

у якісних змінах форм внутрішньої звітності, у відборі оптимального переліку показників первинної звітності та розрахункових показників економічної ефективності функціонування підприємств. Назріла необхідність розроблення чіткої і ефективної концепції інформаційної системи менеджменту. Підвищені вимоги до кількісних і якісних характеристик інформаційної бази менеджменту спонукають до перегляду кваліфікаційних характеристик працівників обліково-аналітичних та економічних служб підприємств. Середовище функціонування підприємства як відкритої соціально-економічної системи стає визначальним фактором його існування та одним з головних визначників інформаційного супроводу управління ним. Вплив тих чи інших чинників середовища на організацію, різні критерії оцінки такого впливу зумовили виникнення низки методів, спрямованих на дослідження окремих складових середовища. У загальному вигляді такі методи можна зарахувати до стратегічного аналізу. У розвинених і соціально орієнтованих системах господарювання надзвичайно актуальними і поширеними є аналітичні практики стратегічного менеджменту, які є необхідною передумовою запровадження управління за цілями й управління за результатами, що досягаються через організацію елементів процесу в логічній структурі, за якою витрати (ресурси) визначені як засоби, необхідні для результативної діяльності.

1. Вовчак І.С. *Інформаційні системи та комп'ютерні технології в менеджменті: навч. посіб.* – Тернопіль: Карт-бланш, 2001. – 354 с. 2. Івахненко С.В. *Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку та аудиту: навч. посіб.* – 3-тє вид., випр. і доп. – К: Знання, 2006. – 350 с. 3. Каменева Н. *Информационные ресурсы инновационной деятельности / РИСК. II.* – 2009. – С.24-28. 4. Лень В.С. *Управлінський облік: навч. посіб.* – 2-ге вид., виправл. – К.: Знання – Прес, 2006. – 317 с. 5. Пушкар М.С., Пушкар Р.М. *Контролінг – інформаційна підсистема стратегічного менеджменту: моногр.* – Тернопіль: Карт-бланш, 2004. – 370 с. 6. Пушкар М.С. *Система обліку як генератор інформаційних ресурсів / Фінанси, облік і аудит. Зб. наукових праць. Спец. випуск.* – К., 2006. – С. 355–363. 7. Писаревська Т.А. *Інформаційні системи обліку та аудиту: навч. посіб.* – К.: КНЕУ, 2004. – 369 с. 8. Стиглиць Дж. *Quis custodiet ipsos custodes? Неудачи корпоративного управління при переході к рынку / Дж. Стиглиць // Экономическая наука современной России.* — 2001. — № 4. — С. 108—140.

УДК 331.658

Л.О. Гришина, П.М. Карась, С.І. Сергійчук

Національний університет кораблебудування ім. адм. Макарова

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ЗАСАДАХ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

© Гришина Л.О., Карась П.М., Сергійчук С.І., 2012

Розглянуто аспекти управління персоналом підприємства в умовах кризи. Обґрунтовано необхідність вдосконалення стимулювання праці персоналу, зокрема конструкторсько-технологічного підрозділу машинобудівного підприємства, що сприятиме активізації інноваційної діяльності.

The aspects of the enterprise personnel management during the crisis have been considered. The necessity of the personnel stimulation improvement, in particular, designing and technological departments of the machine – building enterprise that promotes the innovative activity has been grounded.

Постановка проблеми. Сучасні умови кризової ринкової економіки зумовлюють потребу в розробленні принципово нових підходів до управління персоналом з усвідомленням того, що

головним резервом підприємства є працівники, а за його межами – споживачі продукції, якість і конкурентоспроможність якої забезпечує персонал. Глобальні структурні й технологічні зміни у виробництві, його інформатизація істотно змінили роль персоналу підприємства. Персонал, як носій товарно-грошових відносин, що складаються в процесі формування, розподілу і використання людських ресурсів, є головною продуктивною силою у забезпеченні як конкурентоздатності та економічного зростання країни, так і соціально-економічного розвитку окремих суб'єктів господарювання. Тому необхідно підвищувати ефективність системи управління персоналом, ураховуючи галузеві особливості і вимоги ринкової економіки загалом.

