

УДК 658.155.7(045)

КОСТЕНКО О.К.

старший викладач

Донецького національного університету

ПЛАНУВАННЯ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ З РЕСУРСОЗБЕРЕЖЕННЯ В АВІАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

***Анотація.** У статті наведено методичні підходи до визначення доходів та приросту рентабельності авіаційних підприємств від діяльності з ресурсозбереження, а також до визначення розмірів матеріального заохочення працівників, що здійснюють ресурсозберігаючі заходи.*

Ключові слова: діяльність з ресурсозбереження, ефективність, планування, рентабельність, доходи, коефіцієнти трудової участі.

Костенко О.К., старший преподаватель Донецкого национального университета

ПЛАНИРОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РЕСУРСОЗБЕРЕЖЕНИЮ В АВИАЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

***Аннотация.** В статье приведены методические подходы к определению доходов и прироста рентабельности авиационных предприятий от деятельности по ресурсозбережению, а также к определению размеров материального поощрения работников, которые осуществляют ресурсосберегающие мероприятия.*

Ключевые слова: деятельность по ресурсозбережению, эффективность, планирование, рентабельность, доходы, коэффициенты трудового участия.

Kostenko O.K., Associate Professor of Donetsk National University

PLANNING OF PERFORMANCE INDICATORS OF THE RESOURCE-SAVING ACTIVITY IN THE AVIATION COMPANIES

***Annotation.** The article presents a methodological approach to determination of income and profitability growth of the aviation companies, related with activity of the resource saving, and also to determine the size of financial encouragement for engaged in saving measures workers.*

Keywords: activities of resource saving efficiency, planning, profitability, income, labor participation coefficients.

Постановка проблеми. При формуванні системи показників оцінки ефективності економічного механізму ресурсозбереження в підприємствах авіабудування використовуються такі принципи: забезпечення зв'язку між визначеними критеріями та системою конкретних показників ефективності авіабудівного підприємства; відображення ефективності використання усіх видів ресурсів авіабудівного підприємства; можливість використання визначених показників ефективності на усіх рівнях управління; відзначення показниками прибуткової специфіки діяльності з ресурсозбереження (ДРЗ) авіабудівного підприємства.

Особливості методичних підходів до оцінки ефективності функціонування авіабудівного підприємства зведено до наступного: при аналізі та оцінці використовуються обмеження кількості економічних та фінансово-бухгалтерських показників; у порівняльному аналізі використовується система вартісних та натуральних показників; інтегральний показник розраховується за допомогою різних систем рангової кореляції та кластерного аналізу; ступінь впливу головних показників на кінцеві результати функціонування авіабудівного підприємства перевіряється за допомогою регресійних моделей; визначення закономірностей зміни головних показників ефективності функціонування авіабудівного підприємства і обґрунтування їх прогностичних величин.

Ефективність діяльності авіабудівного підприємства є комплексним відображенням кінцевих результатів використання матеріально-технічних засобів та робочої сили за визначений період часу. Ефективність діяльності може мати абсолютний вираз через розрахунок економічного ефекту, котрий відображають різними вартісними показниками, котрі є характеристиками проміжних та кінцевих результатів діяльності підприємств. До таких показників в умовах авіабудівного підприємства відносяться: обсяг чистого доходу; обсяг прибутку; величина економії витрат. У випадку ДРЗ система показників конкретизується і містить обсяги доходів, прибутку від ДРЗ і величину економії витрат, пов'язаних із ДРЗ.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розв'язанню проблеми формування методичного забезпечення планування доходів від операційної діяльності присвятили свої праці Г. Астапова, М. Бухалков, Б. Колас, А. Стерлін, І. Тулін, В. Щелкунов, С. Мізюк, В. Мізюк, О. Буглак. У дослідженні Г. Астапової [1] обґрунтований техніко-економічний метод корпоративного планування прибутку, витрат, чистого доходу та виручки від реалізації підприємства, але не визначено особливостей та порядків корпоративного планування результатів ДРЗ. Наукові праці М. Бухалкова [2], Б. Колас [3] присвячені розгляду процесів та методів планування в системі управління фінансами підприємства без врахування його корпоративного статусу.

