

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

**Методичні рекомендації
до практичних (тренінгових) занять
з навчальної дисципліни**

"ФІНАНСИ"

**для студентів напряму підготовки
6.030508 "Фінанси і кредит"
денної форми навчання**

Харків. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015

Затверджено на засіданні кафедри фінансів
Протокол № 13 від 17.03.2015 р.

Самостійне електронне текстове мережне видання

Укладачі: Голофаєва І. П.
Добринь С. В.

М 54 Методичні рекомендації до практичних (тренінгових) занять з навчальної дисципліни "Фінанси" для студентів напряму підготовки 6.030508 "Фінанси і кредит" денної форми навчання [Електронне видання] / уклад. І. П. Голофаєва, С. В. Добринь. – Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. – 31 с. (Укр. мов.)

Подано методичні рекомендації до проведення тренінгових занять, що допоможе студентам набути практичних навичок в організаційному, технологічному, технічному та інформаційному забезпеченні базових функцій фінансів. Метою тренінгових занять з окремих тем навчальної дисципліни є оволодіння студентами сукупністю професійно орієнтованих компетентностей щодо застосування основних положень теорії фінансів до обґрунтування напрямів вирішення фінансових проблем.

Рекомендовано для студентів напряму підготовки 6.030508 "Фінанси і кредит" денної форми навчання.

Вступ

Соціально-економічні зміни в Україні, процеси глобалізації, інтеграції та інформатизації суспільства зумовили нові вимоги до професійної підготовки фахівців економіки та бізнесу. Вихідні концептуальні положення щодо сучасної професійної підготовки майбутніх фахівців, шляхи її модернізації, відповідно до сучасних потреб особистості й суспільства, визначено в законі України "Про освіту", Державній національній програмі "Освіта", Національній доктрині розвитку освіти. Одним із напрямів забезпечення якості економічної освіти є запровадження до навчального процесу вищої школи сучасних педагогічних технологій, зокрема навчального тренінгу, який дозволяє, відповідно до сучасних вимог економічної галузі та стандартів вищої економічної освіти, здійснювати індивідуалізовану підготовку майбутніх фахівців економічного профілю. Особливого значення набуває професійна підготовка спеціалістів із фінансів, від знань, умінь і компетентностей яких значною мірою залежить ефективність діяльності підприємства.

Основна мета тренінових занять полягає в тому, що професійна підготовка студента – це набуття нових навичок, необхідних для успішної роботи в умовах мінливого конкурентного середовища. Навичкам не можна навчитися, їх можна тільки набувати. Тренінг дає змогу об'єднати процес передачі нових знань із набуття управлінських навичок.

Одним із головних принципів тренінг-навчання є його зв'язок із змістом професійної діяльності й досвідом учасників, а також його спрямованість на постійне оновлення знань та формування відповідних компетентностей. Процеси ефективного навчання тісно пов'язані зі змінами настанов і стереотипів із освоєнням нових можливостей і нових рішень. Будь-які зміни, у тому числі й навчального досвіду учасників тренінгу, відбуваються лише в тому разі, якщо існує зацікавленість у їх реалізації. Тому серед завдань викладача – формування бажаних настанов, нового ставлення до справи, створення нової мотивації до змін, розроблення механізму для реалізації таких змін.

Проведення тренінгових занять із дисципліни "Фінанси" має особливу актуальність, тому що дозволяє перевести у практичну площину систему здобутих теоретичних знань.

Із метою підсилення практичної підготовки з фінансів доцільно проводити тренінгові заняття, що надасть змогу здобути компетентності щодо використання результатів аналітичних досліджень у фінансовій

сфері діяльності підприємства з метою визначення його фінансового потенціалу. Проведення традиційних практичних занять, які зводяться до виконання завдань, спрямованих на обчислення певних показників фінансової діяльності, на підставі яких обґрунтовують висновки щодо ухвалення рішень в галузі фінансової діяльності, не дають змогу студенту усвідомити практичну значущість усіх інструментів впливу на коригування завдань, що ставлять перед фінансовими підрозділами підприємств. У зв'язку з цим необхідно залучати такі технології, які б давали змогу в режимі реального часу залежно від змін середовища застосовувати певні інструменти оцінювання фінансової діяльності та брати на себе відповідальність за ухвалені рішення.

1. Мета, завдання тренінгових занять та компетентності, що формуються

Цільовою аудиторією під час проведення тренінгу є студенти II курсу, особливістю яких є знання теоретичної бази з фінансів, але відсутність достатніх умінь, навичок та досвіду використання цього інструментарію в реальних умовах, тобто у процесі ухвалення аналітичних рішень.

Метою тренінгових занять з окремих тем дисципліни "Фінанси" є оволодіння студентами сукупності професійно орієнтованими компетентностями щодо застосування основних положень теорії фінансів до обґрунтування напрямів вирішення фінансових проблем.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання, як:

систематизація теоретичних знань студентів;

надання студентам практичних навичок у визначенні елементів бюджетної системи;

надання студентам практичних навичок у сфері податкової системи України.

Запропоновані завдання з дисципліни "Фінанси" сприятимуть належному опануванню базових питань із цієї дисципліни, набуттю навичок у практичному використанні здобутих знань, формуванню системи компетентностей.

Компетентності, що мають бути сформовані:

здатність до визначення основних елементів фінансових відносин;

розуміння засад бюджетного устрою і принципів побудови бюджетної системи;

здобуття практичних знань щодо методів і джерел формування доходів бюджету та напрямів і форм фінансування видатків;

визначення принципів, структури елементів податкової системи та елементів фінансування соціального захисту населення;

здатність до аналізу основних факторів, які впливають на процес оподаткування та функціонування податкової системи.

Під час проведення тренінгу у студентів мають сформувати певні професійні, особистісні та когнітивні компетентності.

Згідно з Національною рамкою кваліфікацій, перелік предметних компетентностей із погляду тематики тренінгу та опис кваліфікаційних характеристик ("бакалавр") наведено в табл. 1.

