

- несумлінні керівники, що мають доступ до особливо важливих для компанії документів, схем керування та активів;
- партнери по бізнесу або дрібні акціонери та ін.

Рейдери найчастіше є висококваліфікованими фахівцями з корпоративного права, банківського права, фінансів і мають хороші зв'язки в судах різних інстанцій, а також мають покровителів в найвищих ешелонах влади, які часто виступають в якості замовників.

Від рейдерства потерпають різні організації: це і сільськогосподарські підприємства, і промисловість, і ринкові установи.

Основними об'єктами рейдерів є ВАТ (відкриті акціонерні товариства) та ЗАТ (закриті акціонерні товариства), хоча під їх атаки попадають і ТОВ (товариства з обмеженою відповідальністю), що є фінансово нестабільними, та в яких існує конфлікт між власниками.

Спроби рейдерських захоплень відбуваються останнім часом юридично обґрунтовано та цивілізовано. Рейдери до захоплення підприємств готуються завчасно. Зокрема вивчають економічні показники роботи підприємства, оцінку вартості землі, будівель та устаткування. Вивчались можливості підприємства з організації захисту, зокрема фізичної охорони, стан охоронних систем та відносини з правоохоронними органами.

Протиправне захоплення не потребує великої чисельності апарату, але необхідне досконале знання законів і вміння їх обходити. І хоча в Україні існують правові прогалини, проте в більшості випадків дії рейдерських установ базуються на таких кримінальних діях як фальсифікація та підкуп судових рішень.

Купуючи рішення суду, рейдери діють нібито в правовому полі. За фразою «рейдерська атака» часто ховаються банальні кримінальні злочини: викрадання, привласнення, вимагання документів, штампів, печаток, здобуття їх шляхом шахрайства або зловживання службовим становищем, службова халатність тощо.

Треба відзначити, що недружні поглинання по-українськи часто зводяться до силових захоплень підприємств під прикриттям законних або псевдозаконних підстав.

## **ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ВУЗІ**

Грищенко Т.В., фахівець ВПР КІСумДУ

«Враховуючи у наш час існуючі сучасні тенденції щодо посилення процесів економічної глобалізації, міжнародної інтеграції, фор-

мування єдиного світового інформаційного та соціально-культурного простору, а також декларування Україною намірів стати невід'ємною частиною світової спільноти особливо зростає роль результативності управління організаціями, вищою школою зокрема. Сьогодні суспільство висуває високі вимоги до організаційних систем вищих навчальних закладів [3, с. 7]». Неабияку роль у процесі вдосконалення управлінської діяльності відіграло те, що «у ранг пріоритетних проблем поставлено організацію здорового управлінського колективу, який постійно межує з перспективною молоддю. Здобуваючи вищу освіту, формується майбутній професіонал та громадянин. Тому кожна управлінська дія повинна бути направлена на формування методологічної культури члена колективу, формування особистості, яка здатна до самоосвіти і саморозвитку, творчого використання набутих знань і оновлення їх протягом усього свого життя, здатна практично мислити і прагнути змінити на краще життя своєї країни [4, с.9]». Незважаючи на підвищений інтерес до окресленої проблеми, нині жоден з них не в змозі забезпечити повноту системно-цільового підходу до організації системи управління, особливо у вищому навчальному закладі.

«Особливість управлінської діяльності в навчальному закладі полягає у складності процесу його організації, багатогранності його об'єктів і суб'єктів, великої соціальної значущості результатів управлінської діяльності, вагомих ризиків та «айсбергів» на шляху до здійснення мети [1, с. 74]». «У теорії та практиці управління людською стороною організації можна виділити чотири концепції, що розвивалися в рамках трьох основних підходів до управління - економічного, органічного і гуманістичного [1, с. 69]».

Бачення процесу управління через призму глобальних (цілісних) проблем формує у керівників демократичне, гуманістичне, наукове ставлення до учасників будь-якого процесу (виробничого, наукового, навчального, навчально-виховного тощо). Саме застосування системно-цільового підходу в організації власної діяльності освітян закладу дозволить реалізувати в повній мірі педагогічний потенціал колективу вузу в цілому. Що стосується виховання, то воно саме по собі є організацією поведінки особистості. Таким чином вищий навчальний заклад не може не виховувати. «Управлінець має ставити широкі стратегічні плани у своїй роботі. Зазначимо, що складність освітянської праці вищої школи полягає в тому, що критикується минуле громадянського суспільства, планується його майбутнє, а громадянин виховується нині. Відтак, у цьому контексті, системно-цільовий підхід до управління у вищому навчальному закладі стимулює

ініціативу як вихователів, так і вихованців, передбачаючи в них рівноправних учасників процесу громадянського виховання. Відтак працівник вищої школи покликаний вибудовувати демократичне середовище для самореалізації як особистості викладача, так і студента в процесі позанавчальної виховної роботи та створити в навчальному закладі атмосферу, сприятливу для громадянської вихованості студентської молоді.