Дослідники А. Стерлин та І. Тулин [6] розкрили сутність стратегічного корпоративного планування, але не визначили у якості елементу в системі стратегічного управління планування результатів ДРЗ. За результатами досліджень В. Щелкунова, С. Мізюк, В. Мізюк, О. Буглак [7] сформовано методичне забезпечення планування операційного прибутку авіакорпорацій, але це не стосується корпоративного планування прибутку від ДРЗ.

Невирішена раніше частина загальної проблеми. Залишається не сформованою методика планування результатів ДРЗ авіапідприємств, використання якої дозволяє реалізувати стратегію зростання ефективності.

Метою дослідження є формування методичного забезпечення планування результатів ДРЗ авіаційних підприємств на основі побудови функціональної залежності рентабельності від системи матеріального стимулювання ДРЗ та методу індексного аналізу.

Методами дослідження є: аксіоматичний метод, логічне узагальнення, експертні оцінки, індексний аналіз, економіко-математичне моделювання.

Виклад основного матеріалу. Економічна ефективність авіабудівного підприємства характеризується системою показників, котрі розрізняються за рівнем узагальнення (узагальнюючі та приватні) та рівнем управління (показники авіабудівного сектору в цілому, підсистеми – корпоративного авіабудівного сектору, авіабудівного підприємства). Важливим показником, який також характеризує діяльність авіабудівного підприємства є соціальний ефект. Цей ефект виражається в: скороченні робочого часу; збільшенні числа робочих місць; покращення умов праці тощо. Соціальну ефективність діяльності авіабудівного підприємства зведено до трьох характеристик. По-перше, вона визначається за ступенем надання якісної продукції споживачам. Відповідні показники розрізняються за рівнями управління. По-друге, соціальна ефективність авіабудівного підприємства визначається витратами часу споживачів на користування продукцією. По-третє, вона характеризує безпеку виробництва та споживання продукції.

Оскільки визначено, що економічна ефективність – це співвідношення результатів та витрат, ефект – це різниця між результатами та витратами на їх досягнення, то загальна ефективність фінансово-господарської діяльності авіабудівного підприємства вимірюється одним із двох способів, що відбивають результативність його роботи щодо величини авансованих ресурсів, або величини їх споживання в господарському процесі. За допомогою зазначених способів визначення впливу ДРЗ працівників на збільшення значення показника фінансово-господарської діяльності неможливо, через спрощеність і узагальнений характер цих підходів.

Узагальнюючим показником ефективності діяльності авіабудівного підприємства виступає його прибуток. Ефективність роботи підприємства значною мірою залежить від якості управлінських рішень, що стосуються використання одержаного прибутку. Прибуток від ДРЗ як частина кінцевого фінансового результату підприємства формується поступово протягом фінансово-господарського року від усіх видів ДРЗ і є наслідком отриманих доходів від ДРЗ. Управління формуванням доходів від ДРЗ авіабудівного підприємства – це інтегрований взаємозв'язок функцій і методів їх утворення та оптимізації. Сума доходів від ДРЗ авіабудівного підприємства є різновидом економічної вигоди і її збільшення пов'язане із визначенням напрямів мінімізації витрат. Витрати від ДРЗ – це сукупність усіх видів ресурсів, що пов'язані зі здійсненням ДРЗ. Управління витратами від ДРЗ – це функціональна сукупність дій, пов'язаних із забезпеченням абсолютної та відносної економії валових витрат підприємства за рахунок раціонального використання природних ресурсів, ресурсозбереження та використання відходів виробництва. Прибуток від реалізації продукції утворюється у процесі розподілу виручки підприємства і розраховується шляхом віднімання від виручки сум непрямих податків та витрат. Слід відмітити, що сплата екологічного податку підприємствами здійснюється із загального обсягу виручки від реалізації продукції (послуг, робіт тощо) у складі інших відрахувань.

