

МАТЕРІАЛИ

**Всеукраїнської науково-практичної
інтернет-конференції**

**«ФУНКЦІОНУВАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ
СИСТЕМ В УМОВАХ
ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ»**

Секції 4, 5, 6

Харків 22-25 жовтня 2015 року

Посвідчення № 49 від 19.02.2015
<http://ekon.uipa.edu.ua/>

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Департамент економіки та міжнародних відносин ХОДА
Українська інженерно-педагогічна академія
Український державний університет залізничного транспорту
Національний авіаційний університет
Рада молодих учених при Державному агентстві з питань науки,
інновацій та інформатизації України
Рада молодих вчених української інженерно-педагогічної академії

МАТЕРІАЛИ

Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції
**«ФУНКЦІОНУВАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ В УМОВАХ
ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ»**

Секції 4, 5, 6

Харків 22-25 жовтня 2015 року

Посвідчення № 49 від 19.02.2015
<http://ekon.uipa.edu.ua/>

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

Голова оргкомітету:

Коваленко О. Е. – доктор педагогічних наук, професор, ректор Української інженерно-педагогічної академії

Співголови оргкомітету:

Тарасюк А. П. – доктор технічних наук, професор, перший проректор з науково-педагогічної роботи Української інженерно-педагогічної академії

Лазарєв М. І. – доктор педагогічних наук, професор, проректор з наукової роботи Української інженерно-педагогічної академії

Ареф'єва О. В. – доктор економічних наук, професор, декан факультету економіки і підприємництва Національного авіаційного університету

Прохорова В. В. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки та організації діяльності суб'єктів господарювання Української інженерно-педагогічної академії

Члени оргкомітету:

Амосов О. Ю. – д.е.н., професор, завідувач кафедри економічної теорії та фінансів Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України

Гавкалова Н. Л. – д.е.н., професор, завідувач кафедри державного управління публічного адміністрування та регіональної економіки Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця

Гордєєв А. С. – д.т.н., професор кафедри інформатики та прикладних комп'ютерних технологій в промисловому і поліграфічному виробництві та освіті Української інженерно-педагогічної академії

Дейнека О. Г. – д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджмент адміністрування Українського державного університету залізничного транспорту

Дикань В. Л. – д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту

Іванов Ю. Б. – д.е.н., професор, заступник директора з наукової роботи Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку Національної академії наук України

Майборода О. Є. – к.е.н., доцент, заступник начальника управління аналітики, прогнозування та зведення інформації Департаменту економіки і міжнародних відносин ХОДА.

Позднякова Л. О. – д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки, бізнесу та управління персоналом на транспорті Українського державного університету залізничного транспорту

Чебанова Н. В. – д.е.н., професор, завідувач кафедри обліку та аудиту Український державний університет залізничного транспорту

Чупир О. М. – д.е.н., професор кафедри менеджменту Харківського національного університету будівництва і архітектури

Штангрет А. М. - д.е.н., завідувач кафедрою фінансово-економічної безпеки, обліку і аудиту Української академії друкарства

Якименко-Терещенко Н.В. - д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки підприємства та економічної теорії Харківського торговельно-економічного інституту Київського національного торгово-економічного університету

СЕКЦІЯ 4 ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ ТА АНТИКРИЗОВА ПОЛІТИКА СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

АНТИКРИЗОВА ПОЛІТИКА ДЕРЖАВИ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

*Алексєєва Тетяна Іванівна
к. е. н., доц. кафедри економіки
підприємства та економічної теорії
Харківського торговельно-економічного
інституту КНТЕУ
e-mail: t.i.alekseeva@gmail.com*

*Бура Ганна Вікторівна, студентка 5 курсу
Харківського торговельно-економічного
інституту КНТЕУ*

Функціонування та розвиток національної економіки України в умовах економіко-політичної кризи є можливим за умов реалізації узгодженої політики держави на всіх рівнях. За ринкових умов, які характеризуються нестабільністю, одним із засобів успішного функціонування та розвитку вітчизняної економіки виступає антикризове управління, інструментарій якого становить підґрунтя ефективного реагування на зміни, що загрожують нормальному функціонуванню підприємств усіх галузей [1, с. 164].

У теперішній час Україна опинилася на межі соціально-економічної кризи, і подальше ігнорування даного факту неминуче призведе до критичного зниження рівня економічної активності, обсягу ВВП країни та зменшення доходу населення. Занепад системи державного управління та промисловості завдає нищівного удару по українському науковому та промисловому потенціалу, а саме, за I квартал 2015 р. промислове виробництво скоротилося на 21,7%; виробництво коксу та продукції нафтопереробної промисловості на 55,4%; металургійне виробництво на 23,1%; машинобудування на 26,7%;

вагонобудування на 90,3%; виробництво автотранспортних засобів скоротилось на 93,5% у зрівнянні з аналогічним періодом 2014 р. [3, с. 318].

