

ПОШУК

НАУКОВО-ОСВІТНІЙ ЖУРНАЛ
АСПІРАНТІВ, МАГІСТРАНТІВ, СТУДЕНТІВ, УЧНІВ
ЄВРОПЕЙСЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Видання спрямоване на формування наукового гуманістичного світосприймання і мислення, стимулювання наукового пошуку підприємницької ініціативи та творчості аспірантів, магістрантів та студентів, їх активної громадянської та життєвої позиції в сучасному глобалізованому та інформаційно-технологічному світі.

Журнал засновано у 2001 році

№14 (II), 2012

ПОШУК

2012
м. Київ

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ



П
О
Ш
У
К

*“З чистого
листка” ...*

травень
ЖУРНАЛ

ЗАСНОВНИК

НАУКОВЕ АСПІРАНТСЬКЕ ТА СТУДЕНТСЬКЕ ТОВАРИСТВО (НАСТ)
ЄВРОПЕЙСЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ

ЗМІСТ

Вступна стаття	5
----------------------	---

КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ, ОБЛІКУ ТА АУДИТУ

<i>Бейко О.П.</i>	
Дослідження аспектів державної підтримки малого підприємництва в Україні	7
<i>Веселий А.Ю.</i>	
Розробка та реалізація цінової політики підприємства.	10
<i>Друкаренко Є.С.</i>	
Процес розробки та реалізації конкурентної стратегії підприємства	13
<i>Єресько Д.С.</i>	
Значення та роль прибутку для діяльності підприємства	16
<i>Єршова О.О.</i>	
Грошові потоки як об'єкт управління фінансовими ресурсами підприємства	19
<i>Задорожна А.І.</i>	
Сутність майна підприємства, його класифікація та принципи формування	23
<i>Кошова Ю.О.</i>	
Методи управління фінансовими ризиками	26
<i>Лапшукова І.В.</i>	
Аналіз підходів щодо визначення фінансового механізму підприємства	29
<i>Меленний В.І.</i>	
Управління матеріально-технічним забезпеченням на підприємстві	33
<i>Оверчук А.В.</i>	
Цінова політика підприємства	37
<i>Петрова А.С.</i>	
Теоретичні аспекти вибору стратегії розвитку підприємства	40
<i>Ромазанов Р.А.</i>	
Особливості реалізації наукової складової частини інноваційного потенціалу та трансферу розробок	44
<i>Стрикаль О.Д.</i>	
Створення ефективного механізму управління банківською діяльністю	49
<i>Талала С.М.</i>	
Теоретичні основи та сучасний стан інвестиційного клімату в Україні	53
<i>Топчій С.М.</i>	
Теоретичні засади управління грошовими потоками підприємства	58
<i>Фадеева О.Ф.</i>	
Сутність оборотних активів як економічної категорії	61
<i>Федорюк Н.М.</i>	
Особливості аудиту запасів виробничого підприємства	64
<i>Франчук А.Д.</i>	
Розробка механізму розвитку підприємства	67
<i>Чоколова С.Д.</i>	
Управління виробничою структурою підприємства	70
<i>Чарторийський Б.О.</i>	
Регулювання соціально-економічної ефективності систем менеджменту підприємств шляхом формування обмежень	74
<i>Ярист К.А.</i>	
Шляхи удосконалення фінансового контролю на підприємствах України	77
<i>Бондаренко Д.Ю.</i>	
Основні підходи до формування принципів та методів управління персоналом на підприємстві	80
<i>Калюжний Д.В.</i>	
Шляхи підвищення рентабельності підприємства	86
<i>Ковнацька З.В.</i>	
Теоретичні засади управління ризиками	90