Підсумовуючи вище сказане, можна стверджувати, що прибуток як економічна категорія є грошовим вираженням частини вартості додаткового продукту, частина заново створеної вартості, виробленої та реалізованої, а також основною формою грошових накопичень суб'єктів господарювання. Він характеризує дохідність підприємства, окупність вкладених витрат і використаного майна в результаті здійснення відповідних заходів. Сума отриманого прибутку – це показник, який характеризує результативність діяльності підприємства, тобто є фінансовим результатом його підприємницької діяльності. Оподатковуваний прибуток – загальна сума прибутку підприємства від усіх видів діяльності за звітний період, в тому числі продукції допоміжних і обслуговуючих виробництв, від продажу основних фондів, нематеріальних активів, цінних паперів, валютних цінностей, інших видів фінансових ресурсів та матеріальних цінностей, а також прибуток від орендних (лізингових) операцій, роялті, а також позареалізаційних операцій.

Завданнями щодо підвищення економічної ефективності авіабудівного підприємства виступають:

1. Забезпечення максимізації розміру формованого прибутку, який відповідає ресурсному потенціалу підприємства і ринковій кон'юктурі. Ця задача реалізується шляхом оптимізації складу ресурсів підприємства і забезпечення їхнього ефективного використання. Основними природними обмежниками розміру прибутку виступають максимально можливий рівень використання ресурсного потенціалу і сформована кон'юнктура товарного і фінансового ринків.

2. Забезпечення оптимальної пропорційності між рівнем формованого прибутку і припустимим рівнем ризику. Між цими двома показниками існує прямо пропорційний зв'язок. Із врахуванням відносин менеджерів до господарських ризиків формується припустимий їхній рівень, який визначає агресивну, помірну (компромісну) чи консервативну політику здійснення тих чи інших видів діяльності або проведення окремих господарських операцій. Виходячи з заданого рівня ризику, у процесі управління повинний бути

максимізований відповідний йому рівень прибутку.

3. Забезпечення високої якості формованого прибутку. У процесі формування прибутку підприємства повинні бути в першу чергу реалізовані резерви її росту за рахунок операційної діяльності і реального розвитку підприємства. У рамках операційної діяльності основна увага повинна бути приділена забезпеченню зростання прибутку за рахунок розширення обсягу випуску продукції й освоєння нових перспективних її видів.

4. Забезпечення виплати необхідного рівня доходу на інвестований капітал власниками підприємства. Цей рівень при успішній діяльності підприємства повинний бути не нижче середньої норми прибутковості на ринку капіталу, при необхідності відшкодовувати підвищений підприємницький ризик, зв'язаний зі специфікою діяльності підприємства, а також інфляційні втрати.

5. Забезпечення формування достатнього обсягу фінансових ресурсів за рахунок прибутку відповідно до задач розвитку підприємства в майбутньому періоді. Тому що прибуток є основним внутрішнім джерелом формування фінансових ресурсів підприємства, її розмір визначає потенційну можливість створення фондів виробничого розвитку, резервного й інших спеціальних фондів, які забезпечують майбутній розвиток підприємства. При цьому в самофінансуванні розвитку підприємства прибутку повинна приділятися провідна роль.

6. Забезпечення постійного зростання ринкової вартості підприємства. Ця задача покликана забезпечувати максимізацію добробуту власників у перспективному періоді. Темп зростання ринкової вартості в значній мірі визначається рівнем капіталізації прибутку, отриманої підприємством у звітному періоді. Кожне підприємство виходячи з умов і задач господарської діяльності саме визначає систему критеріїв оптимізації розподілу прибутку на капіталізовану і споживану її частини.

