

бов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затвердженої наказом Міністерства України від 30 листопада 1999 р., № 291.

**Висновки.** Таким чином, використання малими підприємствами традиційної системи обліку та звітності в сучасних умовах господарювання є не доцільним, адже ця система є досить громіздкою і трудомісткою, а за невеликої кількості господарських операцій та обмеженості функціональних служб не ефективною і навіть зайвою. Тому потрібно вважати за необхідність використання суб'єктами малого підприємництва спрощеного Плану рахунків бухгалтерського обліку, а також заповнення скорочених форм фінансової звітності, що дасть змогу здійснювати ефективніший аналіз їх діяльності та приймати діючі управлінські рішення.

### Література

1. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 12.05.2011 р., № 3332-VI. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://zakon1.rada.gov.ua/>.
2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 25 "Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємства": Наказ Міністерства фінансів України від 25.02.2000 р., № 36. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://zakon1.rada.gov.ua/>.
3. Тесленко Т.І. Альтернативність використання планів рахунків бухгалтерського обліку малими підприємствами / Т.І. Тесленко // Сталлий розвиток економіки. – 2009. – № 7. – С. 122-125.
4. Харченко Н. Фінансова звітність СМП: складаємо по-новому / Н. Харченко // Баланс. – 2011. – № 5.
5. Чабанюк О.М. Фінансова звітність та її місце у прийнятті управлінських рішень / О.М. Чабанюк, Н.В. Мазур // Современные научные достижения – 2011 : матер. VII Міжнародної наук.-практ. конф. – Сер.: Економічна, 27.01.2011-05.02.2011 р. : зб. наук. праць. / ред. кол.: Prof. JUDr Zdenek Cernak, Mrg. Alena Pelicanova та ін. – Прага : Вид-во "Наука і освіта". – 2011. – Вип. 4. – С. 69-71.

#### **Чабанюк О.М., Фурман Э.В. Методика составления и основные требования к финансовой отчетности субъекта малого предпринимательства**

Отражены принципиальные положения составления финансовой отчетности субъекта малого предпринимательства в условиях действующего законодательства. Рассмотрены основные требования и методика составления отчетности, приведены основные виды и формы отчетности, проведено сравнение существующих отчетных форм и обоснована целесообразность составления субъектами малого предпринимательства Финансового отчета (формы №1-м, 2-м). Обращено внимание на принципиальные положения относительно построения составления финансовой отчетности субъектами малого предпринимательства. Рассмотрена структура Плана счетов бухгалтерского учета активов, капитала, обязательств и хозяйственных операций субъектов малого предпринимательства и его взаимосвязь с формами финансовой отчетности.

**Ключевые слова:** отчетность, баланс, отчет о финансовых результатах, субъекты малого предпринимательства.

#### **Chabanjuk O.M., Furman E.V. Basic Requirements for Financial Reporting of Small Business Entity**

Some fundamental provisions for preparing financial reporting of small business entity in the conditions of the current legislative framework are clarified. The basic requirements and methodology for reporting are reviewed. The basic types and forms of reporting are proposed. A comparison of existing reporting forms is made. The expediency of drawing the financial report (form number 1-m, 2-m) by small business entities is justified. The structure of the plan of accounts for assets, capital, liabilities and business operations of small business entities and their relationship with the financial statements is studied.

**Keywords:** accounting, balance sheet, income statement, small business entities.

УДК 331.108

Доц. В.І. Яцук, канд. екон. наук; доц. І.В. Артищук, канд. екон. наук; магістрант Р.Б. Заставний – Львівська КА

### МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОГО ПЛАНУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Визначено сутність, зміст та напрями кадрової політики в умовах розвитку соціально орієнтованої економіки. Зокрема, окреслено зміст і функції планування персоналу, визначено цілі та завдання планування персоналу на підприємстві, обґрунтовано напрями методичних підходів до формування і реалізації сучасної кадрової політики торговельного підприємства та пріоритетних напрямів розвитку персоналу, формування кадрової політики та системи особистих мотиваційних інтересів працівників. Окреслено шляхи усунення негативних і посилення позитивних чинників, що впливають на стан та розвиток персоналу.

**Ключові слова:** управління персоналом, кадрова політика, кадрове планування, соціально-економічні аспекти управління персоналом, організаційна культура, розвиток персоналу, мотивація персоналу.

