівників, від наявності та доступності всієї інформації, необхідної для прийняття ними відповідних рішень.

На основі інформації про затрати і собівартість продукції, робіт та послуг приймається велика кількість управлінських рішень, за оцінкою багатьох спеціалістів до 90 % всіх рішень по управлінню підприємством.

Таким чином, важливою умовою ведення управлінського обліку в ринкових умовах є наукове обґрунтування і вибір прогресивних методів управління. Одним з найважливіших завдань управлінського обліку для керівників підприємств повинно бути формування повної і достовірної облікової інформації про результати діяльності виробничих і функціональних підрозділів підприємств, необхідної для оперативного керівництва та управління, а також використання їх внутрішніх і зовнішніх резервів. Ведення управлінського обліку на підприємстві повинно бути теоретично обґрунтовано, методично виправдано і придатним до практичного використання.

Список використаних джерел

1. Білоусова І. Методи обліку виробничих витрат і калькулювання собівартості продукції // Бухгалтерський облік і аудит. – 2006. - № 9. – С. 3-5.
2. Левицька С. Управлінський та внутрішньогосподарський облік: завдання, мета, чинники ефективного впровадження // С. Левицька // Бухгалтерський облік і аудит. – 2009. – № 2. – С. 27-35.
3. Сопко В.В. Бухгалтерський облік в управлінні підприємством: навч. посібник / В.В. Сопко. – К.: КНЕУ, 2006. – 526 с.
4. Тарасова Т.Ф. Управление затратами на предприятии: учебник для вузов / Т.Ф. Тарасова, Э.А. Гомонко. – М.: Проспект, 2009 – 458 с.
5. Яворов В.В. Удосконалення управлінського обліку в сільськогосподарських підприємствах / В.В. Яворов // Економіка АПК, 2010. – № 3. – С. 107-112.

СТИМУЛЮЮЧІ ВАЖЕЛІ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ

Крутогорський Я.В.

аспірант кафедри обліку та аудиту,
завідувач кафедри обліку і аудиту, д.е.н., проф.

Лазаренко Д.О.

Повільний процес переходу на енергозберігаючі технології пов'язан зі слабкою мотивацією керівників промислових підприємств, які здебільшого віддають перевагу збільшенню собівартості продукції, як способу покриття витрат на зростаючі в ціні енергоресурси. Це є суттєвою помилкою, оскільки підприємство стає неконкурентоспроможним на міжнароднім рівні.

Для того, щоб визначити причини виникнення означеної проблеми, необхідно виділити фактори впливу на мотивацію управлінського складу підприємства та безпосередньо керівників, які приймають рішення щодо втілення енергозберігаючих заходів (рис.1).

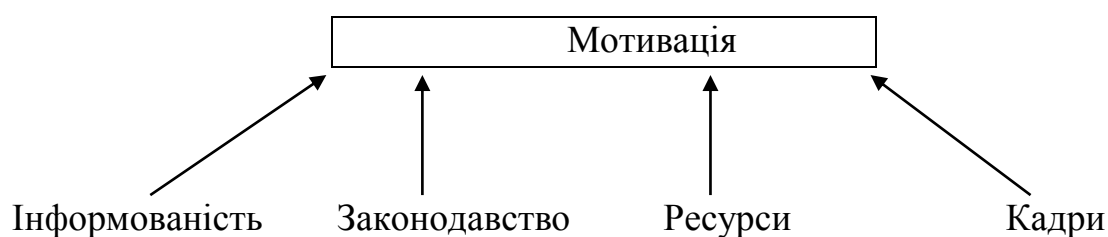


Рис. 1. Мотиваційні фактори впливу на керівництво підприємства щодо введення енергозберігаючих заходів

Кожен з наведених факторів істотно впливає на мотивацію керівництва підприємства. Окремим з них приділяється значна увага з боку вчених та держави, а деякі висвітлені недостатньо.

В останні роки чинне законодавство України в галузі енергозбереження все більш стає схожим на європейське. Однак, про якісну зміну ситуації мова не йдеться. Причина полягає у відсутності єдиного механізму реалізації енергозберігаючої політики держави. Між іншим слід зазначити:

- використання застарілих норм та стандартів;
- відсутність авторитетних державних організацій, які в змозі надати послуги проектного менеджменту;
- відсутність єдиного порядку розподілу грошових коштів, отриманих від економії між учасниками проектів;
- не розвинена мотиваційна складова законодавства;
- корупцію в державних установах та ін.

Наступний фактор - це ресурси, необхідні для впровадження енергозберігаючих заходів. Здебільшого це - фінансові інвестиції, які відіграють вирішальну роль для втілення інновацій. Основними джерелами фінансування заходів енергозбереження є власні кошти суб'єктів та залучені інвестиції.

Інформаційна політика України щодо популяризації енергозбереження носить здебільшого декларативний характер, а час вимагає реальні дії.

Насамперед, потрібно формувати у суспільства енергозберігаюче мислення. Раціональне та ефективне поводження з енергією, обачне відношення до навколишнього середовища має бути в усіх галузях людського життя. Суспільство повинно підтримувати курс держави на енергозбереження, а та, в свою чергу, повинна інформувати про досягнуті успіхи на рівні всієї держави, області, міста, окремого підприємства, державного закладу.

Слід зазначити, що формування енергозберігаючого мислення - це складний процес переорієнтації цінностей суспільства, свідомості, поглядів, життєвих стилів з урахуванням економічних та природних змін, які впливають на всі форми життєдіяльності людини. Одним з поширених проявів свідомості громадян у цій сфері є намагання підвищити енергоефективність своїх власних помешкань. Для більш ефективного та широкого впровадження енергозберігаючих заходів на підприємствах, необхідно постійно й цілеспрямовано вести інформаційну роботу з керівництвом та управлінським складом цих установ, а саме:

- проводити тренінги з енергозбереження;
- організовувати наукові конференції, виставки, презентації певних досягнень у цій сфері;
- запрошувати міжнародних експертів та керівників для обміну досвідом, науковими думками;
- видавати наочні матеріали;
- популяризувати енергетичний консалтинг.

З метою формування енергозберігаючого мислення в учнів, студентів освітніх і освітньо-виховних закладів України, необхідно:

- додати в навчальну програму закладів освіти дисципліну або спецкурс з вивчення енергозбереження;

- у процесі освітньо-виховної роботи обґрунтовувати обачне природокористування та ресурсозбереження;

- розвивати систему поглядів щодо дбайливого і раціонального використання ресурсів;

- проводити наукові конференції, конкурси, тематичні заходи з даної проблеми;

- пропагувати соціальну значимість енергозбереження;

- висвітлювати передовий практичний досвід з реалізації засад енергозбереження у сім'ї, навчально-виховному закладі, підприємстві та ін.

Таким чином, лише при врахуванні усіх факторів (законодавства, кадрів, ресурсів, інформації, енергозберігаючого мислення), які впливають на втілення енергозберігаючих заходів на промислових підприємствах, можливе значне прискорення реалізації стратегії енергоефективності України.

Список використаних джерел:

1. Афонченкова Т.М. Економічна модель вибору варіантів енергопостачання на основі відновлюваних джерел енергії / Т.М. Афонченкова, Є.О. Баганов // Актуальні проблеми економіки. – 2007. - №6.

2. Гребнева И.Л. Разработка организационно-экономического механизма управления энергосбережением многоквартирных домов на основе мотивации потребителей: дисс... кандидата экон. наук: 08.00.05 / Гребнева Ирина Леонидовна. – Москва, 2013.

3. Кравцова Л.В. Економічний механізм мотивації впровадження енергозберігаючих технологій у житлово-комунальне господарство: дис. кандидата экон. наук: 08.10.01 / Кравцова Любовь Вікторівна. – Донецьк, 2006.

4. Практичний посібник з енергозбереження для об'єктів промисловості, будівництва та житлово-комунального господарства України. / під ред. А.М. Беленького, В.В. Прокопенко, А.В. Праховника. – Луганськ: Місячне сяйво, 2009. – 69бс.

5. Никитин А.А. Мотивация персонала в структуре сбалансированной системы показателей / А.А. Никитин // Вестник Томского государственного университета. – 2008. - №2(3). – С. 5-8.

6. Гущина Е. Г. Мотивация энергосбережения: проблемы формирования и опыт внедрения через образование / Е.Г. Гущина, Н.Ю. Бадрок // Электронный журнал "Местное устойчивое развитие". – 2012. -№6.

7. Підсумки виконання Програми енергоефективності Донецької області на 2010-2015 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту: <http://donoda.gov.ua>

ЕКОНОМІЧНА ДІАГНОСТИКА ПІДПРИЄМСТВ

Левін Г. О.

здобувач ступеня вищої освіти магістр
5 курсу спеціальності «Облік і аудит»

к.е.н., доцент

Дзюба М. О.

Діагностика діяльності підприємства, з економічного погляду, - це періодичне дослідження відповідного стану підприємства, яке має на меті уточнення тенденцій розвитку всіх видів його діяльності в траєкторії життєвого циклу та ухвалення економічно та соціально обґрунтованих коригувальних рішень.

З організаційного погляду, діагностика — це система методів, приймів і методик проведення досліджень для визначення цілей функціонування суб'єкта господарювання, способів її досягнення, виявлення проблем і вибору варіантів їхнього розв'язання.

Діагностика не є чимось новим у розвитку економіки вітчизняних підприємств. Від визначення і оцінки стану функціонування суб'єктів економічного процесу залежить розроблення комплексу профілактичних заходів, рекомендацій і процедур, спрямованих на поліпшення цього стану або попередження несприятливих для його функціонування ситуацій і подій у невизначеному ринковому середовищі. Тобто економічна діагностика повинна виступати як обґрунтована та достовірна процедура, від якої залежить подальший напрям дій суб'єкта господарювання.

Відомо, що будь-яка методика містить у собі певні прийоми та напрямки використання певних індикаторів. Методика здійснення економічної діагностики підприємства включає загальнонаукові та конкретні методи. Під методом розуміють спосіб, підхід до явищ, які вивчаються, спланований шлях наукового пізнання дійсності та встановлення істини. Існує чимало різних методів. Розрізняють загальні (використовуються майже скрізь) й поодинокі (придатні для розв'язання вузького кола завдань) методи дослідження. У науковій літературі вчені-економісти класифікують методи економічної діагностики за різними ознаками. Так, наприклад, О.О. Гетьман за ступенем обґрунтованості розрізняє неформалізовані та формалізовані методи економічної діагностики [1].

Неформалізовані методи ґрунтуються на характеристиці аналітичних процедур на логічному рівні, а не на жорстких аналітичних взаємозв'язках та залежностях [3]. Ці методи відрізняються певним суб'єктивізмом, оскільки вони здебільшого засновані на інтуїтивному відчутті, досвіді та знаннях аналітика. До формалізованих методів (кількісних) діагностики відносять ті, в основу яких покладено науково-обґрунтовані і доведені аналітичні залежності. Ці методи є більш об'єктивними і тому найчастіше використовуваними в

практиці оцінки діяльності підприємств. До неформалізованих методів відносять: психологічні, морфологічні, порівняльні методи, методи побудови системи показників, експертних оцінок і сценаріїв (метод колективних експертних оцінок, «мозкового штурму», морфологічний метод аналізу, метод семикратного пошуку, метод асоціацій і аналогій, метод колективного блокноту, метод контрольних питань) та побудови системи аналітичних таблиць.

До формалізованих методів економісти відносять: балансовий, диференційний, логарифмічний, інтегральний метод, метод ланцюгових підстановок, виділення впливу окремих факторів, арифметичних різниць, відсоткових чисел, простих і складних відсотків, дисконтування. Це так звані класичні методи аналізу господарської діяльності та фінансового аналізу. Крім того, у діагностиці широко використовуються традиційні методи економічної статистики (середніх та відносних величин, групування, графічний, індексний, методи обробки рядів динаміки), а також методи математичної статистики (кореляційний аналіз, регресійний, дискримінантний, факторний, коваріаційний, кластерний, дисперсійний аналіз, метод головних компонентів). Деякі фахівці пропонують доповнити вищезазначені методи економетричними методами – матричні, теорії міжгалузевого балансу; методами економічної кібернетики й оптимального програмування – системного аналізу, лінійного, нелінійного, динамічного програмування; методами дослідження операцій і теорій прийняття рішень – теорії графів, ігор, масового обслуговування, сітьового планування і управління; методами прийняття рішень – ситуаційний аналіз і прогнозування, імітаційне моделювання, аналіз чутливості [2, 4, 5, 6, 7, 10, 11].

Проте варто зробити наголос на тому, що кожен з методів проведення економічної діагностики має свої переваги та недоліки. Наприклад, до недоліків всіх експертних методів належать суб'єктивізм думок експертів та обмеженість їхніх суджень.

Перевагою ж експертних методів є швидка результативність діагностики та відсутність великого обсягу інформації. Стосовно статистичних методів також слід зауважити, що недоліком їх усіх є те, що діагностуючи певні показники підприємства, особливо фінансові, ми можемо зіткнутися з проблемою затримки певної інформації (бухгалтерські звіти). Через це можливе певне «перекручування» даних звітів та отримання суперечливих висновків. За таких умов під час проведення економічної діагностики підприємства необхідно використовувати не тільки кількісні показники розвитку підприємства, а й якісні.

Так, варто звернути увагу й на коефіцієнтний метод діагностики підприємства, який дав поштовх до розробки рейтингового аналізу, що дає змогу обґрунтувати результати досліджень за певними напрямками діяльності підприємства й отримати якісне узагальнення стосовно економічного стану цього підприємства в цілому.

Але слід зауважити, що сьогодні в літературних джерелах з економіки немає опису рейтингових систем, розроблених саме для розв'язання задач з економічної діагностики потенціалу розвитку підприємства, проте з практичного та методологічного погляду можуть використовуватися різні рейтингові системи, які пропонує когорта вчених із зарубіжної та вітчизняної економіки. Такі методи економічної діагностики, як факторний, порівняльний аналіз, анкетування, вартісний та АВС-аналіз дозволяють визначити рейтинг підприємства. До недоліків зазначених методів діагностики можна віднести те, що, наприклад, рейтингова оцінка не дозволяє відповісти на питання, чому підприємство потрапила до того чи іншого поля.

При оцінці діяльності підприємства слід також звертати увагу на те, що не існує універсальних моделей, які б ідеально підходили для всіх підприємств різних галузей економіки. Для кожної окремої галузі національної економіки застосовуються певні показники, які істотно відрізняються між собою в залежності від виду діяльності підприємства та мети проведення діагностики. На наш погляд, універсальним для будь-якого підприємства може бути узагальнюючий показник використання потенціалу підприємства, який визначається як відношення фактичного рівня розвитку підприємства до максимально можливого.

Список використаних джерел:

1. Гетьман О.О. Економічна діагностика / О. Гетьман, В. Шаповал. – К.: Центр навч. л-ри, 2007. – 307 с.
2. Деєва Н.М. Фінансовий аналіз / Н. Деєва, О. Дедінков. – К.: Центр навч. л-ри, 2007. – 328 с.
3. Загорна Т.О. Економічна діагностика / Т.О. Загорна. – К.: Центр навч. л-ри, 2007. – 400 с.
4. Ізмайлова К.В. Фінансовий аналіз / К.В. Ізмайлова. – К.: МАУП, 2000. – 152 с.
5. Ковалев В.В. Учет, анализ и финансовый менеджмент / В. Ковалев. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 688 с.
6. Мних Є.В. Економічний аналіз / Є.В. Мних. – К.: Центр навч. л-ри, 2003. – 412 с.
7. Тарасенко Н.В. Фінансовий аналіз / Н. Тарасенко, І. Вагнер. – Львів: Новий Світ 2000, 2008. – 444 с.
8. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2004. – 316 с.
9. Швиданенко Г.О. Бізнес – діагностика підприємства / Г.О. Швиданенко, А.І. Дмитренко, О.І. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2008. – 344 с.
10. Шеремет О.О. Фінансовий аналіз / О.О. Шеремет. – К., 2005. – 196 с.
11. Шиян Д.В. Фінансовий аналіз / Д. Шиян, Н. Строченко. – К.: А.С.К., 2005. – 240 с.

ОСНОВНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОБОРОТНИМ КАПІТАЛОМ

Мартиненко А.О.

здобувач ступеня вищої освіти бакалавр
2 курсу спеціальності «Облік і аудит»
ст. викладач кафедри обліку і аудиту

Сіренко С. В.

Фінансовий стан суб'єкта господарювання, його платоспроможність безпосередньо залежить від того, наскільки швидко кошти, вкладені в активи, перетворюються в реальні грошові кошти [1]. Оборотний капітал - це сукупність майнових цінностей підприємства, які обслуговують господарський процес і повністю використовуються протягом одного операційного (виробничого) циклу [2]. Швидкість обороту коштів впливає на такі показники:

- достатність грошових коштів;
- потреба в джерелах фінансування;
- величину витрат, пов'язаних з формуванням і зберіганням запасів;
- суму втрат від затримки розрахунків з дебіторами.

Керуючи оборотністю оборотних активів підприємство отримує можливість управляти потребою у фінансуванні.

Політика управління оборотним капіталом зводиться до двох основних питань:

- який рівень оборотних коштів необхідний і достатній (в цілому та за елементами) з позицій забезпечення операційної діяльності підприємства?
- за рахунок яких джерел можна їх фінансувати [3]?

Управління оборотним капіталом полягає у визначенні та підтримці певного рівня поточних активів, а також у виборі і підтримці необхідного співвідношення між джерелами їх довгострокового і короткострокового фінансування.

Управління оборотним капіталом включає в себе комерційні та фінансові аспекти підтримки товарно-матеріальних запасів, здійснення покупок, ведення маркетингу, кредитної та інвестиційної політики.

Важливе значення управління оборотним капіталом визначається наступним:

- поточні активи, як правило, складають значну частину загальних активів підприємства;
- для більшості малих і середніх підприємств поточні зобов'язання є основним джерелом зовнішнього фінансування;
- вибір рівня оборотного капіталу і стратегії його фінансування впливає на ринкову вартість акцій компанії і тому на добробут її акціонерів.

Найважливіші індикатори фінансово-господарської діяльності - виручка від продажів і прибуток - знаходяться в прямій залежності від показників оборотності [4].

Взаємозв'язок тут очевидний - підприємство, що має відносно невеликий запас оборотних коштів, але більш ефективно їх використовує, може домогтися тих же результатів, що і підприємство з великим обсягом оборотних активів, але нераціональною їх структурою і завищеною в порівнянні з поточними потребами величиною.

Зміна швидкості обігу оборотних коштів призводить до того, що за інших рівних умов (масштаби діяльності, структура активів, структура витрат) змінюється величина оборотних активів, а отже, потреба у фінансуванні.

Уповільнення оборотності активів призводить до зростання їх залишків, прискорення оборотності - до їх скорочення. У цих умовах у підприємства або виникає потреба в додатковому фінансуванні, або відбувається вивільнення коштів з обороту в зв'язку з прискоренням їх оборотності.

Для виявлення причин зміни загальної оборотності оборотних активів слід проаналізувати зміни у швидкості і періоді обороту основних видів оборотних коштів (виробничих запасів, готової продукції або товарів, дебіторської заборгованості).

Список використаних джерел:

1. Ефимова О.В. Финансовый анализ: современный инструментарий для принятия экономических решений. – М.: Омега-Л. – 2010. – 351 с.
2. Білик М.Д., Павловська О.В., Притуляк Н.М., Невмержицька Н.Ю. Фінансовий аналіз. – К.: КНЕУ. - 2007. – 588 с.
3. Ионова А.Ф., Селезнева Н.Н. Финансовый анализ – М.: «Проспект». – 2007 – 623 с.
4. Ковалев В.В. Финансовый анализ: методы и процедуры – М.: «Финансы и статистика». – 2002. – 559 с.

ЗАСТОСУВАННЯ ВИБІРКОВИХ МЕТОДІВ В АУДИТІ

Матяшова К.В.,

здобувач ступеня вищої освіти магістр
5 курсу спеціальності «Облік і аудит»

Малахова А.В.

к.е.н., доц. кафедри обліку і аудиту

Застосування вибіркової перевірки дає змогу аудитору значно зменшити обсяг роботи, а отже, час і вартість аудиторської перевірки, й тим самим підвищити конкурентоспроможність аудиторської фірми. Але при цьому аудитор має бути максимально впевнений у тому, що його висновки, зроблені за результатами вибіркового обстеження, відповідають реальному фінансовому становищу економічного суб'єкта, який перевіряється, і можуть бути

використані ним для оцінки достовірності всієї фінансової звітності підприємства.

Пропонуємо методику побудови аудиторської вибірки, яка дозволить аудиторам якісно і з найменшими витратами провести аудит бухгалтерської (фінансовою) звітності.

Вважаємо, що побудова аудиторської вибірки повинна здійснюватися відповідно до виділених етапів, які представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Етапи побудови аудиторської вибірки

| Етап | Дії аудитора |
|------|---|
| I | Визначення розділу обліку, підмета аудиторській перевірці |
| II | Оцінка можливості застосування вибіркового аудиту і ухвалення рішення про проведення вибіркової перевірки |
| III | Визначення генеральної сукупності, з якої буде зроблена вибірка |
| IV | Аналіз встановленого рівня істотності і аудиторського ризику для визначення об'єму вибірки |
| V | Визначення об'єму вибірки |
| VI | Вибір методу побудови аудиторської вибірки (проведення тестування) |
| VII | Відбір елементів, що перевіряються |
| VIII | Збір і аналіз отриманих аудиторських доказів |
| IX | Аналіз виявлених помилок |
| X | Аналіз результатів вибіркової перевірки і їх екстраполяція на усю генеральну сукупність |
| XI | Завершальний етап вибіркової перевірки, документування результатів |
| XII | Формування робочого документу аудитора, в якому фіксуються виявлені відхилення, отримані за результатами вибіркової перевірки |

Розкриємо зміст кожного етапу побудови аудиторської вибірки.

Вважаємо, що зміст першого етапу визначається видом аудиту. Так, якщо аудитор проводить комплексний аудит бухгалтерської (фінансовою) звітності, то на першому етапі необхідно визначитися з розділом обліку. Ця процедура потрібна для того, щоб виявити події, факти господарського життя і інші особливості, що чинять вплив на бухгалтерську (фінансову) звітність в цілому і на різні розділи обліку.

На другому етапі необхідно прийняти рішення про здійснення вибіркової перевірки. Так, якщо аудиту піддаються факти господарського життя з грошовими коштами, то їх не доцільно перевіряти вибірконим методом, оскільки цей розділ обліку найчастіше схильний до зловживань з боку співробітників організації. Проте, якщо, операції з грошовими коштами в організації носять масовий характер, то аудиторіві слід прийняти рішення вибіркової перевірки з метою мінімізації часу на її проведення.

Третім етапом проведення аудиторської вибірки є визначення генеральної сукупності, з якої буде зроблена вибірка. Сукупність повинна мати наступні ознаки:

-- об'єм вибірки має бути досить великим;

-- вибірка має бути однорідною;

-- генеральна сукупність повинна містити факти господарського життя усього звітного (що перевіряється) періоду;

-- кожна одиниця, з якої складається генеральна сукупність, повинна мати рівний шанс потрапити у вибірку.

Ця процедура обов'язкова, оскільки якщо в генеральній сукупності міститися однорідні елементи, то вона може бути поділена на групи, які перевіряються окремо.

На наступному, четвертому етапі, аудиторів слід проаналізувати встановлені загальний і приватні рівні істотності, а також оцінити загальне значення аудиторського ризику, оскільки чим вище ризик, тим нижче рівень істотності, і як наслідок, зростає об'єм вибірки. У разі, якщо аудитор в ході перевірки виявить помилки, які значно наближаються до рівня істотності, то необхідно збільшити об'єм вибірки з метою зниження аудиторського ризику.

П'ятим етапом побудови аудиторської вибірки є визначення її об'єму. Так, аудиторів необхідно провести аналіз і визначити, на скільки понижений до прийнятне низького рівня ризик, пов'язаний з використанням вибіркового методу.

Змістом шостого етапу є ухвалення рішення про вибір методу визначення аудиторської вибірки з урахуванням знання усіх переваг і недоліків існуючих методів. Основою для ухвалення рішення про вибір методу визначення аудиторської вибірки є результати, отримані на попередніх п'яти етапах і професійне судження аудитора, яке в обов'язковому порядку має бути обґрунтоване і зафіксоване документально.

На сьомому етапі побудови аудиторської вибірки аудитор проводить відбір елементів, що перевіряються. Ця процедура може бути проведена як з використанням комп'ютерних технологій, так і ручним способом, проте слід врахувати, що при використанні обчислювальної техніки значно зменшується час на їх відбір.

Восьмий етап включає збір, угруповання, систематизацію і аналіз отриманих аудиторських доказів. Аудиторів слід врахувати той чинник, що суперечність доказів знижує їх надійність. У разі отримання суперечливих аудиторських доказів необхідно модифікувати аудиторські процедури або провести додаткову вибірку для того, щоб сумнівів по них не виявилось.

На дев'ятому етапі аудитор повинен проаналізувати виявлені помилки. Проведення процедури аналізу результатів вибіркової перевірки дозволить сформулювати найбільш точну думку аудитора про усю генеральну сукупність. Аналіз виявлених помилок здійснюється з урахуванням їх класифікації.

На одинадцятому етапі відбувається документування проведеної аудиторської вибірки. У робочих документах необхідно вказати істотні питання, які мають значення для підготовки аудиторського ув'язнення. Робочі документи аудитора мають бути досить повними і переконливими, щоб

служити обґрунтуванням вірної думки аудиторської організації про бухгалтерську (фінансовою) звітність аудіюємої особи.

На завершуючому етапі побудови аудиторської вибірки формується завершальний робочий документ, в якому фіксуються виявлені відхилення, отримані за результатами вибіркової перевірки. Завершальний робочий документ складається кожним співробітником аудиторської організації, які в ході перевірки застосовували аудиторську вибірку. На підставі представлених документів керівник аудиторської перевірки групує узагальнювальний робочий документ.

Вважаємо, що розроблена методика побудови аудиторської вибірки дозволить істотно просунутися у вдосконаленні теоретичних основ аудиту, дозволить позбавитися від істотних помилок в роботі вітчизняних аудиторів, приведе до вдосконалення його методик, підвищенню міри довіри клієнтів до аудиторів і користувачів бухгалтерської звітності - до аудиторських послуг.

Список використаних джерел:

1. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг: видання 2010 року. Частина 1; пер. з англ.: Ольховікова О.Л., Селезньов О.В., Зеніна О.О. та ін. – К.: Міжнародна федерація бухгалтерів, Аудиторський посібник України, 2010. – 842 с.

2. Мултанівська Т.В. Аудит: навчальний посібник / Т.В.Мултанівська, Т.С.Воїнова, О.О.Вороніна. – Х.: ХНЕУ, 2010. – 336 с.

3. Бабич А.А. Необходимость и методология выборочного наблюдения в аудите [Електронний ресурс] / А.А.Бабич. – Режим доступа: <http://www.ncstu.ru>.

4. Гетокова Л.М. Аудит и сопутствующие услуги : учебное пособие / Л.М. етокова, В.А.Скородумов, Н.А.Чепник. – СПб.: Изд. СПбГУЭФ, 2010. – 208 с.

5. Лінчак О.І. Переваги та недоліки вибірових методів в аудиті / О.І. Лінчак // Управління розвитком. - 2012. - №7. - С. 101 - 102

6. Проскуріна Н. М. Теоретичні засади обґрунтування вибіркового методу в аудиті [Електронний ресурс] / Н. М. Проскуріна. – Режим доступу : http://www.nbuu.gov.ua/portal/natural/Nvuu-/Ekon/2011_34/statti/6_3.htm.

7. Шафоростов А. Аудиторская выборка по МСА 530: что, как и сколько / А. Шафоростов // Аудитор України. – 2011. – № 11. – С. 10–15.

ПРОЦЕДУРИ ОБЛІКУ ТОВАРІВ І ЇХ РЕАЛІЗАЦІЇ

Мінін О.В.

здобувач ступеня магістра з обліку і аудиту

ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет», м. Слов'янськ

д.е.н., професор

Лазаренко Д.О.

Відповідно до П(С)БУ 9 “Запаси” придбані товари зараховуються на баланс підприємства за первинною вартістю, яка є собівартістю придбаних товарів і складається з наступних фактичних витрат:

- сум, сплачених згідно з угодою постачальнику за вирахуванням непрямих податків;
- сум ввізного мита;
- сум непрямих податків у зв'язку з придбанням товарів, які не повертаються підприємству;
- транспортно-заготовчі витрати;
- інші витрати, безпосередньо пов'язані з придбанням запасів і доведенням їх до стану, в якому вони придатні для використання в запланованих цілях.

Загальногосподарські і інші подібні витрати, безпосередньо не пов'язані з придбанням і доставкою товарів і приведенням їх в стан, придатний для використання, відносяться на витрати того звітного періоду, в якому вони були здійснені (наприклад, відсотки за користування позиками, витрати на збут тощо).

Необхідність включення ТЗР в собівартість товару викликала безліч проблем на практиці. Наприклад, рахунки транспортних організацій часто надходили на підприємства із запізненням. Крім того, не завжди було можливим розподілити ТЗР на одиницю товару.

Аналітичний облік тари бухгалтерією ведеться по матеріально відповідальних особах (у натуральному і грошовому виразі) в картках, що відкриваються по кожному найменуванню тари. Синтетичний облік наявності і руху тари здійснюється на рахунку 28 «Товари», субрахунок 284 «Тара під товарами», по дебету якого відображається надходження тари, а по кредиту – вибуття. Звірка аналітичного і синтетичного обліку тари здійснюється шляхом складання оборотних відомостей.

Оборотна тара під товарами відпускається торговим підприємствам за платню за середніми відпускними цінами. Власна інвентарна тара враховується по собівартості придбання або виготовлення відповідно на рахунках 115 «Інвентарна тара» або 22 «МШП».

Вартість тари, включена в ціну товару, окремо в рахунку-фактурі постачальника не виділяється, а прибуткує за ціною можливої реалізації або використання в господарстві записом по дебету рахунку 284 «Тара під товарами» і кредиту рахунку 745 «Дохід від безкоштовно одержаних активів».

Підставою для обліку операцій по реалізації товарів служить звіт касира і товарні звіти матеріально-відповідальних осіб.

Виручка від реалізації товарів за готівку, що поступила в касу роздрібного підприємства, на підставі звітів касира відображається записом: Дт 301 «Каса в національній валюті» Кт 702 «Дохід від реалізації товарів».

Бухгалтер відображає нарахування зобов'язань з ПДВ на суму виручки від реалізації. При цьому робиться запис Дт 702 «Дохід від реалізації товарів» Кт 641 «Розрахунки за податками».

| 1 | 2 | 3= 1+2 | 4 | 5 | 6= 4+5 | 7 = 3/6 x 100 | 8 = 5 x 7 / 100 | 9 = 3 – 8 |
|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|---------------------|-----------------------|--------------|
| 10362,07 | 16860,48 | 27222,55 | 44290,83 | 48716,35 | 93007,18 | 29,27 | 14259,28 | 12963,27 |

Вартість залишку нереалізованих на кінець місяця товарів на середній % торгової націнки і розподілу на 100 визначають суму торгової націнки, яка відноситься до цього залишку.