До факторів, які найбільше дестабілізують ситуацію в Україні, відносяться: скорочення обсягів промислового виробництва та зовнішньоторговельної діяльності; відтягування з проведенням глибинних реформ економіки та державного управління; відтік капіталу з країни; відсутність продуманої валютно-кредитної політики НБУ; девальвація національної валюти; відсутність рішучих дій з подолання зниження платоспроможності населення тощо [2, с. 349]. Вітчизняні промисловці, підприємці та роботодавці занепокоєні ухваленням непродуманої податкової реформи, що ускладнить ведення бізнесу, відсутністю системного діалогу між всіма гілками влади та громадянським суспільством у вирішенні загальнодержавних питань.

Для вирішення сукупності соціально-економічних проблем задля активізації зростання економіки України і покращення добробуту суспільства, Верховною Радою України спільно з Кабінетом Міністрів України були прийняті невідкладні антикризові заходи спільних дій влади та бізнесу, а саме:

- підтримка національного товаровиробника (програма імпортозаміщення, впровадження політики національного протекціонізму);
- підвищення конкурентоспроможності підприємств (якнайшвидше розробити та затвердити засади активної державної політики сприяння підприємствам);
- забезпечення енергетичної безпеки держави;
- підтримка малого та середнього бізнесу;
- боротьба з корупцією;
- децентралізація влади, ефективна кадрова політика;
- поглиблення співпраці з ЄС, імплементація Угоди про Асоціацію з ЄС;

- ефективна експортна політика, спрямована на розширення ринків збуту української продукції, збільшення експорту продукції;
- відновлення трудового потенціалу України [4].

Таким чином, державою було визначено основні підходи до здійснення антикризової політики. Комплекс вищенаведених антикризових заходів розроблено з урахуванням особливостей кризових явищ в національній економіці України та специфіки вітчизняної господарської системи. Реалізація напрямків антикризової державної політики має стати невід'ємною складовою в системі заходів, спрямованих на структурну перебудову економіки, розширення внутрішнього ринку, забезпечення платоспроможності населення, збільшення зайнятості, відновлення економічного зростання, підвищення конкурентоспроможності вітчизняних товаровиробників. Проведення жорсткої політики, що орієнтована на подолання бюджетної кризи та підтримання внутрішнього попиту на товари вітчизняної промисловості, збереження робочих місць, тощо.

Криза вкотре засвідчила, що Україна потребує глибокої соціально-економічної модернізації, основним інструментом якої є здійснення цілої низки реформ, спрямованих на запровадження найбільш ефективних принципів та механізмів управління соціально-економічними процесами в країні. Наступним визначальним чинником економічного розвитку та боротьби з кризовими явищами має стати політика забезпечення глибоких якісних перетворень української економіки, в якій антикризова політика, спрямована на якість економічних реформ займали б головну позицію.

Список використаних джерел

1. Курінна О. В. Напрями реалізації антикризової політики держави в процесі подолання фінансової кризи / О. В. Курінна //Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія : Економіка. - 2011. - Вип. 9. - С. 164-171.
2. Белай С. В. Державні механізми протидії кризовим явищам соціально-економічного характеру: теорія, методологія, практика : монографія / С. В. Белай. – Х: НАНГУ, 2015. – 349 с
3. Мельниченко О. А. Антикризова політика держави: сутність та складові / О. А. Мельниченко – К: КНУКіМ, 2015. – С. 317–320.

4. Розпорядження «Про схвалення Стратегії підвищення ефективності діяльності суб'єктів господарювання державного сектору економіки» від 27. 05. 15 р. № 662-р//[Електронний ресурс] // Верховна Рада України. - Офіц. веб-сайт. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>.

ОПТИМІЗАЦІЙНА МОДЕЛЬ ФІНАНСОВОГО МЕХАНІЗМУ СИСТЕМИ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ МАКРО- ТА МЕЗО РІВНІВ

*Ареф'єва Олена Володимирівна
д.е.н., проф. Національного авіаційного
університету,*

*Кузенко Ольга Леонідівна, аспірант
Харківського національного економічного
університета ім. С. Кузнеця
e-mail: tkuzenko@yandex.ru*

Сучасні умови господарювання вимагають від суб'єктів господарювання всіх рівнів змінювати конфігурацію та параметри своєї фінансової безпеки, оскільки вчасна реакція на вплив зовнішнього середовища сприятиме безпечній їхній діяльності та збереження наявних ресурсів задля недопущення непередбачуваних фінансових втрат.

Розуміючи, що фінансова безпека є складною багатовимірною системою, оцінювання ефективності якої ускладнюється значною кількістю показників, що мають суттєвий вплив на неї, що і обумовлює, в аспекті даного дослідження, необхідність обґрунтування стратегій фінансового механізму фінансової безпеки за рівнями суб'єктів фінансових відносин [1]. Інтерпретація складних залежностей між параметрами, що описують досліджуване явище, є доволі трудомістким процесом внаслідок різних підходів до їх тлумачення, тому, є доцільним застосування факторного аналізу, зокрема, із використанням методу головних компонент.