7. Забезпечення ефективності програм участі персоналу в прибутку. Програми участі персоналу в прибутку, покликані гармонізувати інтереси власників підприємства і його найманих робітників, повинні з однієї сторони ефективно стимулювати трудовий внесок цих працівників у формування прибутку, а з іншого боку – забезпечувати досить прийнятний рівень їхнього соціального захисту, що держава в сучасних умовах цілком забезпечити не в змозі.

Отриманий чистий прибуток підприємства використовується відповідно до рішення власників або власника, і, як правило, йде на споживання та капіталізацію шляхом формування спеціальних цільових фондів. Порядок утворення і розміри процентних відрахувань з чистого прибутку у всі спецфонди, за винятком резервного фонду є винятковою компетенцією власників або сформованого ними самого найвищого органу корпоративного управління, або самого найвищого органу господарського управління.

Утворення ресурсозбережного фонду підприємства (РФП) здійснюється зі споживчої та капіталізаційної частин. Порядок утворення споживчого та капіталізаційного РФП затверджується власниками авіабудівного підприємства. Споживчий РФП створюється для організації преміювання окремих працівників, що зайняті ДРЗ за результатами утворення доходів від ДРЗ і формується як частина фонду матеріального заохочення (ФМЗ). Сума споживчого РФП пропонується розраховувати одним з двох наступних методів: 1) методу прямого рахунку - як різницю між сумою доходів та витрат від ДРЗ з подальшим зменшенням на величину податку на прибуток; 2) методу відносних величин – як частку ФМЗ, яка визначається власниками підприємства в процесі затвердження плану розподілу чистого прибутку.

Розподіл коштів РФП доцільно здійснювати за формулою:

$$Pi = (CPФП / \sum RKзvi) * RKзvi \quad (1)$$

де: $\sum RPi$ – індивідуальна сума премії за ДРЗ;

$CPФП$ – загальна величина споживчого РФП;

$RKзvi$ – зведений коефіцієнт трудової участі у ДРЗ окремого працівника підприємства;

$\sum RKзvi$ – сума зведених коефіцієнтів трудової участі працівників у ДРЗ підприємства.

Зведений коефіцієнт трудової участі працівників у здійсненні ДРЗ визначається за формулою:

$$Kзvi = Kpv + Kct + Kc + Knp + Kma + Kcim \quad (2)$$

де: Kpv – коефіцієнт трудової участі залежно від рівня відповідальності в процесі здійснення ДРЗ. Основою визначення даного коефіцієнта є посадові оклади працівників підприємства, які відповідні за ДРЗ. Найнижчий з них приймається за «1». Індивідуальні коефіцієнти розраховуються розподілом решти окладів на найнижчий;

Kct – коефіцієнт трудової участі залежно від стажу роботи в напрямі здійснення ДРЗ. Якнайменший стаж роботи на підприємстві приймається за «1» і, отже, розрахунок, даного коефіцієнта аналогічний попередньому;

Kc - коефіцієнт трудової участі залежно від складності умов роботи зі здійснення ДРЗ з погляду безпеки життєдіяльності. Значення даного коефіцієнта визначається по таких же критеріях як і надбавка до зарплати «за шкідливість». Всі умови праці по ступеню відсутності гарантій безпеки діляться на три групи: гарантія повністю відсутня з об'єктивних або суб'єктивних причин; є часткова гарантія; є повна гарантія. Значення коефіцієнта відповідають: 2; 1 і 0 балам;

Knp – коефіцієнт трудової участі залежно від можливості отримання професійно - та виробничо

обумовлених захворювань. Значення даного коефіцієнту встановлюється аналогічно визначенню розміру регресійних виплат. Найвища виплата пов'язана із отриманням групи з інвалідності. Бали призначаються згідно групи: 1 – 6 б., 2 – 5 б., 3 – 4 б. Хронічні захворювання з частими загостреннями, які вимагають регулярної госпіталізації оцінюються в 3 б., не потребуючі регулярної госпіталізації - 2 б. Не тяжкі та разові захворювання, що виникли на небезпечному виробництві оцінено в 1 б.;

Kта – коефіцієнт трудової участі залежно від прояву творчої (інноваційної) активності працівників.