Структура роздрібно-торговельної мережі – це співвідношення різних типів підприємств. Торговельна мережа забезпечує можливість швидко, зручно, з мінімальними затратами сил і часу купувати потрібні товари і послуги в умовах вільного вибору з широкого асортименту, недалеко від місця проживання і роботи, в необхідній кількості.

Динаміка роздрібного товарообігу відображає пропорції між виробництвом товарів і їх споживанням, потреби підприємств в матеріальних і трудових ресурсах, розвиток торгової діяльності.

Список використаних джерел:

1. Ковальчук Є. Бухгалтерський облік як інформаційна система управління / Є. Ковальчук, В.Панасюк // Економічний аналіз. - 2010.- Вип.6. - С. 77-80.
2. Гринкевич О. Інформаційно-аналітичне забезпечення управління діловою активністю підприємств / О.Гринкевич, Є. Кідрацька // Економічний аналіз. - 2010.- Вип.6.- С. 215-218.
3. Босак І.П. Роль інформаційного забезпечення у підвищенні якості управління підприємством / Босак І.П. Кобрин Л.Й. // Квалілогія книги. – 2006. – Вип. 10. – 148с.
4. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 2 (МСБО 2). Запаси. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/62001>.
5. Лазаренко Д.О. Проблеми інформаційно-аналітичного забезпечення системи контролінгу бізнес-процесів підприємства /Економічна безпека в умовах глобалізації світової економіки [Колективна Е45 монографія у 2т]. - Дніпропетровськ: «ФОП Дробязко С.І.», 2014. – Т.2. - 349с. (С.131-137).
6. Лазаренко Д.О. Забезпечення інформативності облікових даних в процесі прийняття управлінських рішень: монографія / [Д.О. Лазаренко та ін]. – Слов'янськ: СДПУ, 2008. – 250 с.

ОПТИМІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ТОВАРНИМИ ЗАПАСАМИ

Павловський П.В.

аспірант кафедри обліку і аудиту

ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет», м. Слов'янськ

д.е.н., професор

Лазаренко Д.О.

Оптимальність утворення товарних запасів викликана наступними причинами: безперервністю процесів обігу; сезонністю виробництва і споживання; нерівномірністю розміщення виробництва і районів споживання; непередбаченими коливаннями попиту і ритму виробництва; необхідністю перетворення виробничого асортименту в торговий; необхідністю утворення страхових резервів, іншими причинами [2, с.57].

Товарні запаси є основною статтею оборотних активів переробного підприємства, за посередництвом яких через товарообіг підприємство отримує питома частину від свого валового прибутку.

На рис.1 приведено основний зміст системи управління бізнес-процесами.

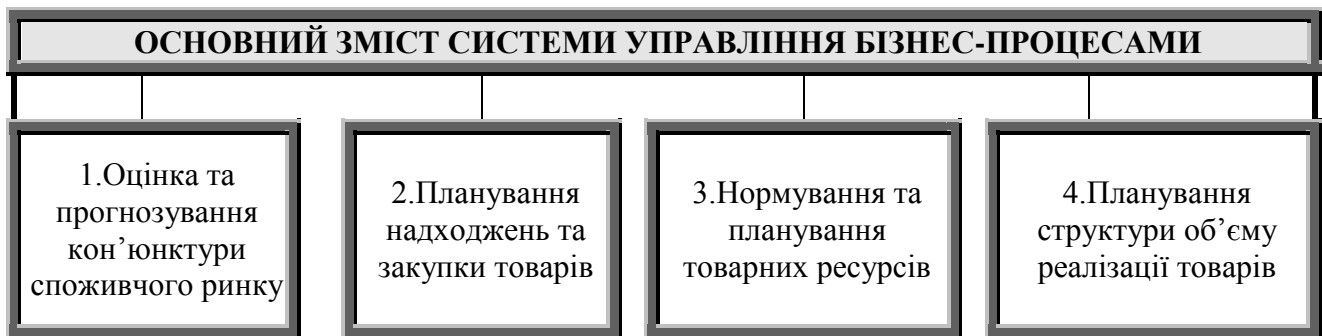


Рис.1. Характеристика системи управління бізнес-процесами

Можна сформулювати основні етапи планування товарних запасів:

1. Цільова установка для планування товарних запасів.
2. Аналіз розміру, складу (структури) та обороту товарних запасів в перед плановому періоді.
3. Розробка нормативів товарних запасів на плановий період.
4. На основі третього етапу, розробляється сума товарних ресурсів на плановий період.
5. Контроль за правильністю використання запланованої суми товарних запасів.

Таким чином, для забезпечення управління бізнес-процесами підприємства виникає необхідність в цілому ряду економічних та аналітичних показників, які характеризують рух товарів та ефективність їх використання. Для цього необхідно визначити такі показники:

1. Визначити суму товарних запасів та структуру товарних запасів на початок та на кінець перед планового періоду.

Тут використовуються такі показники, як сума товарних ресурсів в вартісному виразі, кількість чи розмір товарних ресурсів в натуральному виразі.

2. Порівняти динаміку товарних ресурсів та товарообігу (індекси) як в цілому по товарним запасам так і по окремим групам та видам.

3. Аналіз рівня забезпечення товарообігу товарними запасами, рахується розмір товарних ресурсів в днях обороту, в розрізі окремих товарних груп та по

підприємству в цілому. Розраховується мінімальний, максимальний, середній рівень товарних запасів (по середній хронологічній).

4. На кожному етапі аналізу визначаються показники ефективності використання товарних ресурсів через показники обертання товарних ресурсів в оборотах чи днях обороту та рентабельності ТЗ.

Джерелами надходження товарних запасів на підприємства роздрібної торгівлі є промислові підприємства-виробники; оптові підприємства державної торгівлі; оптові підприємства, аграрні підприємства; власні виробничі підприємства; зовнішньоторговельні організації. Одиницею обліку товарів є їх найменування або однорідна група. Для обліку товарів призначений рахунок 28 «Товари».

Впровадження організаційних механізмів координації, інтегруючих зусилля функціональних ланок, що раніше функціонували ізольовано, вимагає паралельного удосконалення управлінських координуючих процедур. Логістична система, побудована на використанні сучасних обліково-аналітичних методах дозволяє планувати господарські процеси і підпорядковувати інтереси підрозділів підприємства завданням управління бізнес-процесами.

Список використаних джерел:

1. Окландер М.А. Логістика : підручник / М.Окландер ; М-во освіти і науки України, Одеський держ. економ. ун-т. - К. : Центр учбової літератури, 2008. - 344, [1] с. : табл. - Бібліогр.: с. 342-344.

2. Крикавський Є.В. Логістика: компендіум і практикум : Навчальний посібник / Є. Крикавський, Н.Чухрай, Н.Чорнописька,. - К. : Кондор, 2007. - 336,[2] с. - Бібліогр.: с. 335-336.

3. Лазаренко Д.О. Проблеми інформаційно-аналітичного забезпечення системи контролінгу бізнес-процесів підприємства /Економічна безпека в умовах глобалізації світової економіки [Колективна Е45 монографія у 2т]. - Дніпропетровськ: «ФОП Дробязко С.І.», 2014. – Т.2. - 349с. (С.131-137).

4. Організація та проектування логістичних систем : підручник / М. П. Денисенко [та ін.]; за ред. М. П. Денисенка [та ін.] ; М-во освіти і науки України, Київський нац. ун-т технологій та дизайну, Нац. транспорт. ун-т, Сумський Нац. аграрний ун-т [та ін.]. - К. : Центр учбової літератури, 2010. - 333 с.

РОЛЬ ЗАСТОСУВАННЯ ВНУТРІГОСПОДАРСЬКОЇ (УПРАВЛІНСЬКОЇ) ЗВІТНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Пишна К.С.

здобувач ступеня вищої освіти «Бакалавр»

4 курсу спеціальності «Облік і аудит»

к.пед.н. доцент кафедри обліку і аудиту

Яровий К.О.

Формування звітності – кінцева стадія облікового процесу в управлінському обліку, тому вона містить у собі узагальнюючі підсумкові результати звітного періоду після відповідної обробки даних. Управлінська звітність відрізняється тим, що може містити як кількісні, так і якісні параметри, що відображаються як у ціновому, так і в натуральному значенні. Отже, під внутрішньогосподарською звітністю слід розуміти комплекс взаємопов'язаних даних та згрупованих розрахункових показників, які характеризують господарську діяльність підприємства в цілому та у розрізі його структурних одиниць. Вона спрямована на забезпечення внутрішніх користувачів якісною обліковою інформацією, необхідною для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Вимоги до змісту такої звітності мають формулювати керівники центрів відповідальності та інші працівники, які наділені функціями управління. При її складанні слід враховувати як специфіку діяльності підприємства, так і порядок формування показників фінансової звітності, таких як:

- центри формування інформації про доходи і витрати;
- достатність інформації для виявлення відхилень фактичних результатів від запланованих;
- відповідність інформації про доходи і витрати за видами продукції;
- відповідність обсягу інформації організаційно-технологічним особливостям виробництва певного виду продукції;
- достовірність показників внутрішньогосподарської звітності.

При організації управлінського обліку доцільним є поєднання документів фінансового і не фінансового характеру. Тому потрібно чітко визначити яка інформація, у якому вигляді та протягом якого часу потрібна менеджеру. Для цього складають графік документообігу, адже він є головним елементом системи, оскільки дає можливість створити інформаційні потоки, визначити сфери функціональної відповідальності кожного працівника організації та ефективно здійснювати внутрішній контроль за роботою підприємства [4]. При цьому кожний документ, що засвідчує понесені витрати тієї чи іншої виробничої операції або стадії виробничого процесу, повинен містити необхідні відомості для групування витрат за всіма об'єктами обліку і калькулювання [3].

Система управлінської звітності – один із складних і важливих елементів управлінського обліку, який дозволяє менеджерам вищої ланки управління з одного боку зрозуміти межі можливостей інформаційних і технологічних відділень, а з іншої – отримати вище зазначені дані у найбільш зручному для використання вигляді. Створити таку систему можна лише за наявності:

- масиву основних даних;
- узгодженості змісту та форми звітів;
- функціонального підходу до накопичення та підсумовування інформації.

Інформаційною базою для складання внутрішньої звітності є нормативно-довідкова та фактична інформація аналітичного обліку. Основними реєстрами для формування звітних показників, а іноді безпосередньо формами звітності

для управління, виступають виробничі журнали, книги записів покупок, продажу та інших господарських операцій, звіти про вироблену та реалізовану продукцію, товари та послуги, виробничі запаси, спеціалізовані форми звітності про діяльність окремих структурних підрозділів.

Показники, що включають до управлінської звітності та за якими здійснюється контроль і оцінка діяльності, повинні мати кількісний вимір на основі оперативного і бухгалтерського обліку. Порядок складання внутрішньої звітності прямо пов'язаний зі структурою цехів, відділів і служб підприємства, тому при складанні графіків документообігу враховують специфіку галузевого виробництва, його організаційну структуру та інформаційні потреби управління. Впровадження таких регламентів сприятиме посиленню контрольних та аналітичних функцій обліку витрат, підвищенню рівня його автоматизації, своєчасному складанню звітності, оперативності прийняття управлінських рішень.

Важливим елементом у прийнятті ефективних управлінських рішень є тривалість періоду від моменту отримання звіту до прийняття рішення та приведення його в дію. Частота надання періодичних звітів залежить від часу, за який інформація, яка міститься в них застаріває, тобто перестає бути актуальною та корисною для оперативних управлінських рішень. Будь-яка інформація повинна повідомлятися у момент виникнення негайно, погодинно, щомісячно або щодоби. Проте існують показники, представлення яких користувачу може здійснюватися один раз у тиждень, місяць і, навіть, рідше. Одні й ті ж самі відомості для менеджерів нижчої і середньої ланки можуть надаватися детально та щоденно, а для дирекції підприємства в узагальненому виді та щотижнево або по завершенню звітного місяця.

Суттєвим є доступність форми звіту, розміщення та подання відповідної інформації. Форма внутрішньої звітності повинна максимально розкривати зміст її показників та бути зрозумілою для конкретного користувача інформації якому подається звіт. Зміст кожного звіту розглядають у чітко встановленій формі з врахуванням того, що дана звітність підлягає адаптації до конкретного виду економічної діяльності та конкретного підприємства, враховуючи, зокрема, його можливості зі збору тієї чи іншої інформації. Неможливо створити внутрішню звітність яка б мала однакову форму та інформаційну структуру на різних підприємствах, оскільки вона є індивідуальною. Слід відмітити, що за інформаційним змістом внутрішні звіти поділяє на:

- комплексні підсумкові звіти – подаються за визначений період (місяць, квартал) та містять підсумкову інформацію про виконання планів, використання ресурсів, відображають доходи і витрати за центрами відповідальності, показують рівень рентабельності підприємства та інші показники;
- тематичні звіти, що складаються при виникненні відхилень за найважливішими показниками (об'єм реалізації продукції, графік

виробництва та іншим плановим показникам, які контролюються відповідним центром відповідальності);

- аналітична звітність складається за наказом керівництва та висвітлює інформацію, що містить причини і наслідки результатів діяльності за окремими ділянками.

Внутрішня звітність має забезпечити швидкий огляд і оцінку фактичних результатів, їх відхилення від плану, визначити існуючі недоліки та дозволяє обрати оптимальний варіант управлінського рішення. Створення ефективної системи управлінської звітності можливе тільки внаслідок спільних зусиль керівництва, бухгалтерів та інших спеціалістів – економістів, працівників планового відділу та інших. Тому існують спеціальні вимоги до внутрішніх звітів, а саме:

- гнучкість та однорідність структури (інформація має бути гнучкою і забезпечувати реагування на виникнення змін та потреби керівників центрів відповідальності);
- зрозумілість і наглядність інформації;
- оптимальний термін подання (частота подання звітів залежить від виробництва та факторів, які впливають на прийняття рішень);
- внутрішні звіти можуть бути щорічними, щоквартальними, щомісячними, щотижневими, складатись щодня або при виникненні відхилень);
- придатність для здійснення аналізу та оперативного контролю;
- наявність первинної аналітичної інформації [4].

Звіти розроблюють та складають у відповідності зі стандартним для даного підприємства форматом, оскільки їх простіше роздруковувати, підшивати у папки, надавати користувачам, читати та зберігати.

Список використаних джерел

1. Лень В.С. Звітність підприємства / В.С.Лень, В.В.Гливенко : Підручник. – 2-ге вид., перероб. і допов. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 612 с
2. Чебанова Н.В. Фінансова звітність підприємств / Н.В.Чебанова, Т.Я.Чупир, Ю.А.Василенко. – Х.: Фактор, 2006. – 444 с
3. Звітність підприємств. Навчальний посібник / За ред. професора Вериги Ю. А. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 656 с
4. Палий В.Ф. Управленческий учет издержек и доходов с элементами финансового учета / В.Ф.Палий. – М: Инфра-М, 2006 – 279 с.
5. Садовська І.Б. Вимоги до формування управлінської звітності сільськогосподарських підприємств/ І.Б. Садовська // Збірник наукових праць Вінницького державного аграрного університету / Редколегія: Л.П. Середа (головний редактор) та інші. – Вінниця, 2008. – Вип. 36. – С. 281–285. 23.

ПОВНОВАЖЕННЯ ДЕРЖАВНОГО КАЗНАЧЕЙСТВА УКРАЇНИ З ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ

Поклонська М.Д.

здобувач ступеня вищої освіти «Бакалавр»

4 курсу спеціальності «Облік і аудит»

к.пед.н. доцент кафедри обліку і аудиту

Яровий К.О.

Головним призначенням Державного казначейства України (ДКУ) є сприяння оптимальному фінансовому управлінню державними ресурсами шляхом забезпечення своєчасного отримання бюджетними установами необхідних ресурсів для успішного функціонування державних служб при одночасному зменшенні видатків на державне фінансування. Казначейство також відповідає за управління державними фінансовими активами і зобов'язаннями. Тому діяльність казначейства тісно пов'язана з виконанням національного бюджету. Однак роль казначейства у виконанні бюджету може бути як пасивною (коли казначейство тільки виділяє ресурси бюджетним установам для виконання їх програм), так і активною (коли казначейство має право встановлювати обмеження на зобов'язання або оплату державних видатків).

В Україні застосовується казначейська форма обслуговування державного бюджету, яка передбачає здійснення ДКУ:

- операцій з коштами державного бюджету;
- розрахунково-касового обслуговування розпорядників бюджетних коштів;
- контролю бюджетних повноважень при зарахуванні надходжень, прийнятті зобов'язань та проведенні платежів;
- бухгалтерського обліку та складання звітності про виконання державного бюджету.

Органи Державного казначейства щодо касового виконання бюджету за доходами наділені такими повноваженнями:

- встановлюють порядок відкриття рахунків в управліннях ДКУ для зарахування кожного виду податків і зборів до бюджетів та до державних цільових фондів;
- перерахування на транзитні, а звідти зарахування на Єдиний казначейський рахунок доходів бюджету;
- здійснюють розподіл доходів між бюджетами відповідно до нормативів відрахувань, затверджених Законом України Про Державний бюджет України (ДБУ) на відповідний рік;
- готують розрахункові документи і проводять повернення надмірно або помилково сплачених платежів до бюджету на підставі висновків органів

- державної податкової служби, рішень судових органів, інших органів, що здійснюють контроль за нарахуванням та сплатою платежів тощо;
- здійснюють відшкодування податку на додану вартість на підставі висновків органів державної податкової служби та рішень судових органів;
 - організують ведення обліку доходів бюджету відповідно до Плану рахунків бухгалтерського обліку виконання державного та місцевих бюджетів, затвердженого наказом ДКУ;
 - складають щоденну, періодичну та річну звітність за доходами бюджету відповідно до кодів бюджетної класифікації доходів та подають її відповідним органам, що здійснюють контроль за нарахуванням та сплатою платежів до бюджету та державних цільових фондів.

Повноваження ДКУ з касового виконання бюджету за видатками:

- відкриття особових і реєстраційних рахунків розпорядникам коштів
- ведення зведених реєстрів розпорядників бюджетних коштів та позабюджетних коштів бюджетних установ
- здійснення оперативного прогнозування та касового планування бюджетних коштів згідно з бюджетним розписом
- перерахування бюджетних коштів їх розпорядникам
- оплата витрат розпорядників коштів
- закриття реєстраційних рахунків після закінчення бюджетного періоду
- облік та звітність по операціях касового виконання бюджету за видатками.

Платіжне доручення не приймається до виконання у разі:

- неправильного заповнення реквізитів, якщо не заповнено хоча б один з реквізитів;
- відсутності в обліку органів ДКУ відповідних зобов'язань та фінансових зобов'язань;
- невідповідності платежу зареєстрованим зобов'язанням та фінансовим зобов'язанням;
- невідповідності зазначеного коду економічної класифікації видатків економічній характеристиці платежу;
- обмеження здійснення видатків, що встановлюється нормативно-правовими актами;
- накладення арешту на кошти, що перебувають на відповідному рахунку розпорядника;
- надходження до органів ДКУ відповідного рішення уповноваженого органу за результатами розгляду скарги щодо застосування процедури закупівель або копії позовної заяви стосовно порушень процедур закупівель, рішень, дій або бездіяльності замовника;
- відсутності або недостатності невикористаних відкритих асигнувань загального та спеціального фондів бюджету (крім власних надходжень) розпорядників (одержувачів) бюджетних коштів та відсутності або

- недостатності коштів (у частині власних надходжень) на відповідних рахунках бюджетних установ та організацій;
- перевищення показників, затверджених у кошторисах, планах асигнувань загального фонду бюджету (за винятком надання кредитів з ДБУ), планах спеціального фонду бюджету (за винятком власних надходжень бюджетних установ та відповідних видатків), планах надання кредитів із загального фонду бюджету, планах використання бюджетних коштів розпорядників (одержувачів) бюджетних коштів;
 - неподання документів, що підтверджують отримання товарів, робіт/послуг за договорами, згідно з умовами яких було здійснене авансування.

Органи ДКУ відповідно до закону про ДБУ несуть відповідальність за невиконання вимог щодо ведення бухгалтерського обліку та складання звітності про виконання бюджетів. Керівники органів ДКУ несуть персональну відповідальність у разі вчинення ними бюджетного правопорушення та невиконання вимог щодо казначейського обслуговування бюджетів, вставлених Бюджетним кодексом.

ДКУ здійснює безспірне списання коштів з рахунків, на яких обліковуються кошти ДБУ та місцевих бюджетів, за рішенням, яке було прийняте державним органом, що відповідно до закону має право на його застосування.

У разі списання коштів з реєстраційних рахунків бюджетних установ, з вини яких виникли відповідні зобов'язання, протягом місяця з часу проведення такої операції розпорядники бюджетних коштів повинні впорядкувати свої зобов'язання з урахування безспірного списання коштів і привести їх у відповідність з бюджетними призначеннями на відповідний бюджетний період. При цьому безспірне списання коштів з рахунків, на яких обліковуються кошти ДБУ та місцевих бюджетів, в рахунок погашення зобов'язань таких бюджетних установ не допускається.

Список використаних джерел

1. Демидов О. Як підвищити ефективність і результативність державного управління / О.Демидов // Казна України. – 2010. – №4. – С.16-19 .
2. Ракитський В. Оптимізація організаційної структури органів казначейства / В.Ракитський // Казна України. – 2004. – № 7-8. – С. 11-12.
3. Русін В.М. Проблеми казначейського обслуговування бюджетів та шляхів їх вирішення. / В.М.Русін // Наука й економіка. – 2008 р. – №3(11). – С.65-69.
4. Чечуліна О.О. Контроль бюджетних повноважень при виконанні бюджетів / О.О.Чечуліна //Фінанси України. – 2007. – №6. – С.64-68
5. Штригель Л.І. Розвиток казначейської системи виконання Державного бюджету в Україні // Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології / Л.І.Штригель. – Х.: – 2008. – №1. – С.64-68.

ВДОСКОНАЛЕННЯ ДОКУМЕНТАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОБЛІКУ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ

Рачинська А.С.,

здобувач ступеня вищої освіти магістр

5 курсу спеціальності «Облік і аудит»

к.е.н. , доц. кафедри обліку і аудиту

Малахова А.В.

Удосконалення обліку власного капіталу насамперед зумовлено невідповідністю типових кореспонденцій рахунків, запропонованих методичними рекомендаціями з бухгалтерського обліку щодо операцій з формування статутного капіталу в акціонерних товариствах, зокрема його формування та нарахування дивідендів.[1]

Виходячи з цього, пропонується ведення аналітичного обліку за рахунком 671 «Розрахунки за нарахованими дивідендами»: 6711 «Розрахунки за нарахованими дивідендами резидентам» і 6712 «Розрахунки за нарахованими дивідендами нерезидентам», якщо на підприємстві є акціонери резиденти та нерезиденти. Для підприємств, акціонерами яких є лише резиденти, пропонуються наступні розрізи аналітики: 6711 «Розрахунки за нарахованими дивідендами за привілейованими акціями», 6712 «Розрахунки за нарахованими дивідендами за простими акціями». Якщо в акціонерному товаристві випускають акції іменні та на пред'явника: 67111 «Розрахунки за нарахованими дивідендами за іменними привілейованими акціями», 67112 «Розрахунки за нарахованими дивідендами за привілейованими акціями на пред'явника», 67121 «Розрахунки за нарахованими дивідендами за простими іменними акціями», 67122 «Розрахунки за нарахованими дивідендами за простими акціями на пред'явника».

Статутний капітал акціонерного товариства складається з простих і привілейованих акцій і його збільшення може відбуватись через збільшення акцій існуючої номінальної вартості або шляхом збільшення вартості акцій. Таке збільшення статутного капіталу може відбуватись за рахунок індексації основних засобів.

Підприємство має право викупити в акціонера оплачені ним акції або частку в статутному капіталі господарського товариства, для подальшого їх перепродажу, анулювання. Однак така операція здійснюється за погодженням на зборах засновників. Якщо акції викупувають за готівкові кошти, то первинним документом буде видатковий касовий ордер, якщо за безготівковим розрахунком – виписка банку. Документальне оформлення перепродажу акцій чи часток буде залежати від виду активу, який надається в оплату, та проводиться аналогічно погашенню заборгованості з капіталу. [2]

Анулювання викуплених акцій (часток) призводить до зменшення статутного капіталу, здійснюється на підставі рішення засновників. Під час анулювання акцій (часток) складові власного капіталу змінюються залежно від

У запропонованому документі, для полегшення розрахунку належного майна учаснику, зі складу власного капіталу виділеного окремо статутний капітал, з якого забирається частка учасника, та інший власний капітал, частка в якому належить учаснику та виплачується за рахунок нерозподіленого прибутку (за його наявності) або за рахунок резервного капіталу.

Зменшення статутного капіталу акціонерного товариства шляхом зменшення номінальної вартості акцій призводить до компенсації такої різниці акціонерам або до збільшення додатково вкладеного капіталу. Засновники підприємства можуть прийняти рішення про покриття невідшкодованих збитків за рахунок пайового капіталу, додаткового чи резервного капіталу [4]. Така операція оформляється рішенням засновників. На суму безкоштовно отриманих необігових активів підприємство збільшує інший додатковий капітал. У процесі їх експлуатації нараховується знос, на величину якого визнається дохід від безоплатно одержаних активів та відповідно зменшується додатковий капітал. Ця операція оформляється бухгалтерською довідкою.

Отже, підприємству потрібно вживати всіх вище перелічених і інших заходів для того, щоб підвищити ефективність використання власного капіталу і знаходитися в зоні фінансової стійкості, за якої все майно підприємства поступово стає власним, а позичковий капітал має надійні джерела покриття.

Список використаних джерел:

1. Варічева Р.В. Звіт про власний капітал як джерело аудиту операцій з руху власного капіталу / Р.В. Варічева // Міжнародний збірник наукових праць – 2009. – Випуск 2(17) – С.3
2. Вівчар О.Й. Власний капітал як фінансове джерело функціонування підприємства / О.Й. Вівчар // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.5. – С. 146-150.
3. Воськало Н.М. Документування операцій з обліку власного капіталу / Н.М. Воськало // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.11. С. 126-134.
4. Гриценко О.І. Організація бухгалтерського обліку власного капіталу / О.І. Гриценко // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2010 – № 1 (7) – С.225-228.

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІНСЬКОГО КОНТРОЛЮ ПІДПРИЄМСТВА В РИНКОВИХ УМОВАХ

Риков Р.А.

здобувач ступеня вищої освіти магістр
5 курсу спеціальності «Облік і аудит»
к.е.н., доц. кафедри обліку і аудиту

Гончар Л.В.

Ефективність діяльності підприємства за умов зростання нестабільності та конкурентності ринкового середовища великою мірою залежить від організації системи управлінського контролю, який є одним з головних функцій менеджменту. Під управлінським контролем будемо розуміти процес, який забезпечує відповідність функціонування конкретного об'єкта прийнятим управлінським рішенням і спрямований на успішне досягнення поставленої мети.

Управлінський контроль можуть здійснювати керівництво підприємства або власники, керівники структурних підрозділів, функціональні служби (відділи), спеціальні підрозділи контролю (ревізійні комісії) тощо.

Одна з найважливіших причин здійснення контролю полягає в тому, що будь-яке підприємство зобов'язане бути здатним своєчасно фіксувати свої помилки та виправляти їх доти, доки вони перешкоджають досягненням цілей діяльності.

Для того щоб управлінський контроль був найбільш ефективним і активно впливав на хід виробничого процесу та його результати, він повинен бути систематичним, безперервним, здійснюватися на всіх ділянках виробничо-фінансової діяльності і охоплювати всі сторони роботи підприємства.

Основною метою управлінського контролю є об'єктивне вивчення фактичного стану справ у суб'єкта господарювання, виявлення та попередження тих факторів і умов, які негативно впливають на виконання прийнятих рішень і досягнення поставленої мети.

Головними завданнями управлінського контролю повинно бути: надання інформації про процеси, що відбуваються, надання допомоги в прийнятті найбільш доцільних управлінських рішень, отримання інформації для оцінки правильності прийнятих рішень, своєчасності і результативності їх виконання, своєчасне виявлення і усунення умов і факторів, які заважають ефективному веденню виробництва, коригування діяльності суб'єкта господарювання та його структурних підрозділів.

Управлінський контроль на підприємствах здійснюють штатні контролери ревізори, внутрішні аудитори, керівники і співробітники відділів управління підприємств, а також посадові особи інших підрозділів відповідно до покладених на них службових обов'язків.

Однією з найважливіших особливостей управлінського контролю за результатами є виділення центрів відповідальності, зокрема центрів витрат, доходів, прибутку та інвестицій, формування бюджетів для кожного центру відповідальності, організація обліку виконання бюджетних завдань та ідентифікація і аналіз причин відхилень.

Управлінський контроль в сучасних умовах господарювання доцільно представити як систему, що складається з елементів входу (інформаційне забезпечення контролю), елементів виходу (інформація про об'єкт управління, отримана в результаті контролю) і сукупності наступних взаємопов'язаних

ланок: центрів відповідальності; техніки контролю, тобто інформаційно-обчислювальна техніка і технологія; процедури контролю та системи обліку.

До функцій управлінського персоналу та спеціалістів відносять попередній, поточний і наступний контроль здійснення яких нормативно зафіксоване в посадових інструкціях. Випереджаючий (попередній) контроль необхідно здійснювати до початку трансформаційного процесу і спрямовувати на якість та/або кількість усіх вхідних ресурсів (фізичних, людських, інформаційних, фінансових тощо), перш ніж вони стануть частиною організації. Його метою повинно бути запобігання ситуаціям, здатних завдати шкоди організації. Поточний контроль необхідно здійснювати безпосередньо у процесі виконання робіт. Мета поточного контролю повинна полягати у з'ясуванні причин відхилень, що обумовлює його широке застосування. Заключний контроль необхідно здійснювати після закінчення роботи або якщо завершився відведений на цю роботу час. Порівнюючи фактично отримані результати з тими, що були потрібні, керівництво має змогу краще оцінити, наскільки реальними були складені ним плани.

Отже, використання системного підходу до організації управлінського контролю за роботою працівників та формування його інформаційно-аналітичного забезпечення на основі врахування особливостей виробничих і управлінських процесів сприятиме застосуванню таких механізмів і важелів, які забезпечують максимальне спрямування зусиль трудових колективів і окремих працівників на досягнення цільових завдань, підвищення результативності та ефективності виробничо-господарської діяльності. У подальшому дослідженні, вважаємо за потрібне розвивати нові напрями вдосконалення системи управлінського контролю, адже у підприємства, яке постійно розвивається, постійно зростають потреби у ефективності інформації.