Розглядаючи фінансову архітектуру механізму фінансової безпеки суб'єктів фінансових відносин макро, мезо та мікро рівнів як певну характеристику з точки зору її здатності до самозбереження і розвитку в умовах існуючих загроз, як результуючу ознаку, фінансовий механізм доцільно представити як систему заходів щодо забезпечення фінансової безпеки та підвищення її рівня у відповідності до фінансових інтересів суб'єктів фінансових відносин за кожною зі стратегій [2,3].

Виходячи з того, що рівень фінансової безпеки суб'єктів фінансових відносин макро- та мезо- рівнів рівно залежний у відношенні до всіх без винятку складових системи фінансової безпеки пропонуємо принципову модель системи забезпечення фінансової безпеки суб'єктів фінансових відносин макро- та мезо рівнів, яка і є основою для побудови оптимізаційної моделі системи фінансової безпеки (рис.1).

У відповідності до принципової моделі системи забезпечення фінансової безпеки суб'єктів фінансових відносин макро- та мезо рівнів оптимізаційну модель системи фінансової безпеки суб'єктів фінансових відносин макро- та мезо рівнів доцільно представити у вигляді функції:

$$F = \{ \max(s); \max(a); \max(b); \max(v); \max(g); \max(f); \max(e) \}$$

При цьому, враховуються наступні обмеження:

Для $s_1 < 30$; $s_2 < 3$; $s_3 < 30$; $s_4 < 5$; $s_5 < 15$.

Для $a_1 < 55$; $a_2 < 25$; $a_3 < 200$; $a_4 < 70$; $a_5 < 12$; $a_6 < 20$; $a_7 < 30$; $a_8 < 25$.

Для $v_1 > 106$; $v_2 > 25$; $v_3 < 3$.

Для $g_1 < 50$; $g_2 < 2$; $g_3 > 4$; $g_4 > 107$; $g_5 < 30$; $g_6 < 5$; g_7 -70-80%.

Для $f_1 < 40$; $f_2 > 10$; $f_3 > 30$.

Для $e_1 < 8$; $e_2 > 140$; $e_3 < 30$; $e_4 < 30$; $e_5 > 25$; $e_6 > 30$.

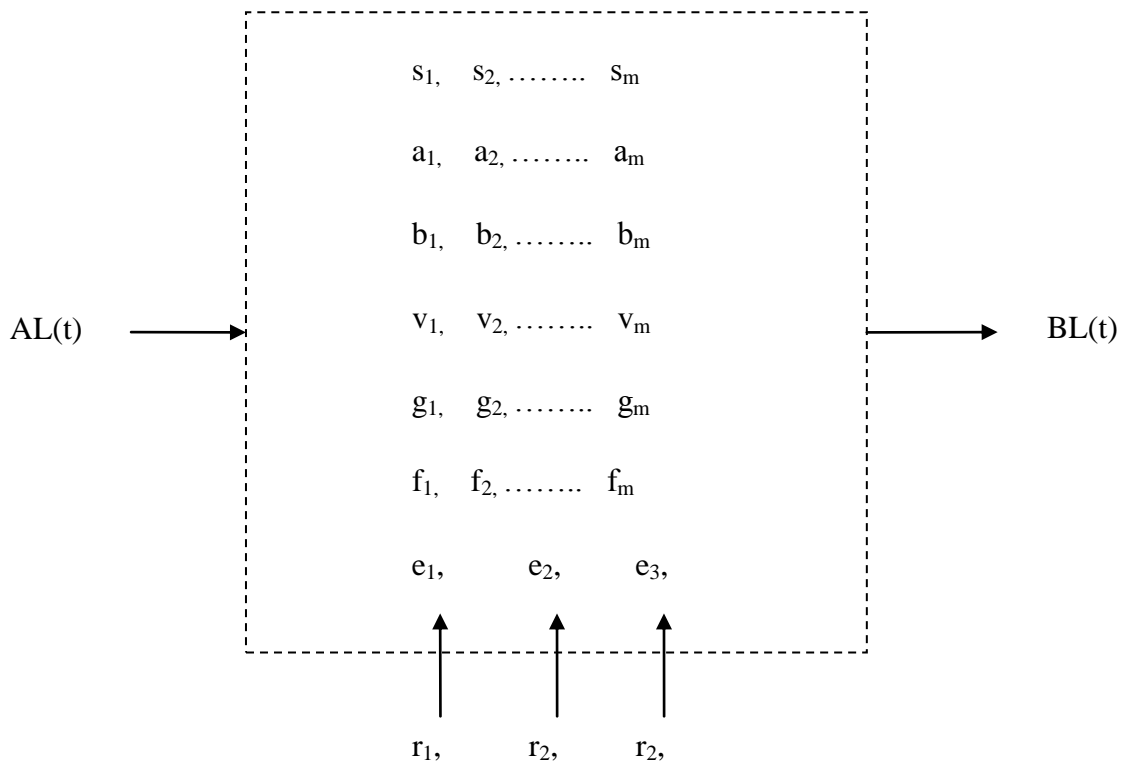


Рис. 1. Принципова модель системи забезпечення фінансової безпеки суб'єктів фінансових відносин макро- та мезо рівнів