Таблиця 1

**Кваліфікаційні характеристики, якими мають володіти випускники
напряму підготовки "Фінанси і кредит"
освітньо-кваліфікаційного рівня "бакалавр" після тренінгових
занять із дисципліни "Фінанси"**

| <i>Компетентність – здатність розв'язувати задачі та вирішувати проблеми в галузі фінансів або у ході тренінгових занять, що передбачає проведення досліджень та характеризується невизначеністю умов і вимог</i> | | | |
|---|---|---|---|
| Знання | Уміння | Комунікація | Автономність і відповідальність |
| Основи фінансового права та фінансової політики, типи та складові частини фінансової політики; визначення сутності бюджетного дефіциту, класифікація бюджетного дефіциту, аналіз факторів виникнення бюджетного дефіциту; аналіз регулювання бюджетного дефіциту; основи функціонування системи оподаткування та її значення в суспільному розподілі сукупного продукту; принципи та структурні елементи податкової системи України | Аналізувати та використовувати методи фінансового права; визначати особливості та основні складові частини, типи фінансової політики; визначати форми профіциту бюджету; характеризувати та аналізувати бюджетний дефіцит; аналізувати чинники бюджетного дефіциту; впроваджувати основні методи управління бюджетним дефіцитом; визначення та аналіз структурних елементів фінансування розвитку соціального захисту населення та соціальної сфери | Здатність до визначення основних елементів фінансового права та фінансової політики; здатність до впровадження основних принципів функціонування фінансової політики; здатність до визначення основних елементів бюджетного дефіциту; здатність до аналізу чинників та методів фінансування бюджетного дефіциту; здатність до аналізу основних факторів, які впливають на процес оподаткування та функціонування податкової системи | Визначення особливостей функціонування фінансового права та фінансової політики в Україні; визначення факторів виникнення бюджетного дефіциту; визначення резервів фінансування бюджетного дефіциту; визначення особливостей бюджетного фінансування розвитку соціального захисту населення та соціальної сфери в Україні |

Таким чином, **перелік професійних компетентностей**, що має бути сформовано:

здатність до визначення основних елементів фінансових відносин;
розуміння засад бюджетного устрою і принципів побудови бюджетної системи;

здобуття практичних знань щодо методів і джерел формування доходів бюджету та напрямів і форм фінансування видатків;

визначення принципів, структури елементів податкової системи та елементів фінансування соціального захисту населення;

здатність до аналізу основних факторів, які впливають на процес оподаткування та функціонування податкової системи.

Перелік особистісних та когнітивних компетентностей:

здатність до вирішення нестандартних завдань, виявляти гнучкість мислення та креатив;

здатність до налагодження міжособистісних відносин (працювати у команді);

здатність усної презентації, за великого навантаження якісно виконувати різні завдання одночасно та грамотно систематизуючи різні завдання за пріоритетністю;

здатність опрацьовувати масу інформації, що зростає, володіння інформаційними технологіями, навички в управлінні інформацією;

уміння знаходити та аналізувати інформацію з різних інформаційних джерел;

здатність до критики та самокритики (критичне мислення; здатність формулювати критичні судження);

здатність формулювати думки та висловлювати їх, застосовувати знання на практиці;

здатність брати на себе відповідальність за ухвалення фінансових рішень.

2. Програма тренінгового навчання

Серед основних завдань тренінгу такі: орієнтація на кінцеві результати у практичній діяльності, визначення нових виробничих цілей; згуртування колективу та удосконалення професійної майстерності; посилення мотивації та ентузіазму студентів; удосконалення навичок у спілкуванні.

Одним із найважливіших завдань тренінгу є використання набутого досвіду професійної діяльності учасників та формування нового. Результати цієї роботи потребують нових підходів до подальшого використання сформованих компетентностей в організаційних процесах.

Організаційну структуру тренінгу на тему "Оцінювання фінансового потенціалу підприємства" наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Організаційна структура тренінгових занять

| Послідовність виконання навчальних процедур | Методи/види активності | Тривалість, хв |
|---|---------------------------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 |
| Тема "Фінансове право і фінансова політика" | | |
| Вступна частина | | |
| 1. Вступне слово тренера (знайомство студентів із метою, завданнями, критеріями оцінювання та переліком компетентностей, які він набуде під час тренінгу) | Банки візуального супроводження | 5 |
| 2. Знайомство (презентація тренера та учасників тренінгу) | Технологія "Коло" | 5 |
| 3. Правила поведінки у процесі проведення тренінгу | Технологія "Коло" | 5 |
| 4. Визначення сподівань учасників від тренінгу | Банки візуального супроводження | 5 |
| 5. погодження графіка роботи та видача завдань | Банки візуального супроводження | 5 |
| Основна частина | | |
| 6. Об'єднання у групи | Технологія "Пазли" | 5 |
| 7. Вправа на тему: "Поняття кар'єри" | Метод асоціацій | 10 |
| 8. Обговорення результатів | Презентація | 5 |
| 9. Рухавки з метою досягнення групової згуртованості, спрацьованості | Рухавка | 5 |
| 10. Ділова гра на тему: "День грошей" | Банки візуального супроводження | 30 |
| 11. Обговорення результатів | Презентація | 5 |
| Завершальна частина | | |
| 12. Вправа на тему: "Підсумки" | Вид анкетування (мішень) | 5 |
| Тема "Бюджет. Бюджетна система. Бюджетний дефіцит" | | |
| Вступна частина | | |
| 1. Вступне слово тренера (знайомство студентів із метою, завданнями, критеріями оцінювання та переліком компетентностей, які він набуде під час тренінгу) | Банки візуального супроводження | 5 |

Закінчення табл. 2

| 1 | 2 | 3 |
|---|---|----|
| 2. Знайомство (презентація тренера та учасників тренінгу) | Технологія "Коло" | 5 |
| 3. Правила поведінки у процесі проведення тренінгу | Технологія "Коло" | 5 |
| 4. Визначення сподівань учасників від тренінгу | Банки візуального супроводження | 5 |
| 5. Погодження графіка роботи та видача завдань | Банки візуального супроводження | 5 |
| Основна частина | | |
| 6. Об'єднання у групи | Технологія "Пазли" | 5 |
| 7. Ділова гра на тему: "Сімейний бюджет" | Метод "мозкового штурму". Робота в малих групах | 40 |
| 8. Рухавки з метою досягнення групової згуртованості, спрацьованості | Рухавка | 5 |
| 9. Обговорення результатів | Презентація, групова дискусія | 10 |
| Завершальна частина | | |
| 10. Вправа на тему: "Підсумки" | Метод "Валіза" | 5 |
| Тема "Податки. Податкова система" | | |
| Вступна частина | | |
| 1. Вступне слово тренера (знайомство студентів із метою, завданнями, критеріями оцінювання та переліком компетентностей, які він набуде під час тренінгу) | Банки візуального супроводження | 5 |
| 2. Знайомство (презентація тренера та учасників тренінгу) | Технологія "Коло" | 5 |
| 3. Правила поведінки у процесі проведення тренінгу | Технологія "Коло" | 5 |
| 4. Визначення сподівань учасників від тренінгу | Банки візуального супроводження | 5 |
| 5. Погодження графіка роботи та видача завдань | Банки візуального супроводження | 5 |
| Основна частина | | |
| 6. Об'єднання у групи | Технологія "Пазли" | 5 |
| 7. Ділова гра на тему: "Податки" | Метод "Мозкового штурму". Робота в малих групах | 30 |
| 8. Рухавки з метою досягнення групової згуртованості, спрацьованості | Рухавка | 5 |
| 9. Обговорення результатів | Презентація, групова дискусія | 15 |
| Завершальна частина | | |
| 10. Вправа на тему: "Підсумки" | Метод "Валіза" | 10 |

Таким чином, запропоновано тренінгові заняття до тем, розраховані на 3 практичних заняття по 90 хв (разом 270 хв).