Аналіз досліджень і публікацій. Проблеми управління персоналом, як одного з найважливіших напрямів роботи промислових підприємств, постійно привертають увагу вчених-економістів. Значний внесок у розвиток теорії управління персоналом зробили зарубіжні вчені – І. Ансофф, Ф. Беккер, П. Друкер, Г. Кунц, М. Мескон, Ф. Хедоурі, С. Оддонел, Т. Пітерс, Г. Саймон. Серед вітчизняних науковців ці питання досліджували С.І. Бандура, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, В.М. Данюк, А.М. Колот, І.Д. Крижко, Н.Д. Лук'яненко, В.М. Нижник, І.Л. Петрова, М.В. Семикіна, О.М., які в своїх наукових роботах розглядали теоретико-прикладні аспекти управління персоналом на підприємстві. Однак через складність й багатоаспектність цієї проблеми в сучасних умовах деякі питання розроблені недостатньо.

Мета статті – визначити особливості системи управління персоналом підприємств машинобудівної галузі та розробити рекомендації щодо її удосконалення.

Виклад основного матеріалу. Здатність персоналу одночасно бути об'єктом і суб'єктом управління є головною специфічною особливістю менеджменту персоналу. Методологія управління персоналом передбачає розгляд сутності персоналу організації як об'єкта управління і процесу формування поведінки індивідів, яка відповідає цілям і завданням організації, методів і принципів управління персоналом.

Основна мета управління персоналом в умовах трансформації економіки полягає у поєднанні ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації і трудової мотивації для розвитку здібностей працівників, стимулювання їх до виконання робіт вищого рівня. На будь-якому підприємстві існує технологія (сучасна стратегія) управління персоналом, що визначає такі шляхи підвищення ефективності управління: порівняно добре розвинена система адаптації до зовнішнього і внутрішнього середовища; гнучкі системи організації робіт; системи оплати, побудовані на принципах всебічного врахування персонального внеску і (або) рівня професійної компетентності; застосування практики делегування повноважень підлеглим; функціонування розгалуженої системи організаційної комунікації, яка забезпечує дво- і багатосторонні вертикальні, горизонтальні й діагональні зв'язки в організації.

Зазначимо, що зміни економічної і політичної систем України останнього двадцятиріччя одночасно надали великі можливості й породили серйозні загрози для існування кожної особистості, підвищили рівень невизначеності в житті практично кожної людини. Виходячи на вітчизняний та світовий товарний ринки, керівники більшості промислових підприємств усвідомили, що досвід роботи з кадрами за планової економіки не пристосований до нових умов господарювання. Незважаючи на такі позитивні аспекти, як гарантованість зайнятості, соціальний захист працівників, у радянській системі кадрового менеджменту були й негативи: відсутність системи добору працівників (бо існував централізований розподіл випускників навчальних закладів); призначення на керівні посади за партійною ознакою; відсутність системи мотивації і стимулювання ефективної роботи.

У сучасних умовах господарювання, формуючи систему управління персоналом, необхідно враховувати особливості як зовнішнього середовища, так і внутрішні фактори функціонування і розвитку промислового підприємства. По-перше, нестача корпоративних фінансових ресурсів значно обмежує діапазон засобів та інструментів управління загалом та його персоналу зокрема.

По-друге, через узгодження технологій виробництва товарів і послуг з розвитком НТП ускладнився менталітет працівника; зокрема, його емоційна і психологічна сфера все більше впливає на кінцевий результат діяльності. По-третє, загальний стан економіки України змінюється настільки швидко, що важко його прогнозувати і вчасно вживати превентивних заходів. Додатковий динамізм в системі управління зумовлює загострення конкуренції в різних сферах бізнесу. Ці та інші обставини дають змогу визначати сучасну управлінську діяльність як одну з найскладніших технологій, які сприяють досягненню цілей промислового підприємства.

Миколаївська область – один з високорозвинених індустріальних регіонів України. В області налічується 19 адміністративно-територіальних районів та 5 міст обласного значення. У загальнодержавному поділі за 2010 р. на частку промислового комплексу області припадає 1,7 % реалізованої промислової продукції. В обсязі галузей виробництва України питома вага виробництва електроенергії області відповідно 3,9 %, металургійного виробництва та виробництва металевих виробів – 2,3 %, машинобудування – 5,1 %, легкої промисловості – 7,1 %, харчової промисловості – 3,5 %.

