

потенціалу” . Інтерес науковців до зазначених питань знаходить своє пояснення в тому, що оцінка ресурсного потенціалу регіону, визначення ступеня ефективності його використання дозволяє оцінити ступінь залучення економічних ресурсів у господарський обіг, оцінити ефективність вкладених коштів у формування та розвиток ресурсного потенціалу. Основне призначення вказаних показників – це можливість виявити й оцінити резерви економічної системи регіону, пов’язані з недовикористанням наявних економічних ресурсів та їх неповним залученням у господарський обіг.

Щодо визначення величини ресурсного потенціалу, наукова література містить декілька підходів. Так, величину ресурсного потенціалу визначають трьома групами залежностей: кількісними й якісними характеристиками складових потенціалу; взаємозв’язками між підсистемами (системною якістю); впливом зовнішніх факторів [3]. Також економічний потенціал запропоновано оцінювати обсягами, структурою, рівнем використання (однакові за кількістю та якістю ресурси можуть мати різний потенціал залежно від ступеня їх використання, отже, ресурсний потенціал характеризує не тільки різні види ресурсів, але і ступінь їх використання, їх здатність створювати корисний ефект), ступенем зношеності основних фондів, наявністю наукоємних інвестиційноспроможних галузей і підприємств, здатних до реалізації інноваційної моделі економічного зростання, ступенем кваліфікації трудових ресурсів, потужністю, технічним станом та щільністю інженерно-транспортної інфраструктури регіону.

Узагальнюючи досвід попередніх досліджень, основні структурні елементи ресурсного потенціалу можна визначити як: виробничий, трудовий, інвестиційний, інноваційний, соціальний, природно-ресурсний, геополітичний, фінансовий, експортний потенціали та інфраструктура. Сутність ресурсного потенціалу полягає в забезпеченні прогресу в розвитку продуктивних сил, виробничих відносин та надбудови. Дослідження потенціалу регіону у всій сукупності його складових за допомогою аналізу регіональної ситуації дозволяє виявити спектр регіональних можливостей в контексті наявних можливостей їх реалізації в тих напрямках, які визначаються задачами ефективної регіональної політики.

Література: 1. Голиков А. П. Стратегия регионального развития: европейский контекст : моногр. / А. П. Голиков, Н. А. Козакова. – Х.: Экограф, 2008. – 180 с. 2. Максимов В. В. Методология оцінки та забезпечення ефективного використання ресурсного потенціалу регіону : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.10.01 "Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка" / В. В. Максимов.– Донецьк: СХУ, 2002. – 20 с. 3. Папп В. В. Структурування економіки в регіональних суспільних системах: теорія, методологія, практика / Папп В. В. – Львів: Інститут регіональних досліджень НАН України, 2007. – 71 с.

Панчук В.С.,
магістр обліково-фінансового факультету,
Науковий керівник: Кравчук Л.С.,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту організацій і права МНАУ,
м. Миколаїв, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОГНОЗУВАННЯ ВНУТРІШНЬОФІРМОВИХ ФІНАНСОВИХ ПАРАМЕТРІВ ПРИ СТВОРЕННІ ПІДПРИЄМСТВА

У ринковій економіці планування на підприємстві - внутрішньофірмове планування - не носить елементів директивності. Ціль внутрішньофірмового планування - забезпечування оптимальних можливостей для успішної господарської діяльності, одержання необхідних для цього засобів, досягнення конкурентноздатності і прибутковості підприємства, а також планування доходів і витрат підприємства, руху його коштів.

Виходячи з цих цілей внутрішньофірмове фінансове планування - це багатопланова робота, що складається з ряду взаємозв’язаних етапів (блоків): • аналіз фінансової ситуації і проблем; • прогнозування майбутніх фінансових умов; • постановка фінансових задач; • вибір оптимального варіанта; • складання фінансового плану; • коректування, ув’язування і конкретизація фінансового плану; • виконання фінансового плану; • аналіз і контроль виконання плану[1].

