

2. Гуцаленко Л.В. Контроль дебіторської заборгованості в управлінні підприємством / Л.В. Гуцаленко, І.С. Слободянюк // Економічні науки. – Випуск 1 (56). – Т. 3. – 2012. – С. 154-159.

3. Добровольська О.В. Сучасна система організації контролю за дебіторською заборгованістю підприємств / О.В. Добровольська // Вісник Запорізького національного університету. – 2010. – № 1. – С. 5-11.

4. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 10 «Дебіторська заборгованість»: затверджені наказом Міністерства фінансів України від 08.10.1999 р. № 237. Електронний ресурс: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0725-99>.

5. Коцупатрій М. Внутрішньогосподарський контроль: організаційні аспекти та класифікаційні ознаки / М. Коцупатрій, Л. Гуцаленко // Економічний аналіз. – 2010. – Випуск 6. – С. 433-436.

6. Москалюк Г.О. Облік та контроль дебіторської заборгованості: існуючі проблеми та шляхи їх вирішення / Г.О. Москалюк // Вісник Національного університету «Львівська політехніка» «Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку». № 721. – Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2012. – С. 173-179.

7. Волковицька О.М. Формування системи внутрішнього контролю розрахунків з покупцями та замовниками / О.М. Волковицька, С.Ю. Болтач // Ефективна економіка. – 2014. – № 12. [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3613>

8. Маренич Т.Г. Бухгалтерський облік в агроформуваннях. Підручник / за ред. В. Я. Амбросова. - 2-е видання, доповнене і перероблене. К.: ВД „Професіонал”, 2005. - 896с.



АДМІНІСТРАТИВНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ, ОСОБЛИВОСТІ ЇХ ВПРОВАДЖЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Солошенко О. Ю., Харківський національний технічний університет сільського
господарства імені Петра Василенка
Науковий керівник – ст. викладач Власенко Т.В.*

У зв'язку з значними трансформаціями в організаційно-правовому статусі суб'єктів управління та в державному управлінні в цілому, виникає необхідність застосування адміністративно-правових методів управління, їх розумної взаємодії із урахуванням об'єктивних факторів та інших умов. Послідовне та поступове вирішення цього питання залежить від змісту роботи із приводу впорядкування усієї системи державного управління відповідно до цілей політичного й економічного реформування суспільного життя держави.

Отже, методи адміністративного впливу — це методи, які засновані на владних відносинах, дисципліні та системі адміністративно-правових стягнень [1].

Постає питання, що потрібно робити керівнику, щоб його підлеглі використовували весь свій потенціал на робочому місці? Це питання є досить актуальним для сучасного менеджера. З загальнотеоретичних позицій дієвими для організації є методи переконання та примусу. За допомогою засобів переконання стимулюється належна поведінка учасників управлінських відносин за допомогою проведення виховних, роз'яснювальних, рекомендаційних, заохочувальних заходів морального впливу, а примус розглядається як допоміжний засіб, який використовується в разі низької результативності переконання, що виражається в застосуванні дисциплінарної або адміністративної відповідальності.

Успішне адміністрування передбачає безпосередньо наявність чіткої структури організації, визначення функцій, прав і обов'язків працівників. Без цього адміністративна діяльність управління буде недосконалою, тому вказівки менеджера до виконавця мають бути чіткими, адресними та в зазначені строки [2]. Ефективний керівник не повинен ігнорувати юридичні аспекти в процесі прийняття управлінських рішень, виконавець має чітко

усвідомлювати, що дозволено, а що заборонено з точки зору законності. Тому накази менеджера обов'язково повинні мати конкретну юридичну форму: наказу, розпорядження, положення, інструкції, інструктивного листа, положення про підрозділи, статуту організації, колективного договору, штатного розкладу, нарад, консультацій, роз'яснень, вказівок. Це забезпечує їм дієвість та тягне за собою відповідальність за невиконання цих актів [4]. Практична реалізація організаційного впливу визначається рівнем ділової культури організації, бажанням співробітників працювати згідно правил, запропонованим адміністрацією підприємства, організації. Виходячи з принципу єдиноначальності, менеджер видаючи накази і розпорядження, повинен враховувати загальний соціально-психологічний стан, індивідуальні здібності кожного працівника, від яких багато в чому залежить успішність виконання цього ж наказу чи розпорядження [5]. Не потрібно також ігнорувати вплив розвитку науково-технічного прогресу, що не стоїть на місці. Тому сучасному менеджеру необхідно враховувати всі чинники, що впливають на розвиток організації, а саме введення інновацій: впровадження прогресивних методів кадрової політики, застосування високотехнологічного обладнання та сучасної техніки, провідні та високоефективні технології та методи виробництва продукції та інше [3, 5, 6].

В ефективному використанні адміністративних методів управління виявляється мистецтво управління. Майстерне використання адміністративних методів, поєднання їх з дисциплінарними впорядковує управлінський вплив на об'єкти керівництва, підвищує ефективність управлінської діяльності, а також здатне забезпечити ритмічну роботу усієї системи управління.

Література.

1. Українська електронна бібліотека. Адміністративний вплив [Електронний ресурс] / - Режим доступу до інформації: <http://www.info-library.com.ua/books-text-5020.html>
2. Виханський О.С. Менеджмент: підручник/ О. С. Виханський, А. І. Наумов. – К.: Гардарики, 2001.- 420 с.
3. Vlasenko T. Status and trends of agricultural enterprises in Ukraine in terms of market agricultural machinery/ T. Vlasenko, V. Vlasovets// Econtechmod: An international quarterly journal.- 2016. - Vol. 5. No.3. – P. 159-170.
4. Гладунський В. Н. Системний підхід до розроблення і прийняття управлінського рішення (логіко-педагогічні аспекти): монографія / В. Н. Гладунський. – К. : УБС НБУ, 2011. – 207 с.
5. Виризуб О.І. Використання методів адміністративного менеджменту на підприємстві/ О.І. Виризуб, О.М. Левченко// Наука-виробництву.- 2016.- С. 20-22.
6. Власенко Т.В. Simulation of development dynamics for management improvement of enterprise specialization/ Т.В. Власенко, В.М. Власовець// Technology audit and production reserves.- 2016.- №5 (4 (31)). - С. 9-15.



ПРОБЛЕМА ПЛАНУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ КОЛЕКТИВУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

*Солошенко О.Ю., Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка*

Науковий керівник – Грідін О.В., ст. викладач

Формування та поступальний розвиток соціально-орієнтованої ринкової системи господарювання в Україні обумовлює необхідність суттєвого поліпшення стану соціально-трудових відносин зокрема та соціальної сфери держави в цілому. Позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, забезпечення соціальних гарантій, у т.ч. гарантії зайнятості, досить розвинена соціальна інфраструктура, можливість реалізації професійного та кар'єрного росту, присутність команди однодумців, які поділяють такі ж корпоративні цілі, культуру – все це в комплексі неодмінно впливає на ефективність розвитку підприємства.