**Аналіз останніх досліджень.** Формування політики ефективного управління персоналом на підприємстві – важливе завдання керівництва, вирішення якого дасть змогу підвищити ефективність діяльності всіх категорій персоналу. Розроблення відповідної кадрової політики має розпочинатися з планування персоналу, яке вважається одним з найголовніших елементів, що її визначають у межах наявної стратегії підприємства. Питання кількісного та якісного кадрового забезпечення зумовлені тенденціями до уповільнення соціального розвитку, погіршення демографічної ситуації в країні, недоліками в управлінні персоналом та іншими чинниками. Формування результативного управління персоналом на сьогодні є однією з головних передумов підвищення ефективності діяльності підприємств.

Теоретико-методологічні та економіко-організаційні аспекти управління персоналом розглянуто у працях таких вчених: О. Амосов, М. Армстронг, Д. Богиня, О. Виханський, Г. Емерсон, Дж. Іванцевич, А. Кібанов, А. Колот, Ю. Одегов, Ф. Тейлор, В. Травін, А. Файоль, З. Шершньова, Г. Щокін й ін., але чимало питань залишаються актуальними для вивчення і в наш час. Формування соціально спрямованого управління в Україні потребує подальшого дослідження цієї комплексної багатогранної проблеми як у теоретичному, так і в практичному аспекті. Недостатньо дослідженими є проблеми формування методичного забезпечення кадрового планування на підприємстві, що зумовило вибір теми, мети і завдань дослідження.

**Постановка завдання, мета дослідження.** Метою дослідження є дослідження методичного забезпечення управління персоналом з урахуванням узгодження кадрової політики і стратегії розвитку в сучасних умовах розвитку економіки. Для досягнення мети поставлено та вирішено такі завдання:

- визначення сутності, змісту та напрямів кадрової політики в умовах розвитку соціально орієнтованої економіки;
- обґрунтування методичних підходів до формування і реалізації сучасної кадрової політики торговельного підприємства;
- визначення пріоритетних напрямів розвитку персоналу та формування кадрової політики.

**Виклад основного матеріалу.** В сучасних умовах в Україні теоретично-го та науково-практичного значення набувають питання кадрового планування як найбільш важливого елементу формування кадрової політики підприємства та його персоналу. Враховуючи той факт, що вплив кадрових рішень на економічні та соціальні цілі підприємства дуже значний, можна покласти на кадрове планування виконання вирішальної задачі створення передумов для досягнення цілей підприємства. Кадрове планування є найважливішим засобом управління системою роботи з персоналом підприємства і тому має виконуватися як в інтересах підприємства, так і в інтересах самого персоналу [1]. Для підприємства важливо мати в необхідний час в достатній кількості і такої якості персонал, який здатний вирішувати конкретні завдання, досягати визначених цілей. Планування персоналу має передбачати і визначення методів оцінювання та мотивації більш високої продуктивності праці та задоволення нею.

Кадрове планування тоді ефективно, коли воно інтегроване в загальний процес планування підприємства й охоплює всі аспекти управління персоналом. Реалізація цих аспектів кадрового планування дасть змогу інтегрувати усі види планування персоналу на підприємстві в єдину логічно взаємопов'язану систему. Такий підхід представляє кадрове планування як процес реалізації взаємопов'язаних функцій, які змінюються в просторі та часі, метою якого є вирішення проблем і завдань підприємства.

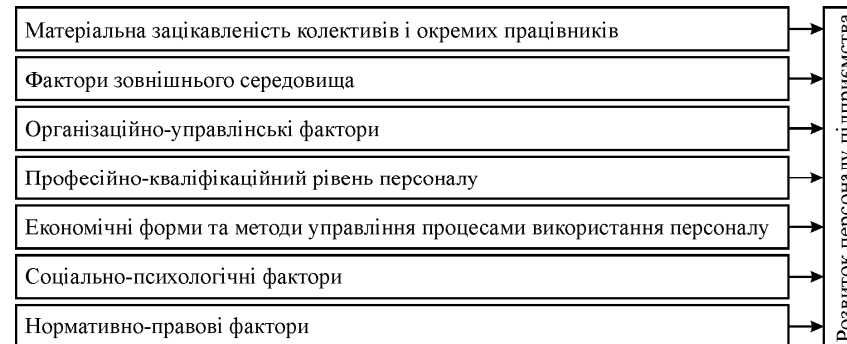
Враховуючи викладене вище, під кадровим плануванням розуміємо комплекс науково обґрунтованих соціально-економічних заходів, що розробляються на основі аналізу процесів та результатів розвитку і саморозвитку персоналу, оцінювання відповідності трудового потенціалу працівників закономірностям, тенденціям, об'єктивному та науково-технічному розвитку організаційної системи підприємства з метою реалізації його цілей і стратегії розвитку. Зміст та основні питання функції планування персоналу подано в таблиці.