Література

1. *Бутинець Ф. Ф.* Контроль і ревізія. Вид. 2-е, доп. і переробл. Підручник для студентів вузів спеціальності 7.050106 «Облік і аудит». / Бутинець Ф. Ф., Бардаш С. В., Маляга Н. М., Петренко Н. І. – Житомир: ЖІТІ, 2002. – 521с
2. *Закраєвська Т.Н.* Концептуалізація державного фінансового контролю в Україні // Вісник ЧТЕІ. – 2006. – № 2. – С.247-255
3. *Кулаковська Л.П.* Основи аудиту: Навч. посіб. для студ. Вищ. закладів освіти. / Кулаковська Л.П., Піча Ю. В. – Львів: Новий світ, 2002. – 504 с.
4. *Лазарева С.Ф.* Економіка та організація інформаційного бізнесу: навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 667 с.
5. *Марченко Д.М.* Удосконалення організації внутрішнього фінансового контролю підприємств // Актуальні проблеми економіки. Київ. 2010. – № 2. 210 с.
6. *Орлюк О.П.* Фінансове право. Навчальний посібник. Київ. Юрінком Інтер. 2003
7. *Романенко Р. О.* Фінанси: Підручник. / Р.О. Романенко. – К: Центр навчальної літератури, 2004. – 312 с.
8. *Усач Б. Ф.* Контроль і ревізія: Підручник. / Б.Ф. Усач. – К.: Знання, 2007. – 263 с.
9. *Шохин С. О., Воронина Л. И.* Бюджетно-финансовый контроль и аудит: Теория и практика применения в России: Науч.-метод. пособие / Контрол.-счет. палата Москвы. – М.: Финансы и статистика, 1997. – 237
10. *Шутов М. І., Бабенко В. А., Стоянова Н. М.* Державний фінансовий контроль в Україні: Теорія та практика / Одеська національна юридична академія. – О. : Юридична література, 2004. – 131 с.

Бондаренко Д.Ю.

магістрант кафедри економіки, обліку та аудиту Європейського університету

Науковий керівник к.е.н., доцент

Пузирьова П.В.

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ПРИНЦИПІВ ТА МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. В статті розглядаються основні підходи до формування принципів та методів управління персоналом на підприємстві.

Постановка проблеми. Кадрова політика підприємства значною мірою поліпшує роботу в цілому та підвищує ефективність діяльності підприємства. Кадри — найбільш рухлива частина продуктивних сил. Склад і структура кадрів постійно міняється відповідно до зміни техніки, технології, організації виробництва і управління. Склад кадрів характеризується наступними показниками: освітній рівень, спеціальність, професія, кваліфікація, стаж роботи, вік, співвідношення окремих категорій працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання розвитку основних підходів до формування принципів та методів управління персоналом на підприємстві розглядалося багатьма вітчизняними авторами, серед них Ареф'єва О.В., Балабанов І.Т., Бланк І. А., Бойчик І.М., Коробов М.Я., Костишина Т., Колот А., Куліков Г., Мочерний С.В., Єрохин С.А., Каніщенко Л.О., Синишин І.М., Устенко О.А., Павловська Н., Анішина Н., Савкова С., Покропивний С.В., Полонський А.Н., Савицкая Г.В., Стоянов Е.А., Стоянова Е.С., та ін.

Мета статті. Дослідити основні підходи до формування принципів та методів управління персоналом на підприємстві в сучасних ринкових умовах.

Викладення основного матеріалу. Методи управління персоналом (МУП) — способи впливу на колективи й окремих працівників з метою здійснення координації їхньої діяльності в процесі функціонування організації. Наука і практика виробили три групи МУП: адміністративні, економічні і соціально-психологічні (рис.1) [8, 98].

Адміністративні методи базуються на владі, дисципліні і стягненнях вони відомі в історії як «методи батога». Економічні методи ґрунтуються на правильному використанні економічних законів і по способах впливу відомі як «методи пряника». Соціально-психологічні методи виходять з мотивації і морального впливу на людей і відомі як «методи переконання».

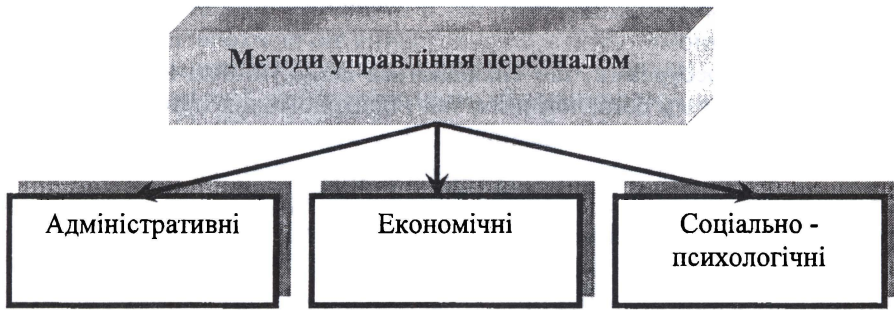


Рис. 1. Система методів управління персоналом в організації

Адміністративні методи орієнтовані на такі мотиви поведінки, як усвідомлена необхідність дисципліни праці, почуття боргу, прагнення людини трудитися у визначеній організації, на культуру трудової діяльності. Ці методи відрізняє прямий характер впливу: будь-який регламентуючий і адміністративний акт підлягає обов'язковому виконанню. Для адміністративних методів характерно їхня відповідність правовим нормам, що на визначеному рівні управління, а також актам і розпорядженням вищих органів управління. Економічні і соціально-психологічні методи носять непрямий характер управлінського впливу. Не можна розраховувати на автоматичну дію цих методів і важко визначити силу їхнього впливу на кінцевий ефект.