Список використаних джерел:

1. Бутинець Т. А. Управлінський контроль та його елементи / Т. А. Бутинець // Житомирський державний технологічний університет. – 2010. – № 1. – С. 31 – 37.
2. Кузнецов А. А. Управлінський контроль : сутність, місце та призначення / Кузнецов А.А. // Європейський вектор економічного розвитку : збірник наукових праць Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля, 2015. – № 2 (19). – С. 97 – 106.
3. Михайловська О. В. Операційний менеджмент: навчальний посібник / О. В. Михайловська. – К. : Кондор, 2008. – 550 с.
4. Управление - это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд / Составитель Г. Л. Подвойский. - М. : Республика, 1992. - 349 с.

СТАН БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ В УКРАЇНІ

Рязанов А.С.

здобувач ступеня вищої освіти магістр
5 курсу спеціальності «Облік і аудит»
старший викладач кафедри обліку і аудиту

Гарна С.О.

Бухгалтерський облік – один з основних детекторів фінансового стану підприємства, а отже, він є надзвичайно важливим елементом економічного життя країни загалом. Його основними завданнями є забезпечення повною та достовірною інформацією всіх користувачів, зокрема, суб'єктів управління – для прийняття раціональних рішень, інвесторів та кредиторів – з метою налагодження співпраці з ними, податкових органів – для нарахування відповідних розмірів податків тощо. Для того, щоб ці всі процеси відбулися належним чином, була створена система регулювання бухгалтерського обліку, яка протягом тривалого часу змінювалася і вдосконалювалася.

Згідно із законодавством України державне регулювання бухгалтерського обліку та фінансової звітності здійснюється з метою:

1) створення єдиних правил ведення обліку та складання звітності, які є обов'язковими для всіх підприємств та гарантують і захищають інтереси користувачів;

2) удосконалення бухгалтерського обліку та фінансової звітності [5].

Варто зауважити, що згідно із Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», немає чіткого визначення суб'єкта, за яким визначена відповідальність за стан бухгалтерського обліку в країні [3].

В даній сфері фігурують два інститути – Державна служба статистики та Міністерство фінансів.

Державна служба статистики організовує планово-фінансову роботу в своєму апараті, на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до сфери її управління. Здійснює контроль за використанням фінансових і матеріальних ресурсів, забезпечує організацію та вдосконалення бухгалтерського обліку. Також вона бере участь у розробці та затвердженні форм бухгалтерських документів та займається збиранням та обробкою фінансової звітності [6].

Міністерство фінансів визначає методологію обліку та звітності, тобто розробляє нормативні документи, що стосуються даної сфери, інструкції, загальні вимоги до фінансової звітності, Положення (стандарти) бухгалтерського обліку, План рахунків та Інструкцію про його застосування, форми звітності тощо [2].

Ми згодні з Гаджею Т.В., що для вирішення проблеми, що виникла, шляхами подолання такої невідповідності можуть бути або удосконалення існуючого регулятора, або створення нового регуляторного органу [1].

Наступною важливою проблемою сучасного бухгалтерського обліку, якій неможливо не приділити уваги, є досі невирішене питання щодо дотримання міжнародних стандартів. Адже на сьогоднішній день немає чітко сформованої відповіді на питання: за якими стандартами повинні працювати вітчизняні підприємства – за національними чи міжнародними, і яким із них необхідно віддавати перевагу [4]?

На сьогодні в Україні існує низка Національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку (далі НП(С)БО), але, все ж таки, досить широкого використання набули і МСФЗ. Слід зауважити, що Міжнародні стандарти фінансової звітності за своєю структурою і змістом подібні до П(С)БО та НП(С)БО, але, зрозуміло, що між ними існують значні розбіжності.

Відмінною рисою між МСФЗ та П(С)БО є те, що звітність за міжнародними стандартами формується, не ґрунтуючись на нормах законодавства, а виходячи з наявних фінансових реалій. З цього випливає, що МСФЗ дозволяють підприємствам відступати від власних вимог, якщо застосування їх окремих позицій в певний проміжок часу є недоречним. В той же час, П(С)БО не надають подібних можливостей підприємствам, тобто вимагають повного дотримання своїх норм. Також існує розбіжність в тому, що форми фінансової звітності за П(С)БО в певних аспектах відрізняються від форм звітності за МСФЗ. Зокрема, міжнародні стандарти не регламентують порядок статей в бланках звітності, а національні, в свою чергу, не дають можливості відступати від встановленого формату фінансових звітів.

Ряд відмінностей між П(С)БО та МСФЗ виникають внаслідок використання українського Плану рахунків, що зумовлює розбіжності щодо ведення обліку та відображення деяких активів та зобов'язань господарюючого суб'єкта. Варто зазначити, що практика визначення нарахувань та розрахунку резервів за МСФЗ є набагато ширшою. Також, вони характеризуються більш розширеним та деталізованим інструментарієм для обліку інвестицій та інших фінансових інструментів.

Отже, зрозуміло, що український облік на пряму стикається з необхідністю переходу на МСФЗ. Існують вагомі причини, які поступово схиляють підприємства України до переходу на міжнародні стандарти обліку. Найсуттєвішою серед них є те, що такий перехід дозволить уникнути облікового хаосу, коли одне підприємство формує звітність одночасно згідно національним і міжнародним вимогам, що в свою чергу може ввести в оману чи ускладнити розуміння інформації інвесторами, кредиторами та іншими користувачами.

Друга причина пов'язана з тим, що одразу виникають переваги для ринків капіталу, що надає можливість швидше реагувати на коливання чи зміни в інформації. І, наостанок, це суттєва допомога бухгалтерам і підприємцям у формуванні швидкої, правдивої, достовірної інформації, веденні обліку та складання звітності.

Але, все ж таки, перехід українського обліку на МСФЗ є перспективним для країни в цілому. Позитивними сторонами застосування МСФЗ як для суб'єктів господарювання, які складають фінансову звітність, так і для її користувачів є: можливість отримання необхідної інформації для прийняття управлінських рішень; забезпечення порівнянності показників звітності з іншими суб'єктами господарювання, незалежно від того, резидентом якої країни вони є і на якій території здійснюють господарську діяльність; можливість залучення іноземних інвестицій і позик, а також виходу на міжнародні ринки; забезпечення більшої довіри з боку потенційних партнерів; надійність і прозорість інформації [7].

В зв'язку з тим, що українські стандарти здійснюють поступовий перехід до міжнародних, виникає ще одна проблема сучасного обліку – непостійність законодавчої бази.

В першу чергу, це пов'язане з тим, що Міністерство фінансів регулярно вносить зміни в наявні нормативно-правові акти, або, взагалі, скасовує деякі з них та натомість видає нові; змінює статті форм звітності, Положення (стандарты) бухгалтерського обліку, План рахунків, а отже й Інструкцію до нього тощо. Це зумовлює необхідність бухгалтерів слідкувати за змінами в законодавстві, що викликає певні незручності та, навіть, непорозуміння.

Список використаних джерел:

1. Гаджа Т. В. Деякі проблемні питання регулювання бухгалтерського обліку в Україні / Гаджа Т. В. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.rusnauka.com/5_SWMN_2011/Economics/7_79835.doc.htm.
2. Гнатишина Н. І. Сучасні проблеми організації бухгалтерського обліку в Україні / Н. І. Гнатишина // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream/.pdf>.
3. Жук В. М. Проблеми регулювання бухгалтерського обліку в Україні / В. М. Жук // *Агросвіт*. – 2010. – № 16. – С. 29–32.
4. Мартиненко П. Ю. Основні проблеми розвитку бухгалтерського обліку в Україні та шляхи їх подолання / П. Ю. Мартиненко // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/12_KPSN_2010/Economics/63590.doc.htm.
5. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16 липня 1999 року № 996-XIV (Редакція станом на 01.01.2014).
6. Про Державну службу статистики України: Указ Президента України, Положення від 6 квітня 2011 року № 396/2011 (Редакція станом на 21.06.2012).
7. Трачова Д. М. Перехід на міжнародні стандарти обліку та звітності: проблеми на перспективу. / Д. М. Трачова, Л. А. Сахно // *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)*. — Мелітополь: Вид-во Мелітопольська типографія «Люкс», 2012. — № 2 (18), том 6. — С. 270–276.

ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ

Сикало М.,

здобувач ступеня вищої освіти спеціаліст

5 курсу спеціальності «Облік і аудит»

к.е.н., доц. кафедри обліку і аудиту

Малахова А.В.

Методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про основні засоби та інші необоротні матеріальні активи, порядок розкриття інформації про них у фінансовій звітності визначаються Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку ПСБО 7 «Основні засоби» [2]. За винятком бюджетних установ, норми стандарту використовуються юридичними особами усіх форм власності.

В П(С)БО 7 «Основні засоби» через критерії та підходи до визнання основних засобів встановлюються певні вимоги до обліку та внутрішнього контролю даного виду матеріальних активів. Для їх задоволення необхідно розробляти відповідні обліково-контрольні та адміністративно-контрольні процедури й механізми забезпечення якості використання основних засобів [3; С. 217]. Мотивацією для цього є помилки, які досить часто зустрічаються в практиці підприємств. Наведемо деякі з них:

а) включення у склад основних засобів активів, орендованих на умовах операційної оренди (правильно – об'єкти основних засобів, взяті в операційну оренду, відображаються орендарем на позабалансовому рахунку 01 «Орендовані необоротні активи» за вартістю, вказаною в угоді про оренду);

б) включення у склад основних засобів активів, які підлягають списанню, що не можуть бути використані або продані (об'єкти, які не відповідають визначенню активу, повинні бути списані з балансу на витрати періоду);

в) основні засоби, на які за податковим законодавством не нараховується амортизація виділяються на окремий субрахунок і на них не нараховується амортизація й у фінансовому обліку (правильно – необхідно провести інвентаризацію основних засобів та налагодити їх пооб'єктний облік) [4].

Функціональною специфікою основних засобів виступає також їх постійна втрата вартості в процесі експлуатації внаслідок фізичного та морального старіння. Критерієм оцінки необоротних активів є показник залишкової вартості, що визначається як різниця між первісною (переоціненою) вартістю і сумою нарахованого зносу. «Процедура амортизації тісно пов'язана з феноменом знецінення капіталу» [5; С. 6].

Відповідно до П(С)БО 7 «Основні засоби», об'єктом амортизації є вартість, яка амортизується (окрім вартості земельних ділянок, природних ресурсів і капітальних інвестицій). Метод амортизації обирається підприємством самостійно з урахуванням очікуваного способу отримання економічних вигід від його використання та переглядається у разі зміни очікуваного способу

отримання економічних вигід від його використання. Нарахування амортизації за новим методом починається з місяця, наступного за місяцем прийняття рішення про зміну методу амортизації.

Рекомендується також регулярно, наприкінці кожного фінансового року, переглядати методи нарахування амортизації основних засобів на відповідність їх економічним вигодам, які очікується отримати від їх застосування, та вносити відповідні зміни в облікову політику як зміни облікової оцінки. Норми амортизації відповідно до нового методу амортизації визначаються, виходячи із залишкової вартості відповідного об'єкта.

В процесі реалізації амортизаційної політики підприємства виникають завдання, вирішення яких носить довгостроковий характер: 1) організація управлінського обліку амортизаційних відрахувань; 2) організація управлінського обліку амортизаційних потоків; 3) організація управлінського обліку використання амортизаційних відрахувань [5; С. 6].

Типові помилки реалізації амортизаційної політики полягають у наступному:

а) нарахування амортизації здійснюється раз в квартал (повинно здійснюватися щомісяця, починаючи з місяця, наступного за тим, у якому об'єкт основних засобів було введено в експлуатацію);

б) невідповідність методів нарахування амортизації, визначених в обліковій політиці тим, що фактично застосовуються підприємством;

в) нараховується амортизація на об'єкти на консервації (правильно – за такими об'єктами призупиняється нарахування амортизації);

г) нараховується амортизація на об'єкти, які повинні бути списані (правильно – нарахування амортизації припиняється, починаючи з місяця, наступного за місяцем вибуття об'єкта) [4].

Метою контролю основних засобів виступає якість технічного забезпечення досягнення організацією своїх цілей. Ключові завдання внутрішнього контролю основних засобів корелюються із завданнями зовнішнього аудиту. Оскільки незалежний щорічний аудит обов'язковий не для всіх великих і середніх підприємств, то з метою організації ефективної системи внутрішнього контролю доречним буде запровадження внутрішнього аудиту. Компоненти внутрішнього контролю загалом детально визначені у МСА 315 «Ідентифікація та оцінка ризиків суттєвих викривлень через розуміння суб'єкта господарювання і його середовища». Вони розподілені за такими складовими:

- середовище контролю;
- процес оцінки ризиків суб'єкта господарювання;
- інформаційна система, включаючи пов'язані бізнес-процеси, доречні для фінансової звітності та повідомлення інформації;
- заходи контролю, доречні для аудиту;
- моніторинг заходів контролю.

Поділ внутрішнього контролю на п'ять складових забезпечує корисну концептуальну основу для аудиторів і дає змогу вивчити, якою мірою різні

аспекти внутрішнього контролю суб'єкта господарювання можуть вплинути на аудит. Основна увага аудитора насамперед полягає у визначенні, як конкретний контроль запобігає (і чи запобігає взагалі) або виявляє і виправляє суттєві викривлення в класах операцій, залишках рахунків або в розкритті інформації та у пов'язаних з ними твердженнях [1; С. 246].

Внутрішній контроль – це сукупність процедур, спрямованих на досягнення цілей суб'єкта господарювання, які є результатом дій керівництва з планування, організації, моніторингу, перевірки правильності та достовірності даних бухгалтерського обліку, підвищення ефективності діяльності, забезпечення дотримання унормованих управлінських положень.

Розподіл повноважень між управлінським, бухгалтерським і аудиторським контролем суттєво доповнить планування, організацію діяльності, фінансові рішення, мотивацію праці тощо. Для удосконалення менеджменту важливе значення має внутрішньо аудиторська діяльність, пов'язана з підготовкою і наданням об'єктивної інформації власникам та виконавчим органам управління.

Список використаних джерел:

1. Петрик О.А., Савченко В.Я., Свідерський Д.Є. Організація та методика аудиту підприємницької діяльності: Навч. посіб. / За ред. О.А. Петрик. – К.: КНЕУ, 2008. – 472 с.

2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 «Основних засобів»: Затверджене наказом Міністерства фінансів України від 27.04.2000 р. № 92 зі змінами і доповненнями. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

3. Попович В.І. Облік основних засобів: порівняльний аналіз МСБО та ПСБО / В.І. Попович // Вісник Національного університету «Львівська політехніка» Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2012. - № 721. С. 216-219.

4. Типові проблеми відображення в обліку та звітності основних засобів. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://minfin.com.ua/taxes/-/gosproper/bo_2_1_11_osnzasobi.html.

5. Царенко О.В. Проблеми розвитку бухгалтерського обліку в умовах сталого розвитку економічних систем: теорія, методика та організація / О.В. Царенко // Розвиток обліку, аналізу і контролю в умовах світових інтеграційних процесів: Збірник матеріалів II Всеукраїнської науково-практичної Інтернет - конференції «Розвиток обліку, аналізу і контролю в умовах світових інтеграційних процесів» [відповідальний за випуск: проф. Куцик П.О.] – Львів: Видавництво Львівської комерційної академії, 2013. – 180 с.

АУДИТ ОПЕРАЦІЙ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

Сіра Т.С.

здобувач ступеня вищої освіти магістр
к.е.н., доцент кафедри обліку і аудиту

Гончар Л.В.

Аудит операцій з оплати праці є однією з найбільш трудомістких ділянок аудиторської перевірки, яка вимагає від аудиторів особливої уваги і зосередженості. Труднощі, зокрема, викликані постійними змінами законодавства у сфері трудових відносин. В обліку розрахунків з оплати праці виникає багато умисних і ненавмисних помилок і порушень, які мають бути виявлені при аудиторській перевірці. Виходячи з цього, особливої актуальності набувають питання дослідження теоретичних і прикладних аспектів аудиту операцій з оплати праці.

Основною метою аудиту розрахунків з оплати праці є перевірка дотримання нормативно-правових актів при нарахуванні оплати праці, утримань із неї та правильності ведення бухгалтерського обліку з оплати праці, оцінка ефективності діяльності робітників підприємства [2, с. 547].

Визначення завдань аудиту операцій з оплати праці ґрунтується на твердженнях фінансової звітності щодо конкретних залишків на рахунках або груп операцій. Далі необхідно перейти до формування Плану та Програми аудиту розрахунків з оплати праці.

Загальний план аудиту операцій з оплати праці та розрахунків з персоналом підприємства включає [3, с. 10]:

- аудит стану системи внутрішнього контролю операцій з оплати праці;
- аудит оформлення первинних документів;
- аудит системи нарахувань заробітної плати;
- аудит обґрунтованості утримань із заробітної плати та застосовуваних пільг;
- аудит тотожності показників бухгалтерської звітності та реєстрів бухгалтерського обліку;
- аудит розрахунків з утриманих та нарахованих податків і зборів.

Робочий документ Програми аудиту розрахунків з оплати праці може включати наступний перелік аудиторських процедур:

- проведення тесту внутрішнього контролю;
- перевірка наявності внутрішніх нормативних документів, що регулюють трудові відносини на підприємстві;
- перевірка наявності кадрових документів;
- відповідність встановлених державою гарантій і компенсацій щодо праці і її оплати у внутрішніх нормативних документах чинному законодавству;
- дотримання на підприємстві встановлених державою гарантій і компенсацій щодо праці і її оплати;
- перевірка вхідних залишків у розрахунках з оплати праці;

- перевірка реальності операцій по заробітній платі, відображених в обліку;
- перевірка повноти відображення в обліку операцій по заробітній платі;
- перевірка правильності нарахувань на заробітну плату та утримань із неї;
- перевірка своєчасності видачі заробітної плати;
- перевірка правильності бухгалтерського обліку заробітної плати;
- перевірка достовірності залишків, відображених у фінансовій звітності підприємства, стану розрахунків із заробітної плати та з державними цільовими фондами.

Під час проведення перевірки розрахунків з оплати праці, аудитором можуть використовуватись наступні аудиторські процедури: тестування засобів внутрішнього контролю; перевірка (інспектування) документів; спостереження (відстеження) за відображенням фінансово-господарських операцій в бухгалтерській документації; перерахунок; одержання роз'яснень всередині підприємства; отримання роз'яснень від третіх осіб; аналітичні процедури.

За допомогою виконаних аудиторських процедур можна виявити ознаки шахрайства під час здійснення операцій з оплати праці. Слід зазначити, що найпоширенішими з них можуть бути:

- відсутність обов'язкових документів з обліку оплати праці і (або) порушення вимог до їх оформлення;
- порушення термінів виплати зарплати;
- помилки при нарахуванні виплат за середнім заробітком;
- неповний облік виплат, що мають характер оплати праці;
- відсутність обліку наданої працівникам матеріальної вигоди;
- помилки в розрахунках лікарняних, відпускних;
- помилки у проведенні утримань та нарахувань податків і зборів.

За порушення законодавства, що регулює питання оплати праці винні особи притягуються до відповідальності: дисциплінарної; матеріальної; адміністративної; кримінальної [4, ст. 36].

Так, за порушення встановлених строків виплати заробітної плати, виплату її не в повному розмірі, а також за інші порушення законодавства про працю розмір штрафу дорівнює від 15 до 50 НМДГ. За допущені та не виправлені помилки у бухгалтерському обліку і звітності передбачені фінансові санкції, адміністративна та кримінальна відповідальність. Штрафні санкції за порушення податкового законодавства визначені Податковим кодексом України [1, с. 16].

Кількість і види аудиторських процедур, які необхідно виконати, аудитор визначає самостійно, враховуючи те, що доречна послідовність їх застосування під час проведення аудиту операцій з оплати праці дозволить забезпечити ефективність і якість аудиторської перевірки.

Таким чином, під час обліку оплати праці можуть виникати різного роду порушення та помилки, які негативно впливають на достовірність бухгалтерської звітної інформації. Відтак, до оплати праці як до однієї з основних статей витрат (яка включається до собівартості продукції і,

відповідно, впливає на розмір доходу підприємства) завжди необхідно підходити з особливою увагою з метою забезпечення раціонального використання грошових ресурсів та їх економії на підприємстві. Запропоновані методичні підходи до аудиту операцій з оплати праці, що ґрунтуються на узгодженні його цілей і процедур, забезпечать формування професійного судження аудитора про достовірність фінансової звітності в частині відображення стану цих операцій, що сприятиме вдосконаленню організаційно-економічного механізму регулювання праці та її оплати за вимогами інтеграції України до світового європейського простору.

Список використаних джерел:

1. Ангеловська О. В. Аудит розрахунків з оплати праці та типові помилки і порушення, що можуть бути виявлені при його проведенні / О. В. Ангеловська // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). - №1(25). – 2014. – С. 14-18.
2. Аудит: [учеб. посіб.] / под ред. к.э.н., доц. П. Н. Майданевича, к.э.н., асс. Е. И. Волошиной – Сімферополь : ЧП «Предприятие Феникс», 2008. – 700 с.
3. Жогова О.Б. Аудит розрахунків з оплати праці [Текст] / О. Б. Жогова // Незалежний аудитор. – 2013. - № 7 (18). – С. 10 – 15.
4. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - №17.

МЕТОДИ РОЗПОДІЛУ ПОДАТКУ НА ПРИБУТОК

Сіренко Ю.С.

здобувач ступеня магістр
5 курсу спеціальності «Облік і аудит»

Сіренко С.В

ст. викладач кафедри обліку і аудиту

Податковий прибуток (збиток) – сума прибутку (збитку), яка є визначеною за податковим законодавством об'єктом оподаткування за звітний період [1].

Обліковий прибуток (збиток) – сума прибутку (збитку) до оподаткування, визначена в бухгалтерському обліку та відображена у Звіті про фінансові результати за звітний період [1].

Основні розбіжності (відхилення) між податковим і обліковим прибутком зводиться до наступних двох груп:

1. *Постійні відхилення (різниці)* – це статті доходів (витрат) враховані в бухгалтерському обліку, які ніколи не включаються до складу статей витрат (доходів) для цілей оподаткування [2].

Прикладами таких статей є:

- відсотки по державних облігаціях (включаються до бухгалтерського прибутку, не включаються до податкового прибутку);

- суми перевищення фактичних витрат підприємства на відрядження працівників над нормами витрат на зазначені цілі, відповідно до податкового законодавства;

- суми витрат підприємства на штрафи, пені, неустойки.

Постійні різниці пов'язані з розрахунком сукупного податку на прибуток і не елімінуються з часом, тому вони не беруть участі в розрахунку відстрочених податків.

2. *Епізодичні (тимчасові) відхилення (різниці)*, що виникають внаслідок існування:

- різниці в часі віднесення сум до дебету і кредиту рахунку прибутку (міжперіодні відхилення);

- різниці, що викликані використанням у бухгалтерському обліку і податкових розрахунках неоднакових методів оцінок (оціночні відхилення) [3].

Якщо відхилення податкового прибутку від облікового обумовлені дією тимчасових чинників, то витрати на податок, визначені на основі суми облікового прибутку до оподаткування, необхідно розподіляти між звітними періодами.

Мета такого розподілу – забезпечення відповідності між податком і прибутком, з якого він стягується. Для розуміння природи відстрочених податків необхідно враховувати наступне:

- податковий прибуток поточного звітного періоду, що визнається і відображається як обліковий в наступному звітному періоді, передбачає відстрочення витрат з податку на прибуток;
- обліковий прибуток поточного звітного періоду, але оподатковуваний податком в наступному звітному періоді, передбачає нарахування витрат з податку на прибуток.

Важливо розуміти, що витрати з податку на прибуток – це податок на прибуток, що відображується в Звіті про фінансові результати. В той же час до податкової декларації записується податок, що підлягає сплаті (поточний податок на прибуток), який є зобов'язанням поточного року щодо сплати податку.

Відстрочені податки є результатом неспівпадіння (різниці) між витратами на податок (бухгалтерський облік) і податком, що підлягає до сплати (податковий облік): Відстрочений податок = Витрати на податок – Податок до сплати [4].

У міжнародній практиці використовують два методи розподілу податків: метод відстрочень; метод зобов'язань.

Метод відстрочення включає наступні основні аспекти:

- мета – розрахунок відстрочених податків (ВПА та ВПЗ);
- сутність методу – порівняння облікового і податкового прибутку для визначення відстрочених податків;
- формула розрахунку:

$$\text{Відстрочений податок} = (\text{Обліковий прибуток} - \text{Податковий прибуток}) \times \text{Ставка податку на прибуток}$$

В даний час тільки в деяких країнах (зокрема в Канаді), використовується метод відстрочення. У більшості ж країн, у тому числі і в Україні, використовується метод зобов'язань.

Міжнародні стандарти фінансової звітності (МСФЗ) взагалі забороняють застосовувати метод відстрочення при обліку податків на прибуток.

Проте не можна не відзначити, що в Україні така форма звітності як Розрахунок податкових різниць (форма №7 Положення № 1316) заснована на методі відстрочення [5].

Метод зобов'язань (балансовий метод) базується на визначенні епізодичних (тимчасових) відхилень виходячи з того, що будь-який факт господарського життя, який призводить до утворення цих відхилень, знаходить відображення в балансі. Сутність методу зобов'язань полягає в порівнянні балансової вартості активу або зобов'язань з їх податковою базою. Податкова база активу і зобов'язання – оцінка активу і зобов'язання, використовувана в цілях оподаткування цього активу та зобов'язання при визначенні податку на прибуток [1].

Розраховують майбутні зобов'язання щодо сплати податку на підставі припущень про майбутні прибутки і витрати. Потім на основі цих зобов'язань розраховується відстрочений податок (ВПА або ВПЗ) та податок, що підлягає сплаті в поточному звітному періоді, а величина витрат з податку на прибуток, відбивається в Звіті про фінансові результати, виходить у результаті їхнього підсумовування (віднімання): *Витрати з податку на прибуток = Поточний податок + ВПА – ВПЗ*.

Розглядаючи метод зобов'язань не можна не відзначити декілька важливих моментів.

1. Поточний та відстрочений податки повинні визнаватися в якості прибутку або витрат і входить до чистого прибутку (збитку) в даному звітному періоді, якщо вони не повинні визнаватися на рахунку капіталу. Якщо поточний або відстрочений податок відноситься безпосередньо до тих статей, які в даному або іншому звітному періоді відображались на рахунку капіталу, то суми податку також відносяться на дебет або кредит рахунку капіталу [6].

Зокрема це стосується дооцінки активів та інших господарських операцій, які торкаються рахунку власного капіталу.

Відстрочені податкові зобов'язання відповідно до МСФЗ – 12 слід визнавати відносно всіх тимчасових різниць, що підлягають оподаткуванню, крім тих випадків, коли такі різниці виникають через: гудвіл, амортизація якого не підлягає відніманню з метою оподаткування; первісного визнання активу чи зобов'язання в господарській операції, яка:

а) не є об'єднанням компаній;

б) під час її здійснення немає ніякого впливу ані на обліковий, ані на оподаткований прибуток (податковий збиток).

Обидва методи розподілу відстрочених податків у більшості випадків дають однакові суми витрат з податку на прибуток. Проте такий збіг можливий тільки в тому випадку, якщо не очікуються зміни майбутніх податкових ставок.

У разі ж зміни податкових ставок:

- за методом зобов'язань, сума відстрочених податків збільшується (зменшується), відповідно при збільшенні (зменшенні) ставок;
- за методом відстрочення, таких змін не відбувається, оскільки різниця між витратами на податок і податок до сплати розраховується на основі поточних ставок.

На думку автора, саме ця обставина і сприяла відмові більшості країн від методу відстрочення на користь методу зобов'язання.

Список використаних джерел

1. П(С)БО – 17 «Податок на прибуток»
2. Ионова А.Ф. Финансовый анализ / А.Ф. Ионова, Н.Н. Селезнева – М: «Проспект», 2007.- 623с.
3. Хендриксен Э.С. Теория бухгалтерского учета / Э.С. Хендриксен, М.Ф. Ван Бреда. – М: Финансы и статистика, 1997. - 574 с.
4. Соловьева О.В. Зарубежные стандарты учета и отчетности / О.В. Соловьева. – М: Аналитика-Пресс, 1998. - 284 с.
5. Губіна І. Фінансова звітність по-українськи / І. Губіна. – Бізнес Бухгалтерія, 2007. - 226 с.
6. Палий В.Ф. Международные стандарты финансовой отчетности / В.Ф. Палий. - М: ИНФРА, 2002. - 454 с.
7. Податкові трансформації в ЄС та податкова політика України в контексті євроінтеграції (монографія) / Крисоватий А.І., Мельник В.М., Кошук Т.В. - Тернопіль: ТНЕУ, 2014. - 236 с.

РОЛЬ ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ДЛЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Телицина Я.А.

здобувач ступеня вищої освіти магістр

5 курсу спеціальності «Облік і аудит»

к.е.н., доц. кафедри обліку і аудиту

Малахова А.В.

Формування кінцевого фінансового результату за звітний період відбувається на основі отриманого валового прибутку від обсягу робіт з капітального будівництва, наданих послуг (будівельно-монтажні, ремонтно - будівельні та пусконаладжувальні), і прибутку до оподаткування. [1]

Порядок визнання доходів і витрат визначається відповідно до Положень з бухгалтерського обліку ПБО 15 «Доходи» та ПБО 16 «Витрати», відповідно до якого для визнання доходів необхідно дотримання наступних умов:

- організація має право на отримання виручки, що випливає з конкретного договору чи підтверджене іншим відповідним чином;

- сума виручки може бути визначена;

- є впевненість в тому, що в результаті конкретної операції відбудеться збільшення економічних вигід організації. Впевненість у тому, що в результаті конкретної операції відбудеться збільшення економічних вигід, мається у випадку, коли організація отримала в оплату актив або відсутня невизначеність у відношенні одержання активу;

- витрати, пов'язані з надання послуг та виконання робіт за умови будівництва що будуть проведені у зв'язку з цією операцією, можуть бути визначені.

У сфері нормативного регулювання бухгалтерського обліку та оподаткування розрізняють бухгалтерський (обліковий) і оподатковуваний прибуток. У Положенні ведення бухгалтерського обліку та бухгалтерської звітності бухгалтерський (обліковий) прибуток трактується як кінцевий фінансовий результат, виявлений за звітний період на підставі бухгалтерського обліку всіх господарських операцій підприємств (організацій) і оцінки статей бухгалтерського балансу. В даний час діє великий перелік нормативних актів, що надають вплив на облік і склад фінансових результатів. Наказ про облікову політику містить основні методи відображення в обліку доходів і витрат підприємства для цілей бухгалтерського і податкового обліку, порядок формування фінансового результату та списання витрат підприємства.

Робочий план рахунків визначає основні рахунки обліку нарахування та списання доходів і витрат, відображення фінансового результату.