Кадрове планування – це відповідним чином визначені, розраховані та впроваджені офіційні заходи щодо роботи з персоналом підприємства, які об'єднують різні форми соціально-економічної, виробничої та організаційної системи та мають мету своєчасно забезпечити виробництво персоналом потрібної якості та кількості, оцінюють та мотивують людські ресурси на високопродуктивну, ефективну працю, створюють умови для максимальної творчої самореалізації та розвитку. Воно має спиратись на методологічні принципи комплексності, системності, ієрархічності, регламентації, спеціалізації та стабільності.

Функція кадрового планування представлена на всіх щаблях управління персоналом, і тому визначення ресурсів, завдань, стратегії, політики і планів, а також показників, що характеризують певну діяльність персоналу, дає змогу зробити певні висновки щодо загальної ефективності діяльності служби управління персоналом на підприємстві і визначити можливі й необхідні заходи з її вдосконалення. Для оптимізації кадрового планування важливого значення набуває усунення негативних і посилення позитивних чинників, що впливають на стан та розвиток персоналу. Для цього можна використовувати фактори, наведені на рис. 1. Вони розташовані відповідно до свого внеску у зростання працевіддачі [2, 4].

*Табл. Зміст і питання функції планування персоналу*

Зміст функції планування персоналу	Питання функції планування персоналу
Управління персоналом	Принципи і політика: планування робочих місць та чисельності персоналу; підбору персоналу; визначення організаційної структури підприємства
Структура персоналу	розподіл персоналу за віком; визначення вікового цензу для персоналу залежно від посади; визначення кваліфікаційної структури робочих кадрів, інженерно-технічного та управлінського персоналу;
Особливості найму персоналу	умови найму на постійну, тимчасову або сезонну роботу; визначення умов контракту; плінність робочої сили; прогули
Комплектування і підбір персоналу	практичні способи комплектування персоналу; практичні способи підбору майбутніх працівників; робота з навчальними закладами, агентствами з найму, центрами зайнятості
Оцінка персоналу	проведення атестації, розроблення заходів щодо визначення результативності праці; визначення показників та факторів, які впливають на результативність праці
Оплата і стимулювання праці	Система оплати праці, рівень і диференціація оплати праці: оплата за результатами; участь у розподілі прибутків; розроблення схем оплати; нематеріальні стимули; соціальні функції
Навчання і підвищення кваліфікації	Розроблення схем службового просування: перекваліфікація персоналу; організація навчання у зв'язку з потребами виробництва; вирішення питань методичного і технічного забезпечення навчання
Відносини працівників між собою та з керівництвом	характерні особливості і практичне використання таких відносин; вплив на управління та продуктивність
Вивільнення персоналу у зв'язку із закінченням трудової діяльності	оформлення пенсійного забезпечення залежно від віку, роботи в небезпечних умовах та ін.



*Рис. 1. Чинники, що впливають на розвиток персоналу підприємства*

Вирішальну роль у підвищенні працевіддачі відіграє матеріальна зацікавленість колективів та окремих працівників. Тобто важливого значення набуває формування системи особистих мотиваційних інтересів працівників. Зараз цей фактор є одним із головних, оскільки засоби й умови праці відкривають широкі можливості для розвитку персоналу, що має враховуватись під час його планування.

Під час функціонування підприємства кадрове планування є необхідною умовою здійснення цього процесу. Воно має враховувати і той рівень розвитку персоналу, якого досягло підприємство, а його використання необхідно погоджувати зі змінами, що відбуваються на підприємствах у зв'язку з набуттям ними конкурентного статусу.

У процесі реалізації кадрової політики виникають певні критичні фактори, які потребують особливої уваги. Це можуть бути фактори зовнішнього середовища чи внутрішні проблеми, що впливають на використання персоналу. Такі прояви призводять до кадрової кризи. За специфікою та часом вирішення кадрових проблем виділяють три види кадрової кризи: стратегічна, функціональна і тактична. Стратегічна кадрова криза відображає проблеми кадрового забезпечення, стратегічного розвитку, реалізацію довготермінових програм. Функціональна кадрова криза – це проблеми кадрового забезпечення певних кваліфікаційних напрямків. Тактична кадрова криза позначається на оперативній діяльності підприємства і має вирішуватись терміново [3]. Визначені види криз необхідно своєчасно діагностувати та враховувати, інакше кадрова політика на підприємстві не буде ефективною, через що знизиться вагомість кадрового планування. Виділяють такі види кадрового планування:

- за ознаками в часі: довго-, середньо- та короткотермінове;
- за цілями: стратегічне, тактичне та оперативне;
- за потребами в персоналі: проектне, перспективне та поточне.