3. Змістова структура тренінгу

Перед початком тренінгу слід розглянути деякі особливості проведення кожного етапу тренінгового заняття.

Тренінг має такі основні частини:

1. Вступна (містить вправи на знайомство, правила, розминка, очікування учасників, вправи на рефлексію, рухавки, налаштування на тему тренінгу).

2. Основна (містить інтерактивні техніки, вправи на оцінювання групових процесів, стан розвитку групи).

3. Заключна (вправи на рефлексію та відновлення сил учасників, прощання, отримання зворотного зв'язку щодо результатів тренінгу й можливості застосування набутих навичок у реальному житті).

Насправді, тренінг побудовано в такій послідовності:

1. Вправи на знайомство та створення невимушеної творчої робочої атмосфери.

2. Вступ до теми тренінгу, вправи на актуалізацію знань та налаштування на обговорення головних питань тренінгу.

3. Обговорення основних питань тренінгу (проблеми).

4. Відпрацювання вмінь та навичок, необхідних для вирішення проблеми.

5. Практичні вправи на застосування знань та навичок.

6. Зворотний зв'язок, висновки, закріплення нових моделей поведінки та обговорення можливості їх застосування в житті.

7. Завершення тренінгу.

8. Оцінювання тренінгу.

Перший етап тренінгових занять присвячено меті – залучити учасників до спільної праці для досягнення навчальних цілей. Для цього їх потрібно зацікавити, подолати початкову стриманість і налаштувати на активну роботу, замість пасивного спостереження, захопити, заінтригувати, збудити допитливість і надихнути. У ході роботи основний акцент слід робити на тому, щоб подолати відчуження, установити контакт. Для цього потрібно використовувати різноманітні вправи, завдання, будь-які обговорення, обмін враженнями, що підпорядковано

названим завданням, знайомство і залучення до співпраці. Залежно від інших умов тренінгу, на вступному занятті слід виявити та обговорити цілі й очікування учасників.

Наступне завдання має безпосередньо цільове призначення, зорієнтоване на вирішенні певних завдань. На цьому етапі оптимально поєднують нову інформацію, аналіз проблем, ставлення практичних завдань та їх обговорення для визначення загального розуміння сутності проблеми. Одне із головних завдань цього етапу – погодження різних поглядів на виконання роботи за поданою інформацією.

Для забезпечення повноти змісту і досягнення цілей тренінгу запропоновано ситуаційні завдання, які відповідають меті тренінгу і мають достатню складність. Під час надання практичних завдань враховують особливості учасників програми, їх погляди, стиль роботи, здатність до вияву активності й ефективності тощо.

Кожну частину заняття у ході тренінгу завершують коротким оглядом пройденого, учасники груп надають результати спільної роботи.

Вправа "Вступ"

Мета вправи – надати інформацію про тренінгову програму, розповісти про історію та сутність роботи, орієнтувати учасників на інтерактивну методику навчання.

Метод: презентація.

Час виконання: 5 хв.

Нотатки тренера:

Тренеру слід відрекомендуватися, назвати своє ім'я та надати інформацію про себе. Вступне слово має бути привітним і коротким.

Після того як тренер привітався, йому слід подякувати всім присутнім за їх бажання взяти участь у тренінгу.

Слід вказати мету та термін реалізації тренінгу, це в подальшому допоможе учасникам сформулювати реальні очікування, повідомити групі про те, що робота буде вестися за інтерактивною методикою.

Обов'язково потрібно проінформувати групу про теми, на яких буде зупинятися тренер протягом тренінгу (заняття), наголосити на цілісності тренінгу і взаємозалежності блоків, а також необхідності бути присутніми протягом усього тренінгу.

Вправа "Правила"

Мета вправи – забезпечити конструктивну атмосферу для роботи.

Метод: обговорення у групі.

Час виконання: 5 хв.

Опис виконання вправи:

1. Обговорення тренера з учасниками, які є правила, для чого потрібно виконувати правила.
2. Запропонування групі правил роботи, зберігаючи послідовність:
 - приходити вчасно;
 - бути позитивними;
 - не критикувати;
 - говорити коротко, по черзі, за темою;
 - персоніфікація;
 - добровільність;
 - конфіденційність.
3. Обговорення та погодження з групою кожного з цих правил.
4. Запропонування групі в разі порушення правил користуватися жестом відкритих долонь.

Теоретична інформація:

Приходити вчасно – вияв поваги до себе та інших. Усвідомлення права інших не гаяти час на очікування тих, хто запізнюється.

Бути позитивними – позитивність у висловах і ставленні до інших, прагнення до конструктивного вирішення всіх питань.

Не критикувати. Наша зустріч – це діалог. Кожна точка зору – це особиста реалія, вона ґрунтується на власному досвіді. Точка зору іншої людини – це те, що бачить, чує й відчуває інша людина. Декому може не подобатися ця позиція, тому що люди часто думають, що розуміти позицію означає поділяти її. Але розуміння важливе саме по собі. Критикувати означає ставити свою точку зору вище за іншу.

Говорити коротко, по черзі... – дбати про можливість сказати, а також про можливість почути.

Персоніфікація – говорити від свого імені. Усвідомлення своєї позиції.

Добровільність – брати участь у тренінгу за бажанням, усвідомити, що вибір було зроблено у момент рішення пройти тренінг. На тренінгу є свої правила роботи. Це правила, за якими працюють всі ті, хто свого часу вирішив брати участь у ньому.

Конфіденційність – особисту інформацію не обговорюють і не виносять за межі тренінгу. Водночас люди мають бути поінформованими, що це є правило особистої безпеки. І вони самі мають вирішувати і розуміти свою відповідальність за той обсяг інформації, який виносять на загал. Під час тренінгу деякі учасники можуть бути в незвичних для них ролях, тому всі інші мають бути лояльними до того, що бачать, і потім не обговорювати та не засуджувати їх поза тренінгом.

Нотатки тренера:

Прийняття правил – це вправа на засвоєння основних правил поведінки для ефективної роботи групи, як засіб регулювання групових процесів для уникнення проблем під час взаємодії.

Правила є основними в роботі. Важливо, не тільки декларувати ці правила, а й дотримуватися їх як під час проведення тренінгу, так і у повсякденному житті.

Цю першу вправу слід виконувати динамічно і позитивно. Якщо тренери працюють із однією і тією ж групою декілька разів, то правила потрібно повторювати під час кожної зустрічі.