При цьому практично у всіх Положеннях з бухгалтерського обліку, що регламентують принципи, правила, способи ведення бухгалтерського обліку активів і зобов'язань, є пункт, що визначає взаємозв'язок розглянутого об'єкта з організацією обліку фінансових результатів.

Фінансові результати підприємства являють собою виражені в грошовій формі економічні підсумки господарської діяльності будівельної організації. Вони визначаються шляхом співставлення отриманих доходів із сумою витрат. Основні показники, що характеризують фінансові результати – прибуток або збиток, утворені в залежності від співвідношення між доходами і витратами. Фінансові результати підприємства визначаються за всіма видами діяльності за квартал, півріччя, 9 місяців, рік.

У фінансовій діяльності (будівельної) організацій всіх форм власності аналіз фінансових результатів підприємства – одна з важливих задач:

- прибуток, як економічна категорія, являє собою розподільчу форму чистого доходу підприємства, створеного у сфері матеріального (будівельного) виробництва в результаті з'єднання факторів виробництва (праці, капіталу,

природних ресурсів). На рівні підприємства в умовах будівельно-грошових відносин частину розподіленого чистого доходу також приймає форму прибутку.

– прибуток характеризує економічний ефект, отриманий у результаті діяльності підприємства. Наявність прибутку на підприємстві означає, що його доходи перевищують всі витрати, пов'язані з його діяльністю.

– прибуток має стимулюючі функції, одночасно будучи фінансовим результатом і основним елементом фінансових ресурсів підприємства. Частка чистого прибутку, що залишилася в розпорядженні підприємства після сплати податків та інших обов'язкових платежів, повинна бути достатньою для фінансування розширення виробничої діяльності, технічного і соціального розвитку підприємства, матеріального заохочення працівників.

Практична значущість дослідження полягає в оцінці системи обліку фінансових результатів та пропозиції шляхів вдосконалення обліку та підвищення фінансових результатів для досліджуваного підприємства.

Фінансовий результат від надання послуг або виконаних робіт з будівництва підприємства відбивається на рахунках бухгалтерського обліку в відповідності з прийнятою обліковою політикою та на підставі нормативного законодавства, що регулює бухгалтерський облік доходів і витрат організації.

При цьому особливості будівельної діяльності підприємства впливають на формування та розподіл його прибутку. Основний фінансовий результат будівельного підприємства складається з різниці між виручкою від зданих об'єктів в експлуатацію за їх покупною вартістю і відповідними витратами. Таким чином, право на відображення витрат у Звіті про фінансові результати можна отримати, якщо витрати будуть визнані витратами не просто будь-якого звітного періоду або періоду, коли вони були здійснені, а витратами саме того періоду, в якому отриманий дохід зіставляється з витратами на його отримання. Витрати, пов'язані з реалізацією продукції (робіт, послуг), у тому числі з реалізацією будівельної продукції, у відповідності з п. 11 ПБО-16 і з урахуванням особливостей п. 12—14 ПБО 18, розглядаються як виробнича собівартість реалізованої продукції.

Згідно Інструкції № 291, виробнича собівартість реалізованої продукції обліковується за дебетом субрахунку 903.

Тому в бухгалтерському обліку витрати, визнані витратами певного періоду:

- розглядаються як собівартість реалізованих будівельно-монтажних робіт (послуг);

- списуються в дебет субрахунку 903 з кредиту рахунку 23;

- відображаються у складі показника «Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)» Звіту про фінансові результати.

Для визнання витрат витратами певного періоду виконання будівельного контракту (відображення їх за дебетом субрахунку 903 і кредитом рахунку 23) потрібно визначити суму цих витрат.

Доходи і витрати протягом виконання будівельного контракту визнаються з урахуванням ступеня завершеності робіт на дату балансу, якщо кінцевий фінансовий результат цього контракту може бути достовірно оцінений.

Витрати, накопичені на рахунках класу 9, наприкінці звітної періоду списуються в дебет рахунку 79, у кредит цього ж рахунку списуються доходи, відображені на рахунках класу 7. Різниця між ними являє собою фінансовий результат, визначення якого дозволяє говорити про закінчення облікового етапу. Кінцевий фінансовий результат (чистий прибуток або чистий збиток) складається з фінансового результату від звичайних видів діяльності, а також інших доходів і витрат. Для обліку нерозподіленого прибутку (непокритого збитку) передбачений рахунок 44 «Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)». При цьому в цілях підвищення ефективності діяльності прибуток розподіляється на подальший розвиток діяльності підприємства.

Провідна роль у вирішенні питань визначення й оптимізації величини фінансових результатів належить бухгалтерському обліку та економічному контролю, адже можливість отримання найбільшого економічного ефекту при найменших витратах, трудових, матеріальних і фінансових ресурсів значною мірою залежить від того, наскільки оперативно і точно підприємство здійснює облік та контроль власних витрат та доходів. Правильна організація бухгалтерського обліку та контролю на підприємстві дозволить об'єктивно і своєчасно відображати витрати та доходи, вести оперативний контроль за виконанням плану й дотриманням кошторисів витрат, визначати шляхи оптимізації доходів і витрат, що дасть можливість істотно поліпшити фінансові результати підприємства.

Список використаних джерел:

1. Бухгалтерський фінансовий облік [текст]: підручник [для студ. спец. «Облік і аудит» ВУЗів/ [Ф.Ф.Бутинець та ін.]; під заг.ред. Ф.Ф.Бутинця. - [8-ме вид]. – Ж.: ПП Рута, 2009. - 912с.
2. Бухгалтерський облік в Україні. Навч. посібник /За ред. Р.Л. Хом'яка -2-ге вид., доп. і перероб., Львів: Національний університет «Львівська політехніка», 2003.-820с.
3. Фінанси підприємства: Підручник / А.М. Поддєрьогін, М.Д. Білик, Л.Д. Буряк та ін. ; Кер. Ко. Авт. і наук. Ред. Проф. А.М. Поддєрьогін. – 5-е вид., перероб. та допов. – К.: КНЕУ, 2004 – 546с.

СТАДІЇ ОБОРОТУ АКТИВІВ ПІДПРИЄМСТВА

Хорошайло Ю.А.

здобувач ступеня магістр

5 курсу спеціальності «Облік і аудит»

Сіренко С.В

ст. викладач кафедри обліку і аудиту

Чим вище швидкість обороту оборотних активів, тим більша потреба у фінансуванні. Таким чином, керуючи оборотністю оборотних активів, підприємство отримує можливість у меншій мірі залежати від зовнішніх джерел отримання грошових коштів і підвищити свою ліквідність. Не випадково ефективне управління оборотними активами розглядається як один із способів задоволення потреби в капіталі.

В процесі аналізу показників ефективності використання оборотних активів підприємства важливим є визначення, за рахунок яких факторів сформувався той чи інший показник. Закономірним є наявність різноманітних шляхів прискорення оборотності оборотних засобів, які залежать від рівня організації виробництва на підприємстві. Вважаємо за доцільне шукати такі шляхи на кожній із стадій кругообігу оборотних активів. Отже, напрями підвищення ефективності використання оборотних активів можна виділити в три підгрупи, що представляють:

- 1) перед виробничу;
- 2) виробничу (незавершене виробництво);
- 3) реалізаційну.

Саме за такими стадіями більшість авторів виділяють шляхи підвищення оборотності оборотних активів [1].

Перед виробнича стадія. Величина виробничих запасів і відносний розмір обігових коштів на їх утворення можуть бути зменшені шляхом удосконалення матеріально-технічного забезпечення:

- прискорення і здешевлення перевезень;
- поліпшення організації складського господарства на основі його механізації й автоматизації;
- застосування більш точного нормування витрат матеріалів;
- скорочення невиробничих затрат матеріалів;
- повторного використання відходів виробництва.

Крім зазначених вище шляхів підвищення оборотності оборотних активів на стадії підготовки до виробництва доцільним буде [2]:

- заміна дорогих матеріалів більш дешевими;
- заміна використаних запасних частин, тари, інструментів тощо.

Виробнича стадія. Щодо підвищення оборотності оборотних активів, незавершене виробництво і сума вкладених у нього коштів при існуючому обсязі виробництва залежать від тривалості виробничого циклу [3]. В свою чергу тривалість виробничого циклу може бути скорочена внаслідок:

- упровадження потокових (зокрема, конвеєрних) методів обробки;
- зменшення тривалості міжопераційних періодів за рахунок ретельної підготовки виробництва, останнє передбачає зменшення перебоїв і забезпечення ритмічної роботи підприємств;
- застосування автоматичного устаткування, верстатів із числовим програмним управлінням, гнучких виробничих систем;

– підвищення змінності виробництва.

Реалізаційна стадія. Щодо підвищення ефективності використання оборотних коштів при існуючому обсязі виробництва залежать від тривалості реалізаційного циклу. В свою чергу тривалість реалізаційного циклу може бути скорочена внаслідок:

- скорочення перебування готової продукції на складі;
- підвищення якості і збільшення номенклатури продукції;
- обґрунтоване планування асортименту, партій продукції та періодів їх випуску;
- організацією збуту продукції;
- вибір системи розрахунків, термінів доставки продукції до споживачів;
- постійний зв'язок із замовниками, своєчасне повідомлення їх про відвантаження продукції;
- більш повного використання маркетингових підходів та проведення рекламування.

Під фінансовим циклом прийнято розуміти період, який починається з моменту оплати постачальникам за матеріали (погашення кредиторської заборгованості) і закінчується у момент отримання грошей від покупців за відвантажену продукцію (погашення дебіторської заборгованості).

Середнє значення тривалості фінансового циклу розраховується як сума періоду обороту (погашення) дебіторської заборгованості і товарно-матеріальних запасів за вирахуванням періоду обороту (виплати) кредиторської заборгованості [4].

По суті даного фінансового показника, що чим вище значення фінансового циклу, тим вище потреба підприємства в грошових коштах для придбання оборотних коштів, що проводять.

Зміна швидкості обороту засобів призводить до того, що за інших рівних умов (масштаби діяльності, структура активів, структура витрат) змінюється величина активів, а отже, і потреба у фінансуванні.

Уповільнення оборотності активів приводить до зростання їх остатків, прискорення оборотності - до їх скорочення.

В цих умовах у підприємства або виникає потреба в додатковому фінансуванні, або відбувається звільнення засобів з обороту у зв'язку з прискоренням їх оборотності [5].

Пошук шляхів прискорення оборотності оборотних активів за стадіями кругообігу оборотних активів є оперативним та найефективнішим.

Важливим завданням для керівництва є визначення резервів збільшення показників оборотності та ліквідності оборотних активів і розроблення певних заходів щодо їх мобілізації.

Основними складовими частинами оборотних коштів є: запаси (матеріали і готова продукція), дебіторська заборгованість, короткострокові фінансові вкладення і грошові кошти.

Збільшення періоду обороту, а значить, і величини в балансі таких оборотних активів, як запаси або дебіторська заборгованість, так само як і прискорення термінів розрахунків з кредиторами (зменшення залишків в балансі), супроводжується відтоком грошових засобів.

Навпаки, прискорення оборотності запасів, засобів в розрахунках і інших елементів оборотних активів підприємства (зменшення залишків в балансі), а також збільшення періоду погашення короткострокових зобов'язань пов'язані з притокою грошових засобів.

Дане положення є принциповим при аналізі руху грошових потоків.

Управляючи оборотним капіталом, підприємство дістає можливість у меншій мірі залежати від зовнішніх джерел отримання грошових коштів і підвищити свою ліквідність.

Список використаних джерел

1. Мельник Л.Г. Екологічна економіка: Підручник. / Л.Г. Мельник – Суми: ВТД «Університетська книга», 2002. – 346 с.

2. Моляков Д.С. Теория финансов предприятий: Учебное пособие для вузов. / Д.С.Моляков, Е.И.Шохин - М.: Финансы и статистика, 2000. - 112 с. //Эффективность использования оборотных средств.

3. Мельник Л.Г. Методи оцінки екологічних втрат: Монографія. / Л.Г.Мельник, О.І.Корінцева. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2004. – 288 с.

4. Савчук В.П. Управление финансами предприятия / В.П. Савчук. – БИНОМ: Лаборатория знаний, 2005. - 480 с.

5. Ефимова О.В. Финансовый анализ:современный инструментарий для принятия экономических решений / О.В. Ефимова. – Л.: ОМЕГА, 2010. - 351 с.

ШЛЯХИ ДОТРИМАННЯ ФІНАНСОВО-БЮДЖЕТНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Чумаченко К.С

здобувач ступеня вищої освіти магістр

5 курсу спеціальності «Облік і аудит»

К.е.н., доц. кафедри обліку і аудиту

Гончар Л.В

У сучасних умовах, незважаючи на складне та кризове становище економіки, дефіциту в бюджетному секторі, виникає необхідність раціонального використання наявних ресурсів та впровадження ефективної діяльності підприємств і організацій, що фінансуються з державного бюджету.

Найбільш специфічними об'єктами в обліку установ є доходи, видатки і результати виконання кошторису. В загальній системі бухгалтерського обліку бюджетних установ саме облік та аналіз доходів і видатків є найскладнішим і найвідповідальнішим. У зв'язку з цим, питання дослідження особливостей

бухгалтерського обліку та аналізу виконання кошторису бюджетних установі потребують найдокладнішої розробки й опрацювання.

Затверджений в установленому порядку кошторис видатків бюджетної установи є основним плановим документом, що визначає загальний обсяг, цільове направлення і поквартальний розподіл коштів, що виділяються на її утримання. В даний час основним документом, що регламентує питання складання та виконання кошторисів бюджетних організацій є Порядок складання, розгляду, затвердження та основних вимог до виконання кошторисів бюджетних установ, затверджений постановою КМУ від 28.02.2002 р № 228 [5].

Кошторис бюджетних установ є складовою місцевого бюджету бюджетної системи країни. Тому актуальним завданням бюджетної системи є вдосконалення механізму формування та реалізації кошторису бюджетних установ. Важливу роль в управлінні діяльністю бюджетних установ відіграють раціональна організація та методика обліку й аналізу результатів виконання кошторису.

Однією зі складових кошторису є спеціальний фонд, який потребує детального аналізу, адже надходження, що формують спеціальний фонд, отримуються внаслідок діяльності бюджетної установ.

Кошторис складається із загального і спеціального фондів. Загальний фонд містить надходження із загального фонду бюджету та розподіл видатків за повною економічною класифікацією на виконання установою основних функцій [2, с.362].

Спеціальний фонд включає надходження із спеціального фонду бюджету на конкретну мету та їх розподіл за повною економічною класифікацією на здійснення відповідних видатків згідно із законодавством, а також на реалізацію пріоритетних заходів, пов'язаних із виконанням установою основних функцій.

Разом із кошторисом затверджується план асигнувань загального фонду - це помісячний розподіл асигнувань, які затверджені в кошторисі для загального фонду за скороченою формою економічної класифікації [3, с. 60].

Бюджетна класифікація має такі складові: класифікація доходів бюджету; класифікація видатків; класифікація фінансування бюджету; класифікація боргу.

Планування дохідної частини спеціального фонду проводиться на підставі розрахунків доходів, які очікується отримати в наступному році. До таких надходжень відносяться кошти, одержувані бюджетною організацією від надання послуг, виконання робіт і реалізації продукції чи іншої діяльності [1, с. 284].

У видатковій частині проекту кошторису планується загальна сума видатків бюджетної установи в розрізі кодів економічної класифікації. Планування видатків із спеціального фонду проводиться в такій послідовності: за встановленими напрямками використання; на погашення заборгованості

установи з бюджетних зобов'язань за спеціальним і загальним фондом кошторису; на проведення заходів, пов'язаних з виконанням основних функцій, які не забезпечені (або частково забезпечені) видатками загального фонду. Усі показники витрат або надання кредитів з бюджету, включені в проект кошторису, повинні бути обґрунтовані відповідними розрахунками за кожним кодом економічної класифікації видатків або класифікації кредитування бюджету [4, с. 49].

Таким чином, кошторис є основою грамотного планування бюджету витрат з метою його подальшого аналізу, а також забезпечення його функціонування, для виконання своїх функцій та досягнення цілей, визначених на рік бюджетного періоду.

У процесі аналізу кошторису бюджетної установи використовуються різні прийоми та методи економічного аналізу. Особливе місце в аналізі надходжень до бюджетного фонду займає вивчення їх динаміки, що дозволяє визначити абсолютні та відносні зміни кожної складової надходжень. Визначення динаміки передусе аналізу структури надходжень до бюджетного фонду. Аналіз питомої ваги надходжень вивчення структурних зрушень що відбулися в бюджетному фонду, дозволяє виявити найбільш вагомі джерела фінансування. Аналіз виконання кошторису бюджетної установи передбачає оцінку сум, затверджених в кошторисі, сум відкритих кредитів або перерахованих коштів, касових та фактичних видатків. Змістом аналізу виконання кошторису видатків є: оцінювання ефективності використання виділених установі матеріальних, трудових і фінансових ресурсів; виявлення відхилень фактичних видатків від кошторисних і кількісне оцінювання — оцінювання впливу факторів, що викликали таке відхилення; якісне оцінювання тенденцій розвитку установи.

Отже, завдяки аналізу здійснюється кількісна та якісна характеристика тих змін і відхилень від планових показників, які відбуваються в установах, з'ясовуються їх причини, виявляються резерви та розробляються превентивні заходи з метою усунення виявлених негативних тенденцій на майбутнє. Результати проведеного аналізу впливають на планування, контроль та формування стратегії діяльності з метою ефективного управління.

На підставі проведеного дослідження, вважаємо, що основним шляхом покращення дотримання фінансово-бюджетної дисципліни в бюджетних установах є удосконалення системи бухгалтерського обліку і аналізу, посилення контрольних функцій за господарською та фінансовою діяльністю.

На нашу думку, підвищенню ефективності цих процесів сприяло б впровадження спеціалізованих новітніх програм, які б з одного боку дали можливість полегшити роботу бухгалтерів та економістів, а з іншого - завжди мати оперативну і достовірну облікову інформацію.

З метою підвищення ефективності управління бюджетними коштами доцільним є залучення тимчасово вільних бюджетних коштів та їхніх залишків у розпорядників із метою здійснення першочергових бюджетних видатків, недопущення касових розривів у процесі виконання бюджетів.

Отже, науковим результатом проведеного дослідження є систематизація шляхів покращення управління бюджетними коштами. Незважаючи на проведені наукові дослідження з питань аналізу кошторису доходів та видатків бюджетних установ, все ж таки необхідним є подальше вивчення даного питання.

Список використаних джерел:

1. Атамас П. Й. Основи обліку в бюджетних організаціях: навчальний посібник / П. Й. Атамас. –К.: ЦНЛ, 2011. – 284 с.
2. Бухгалтерський облік у бюджетних організаціях/ В. І. Голіков, І. А. Зіміна, О. І. Сідень та ін. – Миколаїв : УДМТУ, 2012. – 362 с.
3. Гуцайлюк Л. В. Бухгалтерський облік у бюджетних установах: первинні документи та облікові реєстри: навчальний посібник / Л. Гуцайлюк, В. Сопко, Ю. Іванечко – К. : ЦНЛ, 2013. – 60 с.
4. Король Е. А. Про загальні вимоги до порядку складання, затвердження та ведення бюджетних кошторисів / Е. А. Король // Економіка та облік, 2011 - № 11 – С. 47 – 50.
5. Про затвердження Порядку складання, розгляду, затвердження та основних вимог до виконання кошторисів бюджетних установ : Постанова кабінету міністрів України від 28 лютого 2002 р. № 228 (зі змінами та доповненнями).

СЕКЦІЯ УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ

ПРОБЛЕМИ РЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У СІЛЬСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ

Алакоз О. В.

здобувач ступеня вищої освіти магістр
5 курсу спеціальності “Управління навчальними закладами”

К.е.н., доцент

Артюхіна М. В.

Освіта є визначальним чинником не тільки в процесі формування та розвитку кожної, окремо взятої особистості, а й держави в цілому. Від того, наскільки якісною буде освіта на будь – якому її етапі – чи то дошкільне навчання, чи здобуття вищої освіти – залежить геополітичне положення країни у світі: буде вона приймати участь у формуванні світового устрою або стане державою, долю якої будуть вирішувати інші подібні суб’єкти.

Особливої уваги заслуговують проблеми функціонування освітянської інфраструктури села взагалі та ресурсного забезпечення загальноосвітніх закладів зокрема, оскільки тут навчається більше третини всіх учнів України.

До правових документів, які визначають розвиток сучасної освіти на селі, можна віднести Укази Президента України “Про державну підтримку підготовки фахівців для сільської місцевості”, “Про першочергові заходи щодо підтримки розвитку соціальної сфери села”, Закони України “Про загальну середню освіту”, „Про освіту”, “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні, Постанову Кабінету Міністрів України “Про розвиток сільської загальноосвітньої школи” [1-6].

Школа в сільській місцевості традиційно вважалася духовним осередком, центром культури села. У такому контексті проблеми виховання й навчання сільських учнів досліджено в працях П. Жильцова, А. Кондратенкова, Л. Малкоч, Н. Мойсеюк, Н. Морозової, С. Рогачова, Г. Суворової. Особлива увага приділяється пошукам шляхів удосконалення ресурсного забезпечення навчального процесу в сільській школі якими займались І. Бех, В. Мелешко, Р. Охрімчук, В. Хрущ тощо.

Структура мережі сільського загальноосвітнього навчального закладу не повною мірою враховує освітні, виховні, оздоровчі та культурні потреби селян, що створює нерівноцінні умови для навчання і розвитку сільських та міських дітей. Так, фактично половина сільських населених пунктів не має взагалі загальноосвітніх навчальних закладів. Із року в рік скорочуються обсяги будівництва приміщень сільських загальноосвітніх шкіл, частина їх перебуває в аварійному стані [7]. Слабо вирішуються питання, пов’язані з підвезенням учнів до шкіл та забезпеченням їх підручниками.

Однією з головних проблем є підвищення якості освіти у сільських школах, яка залишає бажати кращого, хоча є й винятки. Серед причин цього є застаріла матеріально - технічна база; брак сучасного інформаційного супроводу; зниження рівня підготовки кадрового потенціалу та низький соціальний – економічний захист сільських вчителів. Особливо невирішеність побутових питань призводить до щорічного зниження кількості молодих фахівців, які готові розподілитися, після закінчення вищих навчальних закладів, у сільські школи.

На перший погляд здається, що освіта на селі стоїть на місці, а подекуди взагалі вимирає. Але порівнюючи освіту 10-15 років тому і сьогодення ситуація поступово починає налагоджуватись.

Так протягом 2006 – 2008 рр. введено в експлуатацію 167 шкіл, у яких навчається 44 тис. дітей.

Поліпшилася ситуація із забезпеченням сільських навчальних закладів підручниками. Рівень забезпечення ними для учнів старшої школи було підвищено з 54 % до 90 %. [7].

Велика увага приділяється реалізації Державної програми „Інформаційні та комунікаційні технології в освіті і науці”. У рамках цієї програми тільки до загальноосвітніх навчальних закладів у 2008 р. поставлено 3097 НКК із запланованих 3198, а до кінця 2008 р. всі сільські середні школи в Україні були забезпечені комп'ютерною технікою хоча і в малому обсязі.

Активно розробляються комп'ютерні навчальні програми, електронні підручники. Сьогодні для середніх шкіл виготовлено понад 120 програмних засобів.

Крім того, для сільських навчальних закладів на державному рівні досить вдало реалізують програму „Шкільний автобус”. Реформування сільськогосподарського сектору, застарілість автотранспорту, невідповідність його технічним та експлуатаційним вимогам для підвезення дітей ставить проблему придбання сучасних шкільних автобусів для підвезення дітей на перше місце. Питання забезпечення підвезення учнів шкільними автобусами стає особливо актуальним в умовах профілізації старшої школи, створення шкільних та освітніх округів.

Ситуація значно погіршилась в останні роки. Причиною цього є економічна та політична ситуація в державі. Так у 2015/2016 навчальному році закрито 231 сільську школу, а відкрито 11. Найбільшого скорочення зазнали Житомирська, Чернігівська та Волинська область. В Донецькій області на один навчальний заклад припадає близько 160 учнів. Наповнюваність класів скоротилася майже вдвічі[7].

Матеріально - технічна база застаріла порівняно з навчальними планами. В середньому на один комп'ютер припадає 3 – 4 учні, що є не прийнятним для якісного навчання. Ще однією проблемою на шляху освітнього процесу є забезпечення шкіл мережею Інтернет, яка могла б компенсувати учням брак довідкової літератури.

Не менш важливим є недостача кадрового забезпечення. Сільська школа потребує нових підходів та технік, які започатковують молоді спеціалісти.

Враховуючи економічну та політичну ситуацію, що склалася сьогодні в Україні; аналізуючи сучасні реалії у галузі освіти; досліджуючи досвід аналогічних сфер діяльності за кордоном, можна запропонувати наступні шляхи подолання непростой ситуації щодо ресурсного забезпечення сільських загальноосвітніх навчальних закладів.

По – перше, необхідно створювати при районних відділах освіти Інформаційні центри допомоги сільському вчителю. Їх виникнення зумовлено обмеженістю ресурсної бази сільського навчального закладу та необхідністю підвищення якості освітніх послуг.

По – друге, вищим навчальним закладам педагогічного спрямування поліпшити якість підготовки майбутнього сільського вчителя, що повинно передбачати навчання за суміжними спеціальностями, володіння комп'ютерними технологіями навчання, іноземними мовами та засвоєння сучасних інтерактивних методик роботи у школі з малою наповнюваністю учнів.

По – третє, залучати до покращення матеріально технічної бази спонсорські організації, батьківські комітети та самих працівників шкіл. Активна участь у Всеукраїнських конкурсах та програмах та міжнародних проектах.

Впровадження вищезазначених заходів допоможе значно підвищити рівень якості освіти, що надається сільськими школами; полегшить та пришвидшить адаптацію сільської молоді під час навчання у вищих навчальних та професійно – технічних закладах; поліпшить умови праці та добробут сільських вчителів.

Список використаних джерел:

1. Закон України “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні” : прийнятий 5 лютого 1993 року № 2998-ХІІ, зі змінами станом на 16 квітня 2009 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua.

2. Закон України „Про загальну середню освіту” : прийнятий 13 травня 1999 року № 651-ХІV, зі змінами станом на 3 червня 2008 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua.

3. Закон України „Про освіту” : прийнятий 23 травня 1991 року № 1060-ХІІ, зі змінами станом на 20 квітня 2008 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua.

4. Указ Президента України “Про державну підтримку підготовки фахівців для сільської місцевості” прийнятий 19 березня 1999 р. № 262 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua.

5. Указ Президента України “Про першочергові заходи щодо підтримки розвитку соціальної сфери села” прийнятий 15 липня 2002 р. № 640 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua.

6. Постанова Кабінету Міністрів України “Про розвиток сільської загальноосвітньої школи” : прийнятий 20 липня 1999 р. № 1305 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua.

7. Статистичні дані про загальноосвітні навчальні заклади України за 2014/2015 та 2015/2016 н. р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://mon.gov.ua>.

РЕФОРМУВАННЯ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Борисенко Д.Я.

здобувач ступеня вищої освіти магістр

5 курсу спеціальності “Управління навчальним закладом”

к.пед. н., ст. викладач кафедри управління навчальними закладами

Ступак О.Ю.

Процес управління освітою передбачає децентралізацію системи освіти країни в цілому, в основі якої лежить ідея надання освітнім установам більшої самостійності у своїй організаційній і господарчій діяльності. Усе це, з одного боку, дозволяє кожному навчальному закладу виявляти свою індивідуальність, самостійно визначати перспективи та стратегію розвитку, знаходити своє місце в загальній структурі взаємовідносин з іншими учасниками освітніх процесів, а, з іншого боку – децентралізація освіти робить навчальні заклади суб'єктами ринкових відносин і підкоряє їхню діяльність правилам ринкової економіки. Освітня установа, зокрема позашкільна, у сучасних умовах набуває ознак, по-перше, як певна соціальна служба, по-друге, як організація, яка може без сторонньої допомоги виробляти якісну продукцію у вигляді освітніх послуг.

У сучасних умовах визначальний вектор реформування позашкільної освіти України, розвитку її мережі лежить у площині формування стратегії управління розвитком. Мережа позашкільних навчальних закладів надає переважно безкоштовні послуги, створює додаткові можливості для духовного, інтелектуального, фізичного розвитку дітей та підлітків, здійснює соціальну профілактику, соціальну реабілітацію та соціальний супровід молоді. При цьому свобода і можливість вільного вибору дітьми та молоддю улюблених занять у позашкільних навчальних закладах сприятливо впливають на самовизначення особистості, її базову професійну підготовку і компетентність, дають змогу створити ідеальну модель майбутньої професії, повніше реалізувати свій творчий потенціал. Усе це дає підстави стверджувати, що позашкільна освіта в загальній системі безперервної освіти виконує не лише додаткову, а й випереджально-прогностичну функцію.

На думку І. Ансоффа, стратегія передбачає системний управлінський підхід, що забезпечує збалансованість і загальний напрям росту складної організації [1]. Реалізація концепції стратегічного управління можлива тоді, коли

організація є стратегічно орієнтованою, тобто в умовах, коли персонал організації має стратегічне мислення, коли застосовується система стратегічного планування, що дає змогу розробляти та використовувати інтегровану систему стратегічних планів, а поточну діяльність підпорядковано досягненню накреслених стратегічних цілей [3, с. 363].

До переваг стратегічного управління як засобу управління змінами слід віднести: широкі можливості щодо зменшення до мінімуму негативних наслідків змін, уможливлення всебічного аналізу зовнішніх та внутрішніх факторів, що формують зміни, стимулювання розвитку підсистем організацій до змін, створення системи зовнішніх зв'язків, що сприяють динамічності змін. Стратегія має гарантувати існування або створення умов, за яких організація буде володіти найвищими шансами домогтися успіху. Підхід до здійснення змін у контексті реалізації стратегії може залежати від таких факторів: темпу здійснення зміни, стилю управління змінами, готовності співробітників до сприйняття нового, різноманіття потрібних для змін ресурсів тощо.

Стратегічне управління в освіті – це комплекс рішень та дій щодо окреслення та реалізації пріоритетних напрямів розвитку навчального закладу чи освітньої системи загалом. Стратегічне управління демонструє потенціал щодо убезпечення від більшості потенційних негативних наслідків змін, мінімізації ризиків та силового поля опору змінам, що значно збільшує шанси інновації на успішну реалізацію.

Теорія стратегічного управління передбачає безперервний процес управління змінами як реакцію на виклики та динамічність зовнішнього середовища. Це можливість моделювати, висувати альтернативні рішення та обирати оптимальні шляхи розвитку організації, швидко реагуючи на соціальні замовлення [4].