де, s- рівень бюджетної безпеки; a- рівень боргової безпеки; b- рівень банківської безпеки; v- рівень валютної безпеки; g- рівень безпеки грошового ринку та інфляційних процесів; f- рівень безпеки фондового ринку; e- рівень безпеки страхового ринку; r – керуючі впливи на рівень фінансової безпеки суб'єктів фінансових відносин макро- та мезо рівнів; AL(t)- рівень фінансової безпеки суб'єктів фінансових відносин макро- та мезо рівнів на теперішній час; BL(t) - рівень фінансової безпеки суб'єктів фінансових відносин макро- та мезо рівнів у майбутньому.

Крім того, основною властивістю, яка має бути притаманною фінансовому механізму фінансової безпеки суб'єктів фінансових відносин макро- та мезо рівнів є гнучкість, яку в аспекті даного дослідження, пропонуємо розуміти як здатність швидко реагувати на зміни (у бік зниження) рівня фінансової безпеки та пропонуємо визначати наступним чином:

$$FR_{fb} = \frac{f_m^{(t)}}{f_m^{(t)} + f_{im}^{(t)}} \left(1 - \frac{1}{n}\right) \quad (1)$$

де, FR_{fb} - гнучкість фінансового механізму фінансової безпеки суб'єктів фінансових відносин макро- та мезо рівнів; $f_m^{(t)}$ -час ефективного функціонування фінансового механізму фінансової безпеки; $f_{im}^{(t)}$ -час необхідний для розробки та впровадження стратегій забезпечення фінансової безпеки; $(1-1/n)$ - ваговий коефіцієнт, який враховує ризики (n), при досягненні необхідного рівня фінансової безпеки.

Таким чином, запропонований теоретико-методичний підхід дозволив визначити необхідність розробки та впровадження оптимізаційної моделі фінансового механізму системи фінансової безпеки суб'єктів господарювання макро- та мезо рівнів, яка полягає у підвищенні якості усіх сегментів фінансового ринку та гнучкості системної сукупності складових фінансової безпеки до зовнішніх загроз та ризиків. Саме така модель дозволить враховувати обмежуючі впливи обумовлюючих чинників, які диференційовані за макро- та мезо рівнями та складає невід'ємний елемент механізму фінансової безпеки суб'єктів фінансових відносин.

Список використаних джерел

1. Барановський О. І. Фінансова безпека в Україні. Методологія оцінки і механізм забезпечення: Монографія / Барановський О. І.: К.: КНТЕУ, 2004. – 759 с.
2. Моделювання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство / Геєць В.М., Кизим М.О., Клебанова Т.С., Черняк О.І. та ін.; За ред. Гейця В.М.: Монографія. – Х.: ВД "ІНЖЕК", 2006. – 240 с.
3. Ревак І. О. Об'єкти та суб'єкти фінансової безпеки – базові складові фінансової безпеки держави / Ревак І. О. // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2010. – №29. – С. 54 – 57.

АНТИКРИЗОВІ ТА КОНКУРЕНТНІ МОЖЛИВОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

*Безугла Юлія Євгеніївна, к.е.н., доц.
каф.ЕОДСГ Української інженерно-
педагогічної академії
e-mail: bezuhl@rambler.ru*

Для досягнення позитивних результатів на підприємстві, необхідна активізація його внутрішніх антикризових та конкурентних можливостей, істотна зміна стратегії, реорганізація й створення ефективної системи

конкурентних керування, інакше кажучи - його реформування. Пояснюється це тим, що конкурентна управлінська діяльність як об'єкт дослідження, представляє собою складне, багатопланове явище, і кожен автор виділяє ті аспекти, які більше відповідають його конкретним завданням та обраним методам дослідження. По багатьох з таких аспектів, як свідчить історія науки управління, розвиваються наукові напрямки і школи, але всі вони в кінцевому підсумку можуть бути оцінені як односторонні.