Вправа "Знайомство"

Мета вправи – знайомство учасників групи для створення комфортної атмосфери для подальшої роботи.

Метод: індивідуальна робота, робота в парах (залежно від обраного знайомства).

Час виконання: 5 хв (залежно від виду знайомства).

Варіанти завдань для знайомства:

Історія імені. Усі присутні по колу називають свої імена та коротко розповідають історії своїх імен.

Історія з дитинства. Усі присутні по колу передають камінець, і людина, яка його отримує, називає своє ім'я і розповідає спогад із дитинства, пов'язаний із природою.

Я хочу вам відрекомендувати... Групу об'єднують в пари. У парі кожен розповідає про себе протягом 3 – 5 хв, після цього презентує своїх сусідів у загальному колі.

Я через десять років. Усі присутні по колу називають своє ім'я і презентують свою діяльність, організацію, захоплення тощо через 10 років.

Нотатки тренера:

Виконуючи вправу, важливо пам'ятати правило позитивності та добровільності.

У перший день краще зробити знайомство коротким та особистим. Для забезпечення рівних можливостей важливо не виділяти професійний досвід учасників під час першого знайомства.

Вправа "Очікування"

Мета вправи – визначити очікування учасників від тренінгу.

Метод: індивідуальна робота, обговорення у колі.

Час виконання: 5 хв.

Опис виконання вправи:

1. Запропонування учасникам за правилом добровільності структуровано по колу сказати: "Від сьогоднішнього тренінгу я очікую..."
2. Обговорення того, що очікують учасники від тренінгу.

Нотатки тренера:

Виконання вправи має починати учасник добровільно. Краще, якщо тренери не говорять першими.

Важливо, щоб учасники промовляли всю фразу спочатку: "Від сьогоднішнього тренінгу я очікую...".

Вправа "Підсумки"

Мета вправи – зробити висновки щодо результатів власної участі в роботі цілого дня тренінгу.

Метод: робота в загальному колі.

Час виконання: 5 хв.

Опис виконання вправи:

"Я сьогодні зрозуміла / зрозумів..."

Тренер пропонує групі закінчити фразу: "Я сьогодні зрозумів / зрозуміла...".

"Піраміда почуттів"

Тренер пропонує групі побудувати піраміду позитивних почуттів. Усі присутні говорять про те, що вони зрозуміли для себе з цієї зустрічі, і водночас кладуть свою руку зверху на руки інших.

"Іскорка"

Усі присутні беруться за руки. Тренер стискає руку тієї людини, яка стоїть праворуч, і просить цей "потиск", передаючи всім по колу,

повернути йому. Зробити висновок, що цей потиск є символом підтримки кола у всіх складних життєвих ситуаціях.

Вправа "Поняття кар'єри"

Мета вправи – розкріпачення учасників тренінгу, створення сприятливого емоційного фону, залучення учасників до роботи, активізація їх творчого потенціалу.

Необхідні матеріали: аркуші ватману для фіксації асоціацій, маркери, невеликий м'яч.

Час виконання: 10 хв.

Опис виконання вправи: один із тренерів стоїть у колі учасників. Він передає довільно обраному учаснику м'яч, називаючи асоціацію, пов'язану з поняттям кар'єри. Учасник ловить м'яч і, у свою чергу, сам називає першу асоціацію, що спадає на думку і пов'язана зі словом "кар'єра", а потім передає м'яч іншому учаснику. Чергу передають довільно за бажанням.

Другий тренер під час вправи фіксує виникли асоціації на аркушах ватману, накопичує "банк" уявлень про кар'єру.

Інструкція для тренера: "Зараз ми проведемо свого роду інтелектуальну розминку, називаючи якомога більше асоціацій, пов'язаних із поняттям "кар'єра". Я кину м'яч будь-якому учаснику, назвавши свою асоціацію, він зловить м'яч, назве ту асоціацію, яка народилася в нього, і передасть м'яч довільно іншому учаснику. Наша мета – створити якомога більш великий "банк" асоціацій зі словом "кар'єра".

Обговорення: Результати "мозкового штурму" узагальнюють. Тренер формулює запитання для учасників:

1. Що спільного в перелічених асоціаціях?
2. Яким чином їх можна згрупувати?

Тема "Фінансове право і фінансова політика"

Гра "День грошей"

Ділова гра являє собою курс із трьох поетапних модулів, кожен із яких складається з теоретичної частини, опрацювання теорії, отриманої на лекціях, практичних занять і домашнього завдання.

Кожен учасник розглядається нами як повністю автономна корпорація, у якої є свої активи і пасиви, доходи і витрати, свій

фінансовий план і стратегія розвитку на рік, два, три ... і навіть 20 – 30 років вперед.

Компетентності:

здатність управління персональними фінансовими потоками;

розуміння правильної витрати грошей;

розуміння та застосування бюджетування і структурування витрат, оцінювання фінансових ризику та шляхів їх мінімізації.

Мета:

показати учасникам важливість раціонального використання грошей;

розвинути комунікативні навички;

підвищити в учасників рівень усвідомлення понять "гроші", "товар", "послуги", "заробітна плата", "реклама", "економія";

допомогти студентам усвідомити себе як професіонала.

Необхідний матеріал:

картки з ролями на бейджках або картонках: "продавець одягу", "продавець продуктів", "водій маршрутної таксі", "кухар у їдальні", "продавець книг / дисків / журналів", "мобільний оператор", "продавець мобільних телефонів" (залежно від кількості учасників із ролями можна експериментувати);

грошова сума для кожного.

Інструкції учасникам:

Усі ви мешканці одного міста. Уявіть, що всі ви вже здобули професії та працюєте. Ким? У мене є для вас кілька цікавих спеціальностей. За жеребом кожен вибере собі одну. Більше того, ви отримаєте свою першу зарплату – ... тис. грн. Непогані гроші, правда? Але вам доведеться прожити за ці гроші цілий місяць.

Отже, **1-й тур** – це перший місяць. Зараз ви маєте витратити свої гроші так, щоб вистачило на все: одяг, їжу, телефон, розваги тощо. Можливо, ви захочете, щоб залишилися гроші на кишенькові витрати. Крім того, ви як професіонали зацікавлені в тому, щоб ваш товар (ваші послуги) купили, адже ця ваша майбутня зарплата. Почали!

Процедура та зауваження для тренера.

Для першого туру тренер навмисне дає мінімум інформації, надаючи право учасникам самим вибудувувати відносин, тобто бути "економістами", "господарниками", "менеджерами", "споживачами".

Фактор спілкування – визначальний. Тренер спостерігає за ходом гри і, якщо це буде потрібно, підказує і допомагає гравцям "вести справи". Хоча, можливо, вже під час першого туру підлітки виявлять кмітливість і згуртованість. Особливо таке можливо, якщо учасники досить добре знають один одного.