Дослідження стану промисловості, зокрема машинобудування, Миколаївської області, свідчить, що обсяг виробництва промислової продукції у 2010 р. становив 18576,0 млн. грн., перевищивши попередній період на 10,3 % (табл. 1). Але за питомою вагою у загальному обсязі виробленої промислової продукції країни, цей показник становить лише 1,7 %. Порівняно з 1995 р. він зменшився на 63 %. У 2005 р. питома вага машинобудівної продукції становила 29,7 %, в 2008 р. – 16,6 %, в 2009 р. – 23,8 %, в 2010 р. – 18,2 % [1]. Показники динаміки питомої ваги продукції машинобудування в експорті області, як і України, за останні роки вказують на її низький рівень. Динаміка питомої ваги імпорту продукції машинобудування свідчить про вищий її рівень. Так, у 2010 р. частка машинобудівної продукції у структурі експорту області становила 15 %, а в імпорті – 26 %, що підвищує від’ємне сальдо торгового балансу.

Таблиця 1

Основні соціально-економічні показники Миколаївської області

Показники	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Валовий регіональний продукт, млн. грн.	3314	9553	11876	14767	19410	20330	20756
Продукція промисловості, млн. грн., у т.ч. продукція машинобудування	3129	9130	9585	11899 2709,5	15018 2492,6	16937 4035,4	18576 3375
Інвестиції в основний капітал, млн. грн.	460	2534	3118	3699	4333	4022	3775
Експорт товарів і послуг, млн. дол.США	572	990	1160	1236	1837	1709	1804
Кількість зайнятих, тис. ос.	501	540	543	547	549	535	537
Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників, грн.	227	744	955	1202	1621	1806	2122
Індекс середньої заробітної плати – номінальна – реальна	118,5 103,7	131,8 116,2	128,3 118,4	125,9 110,4	134,8 105,3	111,4 95,8	118,8 108,6

Незважаючи на те, що розвиток та ефективність підприємств машинобудування істотно залежить від людських ресурсів та їх потенційних можливостей, виникла тенденція до скорочення чисельності промислово-виробничого персоналу. З машинобудівної галузі щорічно вибуває майже 20 % працівників, із них більшість – через плінність, що зумовлено значно гіршими умовами праці

на підприємствах машинобудування, ніж в інших галузях промисловості, низьким рівнем оплати праці та несвочасними її виплатами.

Працівники машинобудування Миколаївщини у 2008 р. отримували заробітну плату, меншу від її середнього рівня по промисловості області на 9 %, в 2009 р. – на 11 %, в 2010 р. – на 14 %

Залишається вкрай низькою інвестиційна та інноваційна діяльність машинобудівних підприємств. Кількість інноваційно активних підприємств у 2010 р. порівняно з 2000 р. зменшилася на 20 %, освоєно інноваційної продукції відповідно за цей період майже у 15 разів менше (табл. 2).

Таблиця 2

Показники інноваційної діяльності промислових підприємств Миколаївщини

Показники	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Кількість промислових підприємств, що впроваджували інновації	48	16	21	14	26	35	39
Частка реалізованої інноваційної продукції у загальному обсязі промислової продукції, %	3,5	9,2	4,7	0,5	1,2	3,1	8,5
Освоєно інноваційної продукції, найменувань	713	85	8	12	26	44	41
Упроваджено прогресивних технологічних процесів	24	18	14	9	19	29	30
Кількість працівників наукових організацій	5852	3587	3496	3277	3059	3272	3231
Кількість працівників галузевого сектору, які виконують наукові та науково-технічні роботи	1978	713	779	736	720	638	509

Модернізувати промислове виробництво можливо у разі ефективного застосування результатів інтелектуальної праці науково-технічних працівників. На жаль, протягом останніх десяти років їх чисельність значно зменшилась: якщо в 2000 р. – 5852 ос., в 2005 р. – 3587 ос., то в 2010 р. наукові й науково-технічні роботи виконували 3231 ос. (майже втричі менше, ніж у 1995 р.). Ще негативніша динаміка у галузевому секторі, де кількість працівників, які виконують наукові і науково-технічні роботи, в 2010 р. зменшилася майже в 4 рази порівняно з 2000 р.

Через неефективну кадрову політику машинобудівних підприємств зростає частка працівників пенсійного та передпенсійного віку порівняно з молодими працівниками. Кількість працівників, які підвищили кваліфікацію, за період 2000 – 2010 рр. зменшилася на 8 %.

