

Стає зрозумілим, що система мінімізації виробничо-господарських ризиків у сільськогосподарському виробництві, як комплекс ефективних методів та інструментів держави та приватного сектору, є необхідною складовою частиною ринкової інфраструктури та одним з базових елементів сталого розвитку аграрної галузі.

Список використаних джерел

1. Дранус В.В. Сутність та характеристика виробничо-господарських страхових ризиків у сільському господарстві / В.В.Дранус // Страховий ринок України в умовах фінансової глобалізації: збірник матеріалів II Міжнародної науково-практичної конференції, Київ, КНЕУ, 10-11.04.2014 р.-с.400., с.105-108.
2. Страхові послуги: навч. посібник / Д. І. Дема, О. М. Віленчук, І. В. Дем'янюк; за заг. ред. Д. І. Деми. – К.: Алерта, 2013. – 484 с.
3. Страхування: Підручник / Керівник авт. колективу і наук. ред. С. С. Осадець. - Вид. 2-ге, перероб. і доп. - К.: КНЕУ, 2002. - 599 с.
4. Шапкин А. С. Экономические и финансовые риски: оценка, управление, портфель инвестиций. М.: Дашков и К., 2004. - 544 с.
5. Чернов В. А. Анализ коммерческого риска. М.: Финансы и статистика, 1998. - 128 с.

Антименюк Ангеліна

студентка 2 курсу

спеціальності 073 «Менеджмент»

Науковий керівник: **Лаврук О.С.,**

к.е. н., доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та адміністрування

Подільський державний аграрно-технічний університет,

м. Кам'янець-Подільський

СУТНІСТЬ І ЗМІСТ ПЛАНУВАННЯ ЯК ФУНКЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ

У сучасних умовах підприємства не можуть домогтися стабільного успіху, якщо не будуть чітко й ефективно планувати свою діяльність, постійно збирати й акумулювати інформацію як про стан цільових ринків, положенні на них конкурентів, так і про власні перспективи і можливості.

Крім того, кожне підприємство, починаючи свою діяльність, зобов'язане чітко представляти потребу на перспективу у фінансових, трудових і інтелектуальних ресурсах, джерела їхнього одержання, а також уміти точно розраховувати ефективність використання наявних засобів у процесі своєї діяльності.

Суть планування проявляється в конкретизації цілей розвитку підприємства та кожного підрозділу окремо на певний період, визначенні господарських завдань, засобів їх досягнення, термінів та послідовності реалізації, виявлення матеріальних, трудових та фінансових ресурсів, які необхідні для вирішення поставлених завдань. Призначення планування як функції управління полягає в намаганні завчасно врахувати за можливістю всі внутрішні та зовнішні фактори, що забезпечують сприятливі умови для нормального функціонування і розвитку підприємств. Воно передбачає розробку комплексу заходів, які визначають послідовність досягнення конкретних цілей з урахуванням можливостей найефективнішого використання ресурсів кожним виробничим підрозділом і підприємством в цілому. Тому планування повинно забезпечити взаємозв'язок між окремими структурними підрозділами підприємства, які включають всю технологічну ланку: наукові дослідження і розробки, виробництво та збут. Ця діяльність опирається на виявлення та прогнозування споживчого попиту, аналіз й оцінку наявних ресурсів та перспектив розвитку господарської кон'юнктури. Звідси випливає необхідність зв'язку планування з маркетингом та контролем з метою постійного коригування показників виробництва і збут слідом за змінами попиту на ринку.

Планування – це початковий етап управління. Однак це є не єдиний акт, а процес, який триває до завершення комплексу операцій, що плануються. Планування містить у собі визначення кінцевої та проміжної мети, завдань, вирішення яких необхідне для досягнення мети, засобів та способів їх вирішення, необхідних ресурсів, їх джерел і способу розподілу [1].

Нині значна увага приділяється перспективному плануванню як

інструменту централізованого управління. Воно передбачає розробку загальних принципів орієнтації підприємства на перспективу (концепцію розвитку); визначає стратегічний напрям і програму розвитку, зміст і послідовність здійснення найважливіших заходів, які забезпечують досягнення поставленої мети. Перспективне планування допомагає приймати рішення з комплексних проблем діяльності підприємства в міжнародному масштабі [3]: визначення напрямів і розмірів капіталовкладень та джерел їх фінансування; впровадження технічних новинок і прогресивної технології; диверсифікація виробництва й оновлення продукції; форми здійснення закордонних інвестицій в умовах придбання нових підприємств; удосконалення організації управління в окремих підрозділах і кадровій політиці.