В даному випадку виявляються критерії творчої активності: вживання (або спроби вживання) нових підходів і методів в роботі, наявність результативних пропозицій по вдосконаленню виконуваної роботи (даний критерій може застосовуватися відносно працівників, що мають пропозиції з вирішення ресурсозбережних проблем на авіабудівному підприємстві). Максимально оцінюється в 11 балів за кожною пропозицією; наявність позитивних відгуків про виконання обов'язків працівником від незацікавлених в цьому осіб (професійних експертів). Максимально оцінюється в 11 балів за кожною пропозицією;

Kсім – коефіцієнт трудової участі за ступенем орієнтації працівника в різних ситуаціях, що виникають в процесі ДРЗ. Коефіцієнт визначається у балах на основі класифікації ситуацій. Загальна кількість ситуацій класифікується в залежності від: результату виходу з ситуації, що склалася, із ситуації з позитивним і негативним результатом; самостійності вирішення проблеми, що продиктована ситуацією, в ситуаціях з самостійним дозволом проблеми і ситуаціях, вихід з яких був досягнутий за допомогою начальства і співробітників; ступені складності ситуацій – на складні, середньої складності і прості.

Критерії визначення коефіцієнта творчої активності і показники доповнень коефіцієнта ступеня орієнтації в різних ситуаціях визначаються не за фактичними даними (за винятком критерію – наявність позитивних відгуків про виконувану роботу, у разі збереження письмових свідочств), а на основі суб'єктивної думки адміністрації (керівництва) і незалежних спостерігачів або експертів, які можуть бути запрошені з товариства споживачів, у вигляді атестації працівників. Бальна оцінка критерію вживання нових методів і способів вдосконалення роботи визначається на основі аналізу результатів діяльності працівника по вдосконаленню виконуваної роботи або виявлення цінності пропозицій працівника з цього питання, які були винесені на розгляд. Атестаційна комісія може використовувати двохбальну систему. Виявлена цінність кожної дії або представленої пропозиції приймається за 1. Відсутність фактів дій в цілях вдосконалення роботи, а також обґрунтованих пропозицій оцінюється в 0 балів. Це простіший спосіб визначення цінності результатів ДРЗ працівників.

Дані для розрахунку коефіцієнта ступеня орієнтації в різних ситуаціях розробляються атестаційною комісією підприємства у формі ситуаційних питань відповідно до посадових інструкцій, з виділенням групи складних питань. Ступінь результативності і самостійного вирішення ситуацій визначаються при відповідях.

Важливим питанням є ретельне (складне) визначення цінності результатів ДРЗ працівників, що покладається в основу процесу визначення розмірів та екологічних премій у напрямі розрахунку показників *Kта* та *Kсім*. У якості метода отримання шкали субординації показників цінності результатів ДРЗ пропонується використання математичного методу відстаней, згідно котрому кожному результату ДРЗ працівника встановлено відповідність певним ефектам, що мають еталонне значення прийняте за 1. Означеними ефектами виступають: 1) економічний ефект у вигляді приросту прибутку (або операційного доходу); 2) екологічний ефект у вигляді економії суми сплаченого екологічного податку; 3) ефект диверсифікації у вигляді приросту виробничого потенціалу; 4) техніко-технологічний ефект у вигляді приросту виробничих потужностей; 5) фінансовий ефект у вигляді приросту обсягу фінансових ресурсів за рахунок кредитів або інвестицій; 6) маркетинговий ефект у вигляді зростання збутового потенціалу за рахунок утворення іміджу екологічно чистого підприємства; 7) корпоративний ефект у вигляді зростання сукупної корпоративної частки активних учасників; 8) соціальний ефект у вигляді зменшення витрат підприємства за рахунок скорочення випадків професійних захворювань; 9) інноваційний ефект у вигляді абсолютної економії матеріальних та інших витрат за рахунок ДРЗ; 10) комунікаційний ефект у вигляді зростання господарської активності підприємства за рахунок збільшення обсягу інформації про його ДРЗ у професійних колах; 11) ефект ресурсозбереження у вигляді відносної економії витрат.

