

соціальним факторам. Занепад соціальної інфраструктури села, системи соціального забезпечення працівників, демографічна криза на селі, наростання безробіття, зниження доходів сільського населення тощо стали вагомою причиною падіння інтересу до трудової діяльності в сільськогосподарських підприємствах та проживання в сільській місцевості загалом.

В умовах становлення нових економічних відносин на селі та реформування сільськогосподарських підприємств суттєво змінюються принципи формування мотивації праці різних категорій працівників та орендодавців: засновники (власники); наймані працівники, що здають в оренду свої паї господарству, в якому працюють; наймані працівники, які не мають паїв у господарствах, в яких працюють (працюючі на тимчасовій основі, працюючі на постійній основі); особи, що здають в оренду свої паї господарству, але в ньому не працюють.

Враховуючи особливості мотивації праці різних категорій працівників, на основі соціологічних досліджень, можна вважати, що найбільш загальними факторами, які спонукають до праці у реформованих господарствах, залишаються: достатній рівень заробітної плати (доходів); почуття відповідальності; зручне місце розташування підприємства; хороші взаємовідносини з колегами; можливість самостійного прийняття рішень; самореалізація у праці; соціальна справедливість; наявність перспектив стабільної роботи, впевненість у майбутньому.

ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ АГРОФОРМУВАНЬ

***ГУМЕНЮК І.М.,* АСПИРАНКА,
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ***

Кожне підприємство функціонує на ринку в умовах певної невизначеності щодо власного майбутнього. Особливо це стосується підприємств аграрної сфери. Важливу роль в їх успішній діяльності відіграє менеджмент, а саме вміння правильно організувати

** Науковий керівник – Галушко В.П., д.е.н., проф., чл.-кор. НААНУ*

виробничий процес, сформувавши мету, цілі виробництва та ефективно й раціонально розподілити фінансові потоки на їх здійснення між управлінськими ланками.

Менеджмент — це процес планування, організації, приведення в дію та контроль організації з метою досягнення координації людських і матеріальних ресурсів, необхідних для ефективного досягнення завдань [1]; це сукупність функцій, спрямованих на ефективне та результативне використання ресурсів для своєчасного досягнення певних організаційних цілей. Під ефективністю розуміють раціональне й економне використання ресурсів. Результативністю називають прийняття правильних рішень і їх успішне виконання. Загалом організації, які досягли успіху, є результативними та ефективними [2, с.4].

Вивченням процесів управління фінансовими потоками підприємства займається фінансовий менеджмент. Фінансовий менеджмент (financial management) — це управлінські рішення по набуттю, фінансуванню та управлінню активами, направлених на реалізацію певних цілей [3, с.38].

Цілі підприємства можна поділити в залежності від їх величини та терміну, на який вони складаються на стратегічні, тактичні та оперативні. В управлінні виробництвом виділяють наступні рівні прийняття рішень [4, с.11], а саме:

— стратегічні рішення — визначається генеральна лінія розвитку підприємства в залежності від довготривалих цілей, формуються директиви для тактичних рішень (ступінь свободи рішень та ненадійність максимальні);

— тактичні рішення — виконуються дії та приймаються середньострокові рішення, пов'язані з виконанням конкретних задач по управлінню виробництвом (ступінь свободи рішень та їх ненадійність значно нижча, ніж на рівні стратегії);

— рішення-регулювання — оперативне управління виробництвом (ступінь свободи на даному рівні обмежена правилами дій на рівні тактики).

Керівники верхнього рівня середніх і великих організацій концентрують увагу на плануванні майбутнього, постановці мети, визначенні курсу дій, правил і процедур їх виконання. Вони відповідають за процвітання організації і тому повинні планувати,

спрямовувати та контролювати її діяльність. Менеджер середнього рівня приділяє керівництву та контролю більше часу, ніж керівник верхнього рівня. Керівники середньої ланки очолюють відділення та відділи. Вони повинні так організувати їхню роботу, щоб цілі організації були досягнуті, а її політика проводилася в життя; повинні добирати та зберігати хороших працівників. Вони відповідають за керівництво повсякденною діяльністю своїх підрозділів. До середньої ланки керівників належать керівники цехів, складів, начальники ВТК та інші. Нижній рівень керівництва — це рівень посадових осіб, які безпосередньо керують роботою своїх підлеглих. Посади менеджерів нижньої ланки такі: майстер, бригадир, керівник групи, агент з питань постачання, експедитор. Менеджер нижнього рівня витрачає більшу частину свого часу на мотивацію та контроль підлеглих. На цьому рівні управління функції планування та організації менш важливі для менеджера, ніж функції контролю та мотивації [1].