Аналіз ситуації і проблем полягає у вивченні фактичних даних за попередній період. Це дає можливість оцінити фінансові результати за минулий час і визначити проблеми. Основна

увага приділяється таким показникам, як обсяг реалізації, витрати, розмір отриманого прибутку і ін. Прогнозування майбутніх умов необхідно для визначення зовнішнього і внутрішнього середовища, у яких буде протікати діяльність підприємства. На основі перспективних розрахунків виробничої діяльності підприємства, а також маркетингових прогнозувань вивчення ринку, попиту й інших факторів прогноуються майбутні можливі фінансові результати. Постановка фінансових задач полягає у визначенні на планований період параметрів одержання доходів, прибутку, граничних розмірів витрат і основних напрямків використаних засобів.

Вибір оптимального варіанта. На основі аналізу тенденцій і поточного фінансового стану розглядаються трохи варіантів положень, у яких може виявитися підприємство, і оптимальні варіанти розвитку фінансів підприємства. Складання фінансового плану. Складається фінансовий план підприємства у виді балансу його доходів і витрат.

Коректування, ув'язування і конкретизація фінансового плану складаються в стикуванні показників фінансового плану з виробничими, комерційний, інвестиційними, будівельними й іншими планами і програмами у встановленні конкретних термінів їхнього досягнення. Погоджені показники фінансового плану доводяться до відповідних підрозділів підприємства і конкретних виконавців. Виконання фінансового плану. Це процес поточної виробничої, комерційної і фінансової діяльності перед прийняття, що впливає на його кінцеві фінансові результати. Аналіз і контроль полягають у визначенні фактичних кінцевих фінансових результатів діяльності підприємства, зіставленні з плановими показниками, виявленні причин і наслідків відхилень від планових показників, у підготовці заходів для усунення негативних явищ[1,3]. Невизначеність, властива ринковим умовам господарювання, визначає нагальну необхідність планування або моделювання діяльності підприємства. При цьому фінансове планування можна визначити як один з найголовніших інструментів зміни напрямків фінансових потоків на підприємстві.

Планування - це процес розробки і прийняття цільових установок кількісного і якісного характеру з визначенням шляхів найефективнішого їх досягнення. Функції управління - це частина управлінської діяльності. Вони визначають формування структури управлінської системи. Планування в управлінні - це: 1) конкретизація цілей управління в системі показників фінансово-господарської діяльності підприємства; 2) розробка стратегії і тактики діяльності, орієнтованої на досягнення цілей менеджменту [2].

За твердженням канадського бізнесмена Д. Дейла, "план є основою контракту між підприємцем і фінансистом-інвестором. План бізнесу - це загальноприйнятий прийом менеджменту, який використовується корпораціями і установами всіх розмірів для того, щоб сформулювати мету і запропонувати шляхи її досягнення. Він, як правило, складається на 5 років. Рада директорів розвинутої компанії орієнтується на довготерміновий план, як на дорожню карту". Вдалий план, на думку Д. Дейла, - одна з основних умов успіху будь-якої фірми. Виходити на ринок зі своєю продукцією, не маючи чітко продуманого і розрахованого плану дій, - гарантія провалу фірми[1].

Необхідність складання планів визначається багатьма причинами, наприклад, В. Ковальов виділяє три найважливіших: 1) невизначеність майбутнього; 2) координуюча роль плану; 3) оптимізація економічних наслідків.

Слід відзначити, що фінансове планування не ставить за мету обов'язково звести до мінімуму ризику. Навпаки, його зміст полягає в аналізі і виборі ризиків, які необхідно прийняти, і тих, яких можливо було б уникнути. Для цього підприємства розробляють декілька способів ситуаційного аналізу, відповідаючи на запитання "а що, якщо?". Деякі розробляють план і його результати, виходячи з найбільш імовірного набору умов, а потім змінюють прийняті ними припущення поступово, по одному. Деякі менеджери можуть розглядати наслідки кожного варіанту плану в межах визначених комплексних сценаріїв. Однак поряд з факторами, які потребують широкого впровадження фінансового планування в сучасних економічних умовах, діють й інші фактори, які обмежують його застосування в Україні.