Сучасні теорії та підходи до управління використовують і розвивають на новому рівні складності багатьох принципів конкурентного управління, сформульовані класиками різних шкіл і течій, використовуючи в управлінні досягнення різних наук, таких як філософія, методологія, соціологія, психологія, антропологія, кібернетика і ряду інших. Тому для розкриття конкурентних технологій і методів системи управлінських інновацій слід приділити особливу увагу реконструкції змісту управлінської діяльності, а також критеріїв її ефективності та підходів до аналізу на основі історико-критичного огляду наукових поглядів на управління та ефективність систем управління. У дослідженні систем управління використовуються закони, закономірності, категорії, що є предметами вивчення різних наук, таких як економіка, психологія, соціологія, кібернетика, філософія та ряду інших. Кожна з цих наук має свої базові концептуальні положення, понятійний апарат, мову. У результаті в конкурентному управлінні використовуються найрізноманітніші концептуальні моделі та пріоритети, які на практиці буває дуже складно поєднати. Наявні здатності дозволяють встановити, де, у яких напрямках підприємство має найкращі умови для розвитку та де перебувають небезпечні зони господарювання. Процес формування конкурентних пріоритетів підприємства відображає безліч повторюваних циклів і показує як можливості розвитку підприємства в поточних і довгостроковому періодах, так і напрямки розробки стратегії розвитку.

Сучасне підприємство підпадає під вплив значної кількості зовнішніх факторів, але не всі вони призводять до його змін. Існує декілька груп таких факторів: державне регулювання; галузеве конкурентне середовище; географічне положення; розвиток науки, техніки, інформаційних технологій. Значна кількість антикризових факторів, які впливають на підприємство, підтверджують необхідність реструктуризації як постійно здійснюваного процесу. Формування конкурентних можливостей підприємства можна розглядати як сукупність методів і засобів впливу, які використовуються в процесі зміни факторів середовища.

Для забезпечення формування антикризових та конкурентних можливостей підприємства необхідні трудові ресурси, підприємство повинне мати в своєму розпорядженні професіонально підготовлених і позитивно мотивованих працівників. Успіх формування антикризових та конкурентних можливостей підприємства багато в чому визначається професіональним рівнем керівництва підприємства. Інформаційне забезпечення передбачає, окрім створення і наявності необхідних пошукових систем і інформаційних баз, широке розповсюдження інформації про цілі формування конкурентних можливостей підприємства, хід проведення, результати проведених етапів.

Своєчасна адаптація підприємства може бути здійснена за допомогою формування конкурентних можливостей підприємства, що складається з окремих елементів і дає ефект системності та орієнтованості: всі його елементи взаємозв'язані та цілеспрямовано працюють на усунення дисбалансу між підприємством і зовнішнім середовищем. Формування антикризових та конкурентних можливостей можна вважати основною умовою виходу підприємства з кризового стану. Вибір конкретного варіанта залежить від багатьох адаптивно-орієнтованих факторів: ступеня ваги фінансово-економічного становища підприємства; стану виробничого та кадрового потенціалу підприємства та його структурних підрозділів; наявності

перспективних виробничих й інвестиційних конкурентних проектів з погляду ефективного виробництва та ринків збуту; можливостей урегулювання взаємин із кредиторами та дебіторами.

Список використаних джерел

1. Азоев Г. Л. Конкурентні переваги фірми Текст. / Г. Л. Азоев, А. П. Челенков ; під ред. Л. Г. Соловйова. М.: ВАТ «Друкарня «НОВИНИ», 2000. - 254 с.
2. Аніщенко В. Адаптивне управління розвитком регіональних соціо-еколого-економічних систем / В.О. Аніщенко // Актуал. пробл. економіки. — 2007. — N 7. — С. 112-120. — Бібліогр.: 15 назв. — укр.
3. Ареф'єва О. В. Управління економічною стійкістю підприємств[Текст] : моногр. / О. В. Ареф'єва, Д. М. Городинська — Київ : Видав. Європейського унів-ту, 2011. — 230 с.
4. Аубакирова Г. М. Адаптивный подход к управлению предприятием// http://www.rusnauka.com/DN2006/Economics/10_aubakirova.doc.htm
5. Бауліна Т. Детермінанти процесу системної трансформації та наслідки їх впровадження для української економіки / Т.В. Бауліна // Пробл. науки. — 2010. — N 1. — С. 22-28. — Бібліогр.: 8 назв. — укр.
6. Бушмелева Г.В. Адаптивное управление промышленным предприятием в конкурентной среде: монография / Г.В Бушмелева. - Изд-во Института экономики УрО РАН, 2008.
7. Друкер П. Посткапиталистическое общество. Новая постиндустри-альная волна на Западе. Антология / П. Друкер. — М. : Academia, 1999. — 381 с.
8. Лифиц И. М. Формирование и оценка конкурентоспособности товаров и услуг/ И. М. Лифиц. —М. : Юрайт-Издат., 2004. — 335 с.
9. Рязанцев, Ю.Г. Маркетинг: стратегии адаптации и стандартизации Текст. / Ю. Рязанцев // Человек и труд. 2007. - № 1. - С. 85.
10. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: Учебник. / Р.А. Фатхутдинов. – М.: Маркетинг, 2002. – 888 с.