Делегування — це передавання підлеглому на виконання завдань або діяльності із сфери дій керівника [5]. Враховуючи «золоте правило» управління — найважливіша здатність менеджера це отримання найкращого й найефективнішого результату через своїх працівників. Розглянемо делегування фінансових потоків на всіх рівнях управління в підкомплексі рослинництва ВП НУБіП України «Великоснітинське НДГ ім. О.В. Музиченка». Схема структури управління господарства наведена на рис.1.

Відповідно до цієї структури видно, що найвищий рівень керівництва делегує фінансові обов'язки безпосередньо заступнику директора по виробництву і оперативному управлінню, керівникам спеціальних управлінських служб та начальникам цехів, які в свою чергу відповідно менеджерам нижчого рівня. В структурі керівництва прослідковується підпорядкованість рівнів керівництва та чітке делегування обов'язків і черговість переходу наявних фінансових ресурсів, та лишається відкритим запитання щодо наявності та їх обсягів по ланках керівництва. Чіткий розподіл прав та обов'язків між керівними ланками є найважливішою передумовою ефективної діяльності менеджера.

Є прогнозований плани виробництва продукції рослинництва в дослідному господарстві на 2011 р., представлений в табл. 1.



Рис. 1. Схема структури управління ВП НУБіП України «Великоснітинське НДГ ім. В.О. Музиченко»

Таблиця 1

План виробництва продукції рослинництва

Культура та продукція	Площа, га	Урожайність, ц /га	Валовий збір, ц
Пшениця озима	450	45	20250
Пшениця яра	50	40	2000
Жито	50	35	1750
Гречка	10	15	150
Кукурудза на зерно	110	80	8800
Ячмінь ярий	300	42	12600
Горох	50	25	1250
Овес	30	40	1200
Вика	10	25	250
Соняшник	50	15	750
Ріпак озимий	50	20	1000
Картопля	5	200	1000
Овочі	10	140	1400
Кормові коренеплоди	20	750	15000
Кукурудза на силос	285	392	111720
Кукурудза на зелений корм	115	300	34500
Озими на зелений корм	120	100	12000
Однорічні трави на сіно	163	35	5700
Однорічні трави на зелений корм	206	161	33166
Багаторічні трави на сіно	250	30	7500
Багаторічні трави на зелений корм	123	200	24600
Всього	2457	-	-

На реалізацію даного плану виробництва необхідно понести господарству певні витрати, однак їх розмір в загальному та по певних статтях витрат делегується між керівними ланками (Табл. 2).

Таблиця 2

**Делегування фінансових ресурсів в галузі рослинництва
між ланками управління ВП НУБіП України
«Великоснітинське НДГ ім. В.О. Музиченко»**

Статті витрат	Сума, тис. грн.	Рівні делегування фінансових ресурсів		
		вищий	середній	нижчий
Оплата праці	1861,8	Гене- ральний директор	Головний бухгалтер, Начальники цехів	-
Нарахування на соціальні заходи	677,7		Головний бухгалтер, Головний економіст	-
Насіння	851,4		Головний бухгалтер, Начальник цеху рослинництва	Агроном- організатор овочевої бригади
Паливно-мастильні матеріали	1276,6		Головний бухгалтер, Начальник міжгосподарського цеху механізації і електрифікації	Зав. Авторар- ком механізації
Добрива	715,9		Головний бухгалтер, Начальник цеху рослинництва	Агроном- організа- тор рільничої бригади
Засоби захисту рослин	451,0		Головний бухгалтер, Начальник цеху рослинництва	Агроном по захисту рослин
Роботи та послуги	1536,4		Головний бухгалтер, Начальники цехів в залежності від виду наданих робіт та послуг	Спеціалісти в залежно- сті від виду наданих робіт та послуг
Ремонт не оборотних активів	159,1		Головний бухгалтер, Начальник цеху житлово- комунального господарства та будівництва	Бригадир будівель- ної бригади
Інші витрати, загально- виробничі витрати, інші витрати на утримання основних засобів	786,9		Головний бухгалтер, Начальники цехів	-
Всього	8316,8			x

Як видно з табл. 2, всі керівники в залежності від специфіки їхньої діяльності мають в своєму розпорядженні певні кошти, які спрямовані на здійснення виробничого процесу. На початковому етапі вони розподіляються керівником підприємства й бухгалтером між нижчими керівними ланками в співвідношенні залежно від виробничої програми. Всі наступні дії з фінансовими ресурсами здійснюються спеціалістами та робітниками відповідних відділів на виконання поставлених перед підприємством та безпосередньо перед останніми завдань.

