

перестати купувати її за звичайною ціною. Крім того, споживачі можуть вважати ціни завищеними для цієї продукції.

Результативність стимулювання збуту визначається рівнем обґрунтованості плану стимулювання, розмірами стимулу, умовами участі, тривалістю компанії зі стимулювання збуту, а також бюджетом на стимулювання збуту [2].

Більшість видів стимулювання оцінити просто, оскільки вони пов'язані з показниками діяльності чи збутом. Аналізуючи дані до і після стимулювання збуту, можна визначити його ефективність. Крім того, опитування торговельних посередників та споживачів показують, хто і як відреагував на програму, рівень їх задоволення різними видами стимулювання. Найпоширеніший метод оцінювання передбачає порівняння обсягів продажу товару перед початком реалізації програми, під час її дії і після завершення. Крім цього аналізується частка ринку, яка належить підприємству і як вона змінилась в результаті застосування заходів стимулювання збуту.

Отримані результати дозволяють зробити висновок про ефективність проведених стимулюючих заходів і діяльність їх проведення.

Список використаних джерел

1. Навчальний посібник з основ маркетингу / [Г. В. Магалецький, П. Г. Білоконний, М. В. Рудюк, О. А. Мельничук]. - К.: Фірма «Новація ЛТД» 1994. - 168 с.
2. Карпов В. Стратегический маркетинг в условиях отечественного рынка / В. Карпов // Маркетинг. - 1992. - № 3. - С. 42 - 54.
3. Гаркавенко С. С. Маркетинг: підруч. / С. С. Гаркавенко. - К.: Лібра, 2002. - 712 с.
4. Котлер Ф. Основы маркетинга / [Ф. Котлер, Г. Армстронг, Дж. Сондерс, и др.]; пер. с англ. - 2-е европ. изд. - М.: СПб. К.: Издательский дом "Вильямс", 2006. - 943 с.

Самборська Марина Миколаївна,

студентка економічного факультету напряму підготовки 6.030508 «Фінанси та кредит» Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський,

Науковий керівник: д.е.н., професор Чикуркова А.Д.

СУЧАСНІ КОНЦЕПЦІЇ ТА ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В Україні та за кордоном дослідники приділяють велику увагу проблемам управління працею за допомогою соціально-психологічних і економічних методів. Підкреслюється, що на сучасному етапі розвитку суспільства перед економічною наукою і господарською практикою виникають проблеми принципово нового характеру. Серед них найважливішими є розробка та обґрунтування концептуальної моделі, а також законів гармонійного поєднання в ринкових відносинах виробництва і споживання; прискорення окупності капіталовкладень, орієнтація на прогресивні технології.

Необхідність здійснення переходу від практики управління кадрами до функції менеджменту персоналу вимагає докладного вивчення теоретичних джерел і формування на їх основі нової концепції управління персоналом у сучасних умовах.

Не може існувати загальної теорії менеджменту персоналу, здатної пояснити і спрогнозувати дію всіх можливих альтернатив на економічну і соціальну ефективність за всіх можливих положень зовнішнього середовища.

Розвиток менеджменту людських ресурсів проходить паралельно з розвитком цивілізації. Найбільш поширене тлумачення терміну «менеджмент людських ресурсів», це — мобілізація працівників до активної роботи лінійними менеджерами. В рамках менеджменту людських ресурсів кадрова політика із «реагуючої» політики управління перетворюється в «активну», стратегічну, яка інтегрується в загальну політику всього підприємства. [1, с. 28-29].

Вчені-економісти та управлінці-практики майже однотайно сходяться на думці, що важливою передумовою виживання найбільш ефективних організацій у конкурентному середовищі, що постійно змінюється, є формування прогресивного управління персоналом, який акумулює досягнення сучасних управлінських підходів, провідним лейтмотивом яких є визнання людей, людського капіталу організацій в якості найважливішого ресурсу.

Основою концепції управління персоналом, яка була б адекватною сучасним умовам України, є постійно зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і спрямовувати відповідно до завдань, що стоять перед організацією.

Управління персоналом дає можливість узагальнити та реалізувати цілий спектр питань адаптації індивіда до зовнішніх умов, врахування особистого фактора в побудові системи управління персоналом організації.

Необхідно повернути свідомість працівника до споживача, а не до начальника; до прибутку, а не до розбазарювання спільної власності; до ініціативи, а не до бездумного виконання. Перейти до соціальних норм, що базуються на здоровому економічному глузді, не забуваючи про моральність. Ієрархія повинна відійти на другий план, поступившись культурі та ринку.

[2, с. 23-24].

Першим кроком на шляху підвищення якості персоналу організацій має стати визнання існування цієї проблеми, ідентифікація та використання потенціалу всіх адміністративних органів, до завдань яких входить управління людськими ресурсами та їх розвитком. Другим кроком є реалізація відповідних реформ у законодавчій сфері з метою надати цим органам додатковий інструментарій та гнучкість з тим, щоб наймати, управляти та зберігати певний рівень людських ресурсів, зокрема — щодо критично важливих професій. Третім кроком буде тісне співробітництво між всіма зацікавленими сторонами при реалізації реформ у сфері покращення людських ресурсів. Ці реформи мають приділяти особливу увагу таким критеріям, як вміння, знання та ефективність, а не часовим та монетарним параметрам, як це часто має місце сьогодні [3, с. 349-352].

Управління людськими ресурсами ґрунтується на двох підходах: традиційного та нового. В західних фірмах поступово складається система управління людськими ресурсами замість системи управління персоналом. В ХХІ столітті, на думку багатьох економістів, основою управління персоналом буде служба управління людськими ресурсами.