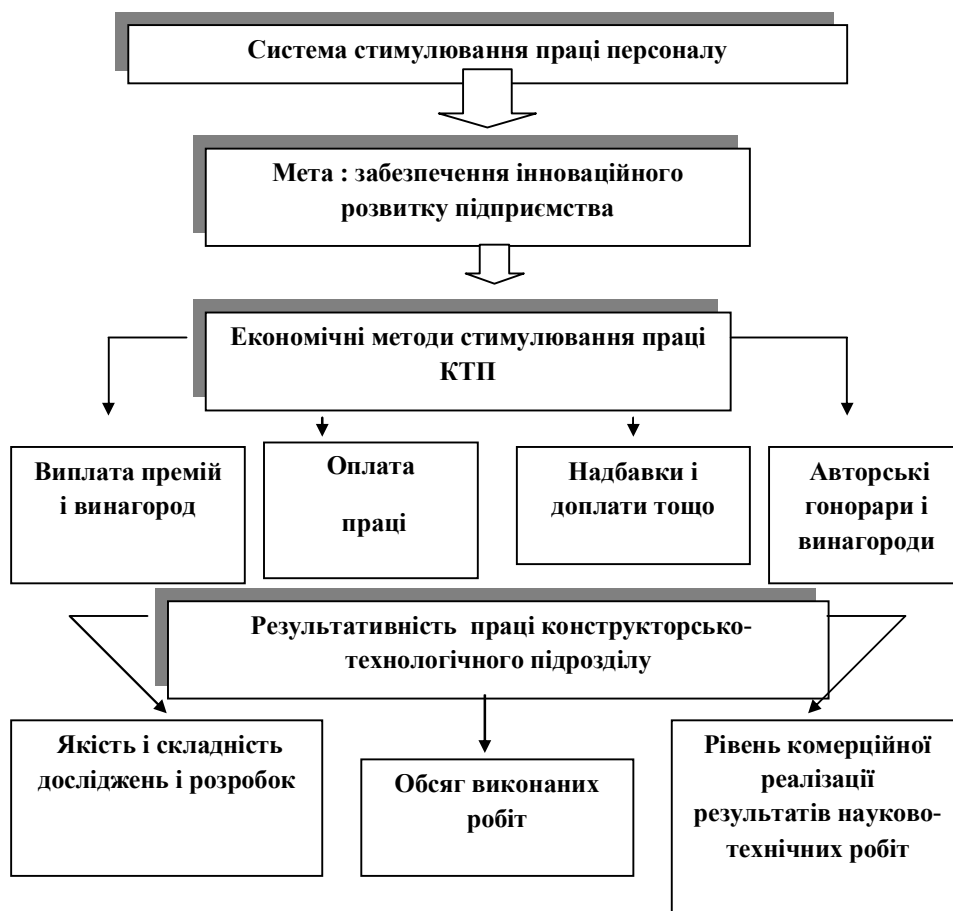
На підприємствах машинобудівного комплексу Миколаївської області темпи зростання продуктивності праці значно нижчі від темпів підвищення заробітної плати. Так, в 2010 р., порівняно з попереднім періодом, рівень продуктивності праці підвищився на 9 %, а темп зростання номінальної середньої заробітної плати становив 119 %. Це також свідчить про конкурентоспроможність підприємств машинобудування.

Ураховуючи динамічні зміни внутрішнього і зовнішнього середовища, для забезпечення інноваційного розвитку промислових підприємств недостатньо вибрати і реалізувати конкурентну стратегію. Необхідно більше уваги звертати на формування стратегії управління персоналом, яка сприятиме мобілізації трудового потенціалу на вирішення стратегічних завдань розвитку і досягнення високого конкурентного статусу машинобудівних підприємств. З огляду на це, система мотивації ефективної трудової діяльності персоналу має містити різноманітні системоутворювальні елементи, що дають можливість задовольняти широкий спектр потреб сучасного працівника і розвивати в нього якості, необхідні для успішного функціонування підприємства.

Зазначимо, що заробітна плата є найважливішим системоутворювальним елементом, який передовсім стимулює персонал до активної трудової діяльності. Відповідно до цього, вона повинна складатися із трьох частин: мінімальної стабільної частини, преміальної за результатами діяльності

та додаткової (доплати, надбавки), яка відображатиме досвід, стаж, кваліфікацію і особистісні риси працівника. Мотивуючим елементом для працівника виступає можливість отримати такий розмір заробітної плати, який би відповідав результатам його діяльності. Не менш важливим системоутворювальним елементом управління мотивацією трудової діяльності працівників підприємств є ефективна система управління продуктивністю праці персоналу. На цих двох системоутворювальних елементах має ґрунтуватися розроблення сучасного мотиваційного механізму управління персоналом машинобудівних підприємств.