Усі види планування мають свою мету, заходи щодо досягнення певного результату. Вони залежать від характеристики діяльності підприємства, його структури, вибору місії, кількісної та якісної структури персоналу. Можливі цілі та завдання кадрового планування подано на рис. 2.

Кадрове планування має відповідати таким основним вимогам:

- бути конкретним, щоб існувала можливість вимірювання результатів;
- мати чітко визначений горизонт планування (довго-, середньо- та короткотерміновий);
- бути досяжним.

За своєю сутністю кадрове планування є інтегральним видом планування [3, 5]. Зв'язок кадрового планування та інших видів планування на підприємстві відображено на рис. 3. Кадрове планування складається з шести взаємозв'язаних видів діяльності [1, 4, 6]:

- прогнозування кадрового попиту;
- прогнозування кадрової пропозиції;
- аспекти прогнозування;
- продуктивність праці та аналізу витрат;
- плани різних видів діяльності;
- складання бюджетів і контроль.

Ефективним засобом вирішення проблем планування персоналу на вітчизняних підприємствах має стати системна методика, що охоплює певну послі-

довність у виконанні робіт з описом процедур їх виконання, всебічний аналіз інформації, нові принципи кадрового планування, які допомагають ефективніше функціонувати підприємству.



Рис. 2. Цілі та завдання планування персоналу на підприємстві



Рис. 3. Кадрове планування в системі інтегрального планування

**Висновки.** Таким чином, можна зробити висновок, що, незважаючи на визначені недоліки, кадрове планування на вітчизняних підприємствах залишається ваговою частиною системи управління. При цьому воно спирається на сучасні закони розвитку виробництва, які проявляються як у вигляді загальних теорій, так і у вигляді опису поведінки динамічних моделей з кількісно визначеними параметрами. Результативність та дієвість кадрової політики залежить від реалізації основних управлінських функцій стосовно персоналу, зокрема кар'єрного зростання. Ці питання порушимо у подальших дослідженнях.

## Література

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами : пер. с англ.; под ред. С.К. Мордовина / М. Армстронг. – Изд. 8-ое, [перераб. и доп.]. – СПб. : Изд-во "Питер", 2008. – 832 с.
2. Травин В.В. Основы кадрового менеджмента / В.В. Травин, В.А. Дятлов. – Изд. 2-ое, [перераб. и доп.]. – М. : Изд-во "Дело", 2007. – 336 с.
3. Иберла К. Факторный анализ : пер. с нем. В.М. Ивановой / К. Иберла. – М. : Изд-во "Финансы и статистика", 2010. – 380 с.
4. Бузановский С.С. Антикризисное управление: реструктуризация и реинжиниринг персонала : учеб. пособ. / С.С. Бузановский, Н.А. Горелов, А.С. Титков. – СПб. : Изд-во "Валери СНД", 2009. – 256 с.
5. Stachler G. Restrukturisierung und Qualifizierung von Personal // Personalfuehrung. – 2008. – № 5. – S. 663-678.
6. Колот А.М. Мотивация, стимулирование и оценка персонала : навч. посібн. / А.М. Колот. – К. : Вид-во КНЕУ, 2008. – 224 с.

### **Ящук В.И., Артыщук И.В., Заставный Р.Б. Методическое обеспечение кадрового планирования на предприятии**

Определена сущность, содержание и направления кадровой политики в условиях развития социально ориентированной экономики. В частности, определены содержание и функции планирования персонала, цели и задачи планирования персонала на предприятии, обоснованы направления методических подходов к формированию и реализации современной кадровой политики торгового предприятия и приоритетных направлений развития персонала, формирования кадровой политики и системы личных мотивационных интересов работников. Определены пути устранения негативных и усиления положительных факторов, влияющих на состояние и развитие персонала.

**Ключевые слова:** управление персоналом, кадровая политика, кадровое планирование, социально-экономические аспекты управления персоналом, организационная культура, развитие персонала, мотивация персонала.