Адміністративні методи управління ґрунтуються на відносинах єдиноначальності, дисципліни і відповідальності, здійснюються у формі організаційного і розпорядницького впливу. Організаційний вплив спрямований на організацію процесу виробництва і управління і включає організаційне регламентування, організаційне нормування й організаційно-методичне інструктування.

Організаційне регламентування визначає те, чим повинен займатися працівник управління, і представлено положеннями про структурні підрозділи, що встановлюють задачі, функції, права, обов'язки і відповідальність підрозділів і служб організації і їхніх керівників. На основі положень складається штатний розклад даного підрозділу, організується його повсякденна діяльність. Застосування положень дозволяє оцінювати результати діяльності структурного підрозділу, приймати рішення про моральне і матеріальне стимулювання його працівників.

Економічні методи — це елементи економічного механізму, за допомогою якого забезпечується прогресивний розвиток організації. Найважливішим економічним методом управління персоналом є техніко-економічне планування, що поєднує і синтезує в собі всі економічні методи управління.

За допомогою планування визначається програма діяльності організації. Після твердження плани надходять лінійним керівникам для керівництва роботою по їх виконанню. Кожен підрозділ одержує перспективні і поточні плани по визначеному колу показників. Наприклад, майстер ділянки щодня одержує змінно-добове завдання від адміністрації цеху й організує роботу колективу, використовуючи методи управління персоналом. При цьому могутнім важелем виступають ціни на продукцію, що випускається, що впливають на розміри прибутку організації. Керівник повинен піклуватися про те, щоб зростання прибутку забезпечувалося за рахунок зниження собівартості продукції, що випускається. Тому необхідно застосовувати чітку систему матеріального стимулювання за вишукування резервів по зниженню собівартості продукції і реальних результатів у цьому напрямку. Величезне значення в системі матеріального стимулювання має ефективна організація заробітної плати відповідно до кількості і якості праці.

Для досягнення поставлених цілей необхідно чітко визначити критерії ефективності і кінцеві результати виробництва у виді сукупності показників, встановлених у плані економічного розвитку. Таким чином, роль економічних методів полягає в мобілізації трудового колективу на досягнення кінцевих результатів.

Соціально-психологічні методи управління засновані на використанні соціального механізму управління (система взаємин у колективі, соціальні потреби і т.п.). Специфіка цих методів полягає в значній частці використання неформальних факторів, інтересів особистості, групи, колективу в процесі управління персоналом. Соціально-психологічні методи базуються на використанні закономірностей соціології і психології. Об'єктом їхнього впливу є групи людей і окремих особистостей. По масштабі і способам вплив ці методи можна розділити на дві основні групи: соціологічні методи, що спрямовані на групи людей і їхня взаємодія в процесі трудової діяльності; психологічні методи, що направлено впливають на особистість конкретної людини. [10].

Такий поділ достатньо умовний, тому що в сучасному суспільному виробництві людини завжди діє не в ізольованому світі, а в групі різних по психології людей. Однак ефективне управління людськими ресурсами, що складаються із сукупності високорозвинених особистостей, припускає знання як соціологічних, так і психологічних методів.

Соціологічні методи відіграють важливу роль у керуванні персоналом, вони дозволяють установити призначення і місце співробітників у колективі, виявити лідерів і забезпечити їхню підтримку, зв'язати мотивацію людей з кінцевими результатами виробництва, забезпечити ефективні комунікації і дозвіл конфліктів у колективі.

Постановку соціальних цілей і критеріїв, розробку соціальних нормативів (рівень життя, оплата праці, потреба в житлі, умови праці й ін.) і планових показників, досягнення кінцевих соціальних результатів забезпечує соціальне планування.