Велике значення у підвищенні результативності інноваційної діяльності підприємства має комплексна оцінка діяльності дослідників і розробників нової техніки. Оцінка стану виконання робіт стосовно як строків і обсягів, так і результатів є підґрунтям оперативного управління, а її повнота і об'єктивність підвищує якість розробок. Систему стимулювання праці персоналу конструкторсько-технологічного підрозділу подано у вигляді схеми на рисунку [1].



Система стимулювання праці персоналу конструкторсько-технологічного підрозділу машинобудівного підприємства

Оцінка і стимулювання діяльності персоналу конструкторсько-технологічного підрозділу підприємства повинні сприяти:

- удосконаленню і підвищенню ефективності інноваційної діяльності, результативності функціонування підприємства;
- скороченню строків і підвищенню ефективності розробок і впровадженню проектів, які характеризуються конкурентоспроможністю, комерційною результативністю, можливістю реалізації на внутрішньому і зовнішньому ринках;
- організації цілеспрямованої системи оцінки і стимулювання об'єктів дослідження і розробок у взаємозв'язку з науково-технічною, інтелектуальною діяльністю персоналу, зайнятого розробленням, створенням і виробництвом нових виробів;

- прагненню інноваційного персоналу підвищувати свій професійний рівень, розвиваючи вміння і досвід самостійного пошуку нових дослідницьких, конструкторсько-технологічних економічних рішень;
- об'єктивнішому і повнішому дотриманню принципу розподілу матеріальних і моральних стимулів до праці тощо.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Доведено необхідність удосконалення системи управління персоналом машинобудівних підприємств та в межах цього – розроблення і впровадження нової системи стимулювання праці конструкторсько-технологічних підрозділів, що, своєю чергою, забезпечить позитивну динаміку у вирішенні комплексу питань, пов'язаних з реалізацією інноваційної стратегії розвитку підприємства, збереженням кваліфікованих науково-технічних кадрів, удосконаленням технічної політики підприємства в ринкових умовах господарювання.

1. Гришина Л.О., Карась П.М., Сипко Т.Д. *Формування інноваційно-інвестиційної стратегії розвитку промислового виробництва: моногр.* – Миколаїв, 2011. – 124 с. 2. *Статистичний щорічник Миколаївської області за 2010 рік / за ред П.Ф. Зацаринського. Головне управління статистики у Миколаївській обл.* – Миколаїв, 2011. – 514 с.

УДК 658.012.12

О.Б. Гром'як

Національний університет “Львівська політехніка”,
кафедра менеджменту і міжнародного підприємництва

КЛАСИФІКАЦІЯ РІЗНОВИДІВ ЕКСПРЕС-ДІАГНОСТИКИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

© Гром'як О.Б., 2012

Виокремлено ознаки, згідно з якими доцільно класифікувати експрес-діагностику діяльності підприємства. Обґрунтовано та охарактеризовано кожен із запропонованих видів експрес-діагностики. Виокремлено перелік функціональних характеристик підприємства та запропоновано рекомендації щодо вибору окремого виду експрес-діагностики для дослідження діяльності підприємства.

Pointed out in a number of features by which it is expedient to classify the express-diagnosis of the enterprise. Grounded and characterized each of the proposed species for express-diagnosis. Pointed out in the list of functional characteristics of enterprises and recommendations for choosing a particular type of express-diagnosis for investigation of the company.

Постановка проблеми та її зв'язок з актуальними теоретичними та практичними завданнями. У процесі експрес-діагностики діяльності підприємства використовують різноманітні методи та засоби задля досягнення поставлених цілей, для різних об'єктів та суб'єктів. Актуальність дослідження полягає у необхідності формування цілісної класифікації експрес-діагностики, котра дає можливість суб'єктам вибрати вид діагностики, найефективніший у певній ситуації.

Проблема полягає у відсутності чіткої типології експрес-діагностики та відсутності рекомендацій щодо вибору того чи іншого її виду з урахуванням функціональних характеристик підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Огляд напрацювань вчених щодо дослідження типології [1–7] дає нам змогу стверджувати, що у сучасній науковій літературі практично немає

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ “ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА”

ВІСНИК

НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
“ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА”

Видається з 1964 р.