Тур закінчується тоді, коли гравці будуть готові сказати, що всі гроші витрачені "з користю". Гру можна вважати закінченою, якщо в кожного досить грошей на "наступний місяць". Це можливо тільки в тому разі, якщо студенти спільно здогадаються рівномірно "витратити" на кожного. У цьому разі тренер задає резонне запитання:

Хіба всі витрати будуть однакові? Хіба на продукти ви будете витратити стільки ж, скільки на мобільний зв'язок? Відповідь буде однозначно негативною. Не зайвим буде зробити порівняльний реальний розрахунок для двох-трьох витратних статей: продукти – мобільний зв'язок – одяг.

Якщо ж гроші розподілено нерівномірно, то деякі "професіонали" будуть "обділені". Тоді тренер подає таку пропозицію:

У наступному турі (місяці) вам належить більш ретельно продумати, як залучити покупців і витратити свої гроші. Тут можливі варіанти: продовжити гру з уже наявними "бюджетами" на руках або заново повернути їм номінальну суму.

У другому турі тренер може втручатися, щоб допомогти гравцям. Пропозиції з таким поясненням законів і принципів дії:

- реклами;
- розстрочення;
- кредиту;
- договору;
- дисконту;
- умовних одиниць (як товару, так і грошей);
- менеджменту тощо.

Не зайвим буде, якщо тренер буде "входити" в яку-небудь ситуацію і обігравати її з учасниками (нагадаю, що комунікативний фактор у гри – ключовий!).

Можливо, учасники захочуть повторити гру, помінявшись ролями. Це закономірно, оскільки у гри є свідомо "складні" і "вигідні" ролі.

Обговорення.

Запитання тренер може варіювати виходячи з інформованості гравців, їх комунікабельності, згуртованості групи, професійного усвідомлення себе підлітками.

Тема "Бюджет. Бюджетна система. Бюджетний дефіцит"

Ділова гра "Сімейний бюджет"

Мета гри – навчити студентів складати сімейний бюджет, а також розглянути закономірності зміни структури сімейних витрат, залежно від доходів сім'ї.

Завдання:

вивчити типові доходи і витрати сім'ї;

розглянути бюджети сімей із різним рівнем доходів;

проаналізувати частку витрат на харчування, оплату житла та відпочинок у сімейних бюджетах із різним рівнем доходів.

Основна частина: студенти об'єднуються у групи по 4 – 6 осіб. Кожній групі належить скласти збалансований бюджет для сім'ї з 4-х осіб (батько, мати, дитина-школяр, дитина-дошкільник), використовуючи отримані від тренера дані про доходи цієї "сім'ї".

Завдання для груп:

Використовуючи наведені дані про доходи сім'ї з 4-х осіб (батько, мати, дитина-школяр і дитина, що відвідує дитячий садок), складіть сімейний бюджет на один місяць (табл. 3).

Увага! Складений вами сімейний бюджет має бути збалансованим (доходи дорівнюють витратам).

Дані для групи № 1

Доходи сім'ї:

заробітна плата батька 1 218 грн;

заробітна плата матері 1 218 грн;

соціальна допомога (яку може сім'я отримувати).

Дані для групи № 2

Доходи сім'ї:

заробітна плата матері (мати-одиначка) 2 500 грн;

плата за зданий в оренду гараж 500 грн;

допомога на дітей самотнім матерям, яку потрібно розрахувати.

Сімейний бюджет (на один місяць)

| Доходи | Грн | % | Витрати | Грн | % | |
|---|-----------------------|---|---|-----------------------------------|---|------------|
| 1. Заробітна плата | | | 1. Харчування (вдома, на роботі, у школі, кафе, ресторани) | | | |
| 2. Доходи від власності та підприємницької діяльності (рента, %, дивіденди, прибуток) | | | 2. Житло (комун. послуги, газ, вода, електрика, охорона, ремонт, оренда) | | | |
| 3. Трансферти (пенсії, допомоги, стипендії) | | | 3. Зв'язок (стаціонарна, міжміський, мобільний) | | | |
| | | | 4. Транспорт (громадський, особистий, бензин, ремонт, гараж) | | | |
| | | | 5. Одяг та взуття | | | |
| | | | 6. Освіта і витрати на дітей (дитячий садок, школа, канцелярія, підручники, гуртки, секції) | | | |
| | | | 7. Медицина (послуги, ліки) | | | |
| | | | 8. Розваги та відпочинок | | | |
| | | | 9. Страхування | | | |
| | | | 10. Виплати кредитів | | | |
| | | | 11. Заощадження | | | |
| | | | 12. Податки | | | |
| | Усього доходів | | 100 | Усього витрат і заощаджень | | 100 |

Тема "Податки. Податкова система"

Мета:

освітня: узагальнення і закріплення знань студентів із вивчених тем курсу, в ігровій формі визначити теоретичні знання та практичні вміння та навички студентів;

розвивальна: розвиток логічного мислення, активізація розумової діяльності студентів;

виховна: формування стійких інтересів до професії, виховання творчої активності, дисциплінованості, потреби в постійному вдосконаленні своїх професійних знань і умінь.

Компетентності:

розуміти сутність і соціальну значущість своєї майбутньої професії, виявляти до неї стійкий інтерес;

організувати власну діяльність, вибирати типові методи і способи виконання професійних завдань, оцінювати їх ефективність і якість;

ухвалити рішення у стандартних і нестандартних ситуаціях і бути за них відповідальним;

здійснювати пошук і використання інформації, необхідної для ефективного виконання професійних завдань, професійного та особистісного розвитку;

володіти інформаційною культурою, аналізувати та оцінювати інформацію з використанням інформаційно-комунікаційних технологій;

працювати в колективі й команді, ефективно спілкуватися з колегами, керівництвом, споживачами;

брати на себе відповідальність за роботу членів команди, результат виконання завдань;

орієнтуватися в умовах частотої зміни технологій у професійній діяльності.

Вид заняття – ділова гра.

Навчально-методичне забезпечення: мультимедійна система, презентація з теми уроку, роздатковий матеріал, картки-завдання.

Кількість учасників – 2 команди.

Правила гри. Перед початком гри студенти об'єднуються у 2 команди – податкової інспекції. Гра складається з 4-х раундів-завдань. Кожен раунд витриманий у часі.

1-й раунд: Міні-вікторина.

Мета – перевірка знань з теми "Податки" курсу "Фінанси".

Запитання:

1-ша команда.

1. Що таке податок?
2. Які податки називають державними?
3. Хто є платником податку з доходів фізичних осіб?
4. Указати базу та ставки податку.
5. Які ставки податку для оподаткування заробітної плати?

2-га команда.

1. Назвати та охарактеризувати етапи формування податкової системи України.

2. Охарактеризувати критерій розподілу податкового навантаження.
3. Назвати операції, що звільнені від оподаткування (ПДВ) та не є об'єктами оподаткування.