В системі перспективного планування в залежності від методології і мети розрізняють довгострокове і стратегічне планування.

В системі довгострокового планування використовується метод екстраполяції, тобто використання результатів показників минулого періоду і на основі визначення оптимістичної мети поширення декількох завищених показників на майбутній період, розраховуючи на те, що майбутнє буде краще, ніж минуле.

Системи довгострокового планування застосовують в 70-80 відсотків найбільших японських корпорацій, які організують планування таким чином: вибираються 5-10 ключових стратегій і навколо них формують політику довгострокового розвитку; одночасно приймаються середньострокові плани для об'єднання стратегій в єдине ціле і ув'язки з розподілом ресурсів; вище керівництво визначає мету кожному підрозділу, а підрозділ розробляє кількісні плани досягнення цієї мети «знизу-доверху».

Стратегічне планування має на меті дати комплексне наукове обґрунтування проблем, з якими може зіткнутися підприємство в майбутньому, і на цій основі розробити показники розвитку підприємства на плановий період. За основу при розробці стратегічного плану беруть: аналіз

перспектив розвитку, завданням якого є виявлення тенденцій і факторів, що впливають на розвиток відповідних тенденцій; аналіз позицій у конкурентній боротьбі, завдання якого полягає у визначенні, наскільки конкурентоспроможна продукція на різних ринках і що підприємство може зробити для поліпшення результатів роботи в конкретних напрямках; вибір стратегії на основі аналізу перспектив розвитку в різних видах діяльності та визначення пріоритетів з конкретних видів діяльності з точки зору її ефективності й забезпечення ресурсами; аналіз напрямів диверсифікації видів діяльності, пошук нових, більш ефективних її видів і визначення результатів, що очікуються.

Середньострокові плани найчастіше охоплюють п'ятирічний строк, оскільки він найбільш точно відповідає періоду оновлення виробничого апарату та асортименту продукції. В цих планах формуються основні завдання на встановлений період, наприклад, виробнича стратегія підприємства в цілому і кожного підрозділу (реконструкція та розширення виробничих потужностей, освоєння нової продукції і розширення асортименту); стратегія збуту; фінансова стратегія; кадрова політика; визначення обсягу та структури необхідних ресурсів і форм матеріально-технічного постачання з урахуванням спеціалізації та кооперування виробництва. Середньострокові плани передбачають розробку в певній послідовності заходів, які спрямовані на досягнення мети, визначеної довгостроковою програмою розвитку.

Поточне планування здійснюється шляхом детальної розробки оперативних планів для підприємства в цілому та її окремих підрозділів. Наприклад, програми маркетингу, планів з наукових досліджень, планів з виробництва, матеріально-технічного забезпечення. Основними ланками поточного плану виробництва є календарні плани, в яких детально конкретизуються мета і завдання, які поставлені перспективними та середньостроковими планами. Реалізація оперативних планів здійснюється через систему бюджетів або фінансових планів, які складаються на рік або

короткий строк по кожному підрозділу окремо. При його складанні насамперед враховуються показники, що розроблені в перспективних або оперативних планах. Через бюджет здійснюється взаємозв'язок між перспективним, поточним та іншими видами планування.

Таким чином, кадрове планування вбирає в себе науково обґрунтоване визначення перспективної та поточної потреби у кадрах необхідного фаху та кваліфікації, визначення ефективності використання кадрів на виробництві, їх оцінку та мотивацію, визначення форм і видів підвищення кваліфікації, визначення оптимальної чисельності та розстановки кадрів, просування та ротацію керівників, спеціалістів і виробничого персоналу [4].

Список використаних джерел

1. Гроув Эндрю С. Высокоэффективный менеджмент. Москва : Филинь, 1996. 280 с.
2. Дафт Р.Л. Менеджмент. Санкт-Петербург : Питер, 2000. 832 с.
3. Друккер Петер. Як забезпечити успіх у бізнесі: новаторство і підприємництво. Київ : Україна, 1994.
4. Лаврук О.С. Кадрове планування в системі управління персоналом. ECONOMIC AND LAW PARADIGM OF MODERN SOCIETY, 2016. №1. С. 118-123.

Беліцький Ігор
студент 1 курсу ОС «Магістр»
спеціальності «Менеджмент»
Науковий керівник: **Мушеник І.М.**,
к.е.н., доцент кафедри інформаційних технологій,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ДОВКІЛЛІ

Потужною силою в розвитку сучасного суспільства є інтенсивне глобальне поширення інформаційно-комунікативних технологій, які