ДІАГНОСТИКА – НЕОБХІДНА УМОВА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

*Біловол Раїса Іванівна,
к.е.н., доц. каф. менеджменту і логістики
Полтавського національного технічного
університету ім. Ю. Кондратюка
e-mail: bilovolri@ukr.net*

Підприємство є соціально-економічною системою тому, що «cozіo» з латині означає «спільнота, група людей», а економічною тому, що результатом господарювання підприємства є прибуток, як економічна категорія.

В сучасних умовах господарювання і розвитку конкуренції та виникненні непередбачуваних ситуацій жоден вид діяльності підприємства не обходиться

без проблем. Діагностика цих проблеми - перший крок на шляху їх вирішення чи локалізації. Необхідність проведення діагностики підприємства для визначення масштабів і глибини проблеми (кризи) та шляхів виведення підприємства з передкризового стану не викликає сумніву і ставить актуальним усвідомлення керівництвом підприємства питань сутності і необхідності постійного її проведення.

Управління соціально-економічними системами характеризуються двома фундаментальними напрямками проведення діагностики. Ряд теоретиків та практиків, проводячи діагностику підприємства, акцентують увагу на вимірі функціонального стану основних факторів виробництва, тобто на фінансово-економічному стані (І.О.Бланк, Ю.С.Зінченко, В.А.Забродський, А.П.Кизим, Л.О.Лігоненко). Інші діагностують види діяльності соціально-економічної системи: виробничу, комерційну, соціальну, управлінську (А.С.Вартанов, Е.М.Коротков, Г.В.Осовська, О.А.Осовський, В.В.Щербина).

Мета проведення діагностики фінансово-господарської діяльності підприємства – встановити діагноз об'єкта досліджень, зробити висновок про його стан на дату завершення досліджень і на стратегічну перспективу, що дасть можливість підвищити ефективність діяльності підприємства на ринку та забезпечити його подальший соціально-економічний розвиток [1].

З метою системного проведення процесу діагностики фінансово-господарського стану нами пропонується процес діагностики кризового стану підприємства складається із п'яти послідовних етапів із визначенням завдань на кожному етапі проведення діагностичного дослідження, яких доцільно дотримуватись керівництву підприємства при його проведенні:

1 етап. Створення інформаційної бази дослідження підприємства. Інформаційна база діагностики кризових явищ є внутрішня і зовнішня. Джерелами внутрішньої інформації є: фінансова звітність підприємства: ф.№1 «Баланс», ф.№2 «Звіт про фінансові результати діяльності та їх використання»,

ф.№3 «Звіт про рух грошових коштів», ф.№4 «Звіт про власний капітал) тощо. Метою накопичення зовнішньої інформації є проведення моніторингу зовнішнього оточення підприємства як: кон'юнктура ринків: споживчого, товарних, матеріальних, трудових та фінансових ресурсів; державне регулювання бізнесу та податкова політика [2].

2 етап. Діагностика кризового стану підприємства пропонується здійснювати у три стадії. Перша стадія – виявлення ознак кризи та проведення експрес-діагностики загрози банкрутства підприємства за показниками експрес-діагностики, які дають можливість швидко ідентифікувати стан підприємства, дійти попереднього висновку та розробити пропозиції щодо подальших дій. Друга стадія – фундаментальний аналіз кризових явищ та загрози банкрутства підприємства. Метою якого є підтвердження висновку стосовно фінансового стану підприємства та загрози його банкрутства. Третя стадія – визначення основних факторів виникнення та поглиблення кризового стану підприємства. Результатом цього етапу роботи має стати перелік найбільш негативних та позитивних факторів зовнішнього та внутрішнього характеру. Перевага зовнішніх кризових факторів підвищує загрозу поглиблення кризи та ймовірність виникнення ситуації банкрутства.

3 етап. Прогнозування наслідків виникнення ситуації банкрутства підприємства. Прогнозування наслідків подальшого розвитку та поглиблення кризи до фази банкрутства потребує проведення таких досліджень: оцінка вартості підприємства та його активів; виникнення ситуації банкрутства.

4 етап. Дослідження та оцінка потенціалу виживання підприємства. Оцінка потенціалу виживання підприємства потребує проведення таких досліджень: оцінка ресурсних передумов виживання підприємства, під якими розуміється сукупність ресурсів, які можуть забезпечити виведення підприємства зі стану кризи; оцінка можливостей розвитку підприємства, метою якого є оцінка можливості зростання показників господарсько-

фінансової діяльності та грошових потоків, достатніх для самофінансування розвитку підприємства та для виходу підприємства зі стану кризи [3].

5 етап. Узагальнення результатів діагностики кризи розвитку підприємства. Звіт за результатами діагностики повинен мати всі отримані результати дослідження, а саме: характер прояву кризових явищ та їхній вплив на діяльність підприємства; вірогідність виникнення ситуації банкрутства та її часові параметри; ступінь кризи та її масштаби.