4. Хто користується податковою пільгою з ПДФО?

5. Назвати платників та об'єкт оподаткування податку на прибуток.

2-й раунд: Визначити для кожного з 3-х податків свої елементи оподаткування.

Мета – перевірка знань з теми "Податки".

Завдання: визначити елементи кожного з податків (табл. 4).

Таблиця 4

Елементи податку

| Назва податку | Елементи податку |
|---------------------------------|------------------|
| Податок на додану вартість | |
| Податок на доходи фізичних осіб | |
| Податок на прибуток підприємств | |

3-й раунд: розрахунок податків.

Мета – перевірка вмінь виконувати розрахунки податків.

Завдання: розрахувати податок із доходів фізичних осіб на заробітну плату працівників ТОВ "Бета" станом на січень 2015 р., використовуючи штатний розпис підприємства (табл. 5).

Таблиця 5

Штатний розпис

| № п/п | Прізвище, ініціали | Посада | Місячний оклад |
|-------|--------------------|----------------------|----------------|
| 1 | Зієнко П. І. | Менеджер із поставок | 1 700 |
| 2 | Опришко М. В. | Сторож | 900 |

Примітка: Зієнко П. І. – одинока матір, має сина віком 7 років.

4-й раунд: міні-проект на тему: "Свій податок".

Мета – застосування знань теми в життєвих ситуаціях. Необхідно придумати новий податок для поповнення бюджету міста та його презентувати, спираючись на теоретичні знання і застосування цих знань у життєвих ситуаціях (табл. 6).

Елементи нового податку

| | |
|--------------------------------------|--|
| Назва податку | |
| Об'єкт оподаткування | |
| Терміни сплати | |
| Платники податків | |
| Податкова ставка певна сума або % | |
| Податкові надходження – на що підуть | |

Підсумки: після проведення гри підбивають підсумки.

4. Самостійна робота студентів

Самостійна робота студента (СРС) – це самостійна діяльність навчання студента, яку науково-педагогічний працівник планує разом зі студентом, але виконує її сам студент за завданнями та під методичним керівництвом і контролем науково-педагогічного працівника без його прямої участі.

Активна самостійна робота має значну кількість переваг. По-перше, студенти краще запам'ятовують зміст заняття, якщо вони активно сприймають інформацію. За активної самостійної роботи знання краще сприймають, запам'ятовують та легше використовують в аналогічних ситуаціях, що значно сприяє їх переносу на практику.

Самостійна робота сприяє тому, що у студента з самого початку складається повна картина різних взаємозв'язків та взаємодій окремих елементів. Це дозволяє вирішувати комплексні завдання.

Переважно, активна самостійна робота позитивно впливає на мотивацію студентів, оскільки дає можливість впливати на тренінг, відчувати відповідальність за конкретні результати.

Самостійну роботу за тренінговими заняттями доцільно проводити на попередньому етапі. Основою для виконання завдань з тренінгу можуть бути практичні задачі та завдання, які розглядалися в межах практичних занять, збірники задач із даної дисципліни, практикуми. Крім цього, під час виконання завдання студент зіштовхнеться з необхідністю повторення теоретичного матеріалу.

Для перевірки та оцінювання даного самостійного завдання викладач має бути ознайомленим із новинками щодо методичної бази з навчальної дисципліни. Також необхідно вивчити Інтернет-джерела

з метою недопущення дублювання та копіювання. Наступним кроком після визначення цілей та розроблення завдання слід розробити систему оцінювання самостійної дотренінгової роботи.

Оцінка за самостійну роботу безперечно має виконувати мотиваційну функцію, тобто спонукати студента до повторення тематичного матеріалу з метою його вільного використання в ході тренінгової роботи.

Під час видачі завдання для самостійної роботи необхідно студентам не тільки пояснити сутність завдання, яке вони мають виконати, а ще й акцентувати увагу на значущості виконання цього завдання, оскільки це підготовка до тренінгу. Також необхідно видати критерії оцінювання та чітко окреслити терміни виконання та умови захисту. Підходи щодо контролю, мотивації та оцінювання самостійної роботи студентів у ході тренінгу буде розглянуто в наступному підрозділі.

Таким чином, для формування нового навчального досвіду з перспективою майбутнього використання у практичній діяльності необхідна проектна робота, що забезпечує закріплення здобутих знань і набутих навичок у командній роботі, оцінювання ефективності вивченого матеріалу, визначення потенціалу студентів, вирішення актуальних проблем організації, підвищення лояльності працівників та практичних проблем.

5. Система контролю та оцінювання навчальних результатів студентів

Оцінювання результатів тренінгу має за мету перевірку здатності учасника тренінгу демонструвати ступінь засвоєння нового матеріалу, примноження знань та вдосконалення навичок.

Наголос зроблено на поліпшенні здатності студента використовувати нову інформацію та набуті навички для досягнення особистих та професійних цілей, готовності студента генерувати власні ідеї та знаходити способи вирішення можливих проблем. Це передбачає, що студент критично ставиться до масиву надаваної інформації й концентрує зусилля на найбільш доречних аспектах підготовки.

Продукування нових ідей та стратегії долаття труднощів лежить в основі організації тренінгового процесу і визначення методів оцінювання його результатів.

Контрольні заходи щодо оцінювання знань спрямовано на те, щоб визначити, чи розуміють студенти довгострокову мету свого навчання, і побачити, як саме вони застосовуватимуть нові знання і навички.

Важливими сферами оцінювання результатів навчання є користь, яку отримують студенти (підсумки навчання) і стратегічна побудова тренінгу (програма, до якої належать відвідування занять, рівень продемонстрованої активності, підбір, використання та надання інформації, рівень презентації та звітних завдань, дотримання правил, вироблених на початку тренінгу, СРС, завершальна робота). Відповідно, завдання тренера полягає не лише в передачі знань та демонстрації навичок, але й у з'ясуванні, як саме студенти засвоюють нове і допомогти їм визначити найкращий спосіб використання наявних та нових ресурсів.

Мета, завдання та компетентності, які формують під час тренінгу, що визначені тренером є підставою для ситуаційних завдань. Тренер більш зацікавлений в об'єктивному оцінюванні, оскільки, безвідносно до якості викладання, різні студенти можуть на практиці використовувати різні аспекти набутої кваліфікації і робити це різними шляхами для досягнення власних особливих цілей.

Студенти більш зацікавлені перевірити наслідки тренування, оскільки нові вміння безпосередньо стосуються їхньої щоденної роботи. Самооцінювання, реалізація індивідуальних проектів та аналіз результатів підготовки становлять невід'ємну частину тренінгового навчання. Кожний студент сам відповідає за те, щоб ефективно використовувати нові ресурси для досягнення мети.