Соціологічні методи дослідження, будучи науковим інструментарієм у роботі з персоналом, надають необхідні дані для підбора, оцінки, розміщення і навчання персоналу і дозволяють обґрунтовано приймати кадрові рішення. Анкетування дозволяє збирати необхідну інформацію шляхом масового опитування людей за допомогою спеціальних анкет. Інтерв'ювання припускає підготовку до бесіди сценарію (програми), потім — у ході діалогу зі співрозмовником — одержання необхідної інформації. Інтерв'ю — ідеальний варіант бесіди з керівником, політичним чи державним діячем — вимагає високої кваліфікації інтерв'юера і значного часу. Соціометричний метод незамінний при аналізі ділових і дружніх взаємозв'язків у колективі, коли на основі анкетування співробітників будується матриця кращих контактів між людьми, що також показує і неформальних лідерів у колективі. Метод спостереження дозволяє виявити якості співробітників, що часом виявляються лише в неформальній обстановці чи крайніх життєвих ситуаціях (аварія, бійка, стихійне лихо). Співбесіда є розповсюдженим методом при ділових переговорах, прийомі на роботу, виховних заходах, коли в неформальній бесіді зважуються невеликі кадрові задачі.

Ось де був проведений аналіз моделі управління персоналом. А результат правильно побудованої моделі є лояльність співробітників. Наскільки сильно співробітники прив'язані до компанії? Чому одні співробітники довгі роки працюють у компанії, а інші ідуть з неї через кілька місяців? Як удержати найбільш коштовних фахівців? Відповідь на ці питання дозволяє короткий розгляд лояльності персоналу [5, с.46].

Мати надійний інструмент для виміру лояльності важливо по двох причинах:

— значно зменшується упередженість менеджерів і консультантів, що працюють у цьому напрямку;

— стає можливим аналіз факторів, зниження чи підвищувальних лояльності, за допомогою математичних методів.

Були проведені дослідження, у яких як основну гіпотезу приймалося положення : чим більше співробітник ідентифікує себе з компанією, тим вище його лояльність (тобто він сильніше прив'язаний до неї).

Як показав статистичний аналіз, кожне питання дослідження розрізняє групу лояльних і групу нелояльних співробітників на статистично достовірному рівні [5].

У такий спосіб побудована шкала лояльності дозволяє визначити рівень лояльності, а крайні частини шкали можуть достатньою точністю пророкувати лояльне/нелояльне поведіння.



Рис. 2. Шкала лояльності персоналу

У ході дослідження була розроблена модель лояльності. Відповідно до цієї моделі, лояльності з 3-х компонентів: лояльність на розумовому рівні (людина усвідомлює переваги роботи в компанії, будує плани на майбутнє разом з компанією), лояльність на емоційному рівні (людина випробує прихильність і т.д.) і лояльність поведінковому рівні (людина поводить себе лояльно, відхиляючи пропозиції про перехід на іншу роботу).



Рис. 3. Теоретична модель лояльності

Визначення питомої ваги функцій управління в обсязі робіт управлінських підрозділів.

Управлінська праця прийнята розділяти по функціях, тобто по ділянках управлінської діяльності. Особливістю праці працівників апарата управління є велика питома вага творчих і логічних операцій. Сукупність таких робіт назвемо активним навантаженням. Якщо ж критерій класифікації функцій управління узяти фактор часу, то вони стануть як послідовні етапи реалізації і управлінського впливу (табл.1).

Таблиця 1

Задачі управління кадровою політикою на підприємстві

Функція управління	Задачі управління	Наслідки
Планування	Обґрунтування темпів розвитку виробничій системі	Плани економічного і соціального розвитку підприємства
Регулювання	Досягнення стійкості праці	Встановлення норм та стандартів
Координація	Установлення взаємозв'язок підрозділів в залежності від зміни задач	Установлення графіків, коректування планів
Контроль	Оцінка та облік результатів. Перевірка рішень	Рішення по результатам обліку, перевірки, ревізії

Отже, управлінську працю можна розбити на складові: X_1 — планування, X_2 — регулювання, X_3 — координування, X_4 — контроль. Функції взаємно впливають один на одного, і усі вони об'єднані в загальному процесі управління. Отже, ефективність управління (ЕФупр.) буде залежати від ефективності функціонування кожної з її складових. Тоді:

$$E_{\text{Фупр}} = f(X_1, X_2, X_3, X_4) \quad (1)$$

Вплив кожної складової (функції управління) на ефективність усього управління по-різному. На практиці має місце одночасне виконання підрозділом декількох функцій. Дослідження окремих функцій дасть можливість зрозуміти сутність механізму управління, чітко представити основні напрямки його раціоналізації, усунути зайві ланки, підвищити ефективність діяльності управлінського апарата. Тому представляється доцільним визначити обсяг робіт підрозділів, зв'язаних з виконанням ними своїх функцій. Це можна зробити за допомогою методу експертних оцінок.