Щоб визначити стратегію, необхідно вивчити внутрішній стан позашкільного навчального закладу і зовнішні чинники. Важливо чітко розуміти положення позашкільного навчального закладу в певному освітньому просторі, його особливості та імідж. Директор разом із педагогічним колективом мають обґрунтувати власну стратегію управління та змісту діяльності позашкільного навчального закладу у освітньому просторі у відповідності до запитів дітей та їхніх батьків, що сприятиме досягненню намічених цілей і результатів діяльності. Тому що неправильна оцінка ситуації підвищує ризик невірною розроблення стратегічних дій.

Планування є однією з найважливіших функцій управління позашкільним навчальним закладом. План повинен складатися з орієнтування на кінцевий результат, з урахуванням мети, закономірностей розвитку закладу, на основі комплексного підходу. Він повинен розглядатись як документ, на який необхідно орієнтуватись в діяльності, а при необхідності вносити зміни. Типові навчальні плани враховують рівні класифікації гуртків, секцій, студій та інших творчих об'єднань (початковий, основний, вищий), визначених Положенням про позашкільний навчальний заклад, затвердженим постановою Кабінету

Міністрів України від 06.05.2001 №433, та основних напрямів позашкільної освіти. На основі типових навчальних планів або навчальних планів, що затверджуються відповідним місцевим органом виконавчої влади, розробляється навчальний план закладу на навчальний рік з урахуванням гуртків, секцій, студій, інших творчих об'єднань, що діють у позашкільному навчальному закладі, та кількості груп у них, років навчання, тижневого навантаження педагогічних працівників, структури навчального року. Термін навчання у гуртках, секціях, студіях та інших творчих об'єднаннях обумовлюється специфікою їх діяльності та навчальними програмами [2, с.56].

Будь-яка функція управління реалізується спільними зусиллями як керівників, так і багатьох членів навчального закладу. У сучасних умовах знання, досвід, навички, ініціатива і підприємливість персоналу навчального закладу стають все більш важливим стратегічним ресурсом.

Це висуває на порядок денний вимогу безперервного розвитку персоналу, яке дозволяє досягти не тільки високих результатів, але і створює сприятливий клімат у колективі, підвищує зацікавленість працівника в праці. Політика розвитку персоналу спрямована, насамперед, на забезпечення можливостей безперервного навчання для поліпшення виконання своїх обов'язків.

Таким чином, успіх управління персоналом визначається двома основними чинниками: здатністю навчальним закладом чітко визначити, яка поведінка працівників потрібна для досягнення його стратегії, і можливість застосовувати ефективні управлінські рішення для спрямування працівників на бажану поведінку. Обидва завдання однаково важливі й складні.

Разом з тим потрібно пам'ятати, що позашкільна педагогіка відрізняється за своєю суттю від педагогіки школи тим, що ставить в центрі уваги не предмет, не зміст і навіть не метод, а особистість дитини, її потреби та інтереси, адже особливістю навчально-виховного процесу закладів системи позашкільної освіти є його побудова на принципах дитячої зацікавленості та добровільності.

Список використаних джерел

1. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф. – М.: Экономика, 1989. – 303 с.
2. Закон України «Про освіту» // Основні засади розвитку професійної освіти : збірник документів і матеріалів / Упорядник О. А. Дубасенюк. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. Івана Франка, 2005. – Частина I. – 282 с.
3. Немцов В. Стратегічний менеджмент / В. Немцов, Л. Довгань. – К. : Експрес-Поліграф, 2002. – 560 с.
4. Семенець-Орлова І. А. Стратегічне управління як системний засіб управління освітніми змінами / І А. Семенець-Орлова // Теорія та практика державного управління. – № 3(50), 2015. – С. 1-9.

СУЧАСНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ПОТОКИ В УПРАВЛІННІ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ

Водолаженко А.С.

здобувач ступеня вищої освіти магістр
5 курсу спеціальності «Управління навчальними закладами»

к.пед.н., доцент

Чередник О.В.

Класифікацію управлінської інформації, яка створюється і використовується суб'єктами управління в загальноосвітньому навчальному закладі, здійснено за різними основами: змістом; видами управління; суб'єктами управління; об'єктами управління; видами управлінської діяльності; ознакою щодо середовища формування; ступенем організації; часом дії управлінської інформації; способом роботи з інформацією; якісними характеристиками інформації; рівнем управління загальноосвітнім навчальним закладом; ступенем визначеності інформації; способом передачі інформації; напрямом руху інформації; джерелом виникнення інформації; терміном часу подій [2; 3].

За змістом управлінська інформація спрямована на ефективну реалізацію управлінських функцій поділяється на такі види, як організаційна, звітна, аналітична, координаційна, планова, фінансова, контрольна, обліково-статистична, прогностична та інші. Задля оптимального функціонування управлінського процесу суб'єктам управління необхідно забезпечити раціональне співвідношення між плановою, координаційною, контрольною та обліково-статистичною інформацією.

Можемо констатувати, що обліково-статистична інформація виробляється як узагальнення даних про факти, події, явища, процеси, що сталися або можуть відбутися. Її джерелом є результати діяльності адміністративно-управлінської ланки закладу, педагогічного й учнівського колективів, громадських організацій тощо. Обліково-статистична освітня та фінансова, контрольна, аналітична інформація фіксується в спеціально розроблених формах: документах, інформаційних табло, таблицях, діаграмах, графіках і має періодичний характер надходження до суб'єкта управління або пізнання.

На нашу думку прогностична інформація характеризує майбутні події, параметри розвитку систем. Ці види інформації призначені для використання суб'єктами управління і є основою для прийняття управлінських рішень про фактичний стан процесів управління, навчально-виховного, соціального, розвивального; досягнення мети професійної діяльності директора, його заступників, вчителів, учнів і результатів діяльності закладу; зростання рівня дисципліни в учнівських колективах та ін.

Отже, інформація за видами управління поділяється на оперативну та стратегічну (тематичну й підсумкову). Для оперативного управління керівникові необхідні повідомлення, відомості про стан керованого об'єкта – загальноосвітнього навчального закладу у будь-який момент часу, що

дозволяють об'єктивно проаналізувати та оцінити процес його функціонування або розвитку.

Оперативна інформація за строками подання буває:

- щоденна (відомості про наявність учителів у закладі відповідно до розкладу навчальних занять, відвідування їх учнями, дисципліну і санітарно-гігієнічний стан у закладі, організацію та якість харчування);

- щотижнева (відомості про виконання планів роботи адміністративно – управлінською ланкою закладу, проведення і результативність позакласних заходів, роботу органів учнівського самоврядування, стан ведення учнями зошитів, щоденників, індивідуальну роботу з учнями);

- щомісячна інформація (відомості про стан шкільної документації, класних журналів, учнівських зошитів, щоденників, особистих справ учнів, статистичних звітів; стан виконання законів, постанов, нормативно-правових документів, раніше прийнятих управлінських рішень; рівень якості знань, вихованості та розвитку учнів; виконання навчальних програм з основ наук; спортивних секцій) [4].

Директор школи та його заступники управляють різноманітними процесами і об'єктами. Процеси розрізняються між собою темпами, інтенсивністю інформаційних потоків, які змінюють якісні рівні організації об'єктів. В інформаційному аспекті найбільш чітко проявляється взаємозв'язок об'єктів і процесів (об'єкти породжують процеси, а процеси, в свою чергу, утворюють об'єкти) [1, с.150].

Стратегічну інформацію керівник навчального закладу використовує в процесі розробки стратегій або стратегічного набору щодо його розвитку на майбутнє, а також для визначення специфіки управління різними структурними підрозділами закладу. В основі стратегічного управління лежить орієнтація діяльності загальноосвітнього навчального закладу на соціокультурне середовище. Таке управління дає змогу проектувати і реалізовувати стратегію ефективної взаємодії закладу з соціумом і позитивно впливати на нього. Воно важливе при вирішенні питань тривалого характеру та реалізації головної мети, місії в організації його діяльності.

Можна констатувати, що управлінську інформацію можна класифікувати за об'єктами управління. Об'єктами управління є адміністративно-управлінська ланка, педагогічний колектив, учнівський колектив, обслуговуючий персонал, учитель, учень, класний керівник, вихователь; освітній процес, процеси виховання й розвитку учнів, процес підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, самореалізації учнів і вчителів та ін.

За ступенем організації управлінської інформації слід розрізняти структурну та відносну, систематизовану та несистематизовану інформацію. Структурна інформація є наслідком взаємодії двох і більше об'єктів або розгляду двох і більше процесів та явищ і характеризує внутрішній стан системи або процесу й виникає в результаті цілеспрямованих управлінських процесів. Відносна інформація пов'язана з однією з властивостей матерії – відображенням. Це

можна пояснити таким чином: якщо в об'єкті (предметі) відбуваються зміни, що відображають вплив одного предмета на інший, то перший предмет стає носієм інформації про другий. Слід зазначити, що мозок людини є виключно складною кібернетичною системою, що відтворює і пізнає Всесвіт опрацьовує, аналізує, передає, зберігає відносно актуальну інформацію з оточуючого світу.

Управлінську інформацію за якісними показниками класифіковано у такий спосіб: точності – достовірна, орієнтовна, приблизна, зразкова, припустима, ймовірна, прийнятна; значущості – основна і супровідна; актуальності – постійно важлива, своєчасна, ретроспективна, застаріла; достовірності, що є важливою у надзвичайних подіях (ситуаціях), коли достатньо лише одного цілком вірного, точного факту, який не викликає сумнівів для прийняття невідкладних і додаткових заходів, обґрунтованих і своєчасних рішень.

За формою фіксації: первинна, вторинна, вибіркова письмова, автоматизована, текстова, сигнальна, реферативна, бібліографічна, документальна, графічна, цифрова, характером викладу (представлення): первинна, вторинна, згорнута, розгорнута, зведена, вибіркова, оглядова, усна, тематична, реферативна, бібліографічна, документальна, цифрова рекомендаційна, описова, емпірична інформація.

Кожна з класифікацій інформації має відмінності в характері підходів до структурування за функціональною, генетичною та хронологічною основами, критеріями відбору видів інформації і їх якісних характеристик.

Класифікація практично дозволяє визначити педагогічно доцільні умови використання кожного виду інформації в структурі інформаційних потоків, оптимізувати інформаційно-комунікаційні відносини і зв'язки в системі інформаційного забезпечення управління загальноосвітнім навчальним закладом, здійснити раціональний розподіл інформаційних потоків у організаційній структурі системи управління загальноосвітнім навчальним закладом.

Список використаних джерел:

1. Абдеев Р. Ф. Философия информационной цивилизации / Р. Ф. Абдеев. – М. :Владос, 1994. – 346 с.
2. Калініна Л. М. Класифікація управлінської інформації / Л. М. Калініна // Управління в умовах трансформації економіки : зб. наук. пр. за матеріалами наук.-практ. конф. економіко-технологічного ун-ту. – Бровари, 2007. – Вип. 2 – С. 40–45.
3. Калініна Л. М. Класифікація управлінської інформації як умова стратегічного управління / Л.М. Калініна // Зміст і технології шкільної освіти : матеріали звіт. наук. конф. Ін-ту педагогіки АПН України, 25–26 берез. 2003 р. – К. : Пед. думка, 2003. – Ч. 1. – С. 33–34.
4. Калініна Л. М. Система інформаційного забезпечення управління загальноосвітнім навчальним закладом : моногр. / Л. М. Калініна. – К. : Айлант, 2005. – 275 с.

ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

Григор'єв В.В.

здобувач ступеня вищої освіти магістр
5 курсу спеціальності „Управління навчальним закладом”

Науковий керівник - д.пед.н., професор

Набока О.Г.

Самовдосконалення як філософська категорія відображає процес діалектичного переходу від одного рівня розвитку до іншого, взаємоперетворення протилежних і, разом з тим, взаємопов'язаних його аспектів: виникнення нового на основі постійної мінливості структур і систем матеріального світу [2].

Сукупність психологічних парадигм проблеми самовдосконалення особистості представлена провідними вітчизняними та зарубіжними школами, напрямами, у яких особистісне вдосконалення розглядається як психодинамічний процес, джерела та рушійні сили якого перебувають у самій особистості. Ці джерела містяться у несвідомих глибинах психіки. Зростання особистості, стверджують вони, залежить від орієнтації індивідуума на різні форми компенсації в майбутньому [1].

Аналізуючи наукові дослідження з педагогіки, присвячені проблемі професійного самовдосконалення, звернемося до думки відомого педагога К. Ушинського, який підкреслював невизначеність поняття “досконалість” і стверджував, що у кожної людини свій власний погляд на людську досконалість. Те, що одному здається досконалістю, іншому – божевіллям, тупістю або навіть вадою [5, с. 13].

Отже, самовдосконалення – стрижнева основа, основна рушійна сила, що веде людину до вершин досконалості, забезпечує прогрес у формуванні особистості. Самовдосконалення – це довготривалий, безперервний процес, у повному розумінні, безкінечний процес, оскільки не існує меж удосконалення особистості.

Звертаючись до теоретичних засад визначення ролі професійного самовдосконалення, ми дійшли висновку, що це питання завжди перебувало у фокусі уваги багатьох дослідників, а основний шлях професійного самовдосконалення незмінно пов'язувався ними із особливостями особистісного розвитку. Аналіз психолого-педагогічної літератури з проблеми дослідження дозволив нам зазначити, що багато вчених, дослідників та науковців поняття “професійне самовдосконалення” трактують по-різному.

Так, психологи професійне самовдосконалення переважно розглядають як усвідомлений, цілеспрямований процес підвищення рівня власної професійної компетентності та розвитку професійно-значущих якостей відповідно до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності та особистісної програми розвитку. Професійне самовдосконалення завжди є результатом усвідомленої взаємодії спеціаліста із конкретним соціальним оточенням, під

час якого він реалізує потребу виробити у собі такі особистісні якості, які призведуть до успіху в професійній діяльності та у житті загалом.

Метою професійного самовдосконалення є досягнення усвідомленого та засвоєного образу (ідеалу) висококваліфікованого фахівця, професійно компетентної, досвідченої людини. Оскільки професійне самовдосконалення – процес безперервний, який діалектично розвивається, то і мета його, поняття про ідеал постійно змінюються, створюючи додаткові стимули та резерви для розвитку особистості.

Професійне самовдосконалення визначається як: виникнення в особистості нових фахових якостей, що відповідають суттєвим професійним вимогам; психолого-педагогічне явище, яке відображає ситуацію об'єктивно-реального розвитку, коли професійні якості вже почали існувати, але професійна діяльність не набула завершеної форми; рух до розв'язання суперечності між існуючими рефлексивними уявленнями, способами мислення, знаннями, вміннями й навичками професійної діяльності та відсутністю досвіду їх реалізації на практиці, між минулим досвідом особистісного розвитку (набуття знання, техніки, вмінь і навичок у професійній галузі) і майбутнім розвитком професійної майстерності та професійної культури [3, с. 14].

Таким чином, поняття “професійне самовдосконалення” особистості у сучасних наукових дослідженнях трактується по-різному, як: процес, у якому відображається рівень обізнаності фахівця; діяльність, яка спрямована на розвиток професійних якостей, навичок, умінь; засіб підготовки до інноваційної діяльності.

Професійне самовдосконалення особистості – це відносно самостійний вид внутрішньої діяльності, спрямований на прийняття і засвоєння зовнішніх, встановлених суспільством вимог задля підвищення власних знань та майстерності через розвиток особистісних та професійних якостей.

Список використаних джерел:

1. Крэйн У. Теории развития личности : секреты формирования личности / Крэйн У. – 5–е межд. изд. – СПб. : [б. и.], 2002. – 512 с.

2. Науково-освітній потенціал нації: погляд у 21 ст. : антологія / [упоряд.: В. Литвін, В. Андрущенко, А. Гурій та ін.]. – К. : Навч. книга, 2004. – Кн. 2. – 672 с.

3. Скворцова Е. Г. Формирование у студентов педагогического вуза готовности к профессиональному самосовершенствованию: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Скворцова Екатерина Георгиевна. – Кострома, 1996. – 149 с.

4. Троценко Н. Є. Психолого-педагогічні характеристики процесу професійного самовдосконалення / Н. Є. Троценко // Вісник Черкаського університету : зб. наук. пр. / [гол. ред. А. І. Кузьмінський]. – Черкаси : ЧНУ, 2010. – Вип. 183. – Сер. Педагогічні науки. – С. 93–97.

5. Ушинский К. Д. Педагогические сочинения : в 6–ти т. / Ушинский К. Д. ; сост. С. Ф. Егоров. – М. : Педагогика, 1990. – Т. 5. – 528 с.

МІЖНАРОДНЕ ПАРТНЕРСТВО У СИСТЕМІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Дзина Л.С.

здобувач ступеня вищої освіти магістр
5 курсу спеціальності "Управління навчальним закладом"
к.е.н., доц. кафедри управління навчальними закладами

Артюхіна М.В.

Основні шляхи розвитку міжнародного співробітництва в галузі освіти було сформульовано в перші роки незалежності. У стратегічному документі з питань освіти — Державній національній програмі «Освіта» (Україна XXI століття) [1] поставлено завдання щодо створення та впровадження довготермінової програми співробітництва в галузі освіти, вироблення ефективних механізмів входження до освітніх і наукових програм ЮНЕСКО, інших міжнародних організацій, фондів тощо, а також створення із зарубіжними країнами спільних центрів освіти, укладення міжнародних угод щодо нострифікації документів про освіту й кваліфікацію спеціалістів та робітників тощо.

Національною доктриною розвитку освіти визначено такі завдання: вихід вітчизняної освіти на ринок світових освітніх послуг, поглиблення міжнародного співробітництва, розширення участі навчальних закладів, учених, педагогів і вчителів, учнів і студентів у проектах міжнародних організацій та співтовариств. «Держава бере на себе обов'язок брати участь у проектах і програмах Ради Європи, ЮНЕСКО, Європейського Союзу, ЮНІСЕФ та інших міжнародних організацій», — наголошено в Національній доктрині [1].

Питання міжнародного співробітництва в галузі освіти досліджують такі вчені, як В. Андрущенко, В. Бакіров, І. Вакарчук, О. Іванов, В. Кремень [2], Д. Табачник та ін. Проблеми розвитку міжнародних зв'язків вітчизняних навчальних закладів та процеси інтеграції української системи освіти в міжнародний освітній простір окреслені в нормативно-правових документах, що регламентують освітню галузь в Україні. Це, перш за все, Національна доктрина розвитку освіти [1], яка дає чіткі орієнтири національної політики країни у сфері освіти, Закон України «Про вищу освіту», Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 рр., Проект Концепції розвитку освіти України на період 2015–2025 років [4] та інші документи. На актуальності питань співробітництва освітніх установ із зарубіжними організаціями, фондами, грантодавцями наголошують І. О. Мінгазутдінов, Т. Ю. Подобєдова С. А. Шмельова, О. І. Шнирков. Проте дана тема не отримала всебічного й об'єктивного висвітлення в історичній літературі.

Сучасний НЗ існує в умовах ринкових відносин. Директор має оволодіти технологіями менеджменту й маркетингу в освіті, щоб не залишитися осторонь від реалій сучасного життя. Запровадження державно-громадської моделі управління НЗ передбачає залучення до управлінських процесів широкого

загалу педагогічної громадськості, батьків, громадських організацій. Тому одним з головних напрямків оновлення управлінської діяльності є набуття знань і вмінь щодо управління школою як соціальною системою [3]. Директор у такому вимірі стає соціальним лідером, який повинен одноосібно приймати управлінські рішення.

В цьому аспекті сьогодні існує чимало можливостей для керівника НЗ організувати різноманітні форми міжнародної співпраці, яку можна впровадити шляхом розробки інноваційних освітніх проектів за напрямами:

- управлінський (порівняльний освітній менеджмент);
- психолого-педагогічний (управлінська майстерня, майстер-класи);
- соціально-педагогічний (партнерство, волонтерство, соціальні програми);
- освітній (творча обдарованість, освітні обмінні програми);
- інформаційний (інформаційна культура, видання буклетів, вісників, створення блогів).

Реалізація цих проектів скерована на вирішення таких завдань:

- налагодження співпраці із зарубіжними партнерами в системі управління загальною середньою освітою;
- збагачення практики оптимального поєднання державних і громадських чинників в управлінні установами освіти та навчальними закладами регіону;
- співставлення досвіду, діалог педагогічних систем і культур та народження нових ідей, технологій для збагачення надбань педагогічної громадськості;
- залучення додаткових ресурсів суб'єктів державно-громадського управління, волонтерства та соціального партнерства.

Партнерство дає можливість поліпшити імідж школи, залучити додаткові ресурси для її підтримки, сприяти задоволенню потреб та інтересів партнерів. Взаємовигідні стосунки створюють підґрунтя для накопичення соціального капіталу, поліпшення взаєморозуміння, довіри та взаємодії між вітчизняними та зарубіжними суб'єктами педагогічного партнерства. Усе разом слугує зміцненню демократичної основи розвитку суспільства й держави [5].

Особливим партнером НЗ є засоби масової інформації. Співпраця з місцевою газетою, радіо, телебаченням, створення власного сайту в Інтернеті, організація професійного спілкування в мережевих спільнотах освітян дають змогу інформувати про діяльність установ освіти, навчальних закладів та залучати педагогічну громадськість до спільних дій [6].

Плануючи взяти участь у будь-якому міжнародному освітньому проекті сучасний керівник НЗ вже має змогу проконсультуватися у відділі міжнародної інтеграції свого обласного інституту післядипломної педагогічної освіти і обрати проект, найоптимальніший для свого навчального закладу.

Зазвичай, там пропонується до ознайомлення та активного використання чималий перелік міжнародних програм від освітніх проектів та фондів. Так, наприклад, 1 березня 2016 року в Україні відкрилася нова платформа з краудфандингу в освіті за адресою <http://gofunded.org/>. Тепер кожний вчитель,

який має бажання створити свій проект, зібрати кошти для його реалізації - може це зробити.

Отже, нині відкриті нові перспективи у співпраці вітчизняних навчальних закладів з зарубіжними навчальними закладами, організаціями та установами. Обмін викладачами і учнями, проведення спільних нарад і науково-педагогічних форумів, обмін досвідом освітнього менеджменту, проведення спільних наукових досліджень, обмін науково-педагогічними публікаціями – далеко не повний перелік каналів партнерства.

У перспективі подальших розвідок у даному напрямку нами планується розкрити процес співпраці українських НЗ з зарубіжними, з'ясувати форми, ступінь, результативність співпраці, проблеми, які існують на шляху поглиблення і розширення інтеграції української системи освіти в міжнародний освітній простір та шляхи їх усунення; проаналізувати програми співпраці та шляхи їх реалізації в умовах реформування української системи освіти.

Список використаних джерел:

1. Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття») [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/896-93-%D0%BF>

2. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні — інноваційні аспекти: Стратегія. Реалізація. Результати — К.: Грамота, 2005. — 448 с.

3. Люшин М. О. Професійна підготовка керівників освітніх організацій в умовах неперервної післядипломної педагогічної освіти [Текст] / М. О. Люшин // Матеріали III Міжнародного фестивалю педагогічних інновацій / упор. Г. А. Назаренко. - Черкаси : ЧОПОПП, 2012. - С. 112-117.

4. Проект Концепції розвитку освіти України на період 2015–2025 років [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://old.mon.gov.ua/ua/pr-viddil/1312/1390288033/1414672797/>

5. Самойленко Н. Б. Необхідність підготовки вчителів до участі в міжнародних освітніх програмах в умовах міжнародної співпраці / Н. Б. Самойленко // Вища освіта України № 3 (додаток 2) –2011 р. Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору».– Т. I (26). –700 с. – С. 490-497.

6. Стратегії управління закладами освіти в умовах формування інформаційного суспільства [Текст] : зб. наук. праць / ред. Р. П. Вдовиченко, Л. М. Калініна. - Київ=Миколаїв : Іліон, 2008. - Вип. 1. - 400 с.

РИНОК ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

Ільницька-Кольганович Д.В.

здобувач ступеня вищої освіти магістр
5 курсу спеціальності "Управління навчальним закладом"
к. е. н., доц. кафедри управління навчальними закладами

Артюхіна М.В.

Діючи на ринку освіти навчальний заклад повинен чітко вирішити, яку частку ринку він в цей час та в цьому місці зможе ефективно обслужити. Для цього треба провести три основних заходи: сегментацію ринку (поділ ринку на чіткі групи споживачів); оцінку і вибір одного чи декількох сегментів ринку для виходу на них зі своїми послугами; позиціонування послуги на ринку – забезпечення конкурентного положення на ринку й розробка детального комплексу маркетингу.

Сегментація ринку послуг НЗ – це діяльність з вияву потенційних груп споживачів закладу. Діяльність з сегментації ринку повинна враховувати вибір принципів і методів проведення сегментації, а також визначення критеріїв сегментації й позиціонування освітніх послуг на ринку. Сегментація ринку освіти може бути зроблена трьома різними шляхами: за групами споживачів; за параметрами освітніх послуг; за конкурентами на ринку послуг ВНЗ.

Розглянемо сегментацію ринку за групами споживачів освітніх послуг навчальних закладів. Споживачами послуг НЗ є суспільство в цілому (держава), організації та особистості. Кожен з типів споживачів має свої особливості, що відображається в маркетинговій політиці закладу. Однак, не зважаючи на те, що держава і організації часто сплачують за навчання студента, кінцевий вибір щодо спеціальності та навчального закладу роблять тільки особистості. Отже основну увагу треба звертати на особистості.

Критерії сегментації послуг навчальних закладів:

1. Географічний критерій. За цим критерієм обирають споживачів більшість, як комунальних так і приватних, ЗНЗ та ДНЗ. Споживачами цих НЗ здебільшого є діти, що мешкають поблизу цих закладів. Тому, розробляючи комплекс маркетингу, треба дослідити вимоги та сподівання мешканців території де знаходиться НЗ. Наприклад, "Золоче School" - НЗ, який знаходиться в елітному котеджному місті Золоче поблизу Києва [1]. Мешканці цього міста є достатньо заможними, тому школа надає послуги найвищої якості за високу плату, має потужну матеріальну базу, кращих викладачів і розвинену інфраструктуру.

2. Вік споживачів. По-перше, за віковим критерієм існують рівні освіти (до 6 років - дошкільна освіта, з 6 до 17 років зазвичай можна отримати загальну середню освіту тощо). По-друге, обираючи споживачів нестандартних вікових категорій заклад може зайняти незайняту нішу, або застосувати інноваційні методи навчання чи отримати соціальний ефект. Наприклад, вже давно існують інститути третього віку, де пенсіонери мають змогу навчатися. В Сіетлі існує заклад, що поєднує дитячий садок з дітьми до 6 років і дім літніх людей, середній вік яких 92 роки [2]. У цьому закладі літні люди мають змогу відчути себе потрібними суспільству у вихованні дітей. Діти ж багато чому навчаються спілкуючись із стариками.

3. Рівень освіти потенційного споживача. Багато НЗ приймають на навчання споживачів, які мають відповідний рівень освіти. Наприклад, до ВНЗ можуть

поступати люди, які мають середню освіту. Крім того, важливою є спеціалізація та особливості попередньої освіти абітурієнта. Наприклад, фізико-математичні факультети орієнтуються здебільшого на випускників шкіл загальних чи спеціалізованих фізико-математичних класів, які мають відповідну математичну підготовку та аналітичний склад мислення. А випускники економічного ліцею в своїй більшості підуть навчатися за економічними спеціальностями.

4. Рівень освіти батьків абітурієнта. Якщо батьки мають вищу освіту, то вони спонукають своїх дітей також отримати її.

5. Рівень доходів сім'ї споживача послуг НЗ. Зазвичай за цими ознаками обирають споживачів приватні НЗ. Кількість сімей з великими статками найбільша в столиці та обласних центрах. Тому там зосереджені елітні навчальні заклади. Ціни в таких ЗНЗ, наприклад, у Києві можуть досягати 20-30 тисяч євро на рік і, навіть, перевищувати ціни престижних шкіл Європи.

6. Навчальні заклади при виборі цільового сегменту можуть користуватися і таким критерієм, як стать. Наприклад, військові заклади та заклади, які мають воєнні кафедри, орієнтуються переважно на чоловіків. І свій маркетинговий комплекс ці НЗ розробляють тільки для чоловіків. Деякі спеціальності і НЗ орієнтовані лише жінок, наприклад, вчитель трудового навчання з спеціалізацією харчова справа.

Стать, як критерій сегментації, обирають і ЗНЗ. Наприклад, в Москві існував ЗНЗ "Інститут благородних дів Наталії Нестерової", який позиціонував себе як загальноосвітній заклад для дівчат. Освітня програма в цьому закладі окрім дисциплін освітнього стандарту включала в себе такі курси для дівчат, як історія моди, дизайн інтер'єрів, кулінарія, етика і психологія сімейного життя тощо.

Все більше загальноосвітніх закладів починає обирати для себе чоловічий сегмент. Наприклад, приватна загальноосвітня школа для хлопчиків «Кадетство» (знаходиться у м. Боярка Київської області) – один із молодих, але перспективних навчальних закладів, який поєднує в собі можливості виховати мужню, відповідальну, всебічно розвинену, соціально адаптовану особистість. Роздільне навчання, здорова чоловіча конкуренція, чіткий розподіл часу, неповторне насичення кожного дня якнайкраще впливають на розвиток вольових якостей, потрібних майбутнім чоловікам. Велика кількість додаткових занять та факультативів допомагають розкрити «потаємні» таланти дитини [3].

7. Етнічні ознаки також можуть виступати критерієм сегментації ринку НЗ. Існують навчальні заклади, які притягують до себе представників національних груп та людей, які з ними зв'язані. Тому при розробці комплексу маркетингу треба враховувати традиції та особливості сприйняття покупців даних національностей.

8. Одним з критеріїв сегментації освітнього ринку є релігійні переконання. Релігійні переконання за критерій сегментації сьогодні обирають такі

навчальних заклади, як духовні семінарії чи релігійні школи. Наприклад, у всьому світі поширеними є єврейські школи. В цих закладах окрім стандартних дисциплін діти вивчають іврит, історію єврейського народу, релігійні дисципліни (Тору). При наданні супутніх послуг враховані специфічні запити цього сегменту: харчування у школі кашерне, туристичні поїздки по місцям, пам'ятним для єврейського народу тощо. В Україні є як комунальні так і приватні єврейські школи. Наприклад, у Дніпропетровську це - комунальний спеціалізований навчальний заклад № 144 з поглибленим вивченням івриту, історії єврейського народу та традицій [4].

Також критеріями сегментації освітнього ринку виступають фізичні особливості людини, пов'язані зі станом її здоров'я; спосіб життя споживача; інтелектуальні здібності тощо.

Вихід на цільові ринки підвищує ефективність роботи навчальних закладів. Цільовий маркетинг передбачає сегментацію ринку, вибір цільового ринку і позиціонування товару на ринку. Сегмент ринку - чітко виражена група покупців ринку. Основа сегментування ринку - характеристики споживачів та їх реакція на послуги, що пропонуються закладом. Безумовно, більшість навчальних закладів орієнтується на масового споживача. Проте у такому випадку конкуренція дуже велика і в кризових демографічних умовах (в яких сьогодні знаходяться ВНЗ) такі заклади зможуть збанкрутувати. Тому менш ризикованою є робота закладів у вузьких нішах та сегментах, в яких конкуренція незначна або зовсім відсутня.