Методики експрес-оцінювання учасниками тренінгу його ефективності:

- опитування;
- анкетування;
- колаж;
- мішень або "дартс";
- барометр.

Опитування проводять у формі інтерв'ю, групового обговорення, дискусії. Під час групового обговорення тренер, переважно, задає схему / структуру відгуку – указує, на які моменти потрібно звернути увагу під час оцінювання. Наприклад: яке найяскравіше враження від тренінгу в мене залишилося; що корисного я для себе здобув; які рекомендації

можу дати собі та групі; основний висновок, що я зробив за ці дні тощо. Потім учасники по черзі висловлюють свою думку. Подібне оцінювання тренінгу зроблено відразу після завершення навчання.

Вільний звіт членів групи

"Розповідайте про те, що здалося вам найважливішим (цікавим, корисним тощо) за цей день. Свою розповідь закінчіть своїм станом (як ви себе відчуваєте) тут і зараз".

Процедура добре вписується в особистісно-орієнтований тренінг. Неструктурованість завдання залишає право вибору будь-якої теми. Остання частина стимулює членів групи на виявлення почуттів і станів. Це сприяє досягненню мети тренінгу і знижує емоційну напруженість учасників. Тренер може уточнити незрозумілі моменти і з'ясувати стан тих членів групи, які викликають у нього тривогу.

Недоліки даної процедури – її тривалість і непередбачуваність.

Стислий звіт

"Враження від цього дня вмістіть в одне-два слова (фрази) і назвіть його (її)".

Таке закінчення логічне для "інструментальних" тренінгів, спрямованих на відпрацювання вмінь і навичок. Процедура проходить дуже швидко, займає 1 – 2 хв. Вона дозволяє уточнити загальний стан групи та співвіднести результат із визначеною метою. До того ж стислість цього способу "залишає за кадром" безліч важливих вражень, емоційних реакцій.

Образний звіт

"Протягом п'яти хвилин намалюйте свої враження про цей день (тренінг). Зробіть свій малюнок у будь-якій манері, головне, щоб він відображав ваше бачення, ваш образ цього дня роботи. Намагайтеся малювати так, щоб ніхто не бачив, що ви малюєте. Завершені малюнки віддайте мені". (Коли всі малюнки будуть у тренера, він роздає їх учасникам, намагаючись, щоб нікому не потрапив його власний малюнок). "А тепер, будь ласка, подумайте, хто автор цього малюнка й підпишіть його".

Ця форма звіту доречна в тренінгах креативності. Процедура сприяє досягненню мети тренінгу – підвищує чутливість до внутрішнього стану. Водночас вправа досить тривала і змістовного боку тренінгу майже не стосується.

Анкетування. Учасники заповнюють заздалегідь підготовлену оцінну анкету, яка містить стандартизований набір запитань. За допомогою анкети тренер і тренінг-менеджер можуть:

1. Співвіднести суб'єктивні враження тренера з "об'єктивними" враженнями учасників і оперативно оцінити такі параметри, як рівень організації тренінгу, перше враження, викликаний інтерес, якість змісту, корисність для практичної діяльності придбаних знань і навичок тощо.

2. Відстежувати індивідуальний стан кожного учасника протягом всіх днів тренінгу.

3. Відстежувати стан і рух групи в цілому.

4. Коректувати хід тренінгу.

5. Зіставляти початкові й кінцеві результати.

Заповнювати анкети можна:

- після закінчення кожного тренінгового дня (це так званий "літучий контроль", він дозволяє тонко "набудувати" програму на конкретну групу, "на ходу" оцінювати ефективність нових вправ, тренінгових матеріалів і методів);

- відразу після закінчення тренінгу (учасники зможуть оцінити і програму тренінгу в цілому, і якість роботи тренера);

- через кілька днів після його завершення (у такому разі учасники краще зможуть оцінити практичну цінність здобутих знань і вмінь).

Збирає анкети тренер, тренінг-менеджер або самі учасники можуть вислати їх електронною поштою.

Колаж. Під час проведення тренінгу роблять фотографії, які потрібно оперативно надрукувати. Учасникам тренінгу запропоновано, використовуючи ці знімки, ілюстрації зі старих журналів, листівки й інші візуальні матеріали, зробити колаж. Тему для нього задає тренер, наприклад: "Цього я ніколи не забуду...", "Це дуже важливо й корисно для моєї професійної роботи..." або "Що я довідався й чому навчився...".

Під час роботи над колажем велику групу краще розподілити на кілька підгруп, кожна з яких виконує колективні роботи на одну-дві запропоновані теми (залежно від тимчасових ресурсів). Після завершення роботи підгрупи обмінюються колажами й коментують отримані матеріали. Можна влаштувати й загальний "вернісаж". Тональність робіт, вибір фрагментів, їхнє емоційне забарвлення, загальний настрій коментарів – усе це якісне оцінювання, які фіксують і аналізують надалі.

Корисність такої форми оцінювання:

- у процесі роботи учасники самостійно згадують увесь тренінг і тим самим закріплюють здобуті знання, виробляють до них усвідомлене ставлення, розуміють їхню практичну цінність.

- оскільки інтерпретація колажу – це проєктивна методика, аналіз роботи "не авторами" дозволяє розкрити деякі нюанси, які група (або конкретний учасник) не усвідомлює.

Мішень ("дартс"). Це хороший спосіб візуалізувати оцінки (і індивідуальні, і, особливо, групові). Оцінну шкалу зображують на дошці, фліпчарті або аркуші ватману у вигляді концентричних кіл – "мішені". Кожному колу мішені відповідає бал оцінювання. Мішень розбивається на сектори, що зображають всі розглянуті параметри: задоволеність формою подачі матеріалу, якість викладання, практичність матеріалу, доступність для розуміння, інформативність, актуальність тощо. Кожний учасник оцінює тренінг, позначаючи фломастером на мішені бали, що відповідають його оцінюванню кожного параметра. Можна намалювати мішені окремо для кожного з параметрів або використовувати справжню мішень для гри в "дартс", на яку учасники зможуть наклеювати кольорові стикери.

Така методика дає можливість одержати наочну й досить вичерпну характеристику проведеного заняття. Організатори й тренер теж бачать (у буквальному значенні слова), наскільки тренінгова група досягла мети – потрапила в "яблучко" або в "молоко".

Барометр. Це хороша методика, що дозволяє оцінити загальну групову "погоду" на тренінгу, оперативно "виміряти" який-небудь із його аспектів: якість, практичність, доступність матеріалу тощо. У цій методиці використовують градуйовану шкалу, стилізовану під усім відомий гідрометеорологічний прилад (звідси й назва – "барометр"). Слухачі підходять до малюнка (на дошці, фліпчарті або окремому плакаті) і по черзі кольоровими фломастерами позначають свої оцінки.