Однак при делегуванні обов'язків та повноважень нижчим ланкам керівництва та робітникам, необхідно враховувати, що відповідальність головного менеджера не делегується за виконання завдання, тому делегування має здійснюватись досвідченим, кваліфікованим спеціалістам в своїй сфері діяльності відповідної компетенції.

Менеджер підлеглих йому працівників наділяє певними повноваженнями в виконанні делегованих завдань, та ні в якому разі не передає власну відповідальність за виконання завдання, перед вищим керівництвом її несе саме менеджер. Не всі завдання й повноваження можна делегувати нижчим рівням, а лише ті, які не є прерогативою менеджера.

1. Фінансовий менеджмент – це сукупність управлінських дій над активами підприємства, спрямованих на реалізацію його певних цілей.

2. Цілі підприємства бувають стратегічного, тактичного та оперативного характеру, в залежності від цього й управлінські рішення поділяються на стратегічні, тактичні та рішення-регулювання.

3. Керівники різних рівнів управління виконують однакові функції управління, однак на кожному рівні переважають ті, які більш специфічні для даного рівня керівництва, а саме на вищому рівні – планування та контроль, середньому – організація, нижчому – мотивація та контроль.

4. Делегування обов'язків та повноважень має здійснюватись в межах компетенції працівників, однак відповідальність вони несуть лише перед безпосереднім менеджером, а перед керівництвом – безпосередньо останній. Делегування фінансових ресурсів між рівнями керівництва запропонованої структури управління дослідного господарства має відбуватись також в залежності від виробничої програми, вартості її втілення в життя та обов'язків, покладених на керівників всіх рівнів управління.

Література.

1. uk.wikipedia.org;
2. Гріфін Р., Яцура В. Основи менеджменту: Підручник / Наук.ред. В. Яцура, Д.Олесневич. – Л.: БаК, 2001. – 624с.
3. Ван Хорн Джеймс К., Вахович Джон М. Основы финансового менеджмента, 12-е издание: Перевод с англ. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2008. – 1232 с.: ил. – Парал. тит. англ.;
4. Управленческие решения и их формализация. Галушко В.П. – К.: Вища школа. Головное изд-во, 1983. – 128;
5. www.jenessi.net/organiz_praci_menegera

НОВА СТРАТЕГІЯ МАРКЕТИНГУ ЗЕРНОВОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ

**ДАНЕЦЬ Ю.М.,* СТУДЕНТ,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

Понад десятиліття уряд України розробляв різні інструменти регулювання зернового ринку. Щоразу декларували передусім державну підтримку фермерів, спрямовану на забезпечення прибутку від реалізації зернових культур. У середині 90-х років, коли відносно повільний процес приватизації і розвитку зернового сектору був розпочатий, український зерновий ринок страждав від факторів неефективності (як на макроекономічному рівні, так і на рівні зернового сектору). Це призвело до тривалого періоду скорочення виробництва й зниження врожайності в зерновому секторі.

Проблеми розробки ефективного організаційно-економічного механізму маркетингу в зернопродуктовому підкомплексі є об'єктом досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема: П.Борщевського, О.Гудзинського, Й.Завадського, В.Зимовця, В.Клюкача, М.Куліша, М.Лобаса, А.Мармуль, Н.Рильської, П.Саблука, В.Уланчука, А.Худолій, І.Чапко, І.Червена, О.Шпичака та ін. Проте окремі питання у сфері маркетингової діяльності залишаються недостатньо розробленими. Це стосується взаємовідносин між складовими маркетингового ланцюга, збалансування попиту та пропозиції, прогнозування розвитку регіонального зернопродуктового підкомплексу, організації маркетингової інфраструктури країни.

Нині Україна повертає собі позицію одного із основних

* Науковий керівник – Павлюк О.В.