

Слід зауважити, що вище зазначені методи не є досконалыми та мають свої переваги і недоліки. Менеджер вже сам обирає, який із них більш підходить для конкретної ситуації.

Безсумнівно, існує безліч прийомів вирішення конфліктів, користуючись якими керівник грамотно буде регулювати і вирішувати конфліктні ситуації таким чином, що це не буде на шкоду, як його авторитету, так і не порушивши психологічний клімат в колективі. Головне, щоб керівник мав професійні вміння, щоб правильно обрати ефективний метод. Менеджер повинен володіти рядом якостей, які характеризують його як відмінного організатора трудового процесу, як фахівця, компетентного в рішенні задач підрозділу йому довіреного, а також як людину високої культури поведінки, який володіє знаннями і навичками в сфері ділових відносин. Запорукою ефективного управління конфліктами на підприємстві є здібності і бажання керівника виконувати загальні функції управління.

Список використаних джерел:

1. Ємельяненко Л. М., Петюх В. М. Конфліктологія: навч. посіб. / за заг. ред. В. М. Петюха, Л. В. Торгової. – К.: КНЕУ. – 2009. – 315с.
2. Сокол М. Колективний трудовий спір та конфлікт: відмінності понять / М. Сокол // Історико-правовий часопис. – 2013. – Режим доступу: <http://www.stationline.org.ua/histori/113/21129-kolektivnij-trudovij-spir-ta-konflikt-vidminnosti-ponyat.html>
3. Криса О. Й. Управління конфліктами як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємств. – 2008. – Режим доступу: http://vlp.com.ua/files/52_0.pdf

Смирнова Т. А., Крижановська О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ПРОФЕСІЙНІ ВИМОГИ ДО БУХГАЛТЕРІВ У ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОРПОРАЦІЯХ

Глобалізація є невід'ємною частиною розвитку світової економіки. В умовах галопуючих глобалізаційних процесів, які відбуваються у світовому господарстві, одну з ключових ролей відіграють транснаціональні корпорації.

Транснаціональна корпорація (ТНК) – це великомасштабна промислова компанія, яка має філіали в багатьох країнах світу, тобто певна сукупність підприємств, які підпорядковуються одній найголовнішій компанії [1].

Транснаціональні корпорації у сфері своєї економічної діяльності здійснюють контроль за трьома факторами: світова торгівля – 70%, світове виробництво – 55% та міжнародний обмін інноваційними технологіями – понад 75 %. Чистий дохід ТНК від реалізації продукції може бути значно більшим, ніж річні бюджети деяких країн світу. Лідерами серед країн, у яких розташовані материнські компанії є США, Велика Британія, Китай, Японія, Німеччина, Франція, Південна Корея, Нідерланди [2].

В Україні, на даний момент, функціонують 35 транснаціональних корпорацій, які підпорядковують собі близько 8 тис. філій та дочірніх підприємств [3]. Очолює

рейтинг найвідоміша компанія у сфері харчової промисловості McDonalds, яка інвестувала у 2017 р. 225 млн грн. У лідерах також знаходять такі компанії, як Nestle, British American Tobacco, British Petroleum.

Діяльність ТНК супроводжується великою кількістю позитивних аспектів для країни. Транснаціональні корпорації сприяють подальшому розвитку країни. Це супроводжується підвищенням ефективності та оновленням процесу виробництва, впровадженням інноваційних технологій, полегшенням взаємозв'язку між країнами. До того ж збільшується кількість робочих місць, за рахунок відкриття філій на території країн. Проте, існує ряд негативних факторів в діяльності ТНК. Вибір країни для ТНК є досить складним процесом. Адже існує цілий перелік критеріїв, тому лише високорозвинені країни можуть їм відповідати, що робить неможливим участь в цьому процесі країн, які розвиваються. Транснаціональні корпорації переважно виробляють продукцію, яка потребує високо кваліфікованих кадрів, які можуть бути дефіцитним явищем в країні. Брак кадрів є вирішальним чинником, що перешкоджає зростанню міжнародних компаній.