Останні дві методики групового експрес-оцінювання досить ефективні тоді, коли на підбиття підсумків залишається небагато часу.

Висновки

Розроблення і впровадження в економічну освіту системи тренінгів за різними напрямками підготовки фахівців для економіки і бізнесу є необхідною умовою формування їхніх професійних навичок і забезпечення їх конкурентоспроможності на ринку праці. Основне завдання

тренінгів – відповідно до сучасних вимог економіки і стандартів освіти, здійснювати індивідуалізовану підготовку спеціалістів, ураховуючи потреби у їх мобільності та ефективності вирішення пріоритетних і актуальних питань практичної діяльності.

Тренінг – це форма активного навчання, спрямована на відпрацювання та розвиток певних компетентностей.

Тренінг дозволяє виділити головні елементи навчального матеріалу, визначення пріоритетів у моделях професійно значущої поведінки; акцентувати загальні принципи вирішення проблем і професійного розвитку. Ця форма навчання також збільшує можливості використання здобутих знань у нових ситуаціях, створення можливостей для практичного відпрацювання сформованих умінь та їх закріплення, демонстрації студентам значущості наданої інформації для успішної професійної діяльності, забезпечення зворотного зв'язку про результати засвоєння навчального матеріалу; створення умов для позитивного підкріплення нових моделей поведінки та стимулювання до використання нових умінь студентів, ставлення нових завдань, збільшення можливостей для практичного впровадження сформованих компетентностей.

Рекомендована література

Основна

1. Василик О. Д. Теорія фінансів : підручник / О. Д. Василик. – К. : Знання, 2009. – 492 с.
2. Васильєва В. В. Фінансовий ринок : навч. посіб. / В. В. Васильєва, О. Р. Васильченко. – Донецьк : Норд-Прес, 2011. – 318 с.
3. Верланов Ю. Ю. Фінансовий менеджмент : навч.-метод. посіб. / Ю. Ю. Верланов. – Миколаїв : Видавництво МДГУ ім. Петра Могили, 2010. – 344 с.
4. Воловець Я. В. Фінансова діяльність суб'єктів господарювання : навч. посіб. / Я. В. Воловець. – К. : Алерта, 2009. – 199 с.
5. Єпіфанов А. О. Бюджет і фінансова політика України / А. О. Єпіфанов. – К. : Наукова думка, 2008. – 370 с.
6. Зятковський І. В. Фінанси підприємств : навч. посіб. / І. В. Зятковський. – Тернопіль : Економічна думка, 2010. – 275 с.

7. Карлін М. І. Державні фінанси України : навч. посіб. / М. І. Карлін. – К. : Знання, 2008. – 349 с.
8. Місцеві фінанси / М. А. Гапонюк, В. П. Яцюта, А. Є. Буряченко та ін. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 354 с.
9. Романенко О. Р. Фінанси : підручник / О. Р. Романенко. – [4-те вид.]. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 312 с.
10. Теорія фінансів : підручник / П. І. Юхименко, В. М. Федосов, Л. Л. Лазебник та ін. ; [за ред. В. М. Федосова, С. І. Юрія]. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 576 с.
11. Управление финансами. Финансы предприятий : учебник / науч. ред. А. А. Володин. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 510 с.
12. Фінанси : навч. посіб. / Ю. М. Барський, Н. А. Вахновська, М. В. Демидович та ін. – Луцьк : РВВ ЛНТУ, 2010. – 570 с.
13. Фінанси : навч. посіб. / Л. О. Вдовенко, Н. М. Сушко, Н. Д. Фаюра та ін. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 152 с.
14. Фінанси : навч. посіб. / В. С. Загорський, О. Д. Вовчак, І. Г. Благун та ін. – [2-ге вид.]. – К. : Знання, 2010. – 274 с.
15. Фінанси : підручник / С. І. Юрій, В. М. Федосов, Л. М. Алексеєнко та ін. ; [за ред. С. І. Юрія, В. М. Федосова]. – К. : Знання, 2009. – 611 с.
16. Фінанси : навч. посіб. / С. Я. Огородник, М. С. Зязюн, А. А. Славкова та ін. – [2-ге вид.]. – К. : Знання, 2011. – 323 с.

Додаткова

17. Василик О. Д. Государственный бюджет : учеб. пособ. / О. Д. Василик. – К. : Вища школа, 2010. – 279 с.
18. Величко О. В. Фінанси : навч.-метод. посіб. / О. В. Величко, О. В. Яқуніна. – Луганськ : Альма-матер, 2010. – 250 с.
19. Кириленко О. П. Місцеві бюджети України (історія, теорія, практика) / О. П. Кириленко. – К. : НІОС, 2011. – 384 с.
20. Кириленко О. П. Фінанси : навч. посіб. / О. П. Кириленко. – Тернопіль : ТОВ "ЦМДС", 2009. – 305 с.
21. Місцеві фінанси : навч. посіб. / О. Й. Вівчар, О. Я. Побурко, О. Б. Курило та ін. – Львів : НУ "Львівська політехніка", 2011. – 132 с.
22. Опарін В. М. Фінанси : навч. посіб. / В. М. Опарін. – К. : КНЕУ, 2009. – 324 с.
23. Пасічник Ю. В. Бюджетна система України та зарубіжних країн / Ю. В. Пасічник. – К. : Знання-Прес, 2009. – 373 с.

24. Фінанси : навч. посіб. / О. П. Близнюк, Л. І. Лачкова, В. І. Оспіщев та ін. ; за ред. В. І. Оспіщева. – К. : Знання, 2010. – 415 с.

Інформаційні ресурси

25. Бюджетний кодекс України // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.

26. Податковий кодекс України // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.

27. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.

28. Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг : Закон України // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.

Зміст

| | |
|--|----|
| Вступ..... | 3 |
| 1. Мета, завдання тренінгових занять та компетентності, що формуються.. | 4 |
| 2. Програма тренінгового навчання | 6 |
| 3. Змістова структура тренінгу | 9 |
| 4. Самостійна робота студентів | 21 |
| 5. Система контролю та оцінювання навчальних результатів студентів..... | 22 |
| Висновки..... | 26 |
| Рекомендована література..... | 27 |

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Методичні рекомендації
до практичних (тренінгових) занять
з навчальної дисципліни
"ФІНАНСИ"**

**для студентів напряму підготовки
6.030508 "Фінанси і кредит"
денної форми навчання**

Самостійне електронне текстове мережне видання

Укладачі: **Голофаєва** Ірина Петрівна
Добринь Світлана Володимирівна

Відповідальний за випуск *Журавльова І. В.*

Редактор *Доценко О. Г.*

Коректор *Бутенко В. О.*

План 2015 р. Поз. № 118 ЕВ. Обсяг 31 с.

Видавець і виготівник – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Леніна, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*