Таким чином, управління людськими ресурсами спрямовано на вирішення принципово нових, довготривалих завдань, підвищення економічної і соціальної ефективності роботи організації, підтримка її балансу із середовищем. Вважається, що концепція управління персоналом має «національний відтінок». В США, наприклад, вона прагматична: людину розглядають як ресурс, до якого потрібно бережливо ставитись і вкладення в нього повинні окупатись. В Японії людина не тільки ресурс, але й самостійна цінність: тут значно вища роль корпоративної культури і організаційних цінностей. В Україні до такої концепції ще «руки не дійшли», але традиційно вітчизняний менталітет підходить до людей, як до чогось другорядного, тому не скоро підхід до управління персоналом досягне світових стандартів.

Список використаних джерел:

1. Скібіцька Л. І. Менеджмент: Навчальний посібник для вищих навч. закладів/ Л. І. Скібіцька, О. М. Скібіцький// Мін-во освіти і науки України. - К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 415 с.
2. Виноградський М. Управління персоналом: Навчальний посібник/ М. Виноградський, С.Беляєва, А. Виноградська, О. Шканова // М-во освіти і науки України, Київ. економ. ін-т менеджм. ("Екомен"). - К.: Центр навчальної літератури, 2006. - 500 с.
3. Мистецтво управління персоналом / Ред. Н. Черепухіна (гол.) та ін., Уклад.: Людмила Савицька, Віктор Тарнавський та ін., Пер. з рос.: Людмила Метелюк та ін.. - К.: Вид-во Олексія Капусти. – 2002 . Кн. 1: Таланти і лідери. - 2002. - 299 с.

Семіген Анастасія Сергіївна,

студентка спеціальності 6.030509 "Облік і аудит" економічного факультету ПВНЗ "Буковинський університет", м. Чернівці
Науковий керівник: к.е.н., доцент Штогринець Н.В.

ОБЛКОВО – АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ВИРОБНИЦТВА НА ПІДПРИЄМСТВІ

У сучасних умовах світового соціально-економічного розвитку особливо важливим стало інформаційне забезпечення процесу управління, що полягає в отриманні й обробці інформації, необхідної для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Перед органом управління стоїть завдання одержання інформації, її обробки, а також генерування і передавання нової похідної інформації у вигляді керуючих впливів.

Світова та вітчизняна практика підтверджує, що стратегічне управління дозволяє знизити вплив невизначеності на діяльність підприємства, підвищити його здатність протистояти непередбаченим ситуаціям, визначати пріоритетні напрями діяльності. В зв'язку з цим особливої актуальності набувають питання, пов'язані з обліково – аналітичним забезпеченням процесу стратегічного управління діяльністю підприємства, зростає значення аналізу й обґрунтування стратегії розвитку підприємства. Стратегічні рішення визначають загальний напрям розвитку підприємства, його ефективність й життєстійкість за прогнозованих, непередбачених, а також взагалі невідомих на даний момент подій, які можуть впливати на нього.

Аналіз стану обліково – аналітичної системи на підприємствах України підтверджує основну гіпотезу дослідження, яка полягає в тому, що відсутність науково обґрунтованого підходу до розв'язання завдань обліково – аналітичного забезпечення негативно впливає на загальний рівень стратегічного управління фінансово – господарською діяльністю підприємства і, зокрема, на ефективність управління витратами виробництва. Всі провідні фірми світу активно використовують нові концепції й підходи до формування інформаційної бази для прийняття управлінських рішень (концепція стратегічного управління витратами, бюджетування). Включення до сфери обліку і аналізу детального вивчення питань стратегічного розвитку підприємств, галузей є важливою метою розвитку економіки України.

Проблема розвитку обліково – аналітичної системи та адаптації міжнародного досвіду до сучасних умов української економіки присвячені роботи В.А.Василенка [1, с. 125], Б.І.Ткаченка [1, с. 180], В.С.Пономаренка [2, с. 75], Т.М.Чибана[3, с.29], В.Ф.Яценка [3, с.199-201].

Більшість сучасних дослідників розглядають фінансовий облік як єдиний обліково-інформаційний простір, який повинен сприяти підвищенню ефективності господарської діяльності підприємств шляхом надання інформаційної підтримки користувачам в процесі прийняття управлінських рішень. Дослідження стану аналітичної роботи на підприємствах України свідчить про необхідність її вдосконалення, а також підвищення професійної підготовки спеціалістів. Бухгалтерський облік, як одна з інформаційних технологій формує дані для економічного аналізу за допомогою облікових процедур, а інша - економічний аналіз, використовує ці дані для складання звітності. Також метою дослідження стала формалізація сучасних підходів до формування інформації про витрати підприємства. В умовах економічної самостійності підприємства, рівень витрат на виробництво продукції є одним з основних оціночних показників ефективності його функціонування, що характеризує ступінь використання виробничих ресурсів, ефективність виробничого процесу і системи управління в цілому. З огляду на це собівартість – основний критерій визначення ціни продукції, розробки стратегії діяльності підприємства.

При вирішенні питань обліково – аналітичного забезпечення стратегічного управління витратами виробництва необхідно враховувати специфіку виробництва, конкретні особливості діяльності виробничих підприємств. Через це обліково – аналітичне забезпечення управління витратами виробництва більш динамічне й деталізоване, ніж на інших підприємствах. Концепція стратегічного управління виробничим підприємством побудована на системному аналізі; передбачає можливість вибору різних баз для порівняння, використання різних методів розрахунку та правил інтерпретації результатів, здійснення моніторингу факторів внутрішнього та зовнішнього конкурентного середовища бізнесу, визначення міри їх впливу на стратегію й тактику підприємства; потребує значного обсягу деталізованої інформації.