Отже перед управліннями вищої школи стоїть вагоме і складне завдання – переконати як колектив, так і студенство дійсністю, практичними справами, що демократичний процес у вузі – це справедливий та ефективний, необхідний та життєво цінний спосіб студентського життя. Зміст діяльності працівників вузу реалізується у цілях, завданнях, характері взаємовідносин, виборі моделі та технологій, критеріїв оцінки результатів. Отже йдеться про вибудову педагогічно цінної виховної системи вузу, в якій всі зазначені складові мають створити з позиції системно-цільового підходу єдину логічну конструкцію. Отже, мірою доцільності системно-цільового підходу у виховній діяльності вузу має стати особистість студента та працівника. За основу при проектуванні управлінської системи закладу вищої школи, слід залишити системно-цільовий підхід. Тому нині актуальним бачаться активні форми та методи, що спрямовані на якісне навчання та діяльність студентських наукових об'єднань, на тимчасове працевлаштування студентів, на організацію оздоровлення та змістовного дозвілля, на створення об'єднань за інтересами, реалізацію творчих студентських проектів [1, с. 29]».

Таким чином, спрямованість управління вузу має бути на реалізацію основної мети діяльності закладу щодо виховання громадянина, яке можливе лише за умови реалізації системно-цільового підходу в процесі формування активної громадянської позиції студентства. Відтак є обов'язковим постійне освоєння і поновлення кожним працівником вузу свого дієвого професійного досвіду. Враховуючи, що подібність процесів управління та зв'язку в машинах, живих організмах та суспільствах очевидна й суть її у передачі, збереженні та опрацюванні інформації, то незалежно від її змісту, інформацію можна розглядати як деякий вибір між декількома її значеннями. «Діючий об'єкт поглинає інформацію із зовнішнього середовища і використовує її для вибору вірної поведінки» [1, с. 56], що слід враховувати під час управління сучасним вищим навчальним закладом.

Отже, говорячи саме про управління навчальним закладом, аналізуючи діяльність членів колективу вузу, доцільно використовувати «зворотній зв'язок», адже поведінка студентів, як об'єктів управлін-

ня, керується величиною помилки реакції, тобто різницею між положенням об'єкта в даний момент часу по відношенню до деякої специфічної цілі кінцевого положення [18, с. 49]». Якщо мета має бути досягнута, то, звісно, мають бути від неї сигнали, щоб скоординувати поведінку працівників. Поведінка без зворотного зв'язку (сигнали від цілі не змінюють діяльність об'єкта в процесі поведінки) неприпустима у процесі функціонування навчального закладу.

1. Балл Г.О., Титов В.М. Психолого-педагогічні засади гуманізації навчально-виховного процесу в школі // Гуманізація навчально-виховного процесу в загальноосвітніх школах. Посібник для вчителя.-К., 1998.- С.19-26.
2. Беспалько В.П. Доданки педагогічної технології. - М.: Педагогіка, 1989. - 190 с.
3. Бондарь В.И. Управленческая деятельность директор школы, дидактический аспект.- К.:Рад. школа, 1987.-158с.
4. Гаевський Б.А. Основи науки управління: Навч. посібник. - К.:Знання, 1997. - 112 с.

## **ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВИКОРИСТАННЯ П(С)БО 32 «ІНВЕСТИЦІЙНА НЕРУХОМІСТЬ»**

Ященко К. В., викладач коледж СНАУ

З 1 січня 2008 року набуло чинності Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 32 «Інвестиційна нерухомість», що одразу викликало безліч питань щодо свого практичного використання на підприємствах агропромислового комплексу. Одразу зазначимо, що норми цього Положення (стандарту) застосовуються підприємствами, організаціями та іншими юридичними особами незалежно від форм власності, але крім бюджетних установ.

Спочатку розглянемо основні поняття, які пропонуються до використання згідно з новим стандартом:

Інвестиційна нерухомість - власні або орендовані на умовах фінансової оренди земельні ділянки, будівлі, споруди, які розташовуються на землі, утримувані з метою отримання орендних платежів та/або збільшення власного капіталу, а не для виробництва та постачання товарів, надання послуг, адміністративної мети або продажу в процесі звичайної діяльності.