Значення кожного з ефектів перебуває у межах з 0 до 1 балів за кожним окремим результатом ДРЗ. 1 бал означає абсолютне досягнення ефекту. 0,8-0,9 бали – створення комплексу умов, за якими ефект буде обов'язково досягнутий. 0,6-0,7 бали – створення комплексу умов, за якими досягнення ефекту є вірогідним. 0,4-0,5 бали – створення комплексу умов, за якими досягнення ефекту є сумнівним без здійснення окремих додаткових заходів. 0,2-0,3 бали – створення комплексу умов, за якими досягнення ефекту є неможливим без здійснення значного переліку додаткових заходів. 0,1 бали – досягнення ефекту є неможливим у будь-якому випадку, але у наявності спроба отримати результат від ДРЗ. 0 балів – досягнення ефекту неможливо, оскільки ДРЗ не здійснювалася.

Ефективність діяльності авіабудівного підприємства як господарського суб'єкта вимірюється показником рентабельності. Згідно аналітичних даних більшість авіабудівних підприємств є низькорентабельними. З метою покращення результатів діяльності авіабудівних підприємств, в умовах котрих створений і діє економічний механізм ресурсозбереження необхідно визначити напрями його впливу на прибутковість авіапідприємства за допомогою рефлексивного підходу. Показники, що характеризують цей вплив: приріст продуктивності праці (R1); приріст обсягу доходів від ДРЗ авіабудівного підприємства (R2); приріст прибутку від ДРЗ авіабудівного підприємства (R3).

Подальша деталізація сутності наведених показників створює також три групи додаткових характеристик:

1 група: приріст індивідуальних значень показників $RK_{зві}$ працівників (R11); приріст сукупного значення показника $\sum RK_{зві}$ (R12); перебільшення величини приросту показника $\sum RK_{зві}$ над величиною його зменшення (R13);

2 група: приріст доходу від раціонального використання природних ресурсів авіабудівного підприємства (R21); приріст доходу за результатами впровадження інших заходів з ресурсозбереження (R22); приріст доходу від продажу продукції, яку вироблено на основі використання відходів виробництва (R23).

3 група: приріст прибутку від господарської діяльності (оподаткованого прибутку) (R31); приріст чистого прибутку (R32); приріст прибутку від ДРЗ (R33).

Згідно складових $RK_{зві}$ показник R11 першої групи містить шість деталізованих показників - R111 – $K_{рв}$, R112 – $K_{см}$, R113 – $K_{с}$, R114 – $K_{нр}$, R115 – $K_{ма}$, R116 – $K_{сін}$.

Функціональну залежність рентабельності від функціонування економічного механізму ресурсозбереження в авіабудівному підприємстві відображено таким чином:

$$Rd=f((R1(R11(R111, R112, R113, R114, R115, R116), R12, R13),(R21, R22, R23),(R31, R32, R33)) \quad (3)$$

Приріст рентабельності визначається наступним чином:

$$\Delta Rd = \psi (\varphi d (R \pm \Delta Rk) \pm Rk, \quad (4)$$

де f – функція розрахунку показника рентабельності авіабудівного підприємства;

$\psi, \varphi d$ – функції розрахунку та перерозрахунку індивідуальних зведених коефіцієнтів трудової участі працівників у здійсненні ДРЗ авіабудівного підприємства;

R – значення базової рентабельності авіабудівного підприємства;

ΔRk – приріст рентабельності за рахунок зростання окремого коефіцієнта трудової участі, який є складовим індивідуального зведеного коефіцієнта;

Rk – значення рентабельності з врахуванням зростання індивідуального зведеного коефіцієнта трудової участі у здійсненні ДРЗ.