### **Yashchuk V.I., Artyschuk I.V., Zastavnyi R.B. Methodological Support for Enterprise Resource Planning**

The essence, content and direction of personnel policy in the development of a socially oriented economy are defined. The content and functions of staff planning are outlined in particular. The aims and objectives of the company staff planning are distinguished. The directions of methodological approaches to the development and implementation of modern human resources policy and trade enterprise priority areas of personnel, formation personnel and motivational system of personal interests of employees are substantiated. The ways to eliminate the negative and enhance the positive factors influencing the state and development of staff are stated.

**Keywords:** personnel management, personnel, human resource planning, socio-economic aspects of personnel management, organizational culture, staff development, staff motivation.

УДК 336.221.264:[167.1:630\*] *Аспір. О.І. Олійник<sup>1</sup> – НЛТУ України, м. Львів*

## **ПОДАТКОВЕ НАВАНТАЖЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ОЦІНЮВАННЯ У ЛІСОВОМУ ГОСПОДАРСТВІ**

Розглянуто основні методи визначення податкового навантаження. Здійснено оцінку щодо можливості застосування їх для визначення податкового навантаження у лісовому господарстві. Визнано обмеженість застосування цих показників у лісовому господарстві. Опираючись на світові методики, запропоновано новий показник для визначення податкового навантаження у лісовому господарстві. Розроблено методичний підхід до оцінювання податкового навантаження на лісове господарство, який відрізняється від вже наявних показників тим, що включає податкове навантаження, характерне виключно для цієї галузі.

**Ключові слова:** податкове навантаження, лісове господарство, податковий коефіцієнт, ефективна податкова ставка, показники податкового навантаження у лісовому господарстві.

**Постановка проблеми.** Податкова система займає важливе місце у регулюванні соціального, економічного та екологічного розвитку держави. Податкове навантаження може бути дієвим інструментом регуляції та оптимізації в рамках податкової політики держави. Задля використання цього інструменту постає питання про оцінювання рівня податкового навантаження як загалом по країні, так і в розрізі галузей та на лісове господарство зокрема. Наукова економічна думка наразі не дала відповіді на питання про оцінювання податкового тиску у лісовому господарстві, що могло б стати одним із елементів економічного обґрунтування задля стимулювання еколого-економічної ефективності лісокористування.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання податкового навантаження як економічної категорії, його оцінювання та методологічних аспектів його визначення порушили і дослідили такі українські вчені: О. Амоша, В. Андрущенко, Ю. Іванов, С. Лондар, І. Луніна, П. Мельник, А. Скрипник, Г. Гендлер, А. Соколовська та Н. Фролова.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблем.** У науковій економічній літературі виявлено значні відмінності у трактуванні поняття "податкове навантаження", окрім цього, виявлено велику різницю у методологічних підходах під час розрахунку цього показника. Відповідно до певних економічних теорій поняття "податкове навантаження" стосується тільки і виключно фізичних осіб. Натомість, нерідко можна зустріти трактування цього показника досить віддалено від його суті. Відповідно, наявна значна відмінність у оцінках щодо рівня податкового навантаження. У деяких сферах господарської діяльності, зокрема у лісовому господарстві, обчислення податкового навантаження видається надто утрудненим.

**Формулювання цілей статті.** Метою роботи є спроба впорядкувати сферу використання терміна "податкове навантаження", окресливши методологічні підходи до його визначення; проаналізувати можливість застосування різних показників податкового навантаження у лісовому господарстві; запропонувати використання нового показника для оцінювання податкового навантаження у сфері лісового господарства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** На цей час в Україні не вироблено єдиного підходу щодо визначення терміна "податкове навантаження". В економічній літературі що категорію часто ототожнюють з такими поняттями, як "податковий тиск" та "податковий тягар". Під цим терміном розуміють "ступінь, рівень економічних обмежень, що накладаються на платників податків, які зумовлені відрахуванням коштів на сплату податків, відволіканням їх від інших можливих напрямів використання" [1, с. 158]. Як економічна категорія, податкове навантаження тісно пов'язане з процесами формування та використання валового внутрішнього продукту та чистого внутрішнього продукту, з формами його розподілу та перерозподілу. Податкове навантаження як плата за надання державою послуг може складатися стихійно внаслідок державної монополії на податки і суспільні блага, а може бути інструментом регуляції та оптимізації в рамках податкової політики держави [2, с. 12].

<sup>1</sup> Наук. керівник: проф. І.М. Снякевич, д-р екон. наук