Таким чином, запропонований до впровадження процес діагностики кризи підприємства дає можливість надати керівництву об'єктивну і повну інформацію для прийняття управлінських рішень та формування програми необхідних антикризових заходів, які забезпечать соціально-економічний розвиток підприємства.

Список використаних джерел

1. Карась Л. Управленческая диагностика – основа совершенствования менеджмента // Проблемы теории и практики управления, 2012., №: 7. – С. 78-83.
2. Лігоненко Л.О. Антикризове управління підприємством: Навч. посіб. / Л.О.Лігоненко, М.В.Тарасюк, О.О.Хіленко. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2005. – 377 с.
3. Штангер А.М. Антикризове управління підприємством: Навч. посіб. / А.М.Штангер, О.І.Копилук. – К.: Знання, 2007. – 335 с.

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ТА МЕХАНІЗМИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ

*Блинда Назар Орестович
Аспірант каф. Фінансів і кредиту
Львівської комерційної академії*

*Блинда Юрій Орестович
Аспірант каф. Адміністративного та
фінансового менеджмент
Національного університету «Львівська
політехніка»
e-mail: blyndayura@gmail.com*

Структурні зрушення в економіці, невідповідність законодавства сучасним умовам вимагають перегляду наявних стереотипів управлінської діяльності та переходу до нових форм і методів системи управління.

Загально визнано, що антикризове управління слід розглядати як один з функціональних напрямів управління підприємством, тобто згідно з концепцією М. Мескона, як «процес планування, організування, мотивації та контролю, необхідний для того, аби сформулювати та досягти цілей, що стоять перед організацією»[1]. Виживання, тобто можливість існувати якомога довше, є найважливішим завданням більшості організацій, тому антикризове управління, безперечно, є складовою менеджменту підприємства в цілому. Ця точка зору підтверджується у визначенні антикризового управління проф. Е.О. Уткіна — «складова загального менеджменту на підприємстві використовує його кращі прийоми, засоби та інструменти, орієнтується на запобігання можливим ускладненням у діяльності підприємства, забезпечення його стабільного успішного господарювання»[2].

Однак українським дослідником Н. Туленковим, наприкінці минулого століття, була висловлена думка, що будь-яке управління організацією повинно бути антикризовим, тобто побудованим на врахуванні ризику та небезпеки кризових ситуацій[3].

Нівелювати вплив негативних чинників на діяльність суб'єкта господарювання можливо лише за умови комплексного підходу до вирішення проблем що склалися, та при використанні причинно-наслідкового аналізу, удосконаленні організаційної культури на усіх рівнях управління і найважливіше завдяки задіянню працівників організації до вирішення проблемних явищ.

Розглядаючи різноманітність антикризових заходів, до яких удаються сьогодні вітчизняні підприємства, слід виділити такі:

1. Скорочення витрат – один з найпопулярніших інструментів, яким менеджмент компанії користується для стабілізації фінансового стану. Від рівня собівартості залежать фінансові результати діяльності підприємства, темпи розширеного відтворення, фінансовий стан господарюючих суб'єктів.

Очевидно, що для підвищення рентабельності продажів і подальшого збільшення оборотних коштів, необхідно знизити витрати. У рамках цього використовується нормування всіх статей витрат і жорсткий контроль за виконанням встановлених нормативів.

2. Горизонтальна й вертикальна інтеграція. Горизонтальна інтеграція — це якісно нова форма внутрішньогалузевого кооперування здебільшого однотипних підприємств і виробництв, яка забезпечує поглиблення спеціалізації окремих ланок єдиного технологічного ланцюга. Вертикальна інтеграція, в свою чергу, зумовлює створення специфічних міжгалузевих виробничих підприємств, їх об'єднання з підприємствами із первинної переробки сировини, подальшого виготовлення готових виробів та збутовими і торговельними партнерами.

3. Аналіз можливостей передачі на аутсорсинг коштовних технологічних та/або організаційних процесів (оновлення основних засобів, логістика, реклама, підбір персоналу тощо).

4. Жорсткий контроль всіх видів альтернативних витрат (зв'язок, послуги інтернету, оплата відряджень, використання оргтехніки та ін.)

5. Оптимізація організаційної структури з метою виключення зайвих рівнів управління або окремих елементів управлінської системи.

6. Оптимізація технологічних, організаційних, фінансових, інвестиційно-інноваційних та інших процесів в системі управління за критерієм підвищення ефективності господарювання.

7. Удосконалення кадрової політики шляхом укладання довготривалих зв'язків з вищими навчальними закладами відповідного профілю з метою залучення перспективних випускників, а також використання послуг рекрутингових агентств для забезпечення підприємства необхідним персоналом.

Однак, на нашу думку, вітчизняним підприємствам слід більше уваги приділяти своїй інвестиційній політиці, оскільки стабільний розвиток суб'єкта господарювання перебуває у прямій залежності не стільки від розміру капіталу, скільки від уміння його ефективно використати.