Питання трудових відносин є дуже актуальними сьогодні. Оскільки, якщо виробництво продукції компанії можуть автоматизувати, то роботу менеджерів, керівників, кваліфікованих робітників автоматизувати не завжди можливо.

Серед вакансій, що пропонують у підприємствах зазначеної форми бізнесу є багато економічних професій, зокрема професія бухгалтера.

Основні професійні вимоги до бухгалтера транснаціональної корпорації:

- наявність відповідної базової або повної вищої освіти;
- проходження іспиту на відповідність знань професійним вимогам, за необхідністю проходження курсу підвищення кваліфікації;
- наявність не менше трьох років стажу роботи на керівних посадах, пов'язаних з фінансовою або бухгалтерською діяльністю;
- протягом останніх п'яти років не займати керівні посади фінансової установи, визнаної банкрутом;
- не мати непогашеної судимості, а також не бути притягнутим до відповідальності за злочини у сфері господарської та службової діяльності.

Ці вимоги є основними при оцінці професійності бухгалтера. Проте транснаціональні компанії висувають ще ряд сучасних вимог:

- університетський ступінь в економіці / бухгалтерії / фінанси / міжнародні відносини;
- хороші аналітичні навички;
- добре розвинуті навички спілкування та навички управління часом;
- увага до деталей, вміння пристосовуватися до швидкого темпу роботи;
- добре знання процесів кредиторської заборгованості E2E;
- знання MS Office (особливо в Excel) і SAP;
- можливість роботи з великим обсягом даних;
- знання англійської мови (середній рівень: розмовний та письмовий).

Професія бухгалтера набуває універсального характеру. Тому бухгалтера повинні володіти достатнім рівнем знань як з облікової роботи, так й вміти виконувати функції ревізора та фінансового аналітика.

Отже, ділова репутація, імідж та кваліфікація керівників, головних бухгалтерів, керівників відокремлених підрозділів фінансових установ, фізичних осіб, які безпосередньо чи опосередковано мають істотний вплив у фінансових установах, повинні бути бездоганними.

Список використаних джерел:

1. Лазебник Л. Л. Міжнародна економіка: курс лекцій / Л. Л. Лазебник. – Ірпінь: Академія ДПС України, 2010. – 219 с.
2. Мотриченко В. М. Особливості поширення ТНК на економіку України [Електронний ресурс] / В. М. Мотриченко, М. П. Овчарук // Електронне наукове видання міжнародний науково-практичний журнал «Фінансовий простір». – Черкаси, 2013. – № 3 (11). – С. 13–18. – Режим доступу: <https://fp.cibs.ubs.edu.ua/files/1303/13omprot.pdf>
3. Офіційний сайт Конференції ООН з торгівлі та розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://unctad.org>

Смирнова Т. А., Міхляєва Д. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

Сучасне значення аграрного менеджменту може визначатись як господарська діяльність з організації та координації виробництва в аграрних підприємствах з метою збільшення прибутку у стратегічній перспективі, а також досягнення специфічних для кожного власника бізнесу чи управлінця системи комерційних цілей. Важливою особливістю ведення бізнесу аграрної сфери є те, що у практичній площині більшість випадків свідчать про те, що можливим є поєднання функцій власника і менеджера. Особливого значення форма власності не має: чи то фермерське господарство, чи приватне сільськогосподарське підприємство, або товариство з обмеженою відповідальністю, кооператив чи акціонерне товариство. Практично поєднання функцій власника і управлінця прямо чи опосередковано можливе в усіх організаційно-правових формах підприємств.

Головним засобом виробництва в аграрному секторі є земля, натомість у промисловому секторі – технології, обладнання, транспорт, будівлі. У сільськогосподарській діяльності економічний процес відтворення щільно пов'язаний з природним середовищем. Засобами виробництва, які використовуються, є тварини та рослини, розвиток яких здійснюється відповідно до біологічних циклів. Така особливість виробничих процесів викликає необхідність менеджера у його діяльності проявляти особливе ставлення виконавців до засобів та предметів виробництва.

Аграрний бізнес, порівняно з іншими галузями народного господарства має більшу залежність від особливостей кліматичних умов, які безпосередньо