Метод визначення активного навантаження на управлінські підрозділи.

При зростанні обсягу управлінських робіт можна збільшувати число працівників у сфері управління. Однак є інший, більш раціональний шлях — підвищити ефективність праці працівників управління. Як відомо, складність функцій управління неоднакова та різна, тому іде активне навантаження на управлінські підрозділи. [9].

Пропонований метод визначення активного навантаження заснований на використанні звітних кількісних показників. Звичайно фактори, що визначають кількість використовуваної інфор-

мації і складність функції управління, виражені в непорівнянних величинах (обсяг продукції, що випускається, серійність виробництва, норма витрати матеріалу і т.д.). Тому представляється доцільним визначати обсяг активного навантаження на управлінські підрозділи у відносних величинах. Це дасть можливість аналізувати діяльність підрозділів незалежно від їхньої спеціалізації.

У розробленому методі врахований той факт, що управлінські підрозділи виконують одночасно кілька функцій. Причому, як було відзначено вище, обсяги виконуваних кожним підрозділом функцій різні.

Перш ніж на основі сукупності різних факторів знайти повний обсяг активного навантаження підрозділу, визначимо обсяг цього навантаження (K), обумовлений впливом кожного фактора окремо:

$$K = P_{il,g} \cdot K, \quad (2)$$

де: $P_{il,g}$ — питома вага 1-й функції управління в обсязі робіт g -го підрозділу; K' — коефіцієнт відносної участі.

$$K' = 1/u, \quad (3)$$

де: u — число підрозділів, для яких розглянутий фактор є визначальним.

Після вибору виробничих факторів і визначення приватних коефіцієнтів ефективного навантаження розраховується повний коефіцієнт активного навантаження по 1-й функції управління. Повний коефіцієнт

$$K_p = \sum_f K_f,$$

де $K_1, K_2, K_3, \dots, K_f$ — приватні коефіцієнти; f — число факторів.

Підставивши значення приватних коефіцієнтів, одержимо наступну формулу розрахунку повного коефіцієнта активного навантаження для підрозділу по даній функції управління:

$$K_{pg} = P_{ilg} \cdot K_1 + P_{i2} \cdot K_2 + \dots + P_{ifg} K_f \quad (4)$$

Метод визначення активного навантаження дозволяє шляхом нескладних розрахунків визначити відносну завантаженість управлінських підрозділів.

Повний коефіцієнт активного навантаження по усіх виконуваних функціях g -го підрозділу, тобто його повне активне навантаження, розраховується по формулі:

$$N_{pg} = \sum_l K_{pg,l} \quad (5)$$

де: N_{pg} — повне активне навантаження g -го підрозділу; $K_{pg,l}$ — повний коефіцієнт активного навантаження g -го підрозділу по 1-й функції управління. Розрахунок чисельності управлінських підрозділів виходячи з вимог підвищення ефективності праці їхніх працівників.

Існуючі нормативи чисельності ІТП і службовців для підприємств по галузях дозволяють визначити необхідну чисельність службовців по підприємству в цілому. Однак це не вирішує до кінця проблему нормування їхньої праці, тому що залишається відкритим питання обґрунтованого розподілу нормативної чисельності між підрозділами. На практиці розподіл найчастіше носить досить довільний характер. Науково обґрунтоване нормування загальної чисельності службовців тут вступає в протиріччя з вольовим доведенням до конкретних підрозділів управлінського апарату суб'єктивно визначеної чисельності, тобто там, де нормування праці повинно бути найбільшою мірою обґрунтованим (у підрозділах), ми зіштовхуємося із суб'єктивними рішеннями [7].

Для того щоб чисельність апарату управління відбивала прогресивну організацію праці, її рівень повинен відповідати оптимальній інформаційній завантаженості працівників, розрахованої на основі питомого оптимального активного навантаження базових підрозділів підприємств. Базовий підрозділ вибирається в такий спосіб:

1) з усіх розглянутих підрозділів відбираються ті, котрі працюють ритмічно, інші підрозділи далі в аналізі не беруть участі;

2) з відібраних підрозділів за базове приймається те, у якому доля активного навантаження (N_i) буде найбільшою.

При цьому чисельність управлінських підрозділів підприємства, що мають величину питомого активного навантаження нижче базового рівня, повинна зменшуватися. Це приведе до збільшення об'єму активного навантаження на кожного працівника підрозділу i , отже, підвищить ефективність праці.