Такими факторами виступають: 1) відсутність зрозумілих стратегічних цілей у підприємств; 2) нестабільність фіскальної політики держави; 3) складності при визначенні потреб підприємства в ресурсах; 4) недостатність досвіду самостійної постановки цілей, планування дій і залучення ресурсів в умовах ринку; 5) недоліки існуючої системи

управлінського обліку; 6) застарілі методи оперативного планування; 7) відсутність кваліфікованих кадрів, обізнаних із сучасними методами планування; 8) недостатній рівень розвитку інформаційних технологій на підприємствах[3].

Література: 1. Беренс В., Хавранек П. Руководство по оценке эффективности инвестиций. пер. с англ. — М.: АОЗТ „Интерэксперт“, „ИНФРА-М“, 2005. 2. Бернар И., Колли Ж-К. Толковый экономический и финансовый словарь. пер. с франц. — М.: Международные отношения, 2009. 3. Бланк И.А. Основы финансового менеджмента. Т. 1. — Киев: „Ника-Центр“, 2008.

Романець О.А.,

*здобувач кафедри державного управління та місцевого самоврядування АМУ,
м. Київ, Україна*

ДЕРЖАВНІ ЗАХОДИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЦЕНТРІВ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

Головним завданням ринку інновацій є просування інноваційної продукції з метою задоволення потреб сільськогосподарських товаровиробників здатної забезпечити і отримати ними додаткового економічного, технологічного, соціального і екологічного ефектів. Ринок інноваційної продукції і інноваційних послуг є саморегулюючою системою. Однак, напрямок науково-технічного прогресу, не може відбуватися в некерованому режимі і держава повинна впливати на нього шляхом його регулювання.

На сучасному етапі діючі інноваційні формування не забезпечують ефективного впровадження наукових розробок у сільськогосподарські підприємства, одним із факторів, що перешкоджає впровадженню інновацій на сільськогосподарських підприємствах є недостатня кваліфікація управлінських кадрів, бо оцінити і зрозуміти доцільність впровадження інновацій в виробництво може тільки висококваліфікований спеціаліст. Тому забезпечення інноваційної діяльності кадровою складовою призведе до підвищення інноваційної активності сільськогосподарських підприємств. Державне регулювання розвитку ринку інновацій повинно включати: формування і здійснення єдиної інноваційної політики; законодавче і нормативне забезпечення інноваційної діяльності; сприяння залученню додаткових джерел фінансування наукових досліджень; використання механізму державних цільових програм по найбільш важливим напрямкам розвитку; формування системи впровадження інновацій і сприяння її функціонуванню. Таким чином ринок інновацій для сільського господарства виступаючи сегментом аграрного ринку, забезпечує взаємні економічні інтереси наукових організацій, розробників інновацій і виробників наукоємної продукції, різних впроваджувальних формувань і сільськогосподарських підприємств в ефективному просуванні інновацій в сільськогосподарське виробництво.

Система інноваційного забезпечення сільськогосподарських підприємств передбачає поряд з функціонуючими науковими організаціями, які виробляють наукову продукцію наявність певної впроваджувальної ланки, в якості якої можуть виступати центри інноваційного розвитку сільськогосподарських підприємств. Навчанням та підвищенням кваліфікації в галузі інноваційного менеджменту повинні займатися викладачі наукових закладів та спеціалісти інноваційних формувань, а саме регіональних центрів інноваційного розвитку (ЦІР), що пропонуються для організації ефективної системи впровадження інновацій [1, с.59].

До заходів кадрового забезпечення центрів інноваційного розвитку сільськогосподарських підприємств відносяться: розробка програм кадрового забезпечення ЦІР; здійснення державної підтримки кадрового забезпечення ЦІР (підготовку, професійну перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрів здійснювати за рахунок державного та регіонального бюджетів); формування законодавчої і нормативної бази, які регламентують кадрове забезпечення ЦІР; систематичне підвищення кваліфікації викладачів, які викладають курс інформаційно-консультаційного забезпечення інноваційної діяльності в сільському господарстві; забезпечення підготовки кадрів ЦІР учбово-методичним матеріалами, учбовими посібниками і літературою. Перепідготовка персоналу управління інноваційними процесами на підприємстві повинна проводитися регулярно тобто інноваційний процес повинен мати безперервний характер. Форми підготовки персоналу пропонуються проводити в формі