№ 722

МЕНЕДЖМЕНТ ТА ПІДПРИЄМНИЦТВО В УКРАЇНІ: ЕТАПИ СТАНОВЛЕННЯ І ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ

Відповідальний редактор – проф., д-р екон. наук О.Є. Кузьмін

Львів
Видавництво Львівської політехніки
2012

До збірника науково-прикладних праць “Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку” увійшли статті, які відображають проблеми обліково-аналітичного забезпечення системи менеджменту підприємства.

Для працівників підприємств, банків, інвестиційних та інноваційних структур, органів державного управління, викладачів вищих навчальних закладів, науковців, аспірантів та студентів економічних спеціальностей.

***Рекомендувала Вчена рада Національного університету “Львівська політехніка”
(протокол № 51 засідання від 27.03.2012 р.)***

***Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
(Серія КВ №13038 – 1922Р від 20.07.2007 р.)***

Редакційна колегія:

проф., д-р екон. наук О.С. Кузьмін (відповідальний редактор);
проф., д-р екон. наук Ж.В. Поплавська (заст. відповідального редактора);
проф., д-р екон. наук І.В.Алексєєв (відповідальний секретар);
проф., канд. екон. наук А.Г. Загородній;
проф., д-р екон. наук В.С. Загорський;
проф., д-р екон. наук Г.М. Захарчин;
проф., канд. екон. наук В.В. Козик;
проф., д-р екон. наук Є.В. Крикавський;
доц., д-р екон. наук О.Г. Мельник;
проф., д-р екон. наук Й.М. Петрович;
доц., д-р екон. наук Н.Ю. Подольчак;
проф., д-р екон. наук І.Б. Скворцов;
проф., д-р екон. наук Н.І. Чухрай;
проф., д-р екон. наук І.Й. Яремко

Рецензенти: проф., д-р екон.наук П.М. Гарасим (Львівська державна фінансова академія);
проф., д-р екон. наук О.М. Ковалюк (Львівський національний університет імені Івана Франка).

Вісник входить до фахових наукових видань з економіки, затверджених ВАК України

Адреса редколегії
Національний університет “Львівська політехніка”
вул. Митр. Андрея, 3, м. Львів – 13, 79013,
e-mail: mmlrp@ukr.net

*За можливі технічні збіги з іншими науковими працями
автори несуть персональну відповідальність*

