

цієї категорії працівників;

переведення зайнятості працівників в неформальну, коли можна очікувати втрати бюджету, збільшення безробіття, необхідності збільшити видатки Державної служби зайнятості.

Для зменшення перебування заробітної плати у тіні, перш за все необхідно мотивувати та стимулювати роботодавців до офіційного найму працівників та відображення реально виплачуваної заробітної плати. Їхні втрати від перебування у нелегальному секторі економіки мають бути значно вищими, ніж у легальному.

Мінімальна заробітна плата має використовуватися як інструмент забезпечення належного рівня соціального захисту найменш оплачуваних працівників, а не як метод детінізації оплати праці. Її необхідно застосовувати по-різному в різних галузях економіки і прописувати його дію перш за все у колективних та індивідуальних договорах, що дозволить державі оперативно реагувати та вносити корективи у регулювання оплати праці по галузях, при цьому не змінюючи ситуації в інших галузях.

## **ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

**Сахно Л.А.**, к.е.н., доцент

Таврійський державний агротехнологічний університет

Обліково-аналітичне забезпечення сталого розвитку підприємства передбачає реалізацію таких функцій, як облік, аналіз і аудит. Ефективність обліково-аналітичної системи залежить, насамперед, від урахування специфіки діяльності підприємства. І оскільки в основі обліково-аналітичної системи лежить системний підхід, що дозволяє розглядати підприємство як складний об'єкт, що складається з низки підсистем, то і обліково-аналітична система на підприємстві повинна складатися з ряду підсистем. У загальному вигляді в обліково-аналітичній системі виділені наступні підсистеми: інформаційного забезпечення, облікова, аналітична і підсистема аудиту. Всі елементи підсистем мають різні цілі, завдання, об'єкти, методи, призначені для різних користувачів інформації. Однак важливою рисою, котра їх об'єднує, є те, що їхня інформація використовується для прийняття рішень на підприємстві. Дослідження принципів формування обліково-аналітичних систем, викладених у працях різних авторів, дозволили виділити наступні:

- виявлення інформаційних потреб і способів найбільш ефективного їх задоволення;
- об'єктивності відображення процесів виробництва, обігу, розподілу та споживання, використання природних, трудових,

матеріальних і фінансових ресурсів;

- єдність інформації, що надходить з різних джерел (фінансового, управлінського, податкового та статистичного обліку), а також планових даних;

- усунення дублювання в первинній інформації;

- оперативності інформації, яка забезпечується застосуванням новітніх засобів обчислювальної техніки.

Об'єктивність відображення процесів виробництва, обігу, розподілу та споживання, використання природних, трудових, матеріальних і фінансових ресурсів – основна вимога, якому повинна задовольняти діюча нині обліково-аналітична система. На нашу думку, обліково-аналітичне забезпечення сталого розвитку підприємства – це єдність систем обліку, аналізу та аудиту, об'єднаних інформаційними потоками для управління економічними процесами при реалізації напрямків сталого розвитку та варіантів їх фінансування. Таким чином, формування обліково-аналітичної системи є об'єктивною необхідністю і потребою кожного підприємства, котре зацікавлене в проведенні аналізу та оцінки ситуації, формуванні системи необхідних рішень, що дають змогу досягти прогнозовану величину ефективної діяльності.

Виконання вищенаведених завдань на підприємстві може бути досягнуто завдяки функціонуванню інформаційних систем з відповідним програмним забезпеченням.

Сутність обліково-аналітичного забезпечення підприємства визначається низкою факторів, серед яких: галузеві особливості діяльності підприємства, організаційно-правова форма функціонування, обсяг і ступінь диверсифікації фінансово-господарської діяльності, інші об'єктивні та суб'єктивні фактори.

Механізм обліково-аналітичного забезпечення має передбачати збирання інформації, способи її узагальнення та аналізу, а також технології надання безпосереднім користувачам для оцінки рівня та стану економічної безпеки власного підприємства чи його партнерів та/або конкурентів.

Отже, обліково-аналітична система забезпечення виробничо-фінансової діяльності підприємства повинна відповідати вимогам формування необхідних облікових та аналітичних даних, використовувати інформацію зовнішньої та внутрішньої звітності, що забезпечить виконання її аналітичної та контрольної функцій. Обліково-аналітична система управління – це система, що включає облікову, аналітичну та контрольні підсистеми, яка базується на обліковій і позаобліковій інформації, що дає змогу забезпечити необхідною інформацією поточне, оперативне і стратегічне управління підприємством.

Ефективне функціонування підприємства залежить передусім від можливості отримати та використати за прямим

призначенням якісну інформацію про зміну зовнішнього і внутрішнього середовищ певного суб'єкта господарювання. Задоволення інформаційних потреб користувачів — є головним завданням обліково-аналітичної системи.

Базовою основою є облікова підсистема, оскільки саме в ній формується і обробляється інформація, яка використовується для аналізу. Аналітичне забезпечення управлінської діяльності підприємства виконує особливу роль при обробці облікової інформації з метою оцінки її повноти, достовірності, своєчасності із метою подальшого аналізу для виявлення вузьких місць, а також прихованих резервів. Органічну єдність і взаємозв'язок всіх складових підсистем обліково-аналітичної системи підприємства дозволяють, з одного боку, приймати необхідні тактичні рішення в оперативному режимі, а з іншого — розробляти і коректувати стратегії розвитку підприємства на довгострокову перспективу.

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПЛАНУВАННЯ ВИТРАТ НА ПЕРСОНАЛІ З КРИТЕРІЯМИ ЕФЕКТИВНОСТІ**

**Синяєва Л.В.**, д.е.н., професор

Таврійський державний агротехнологічний університет

Всім відомий вислів: «кадри вирішують все». Значна частина керівників вважають персонал одним з слабких місць підприємства, не дивлячись на те, що по суті це один з найцінніших її ресурсів. Як сказав один власник підприємства, «бізнес — це дуже проста річ. Єдина велика проблема у ньому — це люди». Люди — це такі ж складові системи, як, наприклад, верстати, тільки з певною специфікою, вони: а) мають свою думку і б) нераціональні.

У кожному співробітнику закладений значний потенціал, який приносить користь і йому самому, і на користь бізнесу. Кожний співробітник має в рамках підприємства працювати на себе із задоволенням, приносячи при цьому максимальну користь і підприємству.

Основною задачею керівництва є забезпечення підприємства необхідною кількістю персоналу и досягнення максимальної віддачі від нього при мінімально прийнятних затратах. Головним показником у галузі управління персоналом є прибуток на одного співробітника. Інші показники — вторинні.

Витрати на персонал — це інтегральний показник, що охоплює всю сукупність витрат, пов'язаних із залученням, винагородою, стимулюванням, розвитком, вирішенням соціальних проблем, організацією роботи та забезпеченням нормальних умов праці і звільненням персоналу підприємства. До них належать заробітна плата