Визначимо оптимальну чисельність окремих управлінських підрозділів у такий спосіб:

$$C_{r,g} = C_g - K_{pr,g} \quad (6)$$

де: $C_{r,g}$ — розрахункова чисельність g-го підрозділу; C_g — фактична чисельність g-го підрозділу; $K_{pr,g}$ — поправочний коефіцієнт для g-го підрозділу. У свою чергу,

$$K_{prg} = L_{i,g} / L_{i,b}, \quad (7)$$

де: $L_{i,g}$ — питома активне навантаження на працівників g-го підрозділу; $L_{i,b}$ — питома активне навантаження в підрозділі, прийнятому за базове ($L_{i,b} = L_{p,b} / C_b$).

Підставляючи значення L_g і L_b , у (7), одержимо

$$C_{rg} = L_{ig} * C_g / L_{i,b}. \quad (8)$$

З приведених розрахунків випливає, що чисельність управлінських підрозділів піддається нормуванню на основі вимог підвищення ефективності управлінської праці.

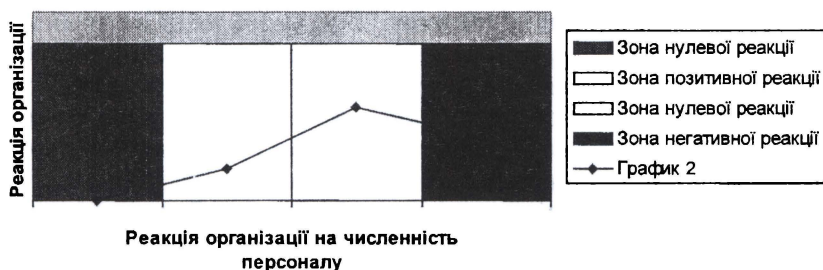


Рис. 1.5. Реакція організації на чисельність персоналу

Висновки. Отже, поділ праці управлінських підрозділів на складові функції управління, визначені як послідовні етапи реалізації управлінського впливу, дає можливість оцінити завантаженість управлінських підрозділів. Обсяг роботи, і чисельність управлінських підрозділів залежать від безлічі виробничих факторів, що визначають потужність виробництва. Вплив цих факторів з'являється у виді обсягів активного навантаження як непрямого вираження обсягу активного навантаження як непрямого вираження обсягу наявної інформації й обсягу роботи апарату управління. Залежність ефективності управлінської праці від обсягів активного навантаження виражається колоподібною кривою. Визначення обсягу активного навантаження дозволяє розрахувати оптимальну чисельність управлінських підрозділів.

Література

1. Ареф'єва О.В. «Економіка підприємства» — Навч. посібник.— К.: Видавництво Європейського Університету, 2006.— 237 с.
2. Балабанов И.Т. Финансовый анализ и планирование хозяйствующего субъекта. — 2-е изда., доп. — М: Финансы и статистика. — 2000. — с. 345.
3. Бланк И. А. Управление прибылью. — К.: Ника—Центр: Эльга, 1999.-с.456.
4. Бойчик І.М. «Економіка підприємства» — Навч. посібник.— Л.: Сполум, 2007.— 186 с.
5. Коробов М.Я. Фінансово-економічний аналіз діяльності підприємства: Навчальний посібник. — К.: Знання. — 2009. — с.354.
6. Костишина Т. Еволюція форм заробітної плати в Україні у перехідний період. №8 — 1999 р. — 321 с.
7. Колот А. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу. №1 — 2006 р. — 324с.
8. Куліков Г. Вплив заробітної плати на зайнятість населення. №3 — 1999р.-24с.
9. Мочерний С.В., Ерохин С.А., Канищенко Л.О., Синишин І.М., Устенко О.А., Основи економічної теорії, Київ: Видавничий центр Академія, 2007.-165с.
10. Павловська Н., Анішина Н., Савкова С. Щодо посилення мотивації праці. №3 — 1999 р.-17с.
11. Покропивний С.В. «Економіка підприємства» — Підручник.— К.: КНЕУ, 2001. — 528 с.
12. Полонський А.Н. «Економіка підприємства» — Навч. посібник.— К.: ЦУЛ, 2002. — 325 с.
13. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие. — М.: ИНФРА-М. — 2006. — с. 169.
14. Стоянов Е.А. Стоянова Е.С. Экспертная оценка и аудит финансово-хозяйственного положения предприятия. — К.: Аудиторская фирма «АУРУМ». — 1993. — с. 306.