ЗМІСТ

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

<i>Адамів М.С.</i> Методико-аналітичне забезпечення антисипативного планування на підприємствах.....	3
<i>Барановська С.П.</i> Обліково-аналітичне забезпечення як невід’ємна складова управління підприємством	8
<i>Бондар А.В.</i> Основи проведення аналізу капіталу лікувально-профілактичних закладів	12
<i>Боришук І.В., Глушко О.В.</i> Показники фінансової стійкості як складова виміру ефективності функціонування підприємства.....	17
<i>Бублик М.І., Коропецька Т.О.</i> Екологічні платежі у системі національних рахунків: енергетичний підхід.....	21
<i>Вейкрута Л.С., Бандура З.Л.</i> Роль і значення аналізу та аудиту в системі управління підприємств	28
<i>Височан О.С.</i> Елмент та комітмент у зовнішньоекономічній діяльності туристичних операторів: проблеми облікового відображення	32
<i>Гадзевич О.І.</i> Проведення аудиту суб’єктів господарювання в антикризових умовах управління	38
<i>Гарасим П.М., Приймак С.В.</i> Проблеми формування обліково-аналітичної інформації в системі менеджменту.....	42
<i>Гришина Л.О., Карась П.М., Сергійчук С.І.</i> Особливості управління персоналом машинобудівних підприємств на засадах активізації інноваційної діяльності.....	48
<i>Гром’як О.Б.</i> Класифікація різновидів експрес-діагностики діяльності підприємства.....	53
<i>Дуда Т.Т.</i> Податкова регламентація фінансової звітності підприємств.....	59
<i>Єпіфанова І.Ю.</i> Аналіз фінансового забезпечення інноваційної діяльності вітчизняних підприємств у сучасних умовах.....	65
<i>Зазороний А.Г., Федішин Н.І.</i> Критерії ефективності податкового планування суб’єктів господарювання.....	70
<i>Задерецька Р.І.</i> Застосування бюджетування та бюджетного контролю в процесі залучення коштів на підприємство	76
<i>Іванова Н.В.</i> Інфраструктурний розвиток регіону у контексті модернізаційної парадигми.....	81
<i>Касьянова Л.В.</i> Аналіз ефективності податкової підтримки інновацій з урахуванням життєвого циклу	87
<i>Кіндрацька Г.І., Кулиняк Ю.І.</i> Сегментний аналіз : проблеми конвергенції підходів до сегментації ринку.....	93
<i>Коваль З.О.</i> Поняття і сутність ефективності маркетингових стратегій вартісно-орієнтованих підприємств	99
<i>Коваль Л.В.</i> Проблеми оцінювання якості людського потенціалу підприємства.....	104
<i>Корицька О.І.</i> Макроекономічний підхід до вивчення інформаційного забезпечення оцінювання діяльності промислових підприємств України.....	110
<i>Королович О.О.</i> Впровадження управлінського обліку як інтегрованої інформаційної системи	116
<i>Корягін М.В.</i> Підходи до визначення поняття вартості підприємства та їх розвиток	121
<i>Кратко І.Р.</i> Удосконалення методики та організації контролю доходів від операційної діяльності	126
<i>Кузьмін О.Є., Городиська Н.А.</i> Концептуальні положення визначення сутності інжинірингових підприємств.....	131
<i>Кузьмінська К.І.</i> Бюджетування та облік витрат процесу геологорозвідування ільменітовмісної руди	135
<i>Ліпич О.А.</i> Методологічні засади стратегічного планування інтелектуального капіталу підприємства	140
<i>Куцик П.О.</i> Передумови та проблеми впровадження уніфікованої корпоративної системи обліку та звітності	146
<i>Максименко Д.В.</i> Обліково-аналітичне забезпечення стратегічного аналізу.....	150
<i>Мних Є.В.</i> Збалансована система інформаційно-аналітичного забезпечення менеджменту.....	155
<i>Мохняк В.С., Полякова Л.М.</i> Методика аудиту діяльності кредитних спілок в Україні	159
<i>Назарова К.О.</i> Місце зовнішнього аудиту в забезпеченні системи менеджменту підприємства	163
<i>Овчарук В.В.</i> Проблеми формування кластерних утворень у Хмельницькій області та шляхи їх вирішення	168
<i>Озеран В.О., Чік М.Ю.</i> Контроль у системі управління діяльністю підприємств.....	172
<i>Оліховський В.Я.</i> Теоретичні аспекти податкового планування.....	177
<i>Партин Г.О.</i> Особливості формування системи управлінського контролю за діяльністю персоналу підприємства та її інформаційно-аналітичне забезпечення.....	181
<i>Пацула О.І.</i> Аналіз соціальних витрат підприємства у системі забезпечення його кадрової безпеки.....	186
<i>Петрик О.А.</i> Сутність аудиту оподаткування підприємств згідно з нормами Податкового кодексу України та порядок його організації	190
<i>Петришин Н.Я., Пишук-Ковальська О.О., Жежуха В.Й.</i> Систематизація чинників формування новітньої концепції менеджменту	197
<i>Петрович Й.М.</i> Організування обліку виробничих потужностей промислових підприємств як важлива передумова управління їх розвитком і ефективним використанням	201
<i>Передерієва С.О.</i> Комплексна оцінка стратегії санації підприємств.....	205

Полякова Л.М., Билень З.В. Аудит ефективності управлінських систем і практичної діяльності підприємств.....	211
Реслер М.В. Галузеві особливості управлінського обліку матеріальних витрат на металургійних підприємствах.....	215
Рудницький В.С., Рудницький Т.В. Види сучасного контролінгу	221
Саханевич К.В., Чубай В.М. Визначення рівня суттєвості в процесі аудиту	225
Свідрик Т.І. Аналізування чинних оцінно-аналітичних систем діяльності економічних суб'єктів	231
Семанюк В.З. Облік для стратегічного управління: проблеми теоретичної концептуалізації	236
Синякова О.С. Антикризове управління як засіб запобігання банкрутству підприємств	242
Скворцов І.Б., Скворцов Д.І., Гринаш Л.П. Інноваційна діяльність і причини утворення фіктивного капіталу на машинобудівних та нафтопереробних підприємствах.....	245
Станасюк Н.С. Просторова організація регіональної агропродовольчої системи.....	250
Трофимчук В.Я. Використання інструментарію амортизаційної політики в системі фінансового управління підприємством.....	255
Цогла О.О., Хом'як Р.Л. Вітчизняна та міжнародна практика запровадження єдиного соціального внеску	261
Чирва А.А. Терміни «витрати» та «затрати»: проблеми визначення.....	267
Чухрай Н.І., Мавріна А.О. Маркетингові дослідження способів ідентифікації та обліку маркетингових витрат на вітчизняних підприємствах.....	273
Шевчук В.Р. Стратегічний управлінський облік як система інформаційної підтримки конкурентної стратегії підприємства.....	281
Яремко І.Й., Шквір В.Д. Інструментарій фінансового регулювання інноваційного розвитку підприємства	285
Ясінська А.І. Обліково-інформаційне забезпечення формування системи контролю витрат підприємства.....	293
Куніцин С.В. Система маркетингово-рекламних комунікацій професійних учасників регіонального туристичного ринку	299
Пилипенко Л.М. Балансові теорії: еволюційно-змістові та структурні аспекти	305

ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ І ТЕХНОЛОГІЇ В СИСТЕМІ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Jan T. Duda, Andrzej Augustynek. Application of markowitz portfolios based on currency baskets to commodity trade	311
Буга Н.Ю., Науменко Т.О. Модель організації інформаційного забезпечення управління розвитком економічних суб'єктів регіону.....	322
Гарасим М.П., Сайко Л.Я. Необхідність інформаційних систем і технологій в управлінні підприємством.....	327
Дерев'яко Т.А., Лепорська Н.В. Еволюція вимірювальних систем результатів бізнесу.....	333
Джеджула В.В. Моделювання процесу прийняття рішень з підвищення енергоефективності виробництва	337
Дорош Н.І. Аудит комп'ютерних інформаційних систем та електронної комерції.....	343
Загорецька О.Я., Швед Л.Р. Комплексний підхід до формування «нормальної ціни продукції»	347
Зоріна О.А. Інтегровані інформаційні системи забезпечення аналізу.....	352
Іванченко П.М. Моделювання вартісного аналізу ефективності системи управлінського обліку	357
Козенков Д.Є., Фаїзова С.О. Адаптація BSC до практики управління металургійного підприємства.....	362
Котенко С.В., Дяченко О.П. Принципи аналізу складних інформаційних систем	368
Кулиняк І.Я., Перелигіна О.В. Науково-теоретичні підходи до створення інформаційних систем управління на підприємствах.....	373
Ліпич Л.Г., Гадзевич І.О. Контролінг в системі антикризового управління	377
Мельник О.Г., Пецович М.Д. Моніторинг діяльності підприємства	381
Редченко К.І. Інформаційні технології та аудит: стратегічний контекст.....	386
Скворцов І.Б., Яремик Х.Я., Горбова Х.В. Недоліки дискретних методів визначення ефективності інвестиційних проектів	390
Турило А.М., Святенко С.В., Турило А.А. Діагностика економічного розвитку підприємства на основі показників еластичності та адаптованості.....	394
Чепоров В.В. Метод калькулювання на основі видів активності у чинниках часу.....	399
Черемісова Т.А. Узагальнення статей звіту про рух грошових коштів за видами діяльності підприємств.....	404
Воробець С.Й., Кічор В.П., Симак А.В. Створення автоматизованих інформаційних систем на засадах процесного підходу	408

Збірник наукових праць

В І С Н И К

Національного університету
“Львівська політехніка”

№ 722

МЕНЕДЖМЕНТ
ТА ПІДПРИЄМНИЦТВО В УКРАЇНІ:
ЕТАПИ СТАНОВЛЕННЯ
І ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ

Видається з 1964 р.

Редактор *Оксана Чернигевич*
Комп'ютерне верстання *Наталії Максимюк*
Художник-дизайнер *Уляна Келеман*

Здано у видавництво 23.03.2012. Підписано до друку 6.04.2012.
Формат 60×84¹/₈. Папір офсетний. Друк на різнографі.
Умовн. друк. арк. 47,9. Обл.-вид. арк. 39,8.
Наклад 100 прим. Зам. 120275.

Видавець і виготівник: Видавництво Львівської політехніки
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 751 від 27.12.2001 р.

вул. Ф. Колесси, 2, Львів, 79000
тел. +380 32 2582146, факс +380 32 2582136
vlp.com.ua, ел. пошта: vmr@vlp.com.ua