Список використаних джерел:

1. Международная школа - детский сад "Золоче". [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.situation.ru/app/j_art_325.htm.
<http://zolocheschool.com.ua/>
2. Один из домов престарелых Сизтла объединили с детским садом. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.situation.ru/app/j_art_325.htm.
<https://www.babyblog.ru/user/afdotia/3172615>
3. Сайт приватної загальноосвітньої школи для хлопчиків «Кадетство» [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://kadetstvo.com.ua/>
4. Комунальний спеціалізований навчальний заклад № 144 з поглибленим вивченням івриту, історії єврейського народу та традицій. Сайт. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://school144.dnepredu.com/>

УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ШКОЛИ

Ковтуненко В.Г.

здобувач ступеня вищої освіти магістр
5 курсу спеціальності «Управління навчальними закладами»
к. пед. н., доц. кафедри управління навчальними закладами

Решетова І.А.

Управління у сфері педагогічної діяльності школи в рамках системи менеджменту якості базується на управлінні викладацьким складом, його діяльністю, створенням нових освітніх програм, дидактичного матеріалу тощо. Управління у сфері виховної діяльності в рамках системи менеджменту якості базується на управлінні колективом учнів, його навчальною діяльністю, а також розвитком високоморальних якостей, притаманних сучасній людині. Школа повинна створювати, оцінювати і покращувати не тільки умови навчання, але і умови для гармонійного виховання школяра, випускника, умови, в яких він не тільки може вчитися, але і виховувати громадянську позицію, розвивати свої творчі можливості.

Управління як діяльність існує відтоді, як у людей виникла потреба спільної праці. Коли треба було збирати податки, годувати людей, які самі не виробляли харчі, тоді виникла певна форма управлінської діяльності. Мабуть, не варто пояснювати, якою мірою у складному суспільстві ХХІ сторіччя потрібні управлінські якості. Адже управління організацією в умовах ринкової економіки значно складніше ніж у централізованій командно-адміністративній системі. Це пов'язано як з розширенням їх прав та відповідальності управлінців, так і з необхідністю гнучкої адаптації до швидких змін навколишнього середовища.

Проблеми, які постають у зв'язку із цим, неможливо вирішити без сучасного професійного менеджменту, а по мірі закріплення нових соціальних та економічних відносин його роль буде підвищуватись, оскільки менеджмент – це потужний двигун і прискорювач суспільного розвитку.

Уміння ставити і реалізовувати цілі засновник школи наукового менеджменту Ф. У. Тейлор трактував як мистецтво точно визначити, що і як треба зробити найкращим і найдешевшим способом. Цим мистецтвом повинна володіти певна категорія людей – менеджери, чия робота складається з організації і управління зусиллями персоналу в цілому для досягнення кінцевої мети [5].

Поняття якість у широкому розумінні є універсальною філософською категорією, яка охоплює як явища зовнішнього світу, так і свідомість людини. Вважається, що першим проаналізував категорію якості давньогрецький філософ і вчений Арістотель (384 – 322 до р. х.). Арістотель першим проаналізував категорію якості. Він визначив її як «видову відмінність» однієї сутності від іншої, що належить до того ж виду. Арістотель вказував на мінливість якості як зміну стану речей, їх здатність перетворюватись у свою

протилежність (справне – пошкоджене, корисне – шкідливе, солодке – гірке, тепле – холодне, біле – чорне).

Німецький мислитель Гегель (1770 – 1830 р.) вважав, що «якість є взагалі тотожною з буттям визначеність... Що, завдяки своїй якості, є те, що воно є, і, втрачаючи свою якість, перестає бути тим, чим воно є».

Крім філософського тлумачення якості, є також більш звужене значення слова «якість»: якість продукції, якість праці, ділові якості, якість виконавчої майстерності, якість життя тощо.

Якість – ступінь, до якого сукупність власних характеристик задовольняє вимог. Вимогою називають сформульовану потребу або очікування, загальнозрозумілі або обов'язкові [5].

Вимоги можуть бути пов'язані з будь-яким аспектами, такими як результативність, ефективність або простежуваність. Результативність — це ступінь реалізації запланованої діяльності та досягнення запланованих результатів. Під ефективністю мають на увазі співвідношення між досягнутим результатом і використаними ресурсами. Простежуваністю називають зможу простежити передісторію, застосування або місцезнаходження того, що розглядають.

Управління якістю – скоординована діяльність, яка полягає у спрямуванні та контролюванні організації щодо якості. При цьому організацією вважають сукупність людей та засобів виробництва з розподілом відповідальності, повноважень та взаємовідносин. Прикладами організації є: компанія, корпорація, фірма, підприємство, установа, індивідуальний торговець, асоціація або їхні підрозділи чи комбінації. Спрямування та контролювання щодо якості звичайно охоплюють розроблення політики і цілей у сфері якості, планування якості, контроль якості, забезпечення якості та поліпшення якості.

З метою впорядкування термінології у сфері якості Міжнародною організацією зі стандартизації (ISO) була проведена велика робота, яка завершилась створенням і виданням стандарту ISO 8402:1994. У подальшому цей стандарт був доопрацьований, включений у стандарт ISO 9000:2000, прийнятий в Україні як ДСТУ ISO 9000—2001 [1].

ISO (Міжнародна організація з стандартизації) – це всесвітня федерація національних органів стандартизації (комітетів – членів ISO). Міжнародні стандарти розробляють, як правило, технічні комітети ISO. Кожний комітет-член, зацікавлений у предметній галузі діяльності, для якої було створено технічний комітет, має право бути представлений у цьому технічному комітеті. Міжнародні урядові та неурядові організації, які взаємодіють з ISO, також беруть участь в роботах. З усіх питань стандартизації в галузі електротехніки ISO тісно співпрацює з Міжнародною електротехнічною комісією (IEC) [1].

У сучасних педагогічних словниках під якістю освіти розуміється певний рівень знань і вмінь, розумового, морального і фізичного розвитку, якого досягають учні на певному етапі відповідно до планованими цілями; ступінь задоволення очікувань різних учасників процесу освіти від надаються освітнім

закладом освітніх послуг. Якість освіти, перш за все, вимірюється його відповідністю освітнього стандарту, залежить від рівня престижності освіти в суспільній свідомості та системі державних пріоритетів, фінансування та матеріально-технічної оснащеності освітніх установ, сучасної технології управління ними [2].

Школа, яка орієнтується на передбачувані потреби і періодично проводить аналіз вимог споживачів до якості, в принципі повинна мати в своєму арсеналі перелік нормативно закріплених і коректно обґрунтованих характеристик (модель випускника, модель освіченості, вимоги до підготовки і діяльності вчителя, характеристики освітніх і навчальних програм тощо), а також відповідний інструментарій для оцінки їх виконання (критерії, показники, шкали, кваліметричні методики, процедури та технології) [4].

Споживачі освітніх послуг можуть бути розглянуті в кількох аспектах. З одного боку, це внутрішні споживачі в особі учнів, з іншого зовнішні споживачі в особі позашкільних систем (освітніх, виробничих), які надходять для продовження освіти чи трудової діяльності випускники шкіл. Без сумніву, різновидом внутрішніх споживачів, нехай і не основних, виступають батьки учнів, які беруть участь у тій чи іншій формі у формуванні замовлення школі, в контролі якості освітніх послуг. Освітня послуга характеризується внутрішньою діяльністю не тільки педагогів як постачальників послуг, але і тих, яких навчають за інтеріоризації знань, самовдосконалення, саморефлексії, саморозвитку і т. п.

Список використаних джерел:

1. Державний стандарт України. Системи управління якістю. Вимоги (ISO 9001: 2000, IDT). – Київ : ДЕРЖСТАНДАРТ УКРАЇНИ. – 2001.
2. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь : для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров . – М . : ИЦ Академия, 2001. – С. 56
3. Мармаза О. І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом / Олександра Іванівна Мармаза. - Х. : Основа, 2004. - 240 с.
4. Цуруль О. А. Менеджмент у державних організаціях / О. А. Цуруль // навч. посіб. – Київ : КНЕУ, 2002. – 142 с.
5. Шаповал М.І. Менеджмент якості / М.І. Шаповал // підручник. – 4-те вид., випр. і доп. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2007. – 471с.

ПРИНЦИПИ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСТАНЦІЙНИМ НАВЧАННЯМ

Коляда М.О.

здобувач ступеня вищої освіти магістр

5 курсу спеціальності «Управління навчальним закладом»

канд. пед. наук, ст. викладач

Ступак О.Ю.

Дистанційне навчання має специфічні характеристики. Однією з них є те, що воно ґрунтується в основному на принципах інформатизації освіти й широкому застосуванні телекомунікаційних технологій. Сучасними принципами дистанційного навчання, на думку В. Бикова та Н. Клокана [4] виступають:

інтерактивність – передбачає діалог викладача з користувачем;

адаптивність – забезпечує індивідуальний темп навчання, передбачає самостійний вибір слухачем курсу, часу навчання, терміну консультацій і складання іспитів, періодичне відновлення навчальної діяльності;

гуманістичність – полягає в спрямованості навчання та освітнього процесу до людини, створенні максимально сприятливих умов навчання; засвоєнні обраної професії для розвитку і прояву творчої індивідуальності, високих громадянських, моральних, інтелектуальних якостей, що забезпечували б слухачеві курсу соціальну захищеність, безпечне та комфортне існування;

пріоритетність педагогічного підходу під час проектування освітнього процесу – передбачає проектування дистанційного навчання, розробку теоретичних концепцій, створення дидактичних моделей тих явищ, які планують реалізувати; досвід комп'ютеризації дозволяє стверджувати: коли пріоритетною є педагогічна сторона, система є більш ефективною;

педагогічна доцільність застосування нових інформаційних технологій – вимагає педагогічної оцінки ефективності кожного етапу проектування та створення дистанційного навчання, тому на перший план необхідно винести не впровадження техніки, а відповідне змістове наповнення навчальних курсів і освітніх послуг;

вибір змісту освіти – зміст дистанційної освіти має відповідати нормативним вимогам Державного освітнього стандарту й вимогам ринку;

забезпечення захисту інформації, що циркулює в дистанційному навчанні, передбачає впровадження організаційних і технічних засобів безпечного та конфіденційного зберігання, передавання й використання потрібних відомостей;

стартовий рівень освіти – вимагає певної кількості знань, умінь, навичок;

відповідність технологій до навчання – адекватність технологій навчання моделям дистанційного навчання;

гнучкість і мобільність – створення інформаційних мереж, баз і банків знань та даних для дистанційного навчання, що дозволять коригувати або доповнювати освітню програму, водночас це збереження інформаційної інваріантної освіти, що забезпечує можливість переходу на навчання через споріднені або інші напрямки;

відповідність дистанційного навчання наявним формам освіти – проектоване дистанційне навчання зможе дати необхідний соціальний та економічний ефект за умови, якщо створені та впроваджені інформаційні технології не стануть чужорідним елементом у традиційній системі освіти, а будуть природно інтегровані в неї;

економічність – передбачає раціональне використання фінансових та матеріальних ресурсів, точний розрахунок ефективності підвищення кваліфікації за цією формою навчання.

Дистанційне навчання в загальноосвітньому навчальному закладі (ЗНЗ) дає можливість вивести на новий рівень до профільну і профільну підготовку учнів, дозволяє забезпечити гнучкість і багатоваріантність у навчанні, сприяє більш повному розкриттю потенціалу учнів через фактично необмежену кількість дистанційних навчальних курсів. Саме дистанційна форма навчання відкриває можливості для учнів, які пропускають заняття з поважних причин (змагання, конкурси або хвороба та інше) та особливо для тих, хто за станом здоров'я навчається індивідуально, якісно задовольнити власні потреби в здобутті освіти [3, с. 2].

Науково-методичне забезпечення дистанційного навчання включає:

- методичні (теоретичні та практичні) рекомендації щодо розроблення та використання педагогічно-психологічних та інформаційно-комунікаційних технологій дистанційного навчання;
- критерії, засоби і системи контролю якості дистанційного навчання;
- змістовне, дидактичне та методичне наповнення веб-ресурсів (дистанційних курсів) навчального плану/навчальної програми підготовки [2, с. 24].
- У ЗНЗ використання технологій дистанційного навчання зорієнтоване насамперед на такі категорії учнів (вихованців):
 - особи з особливими потребами;
 - обдаровані діти та молодь, які спроможні самостійно або прискорено опанувати навчальні програми;
 - особи, які проживають у географічно віддалених і важкодоступних до ЗНЗ населених пунктах;
 - учні вечірніх шкіл, які за умовами праці перебувають тривалий час за межами населеного пункту, де розташований ЗНЗ, та учні, які за сімейними обставинами (декретна відпустка тощо) не можуть систематично відвідувати школу;
 - особи, які бажають отримати додаткові знання паралельно з навчанням у школі;
 - особи, які готуються до вступу до ВНЗ;
 - громадяни України, які тимчасово або постійно проживають за кордоном.

Технології дистанційного навчання можуть використовуватись ЗНЗ при проведенні занять через мережу Інтернет під час карантину; вивченні додаткових (факультативних) предметів; навчанні учнів під час хвороби; виконанні науково-дослідницьких робіт у Малій академії наук України; участі у дистанційних олімпіадах, конкурсах; отриманні консультацій тощо.

Перелік предметів чи тем навчальних програм, видів навчальних занять, які здійснюються за технологіями дистанційного навчання, визначаються ЗНЗ за погодженням із законними представниками учня (вихованця) [2, с. 23].

Таким чином, використання дистанційного навчання у загальноосвітньому навчальному закладі сприяє покращенню якості освіти в цілому, та врахування індивідуальних потреб учнів, зокрема. Сучасні можливості ДН можуть бути використані як для організації навчально-вихованого процесу у ЗНЗ, так і для якісного управління ним за умови компетентності керівників і вчителів у використанні сучасних інформаційних технологій.

Список використаних джерел:

1. Андреев А. А. Дистанционное обучение: сущность, технология, организация / А. А. Андреев, В. И. Солдаткин. – М. : Изд-во МЭСИ, 1999. – 196 с.
2. Вишнівський В.В. Організація дистанційного навчання. Створення електронних навчальних курсів та електронних тестів: навчальний посібник. / В.В. Вишнівський, М.П. Гніденко, Г.І. Гайдур, О.О. Ільїн – К.: ДУТ, 2014. – 140 с.
3. Євтушенко Н.І. Дистанційне навчання в школі / Н.І. Євтушенко // Педагогічна майстерня. –№ 4 (16) квітень 2012 р. – С. 2-7.
4. Клокар Н. Методологічні основи запровадження дистанційного навчання в системі підвищення кваліфікації / Н. Клокар // Шлях освіти. – 2007. – № 4 (46). – С. 38–41.
5. Наказ МОН № 466 від 25.04.13 року «Про затвердження Положення про дистанційне навчання».
6. Теория и практика дистанционного обучения : учеб. пособие [для студ. высш. пед. учеб. заведений] / Е.С. Полат, М.Ю. Бухаркина, М.В. Моисеева; [Под ред. Е. С. Полат]. – М.: Изд-кий центр «Академия», 2004. – 416 с.

**УМОВИ ДЛЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ОСВІТНІХ ІННОВАЦІЙ У
НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНИЙ ПРОЦЕС**

Кочубей О.О.

здобувач ступеня вищої освіти магістр
5 курсу спеціальності «Управління навчальним закладом»

Ступак О.Ю.

к. пед. н., ст. викладач кафедри

На думку вчених, для успішного управління інноваційними процесами необхідно знати передумови їхньої ефективності, тобто чинники, які сприяють або стимулюють ефективний їх перебіг і розвиток [1, с. 50].

У власному дослідженні Л.І. Даниленко зазначає, що «інновація в освіті є не лише кінцевим продуктом застосування новизни у навчально-виховному й управлінському процесах з метою зміни (якісного покращання) суб'єкта та об'єктів управління й отримання економічного, соціального, науково-

технічного, екологічного та іншого ефекту, а й процедурою їхнього постійного оновлення» [2, с. 30-31].

У сучасних вітчизняних дослідженнях існують різні підходи щодо класифікації інновацій. Так, Л.І. Даниленко дає таку класифікацію:

1) психолого-педагогічні інновації: нововведення у навчальному, виховному та управлінському процесах;

2) науково-виробничі: комп'ютеризація; телекомунікація; матеріально-технічне оснащення;

3) соціально-економічні: сучасні технології розвитку особистості; нововведення у правове забезпечення системи освіти; нововведення в економіку освіти [8].

Інноваційний розвиток сучасного загальноосвітнього навчального закладу (далі – ЗНЗ) – це цілеспрямований і незворотний процес, що забезпечує якісні зміни, перехід ЗНЗ до нового якісного стану. Застосування інноваційного управління спричинене подоланням зовнішніх та внутрішніх протиріч у діяльності керівника навчального закладу. Зовнішніми протиріччями, що стимулюють застосування інноваційного управління в навчальних закладах, є невідповідність системи управлінської діяльності в освіті складним трансформаційним процесам, пов'язаним з реформуванням усіх ланок педагогічної діяльності; протиріччя, яке свідчить, що суспільні потреби в освіті визначені Національною доктриною розвитку освіти, законами України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про інноваційну діяльність», Положенні Міністерства освіти і науки України «Про здійснення інноваційної освітньої діяльності» не забезпечуються повністю через відсутність розроблених змісту та технологій інноваційної управлінської діяльності керівника.

Відповідно до цього підготовка та реалізація інновацій передбачає грамотне використання методології системного підходу, широке залучення методів системного аналізу, формальних і неформальних способів дослідження ефективності управління такими процесами. Слід зазначити, що поряд з поняттям “управління інноваціями” часто зустрічається поняття “управління змінами”. Останнє поняття, на нашу думку, значно ширше, оскільки передбачає управління не тільки одним інноваційним процесом як об'єктом управління, а й іншими об'єктами, а саме: управління розвитком, управління якістю освіти, управління конфліктами, управління саморозвитком тощо. Разом з тим, представляючи категорію дії, процесу повороту до чогось іншого [7], поняття “зміна” і похідне від нього – “управління змінами” можуть характеризувати процеси управління нововведеннями як відповідними ознаками таких змін. Виходячи із вищезазначеного, можна вважати, що поняття “управління змінами” охоплює інновації не тільки в педагогічних технологіях, а й в усіх системах шкільної організації. Саме з цього погляду заслуговує на увагу думка В.В. Сгадової, яка поняття “управління інноваційними процесами” визначає як нову функцію сучасного навчального закладу, необхідність котрої обумовлена

велінням часу, потребою своєчасно й адекватно реагувати на зміни у зовнішньому середовищі [9]. Під управлінням нововведеннями вона розуміє процес планування, організації, регулювання і контролю впровадження інновацій у шкільну практику, результат якого – розроблені та експериментально апробовані авторські навчальні програми, концепції, методики, освітньо - виховні технології.

З аналізу освітніх інновацій, що діють у сучасних загальноосвітніх навчальних закладах, визначено, що особистісно орієнтоване навчання становить 26%, розвиваюче – 10%; рання соціалізація учнів – 14%, національне виховання – 11,3%, духовне виховання -12,6%, управління – 8%. Як бачимо, найменший відсоток інновацій впроваджуються в управлінському процесі [4].

Для ефективного впровадження керівником освітніх інновацій у навчально-виховний процес закладу визначають такі умови, як:

- **соціально-педагогічні** (забезпечуються шляхом реалізації принципів демократизації та гуманізації навчально-виховного процесу й управління ним; розвитку творчого потенціалу вчителів, учнів, членів адміністрації за допомогою залучення їх до експериментально-дослідницької діяльності);

- **організаційно-педагогічні** (можливі у разі відповідного фінансування інноваційної діяльності закладу; створення системи спеціальних стимулів для реалізації педагогічних нововведень; встановлення наукових, юридичних та економічних зв'язків із науковими установами, організаціями, вузами; пропагування та розповсюдження продуктів інноваційної діяльності; налагодження взаємовигідних зв'язків із інноваційними центрами, фондами, які сприяють впровадженню нових освітніх технологій);

- **психолого-педагогічні** (гарантуються систематичним інформуванням працівників школи з науково-педагогічних питань; входженням закладу в інноваційну інфраструктуру; забезпеченням безперервного систематичного зв'язку працівників закладу з вітчизняними та зарубіжними науковцями – психологами, педагогами, соціологами; науково-теоретичним ознайомленням з основами експериментально-дослідницької діяльності; інституційним забезпеченням процесу навчання та підвищення фахового рівня суб'єктів інноваційного процесу; готовністю працівників закладів освіти працювати в інноваційному режимі; формуванням у них „інноваційної культури” [6, с. 104-105].

Як висновок зазначимо, що результатом інноваційної діяльності керівника освітнього закладу можуть бути нові управлінські технології, оригінальні ідеї, нові підходи до управління. І що важливо – зростання його професійного рівня, а саме: рівня його компетентності, мислення та управлінської культури, у тому числі інноваційної, що відображається на зростанні творчого потенціалу закладу та кожного працівника.

Отже, управління інноваційними процесами повинно мати системний характер і потребує від керівника створення у закладі відповідних умов та дотримання поетапності впровадження інновацій.

Список використаних джерел

1. Ващенко Л.М. Управління інноваційними процесами в загальній середній освіті регіону: Монографія. – К.: Видавниче об'єднання "Тираж", 2005. – 380 с.
2. Даниленко Л.І. Управління інноваційною діяльністю в загальноосвітніх навчальних закладах: Монографія. – К.: Міленіум, 2004. – 358 с.
3. Інноваційний потенціал освіти Полтавської області. Збірник статей. – Полтава: ПОППО, 2005. – С. 5-6.
4. Королюк С.В. Сутність управління інноваційними процесами в сучасній школі // Інновації в управлінні ЗНЗ. Освіта Полтавщини: Часопис / [ред. С.В.Королюк] – Полтава: ПОППО, 2008. – № 16. – С. 7-13.
5. Моисеев А.М., Капто А.Е., Лоренсов А.В., Хомерики О.Г. Нововведения во внутришкольном управлении. – М.: Педагогическое общество России, 1998. – 272 с.
6. Оцінювання та вибір педагогічних інновацій: теоретико-прикладний аспект/ За ред. Л.І.Даниленко. – К.: Логос, 2001. – 185 с.
7. Попова О.В. Інновації в сучасній педагогічній теорії та практиці // Педагогіка та психологія: Зб. наук. праць – Х.: Держ. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди, 1999. – Вип. 9. – С. 10–15
8. Проблеми і перспективи становлення 12-річної школи: Наук.- метод. посіб./ За ред. В.Ф.Паламарчук, Л.І.Даниленко. – К.: Логос, 2003. – 78 с.
9. Сгадова В.В. Інноваційна спрямованість педагогічної діяльності // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки: Зб. наук. пр. / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України, Запоріж. обл. ін-т післядиплом. пед. освіти. – К., Запоріжжя, 2001. – Вип. 19. – С.64–67

УМОВИ УПРАВЛІННЯ ПРАКТИЧНОЮ ПІДГОТОВКОЮ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ

Кузнецова Марина

здобувач ступеня вищої освіти магістр
5 курсу спеціальності «Управління навчальними закладами»

к. пед. н., доцент

Чередник О.В.

Теоретичний аналіз досліджень із проблеми виявлення організаційних, педагогічних, методичних умов управління освітніми процесами в різних типах навчальних закладів дозволив сформулювати визначення поняття «організаційно-методичні умови управління».

Організаційно-методичними умовами управління практичною підготовкою майбутніх учителів початкових класів називаємо сукупність необхідних та достатніх обставин реалізації завдань педагогічної практики, функцій управління та внутрішніх особливостей системи практичної підготовки

студентів у вищому навчальному закладі, що забезпечують цілісність, повноту освітнього процесу, його цілеспрямованість та ефективність [3].

Уважаємо, що педагогічна практика буде проходити більш успішно за дотримання таких організаційно-методичних умов управління практичною підготовкою майбутніх учителів початкових класів:

1. Створення адміністративного підрозділу для забезпечення ефективної практичної підготовки майбутніх учителів початкових класів в умовах ступеневої освіти.

2. Взаємодія вищого і загальноосвітнього навчальних закладів в організації та проведенні педагогічної практики на принципах співробітництва і партнерства.

3. Використання електронних інформаційних ресурсів у системі управління практичною підготовкою майбутніх учителів початкових класів.

4. Здійснення моніторингу управління практичною підготовкою майбутніх учителів початкових класів в умовах ступеневої освіти.

Взаємодія вищого і загальноосвітнього навчальних закладів в організації та проведенні педагогічної практики на принципах співробітництва і партнерства є другою умовою ефективного управління практичною підготовкою майбутніх учителів початкових класів.

На нашу думку співробітництво в системі практичної підготовки у вищому педагогічному навчальному закладі полягає в єдності інтересів та прагнень усіх учасників управління даного процесу (ректора ВНЗ, проректора з навчально-педагогічної роботи, завідувача відділу педагогічної практики, заступника директора з навчально-виховної роботи в початковій школі, керівника практики, учителя початкових класів, батьків, студента, учня). Метою такої спільної діяльності є забезпечення умов для особистісного та професійного розвитку майбутнього педагога.

Принцип партнерства передбачає відхід від жорсткого підпорядкування суб'єктів управління по вертикалі в організаційній структурі управління практичною підготовкою майбутніх учителів початкових класів. Діяльність, що ґрунтується на принципі партнерства, має за мету сприяння її учасникам у досягненні соціальних, освітніх, культурних, наукових, професійних та інших цілей. Партнерами в процесі реалізації завдань різних видів педагогічної практики виступають «ректор ВНЗ – директор ЗОШ», «проректор – заступник директора з навчально-виховної роботи в початковій школі», «керівник практики від ВНЗ – учитель початкових класів», «студент – учень початкових класів».

Принципи співробітництва та партнерства передбачають:

– систему взаємодії на основі добровільності, рівнозначності та доповнюваності;

– свідомий, максимально продуктивний та безкорисливий вклад у спільну діяльність;

– орієнтацію на перспективу особистісного розвитку;

- спільний пошук та прийняття важливих рішень;
- забезпечення діалогового спілкування між учасниками освітнього процесу;
- мобільність дій, варіативність засобів, прийомів, методів роботи;
- радість успіхам власної праці та праці своїх товаришів (колег);
- активність усіх учасників процесу практичної підготовки [2].

Третьою умовою ефективного здійснення управління практичною підготовкою майбутніх учителів є використання електронних інформаційних ресурсів. На нашу думку, основними завданнями інформаційного забезпечення процесу управління практичною підготовкою майбутніх учителів початкових класів є: виявлення інформаційних потреб суб'єктів управління; інформаційна підтримка управлінських рішень; своєчасне забезпечення учасників управління достовірними даними; систематичне поповнення та оновлення інформації; збір, аналіз, узагальнення та обробка інформації щодо стану управління практичною підготовкою; збір, аналіз, узагальнення та обробка інформації щодо результатів практичної підготовки студентів.

Важливою функціональною складовою інформаційного забезпечення є документування управлінської діяльності [4, с. 21–22].

Електронне інформаційне забезпечення управління практичною підготовкою полягає у створенні електронного фонду зразків та форм документів, нормативно-правової, організаційно-управлінської та навчально-методичної інформації, необхідної для ефективної практичної підготовки майбутніх учителів початкових класів.

Для об'єктивного оцінювання результатів спільної діяльності всіх учасників в організації та проведенні педагогічної практики необхідно дотримуватися четвертої умови, здійснення моніторингу управління практичною підготовкою майбутніх учителів початкових класів.

Об'єктом моніторингу може виступати будь-який процес або явище. Предметом моніторингу обирають окремі характеристики об'єкта, які є найбільш вагомими по відношенню до мети моніторингу. Моніторинг здійснюється за допомогою методів збору, надання, систематизації, обробки, аналізу інформації. Ресурсами інформації для моніторингу можуть виступати результати спостережень, статистичні дані, опитування тощо.

Завданнями моніторингу в освіті є такі [1, с. 21]:

- визначення якості навчальних досягнень, рівня соціалізації;
- вивчення взаємозв'язку між успішністю студентів та соціальними умовами їх життя, результатами роботи викладачів, рівнем їх соціального захисту, моральними установками, запитами, цінностями тощо;
- оцінювання якості кадрового, навчально-методичного, матеріально-технічного забезпечення навчального закладу;
- оцінювання впливу на навчальний процес державних освітніх стандартів, навчальних програм, методичного, технічного обладнання та інших факторів;
- дослідження педагогічної практики та успіхів студентів;

– виявлення чинників, що впливають на хід та результати освітніх реформ для зменшення негативного їх впливу;

– порівняння результатів функціонування закладів освіти, систем освіти з метою визначення найбільш ефективних шляхів їх подальшого розвитку.

Вищевикладене дає змогу констатувати, що дотримання зазначених організаційно-методичних умов управління практичною підготовкою майбутніх учителів початкових класів (створення адміністративного підрозділу для забезпечення ефективної практичної підготовки майбутніх учителів початкових класів; взаємодія вищого і загальноосвітнього навчальних закладів в організації та проведенні педагогічної практики на принципах співробітництва і партнерства; використання електронних інформаційних ресурсів у системі управління практичною підготовкою майбутніх учителів початкових класів; здійснення моніторингу управління практичною підготовкою майбутніх учителів початкових класів) у сучасному ступеневому вищому навчальному закладі значно підвищить ефективність процесу керівництва педагогічною практикою студентів та якість їх професійної підготовки.

Список використаних джерел:

1. Байназарова О. О. Моніторинг та оцінювання якості освіти : метод. пос. / О. О. Байназарова, В. В. Ракчєєва. – Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2009. – 58 с.

2. Галус О. М. Наукові підходи та закономірності педагогічного управління освітніми процесами у ступеневому вищому навчальному закладі / О. М. Галус // Педагогічний дискурс. – 2010. – № 8. – С. 49–52.

3. Кащук А. О. Реалізація принципів управління у керівництві практичною підготовкою майбутніх учителів початкових класів / А. О. Кащук // Наукові записки кафедри педагогіки : зб. наук. праць / гол. ред. Л. С. Нечепоренко. – 2012. – Вип. XXVIII. – Ч. 1. – 244 с. – С. 97–103.

5. Моргулець О. Б. Менеджмент у сфері послуг : навч. посібник / О. Б. Моргулець. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 384 с.

ДИНАМІКА РОЗВИТКУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНІМИ ЗАКЛАДАМИ ХІХ-ХХ СТОЛІТТЯ

Літвіненко Д.А.

здобувач ступеня вищої освіти магістр

5 курсу спеціальності «Управління навчальним закладом»

к. пед. н., ст. викладач

Ступак О.Ю.

