

нарахування та сплати податків і зборів, а також складання фінансової звітності для зовнішніх користувачів. Аудиторські фірми доцільно залучати лише у випадку необхідності перевірки правильності ведення податкового обліку на підприємствах, що дає змогу запобігти штрафним санкціям.

Введення до штату малого підприємства посади бухгалтера або створення бухгалтерської служби на чолі з головним бухгалтером є доцільним, якщо діяльність підприємства досить розгалужена, має складні об'єкти обліку, такі як виробничі витрати, собівартість, відрядна заробітна плата, біологічні активи, фінансові інструменти тощо. Наявність відмінностей в обліковій інформації в кожному звітному періоді, що викликана особливостями операційного циклу або стратегією розвитку підприємства, вимагає тісної співпраці бухгалтера і менеджера, це можливо лише при їх постійному контакті в рамках зазначеного виду організації бухгалтерського обліку. Також, на наш погляд, залучення бухгалтерів на мале підприємство в рамках трудових договорів є єдиною ефективною формою, якщо підприємство націлене на розвиток своєї діяльності, на ріст її обсягів, адже це потребує постійного співставлення даних, їх аналізу та інтерпретації бухгалтерами та керівництвом підприємства.

Таким чином, можна констатувати, що малим підприємствам в Україні надано достатньо варіантів щодо організації бухгалтерського обліку, які дають змогу врахувати потреби менеджменту в інформації як для виконання нормативно-правових вимог, так і для забезпечення розвитку своєї діяльності.

Список посилань

1. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.99 р. № 996-XIV (із змінами та доповненнями) // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/996-14> (дата звернення 10.03.2020).

Артем Тігалович СУЛТАНЯТ, Владислав Олександрович СИМАНОВ,
студенти групи ОА18-3б Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка

Науковий керівник – РУДЕНКО Сергій Валентинович,
кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри обліку та аудиту Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка

ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Специфіка діяльності аграрних підприємств, яка, зокрема, характеризується впливом на неї кліматичних умов, складністю виробничого процесу, недостатністю обігових коштів через сезонність діяльності, потребує від кадрового складу високої професійної кваліфікації та значного практичного досвіду, адже за таких непростих умов лише висококваліфікований персонал

може максимізувати прибутки та забезпечити високу економічну ефективністю та конкурентоспроможність згаданих суб'єктів господарювання. Одним із ключових факторів розвитку потенціалу аграрних підприємств є забезпечення кадрової безпеки, яка створює передумови для зниження ризиків та загроз негативного впливу зовнішнього та внутрішнього середовища на кадровий персонал підприємств, а також елімінує загрози з боку самого персоналу щодо зловживань на свою користь.

У процесі дослідження широкого кола поглядів вітчизняних та закордонних науковців на кадрову безпеку на мікрорівні, нами визначено, що кадрова безпека підприємства – це елемент економічної безпеки, що характеризує такий стан системи управління підприємством, який дозволяє останньому повною мірою забезпечувати господарську та управлінську діяльність трудовими ресурсами згідно кваліфікаційних, кількісних та поведінкових вимог через елімінування зовнішніх та внутрішніх ризиків і загроз, а також виключає можливість дій персоналу підприємства, які йдуть в розріз з метою його діяльності та реалізацією стратегічних та тактичних завдань розвитку.

Кадрова безпека є комбінацією багатьох елементів, які пов'язані між собою досить складними зв'язками. Завдання кадрової безпеки залежать від рівнів управління підприємством, типів існуючих загроз, груп можливих ризиків тощо [1]. Саме виходячи з такого бачення, ми розробляли принципи формування кадрової безпеки аграрних підприємств.

Ми підтримуємо позицію С.В. Халіна, що процес формування кадрової безпеки на аграрному підприємстві необхідно розглядати як сукупність організаційних стадій його здійснення, який в узагальненому вигляді можна представити з наступних етапів:

- встановлення цілей, завдань та пріоритетів щодо забезпечення кадрової безпеки.
- визначення об'єкта та суб'єкта кадрової безпеки.
- обґрунтування конкретних заходів щодо гарантування захищеності підприємства в контексті управління персоналом.
- реалізація заходів по забезпеченню кадрової безпеки.
- моніторинг стану кадрової безпеки, оцінка результативності її забезпечення [2].

Раціональність та ефективність здійснення кожного з представлених етапів, у першу чергу, визначається ступенем дотримання відповідних кожному етапу принципів забезпечення кадрової безпеки, а саме таких як:

- безперервність;
- комплексність;
- своєчасність;
- законність;
- активність;
- конкретність;
- універсальність;

- професіоналізм;
- координація;
- економічна доцільність.

Послідовна їх реалізація покликана отримати достатній для забезпечення умов фінансово-економічної стабільності підприємства рівень кадрової безпеки. Система кадрової безпеки є важливою складовою безпеки підприємства, впровадження якої дозволить не тільки виявляти та попереджувати загрози з боку персоналу, але й уникнути кризового стану підприємства, збільшити економічну ефективність та конкурентоспроможність.

Список посилань

1. Штамбург Н.В. Складові економічної безпеки підприємства. Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. 2011. № 1 (4). С. 490-496.
2. Халін С.В. Механізми та системи управління кадровою безпекою підприємств агропромислового виробництва: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04. Харків, 2019. 23 с.
3. Руденко С.В. Виробничий потенціал аграрного підприємства: економічна сутність та роль у формуванні економічного потенціалу. Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. Харків: ХНТУСГ. 2016. Вип. 172. С. 175-181.

Марія Геннадіївна КУРГАНСЬКА,

студентка групи ООЗ-1 Харківського національного аграрного університету ім. В.В. Докучаєва

Науковий керівник – МЕЩЕРЯКОВ Володимир Євгенійович,

кандидат економічних наук, доцент Харківського національного аграрного університету ім. В. В. Докучаєва

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ СЕЛА

Актуальність теми розвитку соціальної сфери села у 2020 році полягає в тому, що процес урбанізації набирає обертів, а умови в сільській місцевості не відповідають вимогам.

Основними проблемами розвитку сільських територій, які потребують вирішення є: низький рівень життя населення порівняно з середнім рівнем по Україні; нераціональне використання ресурсів сільських територій; недостатня кількість робочих місць в селищах, а також відсутність в деякій місцевості централізованого постачання води та газу; відсутність системи партнерства між владою, бізнесом і населенням у період інституційних перетворень.

Одним з шляхів вирішення вищенаведених проблем є державне інвестування розвитку соціальної сфери села та агропромислового виробництва. Для поліпшення рівня життя в селі, необхідно проводити будівництво та оновлення в сільській місцевості об'єктів освіти, охорони здоров'я, культури і спорту, водопроводів, каналізаційних систем та споруд, мережі газо- і електропостачання, проводити благоустрій території; а у