Визначення обсягу доходів від ДРЗ (Q) пропонується здійснювати за допомогою індексного аналізу шляхом побудови таких двохфакторних моделей:

$$Q = A \times Q/A; \quad (5)$$

$$Q = D \times Q/D; \quad (6)$$

$$Q = T' \times Q/T', \quad (7)$$

де A – кількість відпрацьованих за рік людино-годин усіма працівниками, що зайняті ДРЗ;

D – кількість відпрацьованих за рік людино-днів працівниками, що зайняті ДРЗ;

T' – середньорічна чисельність працівників, що зайняті ДРЗ.

Відносні показники $Q/A, Q/D$ і Q/T' відображають відповідно середньогодинну, середньоденну і середньорічну продуктивність праці.

Виходячи з того, що середньоденна продуктивність складається із середньогодинної, а річна – з середньоденної, наведені моделі деталізуються у такий спосіб:

$$Q/D = Q/A \times A/D; \quad Q/T' = Q/D \times D/T' = Q/A \times A/D \times D/T', \quad (8)$$

де A/D і D/T' – відповідно тривалість робочого дня (у годинах) і тривалість робочого року (у днях).

Підставляючи у формулу розгорнуте значення Q/T' , одержимо чотирифакторну модель обсягу доходів від ДРЗ:

$$Q = T' \times Q/A \times A/D \times D/T'. \quad (9)$$

Таким чином, на основі методу індексного аналізу визначається обсяг доходів від ДРЗ авіабудівних підприємств. Це також відбиває абсолютний ефект від впровадження запропонованої методики корпоративного планування показників ДРЗ в умовах авіабудівного підприємства.

Висновки. Рекомендації щодо підвищення ефективності ДРЗ авіабудівних підприємств за рахунок дії економічного механізму ресурсозбереження стосуються обґрунтування обсягу доходів від ДРЗ, величин заохочувальних виплат працівникам, значень показників рентабельності ДРЗ. Наукова цінність отриманих результатів полягає у обґрунтуванні методичного підходу щодо утворення доходів від ДРЗ та забезпечення приросту рентабельності авіабудівних підприємств. Практичне значення результатів дослідження зведено до

удосконалення комплексної системи планування показників ефективності господарської діяльності авіапідприємств.

Список використаної літератури

1. Астапова Г.В. Корпоративное управление и корпоративные финансы в условиях трансформационной экономики [монографія] / Г.В. Астапова. – Донецк: Сталкер, 2004. – 183 с.
2. Бухалков М.И. Внутрифирменное планирование / М.И. Бухалков – М.: ИНФРА-М, 1999. – 392 с.
3. Колас Б. Управление финансовой деятельностью предприятия: Проблемы, концепции и методы / Б. Колас – М.: Финансы, 1997. – 570с.
4. Коцюба О.С. Моделювання ризику інвестиційної діяльності // Фінанси України. – 2004. – № 7. – с. 56-68.
5. Олексів І.Б., Подольчак Н.Ю. Методи багатовимірного аналізу в оцінюванні фінансових ризиків підприємства. // Фінанси України. – 2005. – № 1. – с. 96-106.
6. Стерлин А.Р., Стратегическое планирование в промышленных корпорациях США / А.Р. Стерлин, И.В.Тулин – М., 1990.
7. Щелкунов В.І. Методи забезпечення фінансової стійкості та інвестиційної привабливості авіапідприємств корпоративного типу [монографія] / В.І. Щелкунов, С.Г. Мізюк, Г.В. Астапова, В.В. Мізюк, О.В. Буглак. – К.: Наук. думка, 2007. – 160 с.

Стаття надійшла до редакції 01.03.2014