Соціально-психологічна теорія управління працею не знайшла свого розвитку і впровадження у практику, а тому вважалася «закритою» упродовж 30-50-х років минулого століття. Подальшим розвитком теорії управління став

етап емпіричної школи, яка базувалася на професіоналізації управління. Авторами цих підходів були авторитетні управлінці-практики, керівники великих організацій (А. Гостев, Ф. Дунаєвський та ін.). Незважаючи на певні прогресивні напрацювання, основним результатом цього періоду стала радянська теорія і практика управління, що класифікувалась як адміністративно-командна система з відомими надалі негативними наслідками.

Отже, школа управління відкритими соціальними системами стала базовою основою для теорії управління освітою. Особливо інтенсивний пошук нових підходів до теорії управління освітою спостерігався на початку ХХ ст. на базі провідних педагогічних установ, що займалися підготовкою педагогічних кадрів. Уже в 20-ті роки вона відокремилась від навчального процесу і зосередилася на спеціальних науково-дослідних кафедрах, що згодом стало основою для відкриття (1926) Українського науково-дослідного інституту педагогіки із секцією систем освіти і наукової організації праці. Такий підхід до розширення фундаментальних наукових досліджень був закономірним проявом актуальності проблеми управління освітою (школознавство) як нового напрямку в теорії та історії педагогіки.

Уже у 30-50-х рр. ХХ ст. з'явилися перші роботи з проблем школознавства С. Чавдарова, М. Горанського, М. Веселова та інших науковців. «У ті часи, – стверджував М. Дарманський, – вчені та педагоги-практики не наважувалися давати свої ґрунтовні пропозиції щодо змісту, форм і методів роботи органів управління освітою. Це було досить небезпечним заняттям, особливо для тих, хто не сповідував позицій «пролетарськокласових установок». Тому стає зрозумілою відсутність спеціалізованих наукових підрозділів, які б займалися проблемами галузевого та регіонального управління освітою на той час» [1].

На початку ХХ століття існували вітчизняні моделі шкіл (К. Май, А. Алфьоров), які намагалися стати помічниками родини, розширюючи досвід дитини від сімейного до соціального досвіду (визначеного населеного пункту, батьківщини, планети), то моделі 20-х років уже мали за мету безпосередній вплив на родину, на її життя (С. Шацький, П. Блонський). Визнаним у світі, найкращим на той час був соціально-педагогічний досвід Першої Дослідної станції Наркомпроса, яку очолював С. Т. Шацький.

Оригінальна концепція "школи-життя" С. Шацького (1878-1934) 20-х років ґрунтувалася на ідеї "вирощування" людини, спираючись на традиції, звичаї, норми мікросередовища, на використання для цього всього цінного з культури сім'ї, дитячих неформальних груп, громадських організацій.

У історичному аспекті досліджуваної проблеми управління освітою ХІХ-ХХ століття, можна виокремити основні державні нормативні постанови, що обумовили становлення системи управління освітою в цілому.

У 1802 р. для управління шкільною освітою створюється 1-й державний орган – Міністерство народної освіти. Т.ч. державою була створена перша лінійна система управління народною освітою. Для упорядкування діяльності загальноосвітніх закладів Міністерство народної освіти були опубліковані

правила народної освіти, створений єдиний статут навчального закладу. З появою державної структури управління освітою починають розвиватися управлінські структури на місцях. У 60-70-х рр. ХІХ ст. створюються відділи народної освіти губернських земських управ на селі і шкільних відділень міських управ. Основним завданням цих структур було створення і підтримування умов для розвитку шкільної освіти (розширення матеріальної, забезпечення дидактичної бази школи, оплата роботи вчителів тощо).

Положенням про єдину трудову школу 1918 р. було визначено, що завідуючий обирається колективом як із складу педагогів школи, так і з інших педагогічних організацій. Завідуючий був виконавцем розпоряджень колективу, а вищим органом шкільного самоврядування була шкільна Рада, вищим виконавчим органом – президія. Така піраміда обмежувала діяльність керівника школи, стримувала розвиток його функціональної компетентності, позбавляла самостійності у розв'язанні важливих проблем та прийнятті рішень, що призвело до стихійності в управлінні школою. В 20-ті рр. удосконалився державний апарат управління. Цей процес відбився і на Статуті єдиної трудової школи щодо прав і обов'язків керівників: керівництво завідуючого педагогічною, адміністративною та господарською частиною; нагляд з перебігом навчально-виховного процесу; організація праці школярів та створення ідейно-політичного виховання.

У 1934 р. постановою ЦК ВКП(б) «Про структуру початкової та середньої школи» завідуючих школами перейменували на директорів. У цей період учені починають інтенсивне розробляти теорію внутрішшкільного управління, в якій значне місце відводиться питанням функціональної компетентності керівника. В державному управлінні країною починають домінувати контролюючі функції. Централізація керівництва на всіх рівнях, перевага авторитарного стилю управління, жорстка регламентація діяльності педагогів, учнів і самих керівників продовжували механічне виконання управлінських функцій, вели до зниження творчої активності.

У повоєнні роки виразно позначалася тенденція щодо практичної спрямованості науково-педагогічної літератури та публікацій на допомогу керівникам шкіл, для підвищення рівня їх функціональної компетентності.

Період 50-60-х рр. відзначився демократичними тенденціями в розвитку суспільного управління. Закон «Про зміцнення зв'язку школи з життям та подальший розвиток системи народної освіти в СРСР» (1958 р.) висунув завдання восьмирічної освіти, політехнізації, залучення дітей до суспільно-корисної праці.

В ньому визначалося, що директор здійснює управління школою, оптимально поєднуючи єдино начало та колегіальність, спирається в своїй діяльності на педагогічну раду, на партійні та профспілкові організації, залучає на допомогу школі батьків учнів, шефські підприємства.

У 60-80-ті рр. школа стала центром роботи з молоддю, були визначені нові завдання щодо виховання дітей, набуває розвитку теорія та практика

управління освітою. Набули силу тенденції щодо демократичного стилю керівництва та підвищення рівня професійної компетентності.

У 90-ті рр. соціально-економічні, політичні зміни в суспільстві, розпад Радянського Союзу, проголошення самостійності України не залишило без змін систему освіти. Децентралізація державної влади, подальша демократизація суспільства вимагали змін в управлінні освітою.

У державній національній програмі «Освіта» (України ХІХ ст.) було визначено стратегічні завдання реформування управління освітою: «перехід від державного до державно-громадського управління, чітке розмежування функцій між центральними, регіональними і місцевими органами управління; забезпечення самоврядування навчально-виховних заходів і наукових установ; утвердження в сфері освіти гармонійного поєднання прав особи, суспільства і держави». Пріоритетні завдання шкільної освіти: «формування освіченої, творчої особистості, становлення її фізичного та морального здоров'я, забезпечення пріоритетного розвитку людини».

Постала необхідність вчити керівників школи управляти її розвитком, спрямовувати дослідницьку та пошукову діяльність педагогів та учнів. Диференціація освіти зумовила інтенсивний розвиток закладів нового типу, авторських шкіл та експериментальних майданчиків на базі загальноосвітніх шкіл. Водночас набувають поширення тенденції щодо психологізації управлінської діяльності та адаптації ефективних технологій управління виробництвом до управління освітою, школою, поширення менеджменту в освіті. Оновлення функцій управління школою обумовлюються новими видами діяльності, які виконує директор із тенденцією входження керівників шкіл до загального складу менеджерів.

Список використаних джерел:

1. Дарманський М. М. Соціально-педагогічні основи управління освітою в регіоні : [монографія] / Микола Миколайович Дарманський. – Хмельницький : Поділля, 1997. – 384 с.
2. Конаржевский ЮА. Менеджмент и внутришкольное управление. – М.: Центр "Пед. поиск", 2000. – 224 с.
3. Шелепко Г. Система управління загальноосвітніми навчальними закладами України: Закордонний досвід та шляхи демократизації / Г. Шелепко // Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. – Вип. № 46, 2013. – 6 - 10 с.

ЗАХОДИ СТВОРЕННЯ ЦЕНТРУ З ЕСТЕТИЧНОГО ВИХОВАННЯ ШКОЛЯРІВ

Оводов Д.А.

здобувач ступеня вищої освіти магістр
5 курсу спеціальності „Управління навчальним закладом”

Науковий керівник - д. пед. н., професор

Набока О.Г.

Педагогічна доцільність і результативність створення Центру з естетичного виховання як нової організаційної форми діяльності забезпечується спільною роботою загальноосвітньої школи й школи мистецтв, що сприяє інтенсифікації естетичного виховання за рахунок комплексного впливу різних видів мистецтва.

У процесі обґрунтування попиту на послуги дитячого Центру з естетичного виховання, визначення їхнього реального впливу на рівень естетичного розвитку виявлено організаційні та навчально-виховні недоліки роботи з естетичного виховання, як-от:

- відсутня продумана концепція освітньої та виховної діяльності, відсутні плановість і системність роботи з естетичного виховання;
- комерціалізованість послуг з естетичного виховання не створює передумов для масового естетичного виховання дітей;
- робота методами гурткової роботи не сприяє створенню педагогічно керованого й систематизованого процесу естетичного розвитку дітей;
- не простежується взаємодія та активна участь загальноосвітніх і музичних шкіл, які з усіх суб'єктів мають найбільші навчальні, педагогічні та творчі можливості для організації естетичного виховання школярів.

Вищезазначене стало підставою для розробки і впровадження у практику нової технології організації та діяльності Центру з естетичного виховання як позакласної установи при загальноосвітній школі.

Першочерговими заходами щодо організації діяльності Центру з естетичного виховання стали:

- формування позитивної громадської думки щодо впровадження у навчально-виховну й позакласну діяльність загальноосвітньої школи нових форм і методів формування естетичної культури дітей;
- створення ініціативної групи по організації діяльності Центру з естетичного виховання школярів як культурно-дозвіллевої установи при загальноосвітній школі;
- узгодження необхідних установчих документів (Положення про Центр з естетичного виховання школярів та План освітньої роботи Центру).

Особливості організації діяльності Центру полягали у тому, що заняття були однією з форм позакласної культурно-дозвіллевої діяльності дітей в умовах груп подовженого дня. Школярі відвідували пізнавально-розважальні заняття (вікторини, турніри) з музики, хореографії, художньої праці й театральної

підготовки по дві години на тиждень із кожного виду художньо-творчої діяльності.

За концепцією діяльності Центру на кінець навчального року кожен клас готував театральну-музичну композицію – як драматургічний синтез усіх видів художньо-творчої діяльності, що входять до комплексу естетичного виховання. Сценарії склалися з урахуванням вікових особливостей учнів за мотивами українських казок і творів дитячих письменників.

Діяльність Центру з естетичного виховання сприяє значному покращенню діяльності школи мистецтв – для навчання на музичному, художньому, хореографічному і театральному відділах школи мистецтв вступали діти із вже визначеними творчими пріоритетами і відповідною мистецькою підготовкою, що позитивно впливає на якісний склад контингенту учнів.

Діяльність Центру з естетичного виховання сприяє зростанню рівня початкової мистецької інформованості, формуванню мотивації до індивідуальної та колективної художньо-творчої діяльності.

Список використаних джерел:

1. Іванова В.Л. Комплексне естетичне виховання – пріоритетний напрямок діяльності Центрів естетичного виховання / В.Л. Іванова// Наукові праці МДГУ ім. П. Могили. –2002. – Вип. 6.– Т. 18. – С. 109-113.

ПРОБЛЕМА ОРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВОЇ ПІДГОТОВКИ МОЛОДІ

Остроцький А.А.

здобувач ступеня вищої освіти магістр
5 курсу спеціальності „Управління навчальним закладом”
Науковий керівник - д. пед. н., професор
Набока О.Г.

Важливими складовими трудової підготовки старшокласників, на нашу думку, є трудове виховання, трудове навчання, професійне самовизначення, працелюбство та трудове становлення. На сьогоднішній день існує досить велика кількість робіт, присвячених підготовки молодого покоління, як загальнотеоретичної спрямованості, так і дослідження окремих сторін підготовки молодих людей (вивчалися економічна, громадянська, статева, політична, допрофесійна підготовка, професійна підготовки, ціннісні орієнтації, ставлення до соціальних інститутів – школи, сім'ї та ін.) у межах соціології молоді, праці, релігії, освіти та інших галузевих соціологій. Але складність теоретичного розділу полягає в тому, що на цей час у наукових дослідженнях мало представлені теоретичні праці з трудової підготовки старшокласників, що розкривають цю проблему з позицій соціального управління.

Практичною складністю проблеми є зниження ефективності заходів, які раніше традиційно використовували фахівці з метою трудової підготовки

молоді, оскільки в більшості випадків вони вже не забезпечують позитивного результату. Це зумовлено історичними, соціально-економічними, політичними та суспільними змінами, які відбуваються внаслідок реформування багатьох соціальних сфер життєдіяльності сучасної України.

Соціальний бік проблеми торкається завдання держави створювати й надавати молодому поколінню умови для підготовки, зокрема трудової (охорону здоров'я, загальну освіту, кредитування, професійну підготовку, перше робоче місце, деякі пільгові умови для підприємницької й господарчо-економічної діяльності та ін.), і незадовільним станом реалізації зазначеного завдання. Це дає підстави зробити висновок про неузгодженість наявного нормативно-правового підґрунтя для вирішення проблем молоді та недосконалість механізму втілення законодавчих рішень на практиці.

Важливою складовою „трудої підготовки старшокласників” є „трудове навчання”. Вони здійснюються протягом усього періоду навчання в школі, а їх зміст визначається програмою з трудового навчання для кожного класу. Д. Тхоржевський [3, с. 25] визначає „трудове навчання” як процес передавання та засвоєння відповідних знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності людини, центральне місце в якому займають методи та організаційні форми навчання. Подаючи загальну характеристику змісту трудової підготовки школярів, С. Батишев [1, с. 43 – 44] уточнює, що „трудове навчання” як навчальний предмет є важливою складовою трудової підготовки школярів, і воно спрямоване на засвоєння учнями системи знань про предмети, засоби та процеси праці, формування в них загально трудових і деяких спеціальних навичок та вмінь. Зміст трудової підготовки полягає не тільки в забезпеченні формування загально трудових навичок і вмінь та самостійному переносі їх у нові ситуації, але й дозволяє набувати трудового досвіду. Передавання цього досвіду відбувається за допомогою організаційних форм та методів навчання, які є складовими цілісної системи трудового виховання.

Серед важливих складових трудової підготовки особистості необхідно розглядати й процес „трудоого становлення”, який І. Зарецька визначає, як один з найбільш значущих аспектів підготовки особистості, тому що він пов'язаний з визначенням особистості свого міста у житті й основного виду трудової діяльності, з її готовністю до досягнення професійної майстерності, формуванням відношення до праці як потреби, розвитком суспільно трудової активності. [2, с. 99].

Під час вивчення соціально-управлінських теоретичних досліджень за заявленою проблемою ми звернули увагу на тезу, зазначену в більшості робіт – праця (діяльність узагалі) є засобом розвитку особистості, набуття нею все більшої самостійності, автономності, поширення й поглиблення зв'язків з різними сферами суспільного життя, соціальної зрілості, оволодіння суспільним досвідом.

Дослідження факторів, які сьогодні впливають на процес трудової підготовки старшокласників, продемонструвало, що за межами провідних

наукових і соціальних інтересів залишається недостатньо задіяним виховний потенціал державної молодіжної політики – центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, їх структурні утворення та форми роботи (студентські соціальні служби, молодіжні кадрові агентства, трудові загони старшокласників та ін.), які можуть здійснювати визначальний цілісно-орієнтований вплив на пізнання й сприйняття молоддю особистістю навколишнього світу. Ми вважаємо, що успішність проходження процесу трудової підготовки старшокласника залежить від цілеспрямованої координації та взаємодії всіх суб'єктів підготовки (офіційних та референтних груп), що може дати позитивні результати.

Результатом трудової підготовки старшокласника є рівень трудової підготовленості особистості – свідомого суб'єкта суспільно-виробничої діяльності, який має сформовану готовність до професійного самовизначення, трудової діяльності, отримання необхідних знань, оволодіння практичними вміннями й навичками з різних видів діяльності, визначення свого вибору й можливостей, розуміння праці як найвищої цінності, необхідної для побудови власного життя та життя своєї країни.

Трудова підготовка учнівської молоді має навчальний, виховний, розвивальний, профорієнтаційний, тобто інтегративний, характер. Під час навчання учні охоплені різними видами праці (самообслуговування, навчальна, суспільно корисна, виробнича, творча та ін.). У процесі щоденного самообслуговування в учнів виробляються навички культурної поведінки в суспільстві, сім'ї, школі тощо. Під час суспільно корисної й виробничої праці учні вчаться співпрацювати в колективі (клас, гурток за інтересами, секція, учнівська бригада, трудове, молодіжне об'єднання та ін.), учаться самоврядування, заощадження, набуття якостей, необхідних для соціально зрілої, розвиненої особистості. Отже, процес трудової підготовки шкільної молоді, здійснюється не тільки в спеціально організованому педагогічному середовищі, а і за його межами.

Список використаних джерел:

1. Батышев С. Я. Трудовая подготовка школьников : вопросы теории и методики / С. Я. Батышев. – М. : Педагогика, 1981. – 192 с.
2. Трудовое становление школьной молодежи / под ред. И. И. Зарецкой. – М. : Педагогика, 1984. – 104 с.
3. Тхоржевський Д. О. Система трудового навчання / Д. О. Тхоржевський. – К. : Рад. шк., 1975. – 192 с.

МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНІМИ ЗАКЛАДАМИ

Рязанов А. С.

здобувач ступеня вищої освіти магістр
5 курсу спеціальності “Управління навчальними закладами”
к. пед. н., доцент кафедри управління навчальними закладами

Співак Я. О.

У західній теорії управління освітніми установами є чотири основні концепції управління [4, с.146].

Перша з них виникла на початку ХХ ст. Вона ґрунтується на критерії економічної ефективності освітньої установи. В рамках цієї концепції освітня організація розглядається як закрита, механістична, раціональна система, управління якою націлено на забезпечення її ефективності.

Друга концепція ґрунтується на критерії педагогічної ефективності. Вона спирається на положення психологічної науки, а в аналітичному плані базується на аналізі досвіду адміністраторів навчальних закладів, які орієнтовані на принципи біхевіоризму. Освітню організацію представники цієї концепції розглядають як напіввідкриту, органічну, природну систему, управління якою спрямоване на інтеграцію складових елементів із метою оптимізації її функціонування. Акцент у цій моделі робиться на людських стосунках і управлінській поведінці.

Третя модель управління базується на критерії гнучкості. У концептуальному плані вона опирається на теорії управління розвитком, розвитку організаційних структур, теорії випадковості, інституціонального розвитку. Прихильники цієї концепції розглядають освітню організацію як відкриту й адаптивну систему. В процесі управління такою системою основне значення надається ситуаційним змінним зовнішнього середовища з метою забезпечення її політичної гнучкості. [1, с.7]

Четверта модель управління базується на критерії релевантності. В її основі – положення екзистенціалізму, діалектичного методу, критичного реалізму і теорії людських стосунків. У рамках цієї моделі освітня організація розглядається як цілісна система елементів, що взаємодіють, у процесі управління якою фахівці спираються на свідомість і критичність суб'єктів, суперечливість і спільність цілей у контексті культурної релевантності.

Нині моделі управління, що базуються на критеріях гнучкості та культурної релевантності вважаються найбільш сучасними.

Розгляд управління загальноосвітнім навчальним закладом з точки зору структури управління дозволяє констатувати, що у взаємопов'язаній мережі позицій – керуюча підсистема – керована підсистема, вирішальна роль належить управляючій підсистемі. Структура цієї підсистеми більшості загальноосвітніх навчальних закладів має чотири рівні управління, а саме: перший рівень: директор школи, призначений державним органом чи обраний

колективом; керівники ради школи, учнівського комітету, громадських об'єднань. Цей рівень визначає стратегічні напрями розвитку школи.

До другого рівня віднесені заступники директора школи, соціальний педагог, шкільний психолог, відповідальний за організацію суспільно корисної праці, старші вожаті, помічник директора школи з господарської частини, а також органи та об'єднання, які беруть участь у самоуправлінні.

Учителі, вихователі, класні керівники, що виконують управлінські функції стосовно учнів і батьків, дитячих об'єднань, гуртків у системі позакласної роботи складають третій рівень. [2]

Органи класного і загальношкільного учнівського самоуправління віднесено до четвертого рівня. Цей рівень свідчить про суб'єкт-суб'єктний характер стосунків між педагогами і учнями.

У цій ієрархічній схемі кожен вищезазначений рівень суб'єкта управління слугує водночас об'єктом управління відносно тих рівнів, що знаходяться вище.

У підсистемі, що управляється, основне місце належить учнівському колективу. В ньому також виділяють два рівні управління по вертикалі: загальношкільний колектив і класні колективи. По горизонталі керована підсистема представлена учнівськими громадськими організаціями, творчими об'єднаннями, гуртками, клубами, спортивними секціями і подальша керована підсистема відображає різноманітність і єдність видів учнівської діяльності (навчальної, дослідницької, суспільно корисної, художньої, спортивної).[3]

Усе зазначене підводить до висновку про необхідність розробки концепції управління загальноосвітнім навчальним закладом, яка б найбільш повно відображала сутність цього явища і найбільш природно синтезувала в собі досягнення вітчизняної і зарубіжної теорії і практики управління.

Список використаних джерел:

1. Андрущенко, В. П. Державно-громадський характер управління освітою / В Андрущенко // Вища освіта України 2011.– № 3.– С. 5-8 .– Бібліогр.: 3 назв.– укр.
2. Баєва, О. Державно-громадські засади управління вищою освітою США в контексті досвіду для ВНЗ України / О. Баєва // Освіта і управління.– 2010.– № 1.– С. 143-149. – Бібліогр: 15 назв. – укр.
3. Бондар, В. Управління формуванням професійної компетентності вчителя / В. Бондар, І. Шапошнікова // Освіта і управління. – 2006.– № 2. – С. 20-27. – Бібліогр.: 5 назв. – укр.
4. Пікельна В. С. Управління школою. – Харків : Основа, 2004. – 112 с.
5. Хриков Е. Н. Теория и практика внутришкольного управления / Хриков Е.Н. — Луганск, 1997. — 118 с.

ЯКІСТЬ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ У ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Стариченко М. Ю.

здобувач ступеня вищої освіти магістр
5 курсу спеціальності «Управління навчальними закладами»

Артюхіна М. В.

К.е.н., доц. кафедри управління навчальними закладами

Система освіти сьогодні абсолютно не задовольняє вимогам часу, є неспроможною по відношенню до світового порядку і світових проблем. Необхідність зміни освітньої парадигми на даному етапі розвитку суспільства, економіка якого буде опиратися на інформаційні технології, знаходиться ще на початковій стадії. Аналізуючи реальні психологічні процеси у житті української молоді, можна побачити те, що освіта серйозно відстає від потреб сучасності.

Багато дослідників приділили увагу питанням з'ясування суті та оцінці якості освітніх послуг, серед яких С. Ніколаєнко, В. Кремень, К. Гнезділова, М. Кісіль, О. Птахіна, Л. Шевченко, Є. Шульгін та інші. Одні автори досліджують існуючі світові моделі і методи оцінки якості послуг навчальних закладів (НЗ) (Л. Шевченко), інші акцентують саме на важливості педагогічної складової забезпечення якості цих послуг (К. Гнезділова, Є. Шульгін) або ж пропонують брати за основу оцінювання якості відповідні стандарти (М. Кісіль). Існують і публікації з питань створення системи управління якістю освітніх послуг (О. Птахіна та ін.). Однак ці дослідження націлені здебільшого на обґрунтування досвіду існуючих вітчизняних та зарубіжних інститутів забезпечення якості освітніх послуг, при цьому не звертається увага на застосування теоретичного підґрунтя теорії систем, системного аналізу, сучасних концепцій забезпечення якості товарів і послуг.

Отже, метою статті є аналіз існуючих підходів щодо оцінки та забезпечення якості освітніх послуг.

Освіта – це процес розвитку та саморозвитку особистості, пов'язаний з оволодінням соціально значущим досвідом людства, втіленим у знаннях, уміннях, творчій діяльності та емоційно-цілісному відношенні до освіти; необхідна умова діяльності особистості та суспільства по збереженню та розвитку матеріальної і духовної культури [3].

На сьогоднішній день, науковці, які вивчають різні аспекти розвитку національної системи освіти, виділяють низку причин, які потребують всебічного врахування при визначенні змісту освітніх реформ. Однією з найвагоміших причин є те, що сучасна система освіти, яка успадкована від Радянського Союзу, виявилася неефективною. Хоча забезпечення освіти було переважно монополією держави, але фінансувалася ця галузь нераціонально, недостатньо координовано й узгоджено.

Поряд із цим спостерігалася відсутність будь-яких стимулів для ефективного використання ресурсів, низька відповідальність перед споживачами освітніх

послуг. Неefективність освітньої системи, як справедливо стверджує В. Луговий, «ще більше посилялася з перетворенням країни з союзного регіону в єдиному освітньому просторі й певною регіональною освітньою спеціалізацією на самостійну державу з національною освітою» [1, с. 100].

Успадкована Українською державою освіта не відповідала потребам ринкової економіки. Тому серед чисельних трансформацій та модернізацій останніх десятиліть, що охопили абсолютно всі сфери життєдіяльності українського суспільства, не останнє місце мали й ті, які пов'язані із сферою управління освітою.

Одним із результатів управління системою освіти є формування нового бачення освітніх проблем усіма його учасниками. Адже сьогодні «освіта перестала бути однією із галузей народного господарства, державним відомством; вона дійсно стає однією з форм суспільної практики, особливою сферою, яка все більше суб'єктивується в своєму статусі й набуває своїх інтересів, цілей, цінностей і політики» [2, с. 178.].

Отже, освіта є основою інтелектуального, духовного, фізичного та культурного розвитку людини, успішної соціалізації та економічного добробуту.

Звертаючись до поняття «якість освіти», для більш повного розуміння треба розглянути декілька відповідних визначень. Якість освіти – це ряд системно-соціальних властивостей і характеристик, які визначають відповідність (адекватність) системи освіти прийнятним вимогам, соціальним нормам, державним освітнім стандартам [5, с. 83]. Якість освіти – затребуваність отриманих знань у конкретних умовах, їх застосування для досягнення конкретної мети та підвищення якості життя. Якість знань визначається їх фундаментальністю, глибиною та затребуваністю в роботі після закінчення навчання. Якість освіти - інтегральна характеристика системи освіти, що відображає ступінь відповідності реальних досягаються освітніх результатів нормативним вимогам, соціальним і особистісним очікуванням. Але зараз сучасне життя вимагає безперервної освіти, тобто впродовж всього життя.

Якість освітніх послуг визначається, у першу чергу, якістю носія знань (учителів, педагогів, професорсько-викладацького складу), який передає ці знання за допомогою різної методики навчання та сприймання.

На сьогодні, проблема оцінки якості освіти є найактуальнішою для системи сучасної освіти нашої держави. Загальна риса системних змін у сучасній освіті, як на державному, так і на регіональному, рівнях – це націленість на забезпечення якості освітніх послуг, вдосконалення системи оцінки якості та його відповідність вимогам сьогодення.

Оцінка якості освіти має на увазі оцінку якості освітніх досягнень учнів та оцінку якості освітнього процесу.

Основні завдання системи оцінки якості освіти:

1. Оцінка рівня освітніх досягнень учнів освітніх установ для їх підсумкової атестації та відбору для вступу на наступний ступінь навчання.

2. Оцінка якості освіти на різних ступенях навчання в рамках моніторингових досліджень якості освіти (державних та міжнародних).

3. Формування системи вимірників для різних користувачів, що дозволяє ефективно реалізувати основні цілі системи оцінки якості освіти [4, с. 48].

Якщо виходити з підходу до розуміння якості освітніх послуг та основних завдань системи оцінки якості освіти, можна виділити блоки показників якості:

- 1) якість викладацького складу;
- 2) стан матеріально-технічної бази навчального закладу;
- 3) мотивація викладацького складу;
- 4) якість навчальних програм;
- 5) якість інфраструктури;
- 6) якість знань тощо.

Таким чином, оцінка якості освіти передбачає оцінку якості освітніх досягнень здобувачів (учнів, студентів) й оцінку якості освітнього процесу. Оцінка якості освіти дає повне уявлення про динаміку розвитку освітньої системи та, як наслідок, про рівень ефективності навчальних процесів.

Отже, ми можемо сказати, що входження України в Європейський освітній простір вимагає вирішення низки проблем, серед яких важливе місце посідає підвищення якості освіти та демократизація управління освітою. Успішне розв'язання їх значною мірою залежить від фахової підготовки управлінців – робітників та реалізаторів державної освітньої політики.

Таким чином, в статті проаналізовано існуючі підходи щодо оцінки якості освітніх послуг. Ми можемо зробити висновок, що сучасні освітні послуги в багатьох загальноосвітніх навчальних закладах є недостатньо якісними. Можна побачити низку проблем, що існують в школах, і про них треба говорити. Важливо саме розуміння необхідності поліпшення шкільної освіти. Ініціатива повинна виходити в першу чергу від самої держави, але зміни потрібно починати зсередини системи. Реалізація стратегії розвитку як загальноосвітніх навчальних закладів, так і вітчизняної системи освіти, на засадах концепції підвищення якості освітніх послуг до рівня міжнародних стандартів, сприятиме зростанню інтелектуального, культурного, духовно-морального потенціалу суспільства та особистості. Подальші дослідження бачаться у розробці складових системи управління якістю освітніх послуг для загальноосвітніх навчальних закладів.

Список використаних джерел:

1. Луговий В.І. Управління освітою: начальний посібник для слухачів, аспірантів, докторантів спеціальності «Державне управління» / В.І. Луговий. – К.: Вид-во УАДУ, 1997. – 327 с.

2. Слободчиков В.И. Образовательная среда: реализация целей образования в пространстве культуры / В.И. Слободчиков. – М., 1997. – 425 с.

3. Российский энциклопедический словарь. – М., 2000.

4. Мармаза О.І. Управління навчальним закладом: Навчально – методичний

посібник. У двох частинах. Ч.2. та Ч.1. Ключ до професійного успіху / О.І. Мармаза, О.М. Касьянова, В. В. Григораши та ін. – Харків: Веста: Вид – во «Ранок», 2003. – 152 с.

5. Скідін О.Л. Основи використання соціальних технологій в управлінні вищими закладами освіти: навчальний посібник / О.Л. Скідін. – Запоріжжя: ЗДУ, 2003. – 277с.

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ

Хатнянська П.І.

здобувач вищої освіти магістр

5 курсу спеціальності «Управління навчальним закладом»

к. пед. н., доцент

Решетова І.А.

Аналіз науково-педагогічної літератури дозволив виокремити нові погляди на управління освітою науковців В. Афанасьєва, Г. Єльнікової, Л. Калініної, В. Маслова, С. Ніколаєнко, В. Пікельної та ін., які розглядають управління освітою в контексті соціальних трансформацій як особливий вид людської діяльності, що відбувається в умовах постійних змін внутрішнього та зовнішнього середовища і цілеспрямовано впливає на керовану систему для забезпечення її стабільного функціонування й послідовної реалізації мети в межах заданих параметрів на основі закономірностей дії механізмів управління й самоуправління [4, с. 10-11].

Теоретичний аналіз проблеми дослідження, дав можливість обґрунтувати та порівняти поняття «управління».

У теорії менеджменту термін «управління» визначається як «цілеспрямований вплив на процес, об'єкт, систему з метою збереження їх стійкості або переведення з одного стану в інший» [3, с. 11].

В. Маслов трактує управління як «сукупність взаємозв'язаних, взаємодіючих елементів, скоординованих заходів, спрямованих на досягнення певної мети» [6, с. 26]. Г. Єльнікова стверджує, що «управління - це особливий вид людської діяльності в умовах постійних змін внутрішнього та зовнішнього середовища, який забезпечує цілеспрямований вплив на керовану систему для збереження і впорядкування її в межах заданих параметрів на основі закономірностей її розвитку та дії механізмів самоуправління» [4].

Ми підтримуємо думку Л. Ващенко про те, що управління навчальним закладом має відбуватися на основі таких положень: «продукування та впровадження інноваційних змін з урахуванням регіональної специфіки, її соціально-економічного, адміністративного, освітньо-культурного потенціалу; інноваційні процеси розгортаються на основі створення системної організації нововведень, забезпечення умов їх науково-методичного супроводу» [2].

Зосередимо увагу на визначенні наукових підходів до управління ПТНЗ в умовах застосування освітніх інновацій, серед яких пріоритетне місце посідають: глобалістичний (І. Зязюн, В. Луговий, В. Кремень)), системний (В. Бондар, Ю. Конаржевський, Н. Кузьміна, В. Маслов), синергетичний (Г. Єльнікова, Є. Князева, С. Курдюмов), технологічний (В. Беспалько, Г. Селевко, В. Олійник), інноваційний (Л. Ващенко, Л. Даниленко, В. Сластьонін), гуманістичний (І. Бех, І. Зязюн). Коротко розкриємо їх зміст.

Глобалістичний підхід в управлінні ПТНЗ ми розглядаємо як інтегровану цілісну систему, засновану на багатовимірних взаємозв'язках між окремими підсистемами різної величини. Враховано, що розбалансованість дії її складових призводить до виникнення глобальних проблем, тому їх розв'язання вимагає об'єднання зусиль усіх учасників навчально-виховного процесу.

Системний підхід розглядається у дослідженні управління ПТНЗ як: деяка цілісність (система), яка складається із взаємопов'язаних частин (елементів); набір правил і принципів, якими керуються управлінці; як спосіб декомпозиції об'єкта дослідження на складові частини, кожна з яких робить свій внесок у характеристику цілого. При цьому ми врахували думку науковців, які вважають, що системний підхід у дослідженні не доцільно використовувати без інших онтологічних принципів, ідей та підходів. Вчені зазначали, що методологічна кваліфікація того чи іншого дослідження, крім вказівки на системний характер, обов'язково повинна включати й інші визначення. Тому в психолого-педагогічних дослідженнях, у сфері управління системний підхід завжди доповнюється ідеями особистісного, діяльнісного, структурно-функціонального та інших методологічних підходів. Спираючись на вищезазначене, ми можемо представити управління ПТНЗ як систему, як діяльність і як процес [1].

Синергетичний підхід дозволяє розглянути систему управління ПТНЗ в умовах перебігу швидких, лавиноподібних, нелінійних процесів у зовнішньому середовищі як нестабільну (схоластичну), що зазнає дії двох протилежних сил - створюючої і руйнуючої структур. Використання синергетичного підходу надає досліджуваному інноваційному процесу елементів нестабільності, нелінійності і можливості відтворити зміни, що в ньому відбуваються, а також досягти оптимального співвідношення зовнішнього і внутрішнього управління та самоуправління з поточним коригуванням управлінської діяльності ПТНЗ.

Зазначене підтверджує необхідність стрімкого розвитку управлінських технологій в діяльності ПТНЗ.

Технологічний підхід розкриває сукупність методів, форм, прийомів і засобів управління, тотожних їм моделей управління ПТНЗ, підпорядкованих визначеній меті. Управління відбувається шляхом взаємодії всіх учасників навчально-виховного та навчально-виробничого процесів, у результаті яких суттєво покращується загальний результат діяльності і розширюються можливості для впровадження інноваційних управлінських технологій [7].

Інноваційний підхід забезпечує умови для внесення системних змін в управління ПТНЗ, які спрямовані на його розвиток і покращення роботи, сприяють запровадженню нового змісту і форм управлінської діяльності на рівні навчального закладу, удосконалюють організаційну і професійну культуру ПТНЗ. Це дозволяє проводити психолого-педагогічні експериментальні дослідження змісту управлінського процесу, технологій навчання і виховання учнів, наслідком яких є суттєве підвищення результативності діяльності ПТНЗ [5].

Гуманістичний підхід в управлінні ПТНЗ під впливом певних об'єктивних чинників дає можливість проаналізувати соціальні і особистісні потреби людини як громадянина, суб'єкта навчальної і професійної діяльності, забезпечити доцільну співпрацю керівника і членів педагогічного колективу за принципом партнерства, урахувати індивідуально-психологічні особливості працівників у процесі управлінської взаємодії, створити умови для особистісного розвитку та реалізації їх творчого потенціалу.

Висновки. Використання зазначених підходів дає змогу сформуванню наукового підґрунтя проведеного дослідження та зробити висновок, що їх застосування сприяє успішному вирішенню завдань управління ПТНЗ і забезпечує можливість ефективно впроваджувати у навчально-виховний і навчально-виробничий процеси сучасні інноваційні технології.

Список використаних джерел:

1. Блауберг И. В. Становление и сущность системного подхода / И. В. Блауберг, Э. Г. Юдин. – М. : Наука, 1973. – 270 с.
2. Ващенко Л. М. Управління інноваційними процесами в загальній середній освіті регіону : монографія / Людмила Миколаївна Ващенко. – К. : Видав. об'єднання «Тираж», 2005. – 380 с.
3. Дафт Р. Менеджмент / Ричард Дафт ; пер. с англ. – СПб. : Питер, 2000. – 832 с.
4. Єльнікова Г. В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні : монографія / Галина Василівна Єльнікова. – К. : ДАККО, 1999. – 303 с.
5. Інноваційна освіта // Завуч. – 2005. – № 13. – Наша вкладка.
6. Маслов В. І. Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами : навч. посіб. / Валентин Іванович Маслов. – Т. : Астон, 2007. – 150 с.
7. Овчинникова А. Технология: проектная деятельность в учебном процессе / А. Овчинникова // Відкрит. урок. – 2001. – № 17/18. – С. 17-19.
8. Про пріоритетні напрямки інноваційного розвитку України : Закон України від 16.01.2003 р. № 433- ІУ // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 13. – Ст. 93.

ЗАСТОСУВАННЯ КОМП'ЮТЕРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПЕДАГОГІВ З ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Щербакова К.М.

здобувач ступеня вищої освіти магістр
5 курсу спеціальності „Управління навчальним закладом”

Науковий керівник - д. пед. н., професор

Набока О.Г.

У багатьох дослідженнях вказується, що діти дошкільного віку більш вразливі до різних чинників середовища, оскільки їх організм перебуває у стані інтенсивного розвитку.

Т. Поніманська попереджає, що для використання комп'ютерних технологій у роботі з дошкільниками в умовах ДНЗ необхідні відповідні умови: окрема комп'ютерна зала й зала релаксації (з живими рослинами, акваріумами, тераріумами, вольєрами з птахами, аквацентром тощо); спеціальні дитячі комп'ютерні меблі; багатофункціональне ігрове обладнання, індивідуальне місце за комп'ютером (один комп'ютер одній дитині); відповідні навчальні програми для дітей; а головне – компетентні вихователі. «Лише дотримання всіх цих умов робить доречним використання персонального комп'ютера для розвитку дитини», – вказує учена [4, с. 412].

Необхідно також звернути увагу на фізіолого-гігієнічні вимоги до самого комп'ютерного устаткування (розмір екрану, його яскравість, контраст зображення з фоном, відстань до очей; засоби керування персональним комп'ютером (миша, клавіатура) їх відповідність віковим можливостям); навчальне приміщення (орієнтація вікон, освітлення, повітряно-тепловий режим тощо); робоче місце дошкільника (висота столу, стільця, відповідність їх віковим особливостям, наявність освітлення клавіатури тощо) [3, с. 63].

Учені (А. Богуш, Н. Гавриш) зауважують, що комп'ютер може виступати засобом пізнання дитиною довкілля, але вихователь повинен раціонально використовувати комп'ютер у роботі з дітьми залежно від мети і змісту навчання, контролювати розумове навантаження дошкільників, щоб його використання було ефективним [1, с. 87].

Досліджуючи використання комп'ютерних ігор у роботі з дошкільниками, В. Могільова зауважує, що вони вчать долати труднощі, вимагають умінь зосереджуватися на навчальному завданні, запам'ятовувати умови і правильно їх виконувати. Автор переконаний, що завдяки комп'ютеру стає ефективним навчання цілепокладання, планування, контролю й оцінювання результатів самостійної діяльності дитини через поєднання ігрових і неігрових моментів. Дитина входить у сюжет ігор, засвоює їх правила, підкорює їм свої дії, намагається досягнути результату. Так, на її думку, в дитини може розвинутися довільна поведінка, інтелектуальні здібності, вольові якості (самостійність, зібраність, зосередженість, посидючість, цілеспрямованість), а також співчуття героям гри. Це збагатить її ставлення до довкілля [3, с. 26].

У дослідженнях учених (М. Подд'якова, С. Новосьолової та ін.) засвідчується можливість проведення в дошкільних навчальних закладах комп'ютерних ігор у спеціально обладнаному комп'ютерно-ігровому комплексі (КІК). Ними наведені вимоги, що повинні бути враховані при організації комп'ютерно-ігрового комплексу в ДНЗ:

- наявність у педагогічному штаті дошкільного навчального закладу спеціально підготовленого вихователя-методиста для роботи з дітьми в комп'ютерному ігровому комплексі;

- наявність окремого спеціального приміщення для обладнання КІК, до якого входить комп'ютерна зала, ігрова зала, кімната релаксації. Не можна встановлювати комп'ютери в ігрових кімнатах, у тісних приміщеннях;

- площа комп'ютерної зали повинна бути достатньою для розміщення 6-8 комп'ютерів із розрахунку 5-6 м² на кожний комп'ютер;

- час, що дитина може проводити за комп'ютером не повинен бути більшим, ніж 15 хв. на тиждень;

- стіни і стеля мають бути пофарбовані в кольори пастельних тонів;

- освітлення рекомендується встановлювати зліва від дитини, яка сидить за комп'ютером;

- площа ігрової зали має бути біля 40 м²;

- в ігровій залі має бути ігрове обладнання для сюжетно-рольових, сюжетно-дидактичних ігор, конструювання, зображувальної діяльності тощо;

- у безпосередній близькості до комп'ютерної та ігрової зали необхідно мати майданчик для активних рухів дітей. Це може бути фізкультурна зала, приміщення для музичних занять, кімната обладнана за типом «міні-стадіону» тощо. Важливо, щоб діти, які грають і займаються в комп'ютерно-ігровому комплексі, мали всі умови для покращення здоров'я, розвитку загальних рухів, прагнення до рухливого і змістовного життя;

- зала психічного розвантаження (релаксації) повинна бути оснащена для проведення процедур, що пов'язані з профілактикою короткозорості, зняття зорового і нервового напруження, які можуть виникати під час активного навантаження на органи зору в комп'ютерній залі;

- залу релаксації, по можливості, потрібно оснащати за типом зимового саду, в якому діти зможуть знаходитися серед рослин, спостерігати з близької відстані за равликами, рибками, періодично переводячи погляд на більш дальні об'єкти (яскраві квіти, пташки у клітці тощо);

- зала релаксації повинна мати обладнання для транслявання спокійних, ліричних мелодій [2, с. 279].

Таким чином, ураховуючи сучасні процеси інформатизації суспільства і пов'язані з ними тенденції в освіті, педагоги зацікавлені проблемою оптимального і результативного використання дидактичних можливостей комп'ютера та комп'ютерних програмних засобів в організації пізнавальної діяльності дітей старшого дошкільного віку. Виступаючи як збагачуючий і перетворюючий елемент розвивального предметного середовища, комп'ютер

можливо використовувати як засіб організації пізнання дітей старшого дошкільного віку, але для цього потрібно дотримуватися гігієнічних, психолого-педагогічних норм і рекомендацій.

Список використаних джерел:

1. Богуш А. М. Методика ознайомлення дітей з предметним довкіллям [підручник] / А. М. Богуш, Н. В. Гавриш. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2010. – 408 с.
2. Игра дошкольника / [под ред. С. Л. Новоселовой]. – М. : Просвещение, 1989. – 286 с.
3. Могилёва В. Н. Психофизиологические особенности дошкольника и их учет в работе с комп'ютером : учеб. пособие для студ. образовательных учреждений сред. проф. образования / В. Н. Могилёва. – М. : Издательский центр «Академия», 2007. – 240 с.
4. Поніманська Т. І. Дошкільна педагогіка : навч. посіб. для студ. ВНЗ / Т. І. Поніманська. – К. : Академвидав, 2006. – 456 с.

**МЕНЕДЖМЕНТ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ У НАВЧАЛЬНИХ
ЗАКЛАДАХ**

Юзефович О.М.

здобувач ступеня вищої освіти магістр
5 курсу спеціальності „Управління навчальним закладом”
Науковий керівник - д. пед. н., професор

Набока О.Г.

Методична робота є обов'язковою складовою навчально-виховного процесу, організацію якої забезпечує керівництво НЗ.

Аналіз наукових досліджень свідчить, що вчені розглядають методичну роботу в контексті підвищення кваліфікації педагогічних кадрів і вважають, що вона має відповідати сучасному рівню розвитку навчальних закладів, запитам персоналу та здійснюватися на підставі гнучкої взаємодії учасників методичної роботи під час курсового та міжкурсного періодів.

Дослідники підкреслюють, що методична робота – це керована, спеціально організована діяльність з навчання та розвитку педагогічних кадрів, метою якої виступає виявлення, узагальнення та розповсюдження найбільш цінного педагогічного досвіду та набуття педагогами досвіду створення власних методичних розробок для забезпечення ефективного навчального процесу. Так, на думку І. Жерносека, методична робота у закладі освіти – це цілісна система взаємопов'язаних дій, що спрямована на всебічне підвищення кваліфікації педагога [2, с. 16]. Учений вважав, що багатопланові завдання підвищення кваліфікації розв'язуються через реалізацію методичної роботи в закладі освіти в міжкурсний та докурсний періоди. Координує таку роботу в кожному регіоні обласний інститут

післядипломної педагогічної освіти, якому підпорядковані районні науково-методичні центри. Отже, визначаючи сутність методичної роботи, автор характеризує її функцію в системі підвищення професійної майстерності педагога.

Науковці, розкриваючи різні аспекти методичної роботи в різних типах навчальних закладів, підтверджують подібне розуміння цього поняття. Вони вважають основною характеристикою методичної роботи, її суттєвою ознакою, підвищення або вдосконалення педагогічної майстерності педагогів в умовах того самого навчального закладу, де вони працюють.

Так, досліджуючи проблему керівництва методичною роботою в середніх професійно-технічних училищах, В. Пікельна називає методичну роботу школою педагогічної майстерності і професійного вдосконалення педагогів, вважає її невід'ємною частиною цілісного педагогічного процесу. Авторка підкреслює, що при певній організації методична робота служить необхідною умовою зростання творчої активності педагогів [3].

Стосовно управління методичною роботою в дошкільних навчальних закладах висловлює думку К. Белая. Авторка розглядає методичну роботу з позиції діяльності адміністрації ДНЗ щодо створення освітнього середовища, яке сприяє реалізації творчого потенціалу педагогів та педагогічного колективу. На думку автора, успішність методичної роботи ДНЗ залежить від кваліфікації педагогів, розуміння ними означених завдань, їхньої зацікавленості у досягненні результатів [1].

Отже, проблеми організації методичної роботи навчального закладу розглядаються переважно в рамках педагогічного менеджменту. Управління методичною роботою визначається нормативними документами локального, регіонального та державного рівнів та відповідними цілеспрямованими діями керівника навчального закладу. Сучасні науковці розкривають сутність організації методичної роботи в кількох аспектах, а саме: як процесу управління, засобу контролю за діяльністю педагогів, інструменту підвищення їхньої кваліфікації.

Список використаних джерел:

1. Белая К. Ю. Методическая работа в ДООУ: анализ, планирование, формы и методы / Ксения Юрьевна Белая. – М. : ТЦ Сфера, 2005. – 96 с..
2. Жерносек І. П. Удосконалення науково-методичної роботи в сучасних загальноосвітніх школах, ліцеях і гімназіях : [монографія] / Іван Пилипович Жерносек. – К. : [б. в.], 2001. – 202 с.
3. Пікельна В. С. Управління школою. У 2 ч. Ч. 2 / Валерія Семенівна Пікельна. – Х. : Основа, 2004. – 111 с. – (Бібліотека журналу «Управління школою»).

СЕКЦІЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО ЦИКЛУ

ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДУ ПРОЕКТІВ НА ШКІЛЬНИХ УРОКАХ

Сокіл М.В.,
студентка 3 курсу технологічного факультету ДВНЗ “ДДПУ”
Чумак Л.В.,
старший викладач кафедри педагогіки ДВНЗ “ДДПУ”

Сучасна педагогіка все частіше звертається до дитини як до суб'єкта навчальної діяльності як до особистості, яка прагне до самовизначення та самореалізації.

Сьогодні акцент робиться на розвиток інноваційних освітніх технологій в навчальному процесі загальноосвітнього навчального закладу з метою забезпечення переходу освіти на новий рівень.

Поняття “метод проектів” трактується дослідниками по-різному: як комплексний метод навчання та виховання; як педагогічна технологія; як конкретна практична робота вчителя, спрямована на формування у школярів певної системи навичок та вмінь. Метод проектів визначається також як спосіб організації навчально-виховної діяльності, під час якого “учні набувають знань і навичок у процесі планування й виконання практичних завдань-проектів” [6, с.66].

Суттєвими ознаками методу проектів є здійснення навчального-виховного процесу на засадах особистісного підходу до учнів та створення умов для їх саморозвитку і самонавдосконалення.

Незалежно від типу проекту, результати учнівської праці мають бути відчутними, певним чином оформленими, мати конкретне матеріальне вираження.

Особливе місце займає метод проектів під час вивчення трудового навчання (технологій).

Сьогодні поширеною є думка про те, що для викладання трудового навчання на належному науково-методичному рівні, необхідно звернутися до методів проектного навчання, в основу яких має бути покладена творча діяльність учнів, зорієнтована на вільний вибір ними об'єкта проектування.

Впровадження цього методу дає можливість школярам системно опанувати організацію практичної діяльності по всьому проектно-технологічному ланцюжку – від ідеї до її реалізації у виробі (послузі). Пріоритетним педагогічним завданням у процесі навчання є не репродуктивне, строго послідовне витримання етапів, а озброєння учнів цілісною культурою організації проектної діяльності, розвиток у них здатності до генерування ідей, їх аналізу, самостійному прийнятті рішення, формування своєї думки, позиції, взаємодії і діалогу в процесі вирішення спільних завдань.

Навчальне проектування орієнтоване передусім на самостійну діяльність учнів — індивідуальну, парну або групову, яку вони виконують протягом певного відрізка часу.

Проектно-технологічна діяльність має визначену структуру, що містить у собі мету, мотиви, функції, зміст, внутрішні і зовнішні умови, методи, засоби, предмет, результат та етапи виконання проектно-технологічної діяльності.

Коберник О.М., Ящук С.М. та ін. пропонують проектну діяльність розглядати як чотири етапи діяльності учнів, а саме: організаційно-підготовчий, конструкторський, технологічний, заключний [2].

Зазвичай проектна діяльність учнів є індивідуальною, але дуже важливо, щоб вони також привчалися працювати в групі, розподіляти функції, обговорювати ідеї, досягати консенсусу, знаходити спільні оптимальні шляхи рішення проблеми.

В ситуації індивідуальних навчальних проектів учні працюють поодиночі, щоб досягти цілей, що ніяк не співвідносяться з цілями однокласників. Цілі, до яких прагнуть учні, незалежні одна від одної. Учні розуміють, що їхні успіхи ніякою мірою не залежать від діяльності товаришів. Як результат вони зосереджуються винятково на власних інтересах і персональному успіху, а успіхи і невдачі інших ігнорують як те, що не має ніякого значення.

Колективно - групова проектна діяльність дає можливість учням набути досвід у співпраці, командній роботі на загальний результат. Саме ці якості є дуже важливими у сучасному суспільстві, дають можливість успішно конкурувати на ринку праці.

В процесі правильно організованого групового навчання в учнів формуються навички міжособистісного спілкування. Справа в тому, що таке навчання є більш складним, ніж індивідуальне, оскільки учні повинні не тільки виконувати навчальні завдання, а й ефективно працювати як єдина група. Необхідно сприяти розвитку в учнів таких соціальних навичок і умінь, як навички керівництва, прийняття рішень, створення атмосфери довіри, вміння спілкуватись, конструктивно розв'язувати конфлікти.

Групова навчальна діяльність позитивно впливає на розвиток у школярів вміння пристосовуватись до умов роботи в команді, сприяє формуванню позитивної взаємозалежності, підвищенню загальної активності учнівського колективу.

З усього вищезазначеного можна зробити висновок, що метод проектів – це комплексний узагальнюючий процес раціонального поєднання репродуктивної і продуктивної діяльності, який дозволяє комбінувати і поєднувати формальні знання з практичним досвідом. Проектна діяльність в своїй основі розрахована на гнучку організацію процесу навчання учнів.

У результаті проектної діяльності більш повно забезпечуються сучасні вимоги до розвитку особистості, враховуються їх індивідуальні інтереси і здібності, виконуються і засвоюються учнями не тільки конкретні трудові дії,

але в системі вирішуються різноманітні конструкторсько-технологічні і технічні задачі.

Успішне впровадження методу проектів у навчальний процес можливе при дотриманні певних педагогічних умов:

1. Психолого - педагогічна корекція змісту та методичного забезпечення освітніх технологій, виходячи з вікових, особистісно-психологічних та типологічних особливостей школярів.

2. Орієнтація на рівень загального розвитку та підготовки школярів до навчальної діяльності, індивідуалізація та диференціація навчання.

3. Поступове включення елементів проектування в навчальний процес.

4. Обов'язкове дотримання вимог до проектної технології, її алгоритму в процесі впровадження.

5. Мотивація навчальної діяльності учнів, позитивна налаштованість на впровадження методу проектів.

6. Емоційна насиченість навчального процесу; створення у шкільному колективі сприятливої морально-психологічної атмосфери, де б розкривались і реалізовувались навчальні можливості школяра, гуманні стосунки у взаємодії “учитель – учень”, “учень – учень”, які надають можливості ефективно реалізувати метод проектів.

7. Педагогічний оптимізм: оптимізм по відношенню до пізнавальних і творчих можливостей учнів.

Список використаних джерел:

1. Бербец В.В. Контроль навчальних досягнень учнів у процесі проектно-технологічної діяльності // Трудова підготовка у закладах освіти. – 2003. – № 2. – С. 21-25.

2. Бербец В.В. Методика організації проектно-технологічної діяльності учнів на уроках обслуговуючих видів праці. //Н.В. Дубова , Коберник О.М. та ін. /За заг. ред. О.М.Коберника. – К.: Науковий світ, 2003. - 92 с.

3. Братикова Г.В. та ін. Метод проектів як сучасна педагогічна технологія / Г.В.Братикова // Управління школою.-2008. - № 7. - С. 26-28.

4. Освітні технології: навч.-метод. посібник // О.А.Пехота, А.В.Кіктенко, О.Г.Любарська та ін.; Заг. ред. О.А.Пехоти. – К., 2001. – 256 с.

5. Селевко Г.В. Энциклопедия образовательных технологий. В 2 т. Т. 1 / Г.В.Селевко. - М.: НИИ школьных технологий, 2006. – 816 с.

6. Хайруліна Т.О. Активні методи навчання та виховання // Т.О. Хайруліна. - Відкритий урок. 2001. — № 1-2. — С. 64-76.

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ СПІЛКУВАННЯ ВЧИТЕЛЯ З ПІДЛІТКАМИ

Ігнатенко В.А.

здобувач ступеня вищої освіти спеціаліст
5 курсу кафедри психології

Кіян А.П.

к. психол. н., доцент кафедри психології

Сучасна психологія постійно звертається до вивчення людини як суб'єкта різноманітних видів діяльності і життєдіяльності в цілому.

У вітчизняній психології на сучасному етапі її розвитку досить активно обговорюється проблема труднощів у спілкуванні. Традиційно вона розглядається у зв'язку з питаннями оптимального спілкування. Ускладнене спілкування визначається, як правило, на основі співвіднесення наявного спілкування з його оптимальною моделлю. Уявлення про оптимальну модель спілкування (неускладненого спілкування) відображають позицію авторів щодо того, що таке спілкування, яка його структура, функції, цілі та пов'язані з ними процеси, властивості і стани особистості. Більшість моделей нагадують перелік вимог до якостей особистості суб'єкта спілкування, до його умінь та навичок. Невідповідність заданим параметрам оптимального спілкування розглядається як показник ускладненого спілкування.

У навчальній діяльності труднощі взаємодії між учнями всередині класу або групи досліджуються досить інтенсивно з метою визначення чинників, що впливають на труднощі взаємодії, причини їх виникнення, значення ускладнень в діяльності (І. А. Зимня, В. А. Кан-Калік, Н. В. Кузьміна, А. К. Маркова).

Труднощі в педагогічному спілкуванні (особливо у вчителів-початківців) були названі В. А. Кан-Каліком психологічними бар'єрами, які, перешкоджаючи нормальному спілкуванню, впливають на всю педагогічну та навчальну діяльність усіх його суб'єктів. Психологічні бар'єри не завжди усвідомлюються самим учителем, відповідно він не відчуває необхідності в аналізі комунікативної ситуації та корекції причини, що викликає труднощі спілкування з класом.

А. К. Маркова вважає, що труднощі виявляються у формі зупинки, перерви в діяльності, в самому спілкуванні, неможливості його продовження. Як вказує автор, труднощі виконують декілька функцій: позитивна функція ускладнення і негативна функція ускладнення.

Позитивна функція має два значення: 1) індикаторне - залучення уваги слухача-партнера, 2) стимулююче, мобілізуюче - активація діяльності в аналізі та подоланні труднощів, надбання досвіду;

Також автор називає і *негативну функцію ускладнення, яка має два значення:* 1) стримуюче – у випадку відсутності умов для подолання труднощів, або наявності незадоволеності собою, наприклад, заниженої самооцінки, 2)

деструктивне, руйнівне – труднощі призводять до зупинки, розпаду діяльності, уникнення спілкування [1].

В цілому ряді робіт представлені спроби виявити вплив спрямованості особистості на виникнення ускладненого і не ускладненого спілкування. У різних концепціях спрямованість особистості визначається по-різному: як «динамічна тенденція» (С. Л. Рубінштейн), як «смыслоутворюющий мотив» (О. М. Леонтьев), як «домінуюче ставлення» (В. М. М'ясищев) , як «основна життєва активність» (Б. Г. Ананьєв).

Підлітковий вік характеризується появою нового рівня самосвідомості, умовно названого психологами почуттям дорослості. Виражається воно у прагненні бути і вважатися дорослим. У порівнянні з молодшим шкільним віком це абсолютно нова позиція стосовно себе і навколишнього світу. Протест і непокоря – засоби, за допомогою яких підліток хоче домогтися рівного становища у світі дорослих. Старі способи взаємодії підростаючої людини з дорослими все більше витісняються новими, але в той же час вони співіснують, і це створює значні труднощі і для дорослих, і для підлітку.

Таким чином, сприятливе вирішення конфлікту неможливе без появи у вчителя психологічної готовності перейти до нового типу відносин із дітьми, що дорослішають. Завдання виховання вимагають, щоб ініціатором побудови нового типу відносин був дорослий. Якщо ж у цій ролі починає виступати сам підліток, а виховні впливи дорослих зводяться до того, щоб протистояти його вимогам, конфлікти неминучі.

Психологічні дослідження показують, що на порозі підліткового віку дитина відчуває чимало труднощів суб'єктивного характеру, і перехід на новий рівень усвідомлення й оцінки себе дається йому дуже нелегко. Встановлений в молодшому шкільному віці баланс позитивних і негативних самооцінок порушується, відзначається різкий сплеск невдоволення собою, що поширюється головним чином на сферу навчальної діяльності та сферу взаємин з оточуючими. Підліток дуже чекає від дорослого, і насамперед від учителя, емоційної підтримки і загальної позитивної оцінки його особистості. І тільки за таких умов він може прийняти критику на свою адресу.

Розглядаючи причини конфліктів між педагогами та учнями, Ю. А. Негребецький зазначає, що типовими причинами конфліктів між учителями та учнями є ігнорування (або не володіння) педагогами стилю співробітництва у взаєминах зі школярами. Стилі уникнення і пристосування, які використовуються окремими педагогами, призводять лише до ескалації конфліктів, а не до їх вирішення.

Більшість педагогів схильні бачити причину конфліктів у поведінці самих учнів і не допускають визнання власних помилок, неправоти, некомпетентності. Вони надають перевагу силовому методу вирішення (уникнення) конфліктів.

Більшість педагогів не вважають конфлікти з учнями психолого-педагогічною проблемою і не помічають їх, якщо в конфлікті самі є переможцями. Основну проблему деструкції педагогічного спілкування ми

вбачаємо у відсутності суб'єкт-суб'єктних відносин між вчителями та дітьми [2].

Висновки. Таким чином, нами були розглянуті чинники, що впливають на труднощі спілкування у навчальній діяльності, та причини їх виникнення. Була здійснена спроба охарактеризувати оптимальне спілкування вчителя з учнями, а також розглянуто особливості психічного розвитку підлітків та труднощі спілкування з ними у цей бурхливий період особистісного становлення.

Список використаних джерел

1. Маркова А. К. Психология труда учителя: Кн. для учителя. – М. : Просвещение, 1993. – 192 с.
2. Негребецкий Ю. А. Психология педагогического конфликта и его преодоления // Актуальні проблеми практичної психології. Збірник наукових праць. Частина 1. – Херсон, ПП Вишемирський В.С., 2008. – С. 289 – 292.

*Збірка тез доповідей на Всеукраїнській науково-практичній конференції
«Перспективні напрямки сучасної науки та освіти»,
присвяченої 160-річчю від дня народження Івана Франка
19-20 травня 2016 року.
(Випуск 1)*

Відповідальний редактор: А.В. Малахова – к.е.н., доцент

Комп'ютерна верстка – А.В. Малахова – к.е.н., доцент