Поняття «інвестиційна стратегія» в сучасній економічній літературі тлумачиться як формування системи довгострокових цілей інвестиційної діяльності і вибір найефективніших шляхів їх досягнення. Інвестиційна стратегія визначає можливості поліпшення результатів господарювання суб'єкта за допомогою інвестицій, тобто окреслює напрями інвестування з метою одержання прибутку і збільшення власних активів[4].

Узагальнюючи вище викладене, можна зробити висновок, що для ефективного антикризового управління підприємством слід більше уваги приділяти саме інвестиційній стратегії підприємства, а саме з процесом вивільнення коштів, які є у розпорядженні суб'єкта господарювання, що в свою чергу дасть змогу ефективно використовувати систему раннього попередження та реагування.

Список використаних джерел

1. Мескон М., Льберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 1993
2. Уткин Э. А. Антикризисное управление / Э. А. Уткин // М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем», изд-во «Экмос», 1997. – 400 с
3. Туленков Н. В. Антикризисный менеджмент / Н. В. Туленков // Персонал, 1998. – № 6. – С. 19-25.
4. Зобов О.С. Математичне моделювання інвестиційної стратегії підприємств – Журнал: Молодий вчений №6 (09)/2014 – 119-121с.

ПОНЯТТЯ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ТА ЙОГО ОСНОВНІ АСПЕКТИ

*Блинда Юрій Орестович,
асистент кафедри АФМ
Національного університету
«Львівська політехніка»*

*Лиско Христина Олегівна,
студентка каф. АДМ
Національного університету
«Львівська політехнік
[e-mail:khrystynalysko19@yandex.ru](mailto:khrystynalysko19@yandex.ru)*

У будь-якому суспільстві як у цілісній соціально-економічній системі час від часу відбуваються кризові явища, які загрожують існуванню самої системи. Найбільш істотне значення в такій ситуації має подолання кризового стану на підприємствах, які складають первинний ланцюг економіки держави. Кризовий стан виявляється в тому, що погіршуються фінансові результати діяльності підприємств, вони стають нездатними отримувати прибуток, тим самим втрачають свої конкурентні позиції на ринку, внаслідок чого можуть збанкрутувати. Таким чином, розробка механізмів антикризового управління підприємством в умовах нестабільного економічного середовища є актуальним науковим завданням, що вимагає ретельного і глибокого дослідження [1].

Необхідність оволодіння основами антикризового фінансового управління зумовлена тим, що в умовах ринкової економіки підприємства здійснюють свою фінансово-господарську діяльність знаходячись під постійним впливом несприятливих внутрішніх та зовнішніх чинників, які можуть призвести до фінансової кризи та банкрутства [6, с. 229].

У даній роботі ми розглянемо основні поняття, характеристики, суть та стратегії антикризового управління, а також вяснимо чи можливо

попередити антикризовий стан. Сьогодні поняття антикризового управління є досить розпливчастим, багатозначним, і не існує однозначної думки щодо його трактування. Як зазначає В. О. Василенко, «антикризове управління – це управління, в якому передбачена небезпека кризи, аналіз її симптомів, заходів щодо зниження негативних наслідків кризи та використання її факторів для позитивного розвитку» [2, с. 23].

Антикризове управління на думку Л. О. Лігоненко, – спеціальне, постійно організоване управління, націлене на оперативне виявлення ознак кризового стану та створення відповідних передумов для його своєчасного подолання з метою забезпечення відновлення життєздатності окремого підприємства, недопущення виникнення ситуації його банкрутства [5, с. 37].

Під антикризовим треба розуміти управління, здатне запобігати або пом'якшувати кризові ситуації у діяльності підприємств, а також утримувати підприємства в режимі виживання в період кризи і виходити з кризового стану з мінімальними втратами [4, с. 16].

На мою думку, антикризове управління – це система управління, яка має на меті комплексне застосування специфічних методів та інструментів щодо недопущення кризових явищ на підприємстві та фінансово-економічної небезпеки. Здійснюючи аналізування негативних тенденцій та кризових ситуацій забезпечує прибутковість та конкурентоспроможність підприємства на довгостроковий період, мінімізуючи дію зовнішнього подразника. Основні характеристики антикризового управління в сучасних умовах: забезпечення стабільно стійкого фінансового стану підприємства за будь-яких економічних, політичних або соціальних змін; швидка та дієва реакція на зміни, які відбуваються в зовнішньому середовищі; застосування таких управлінських та фінансових механізмів, які дозволили б вийти з труднощів із найменшими для підприємства втратами; своєчасне діагностування, виявлення та усунення негативних наслідків зовнішніх та внутрішніх

факторів на суб'єкт господарювання; вибір перспективних напрямів розвитку і стратегічної концепції. Облік антикризового управління сприяє безболісному проходженню кризових ситуацій, а ігнорування цього положення має негативні наслідки. Суть антикризового управління виражається в тому, що кризи можна : передбачати, очікувати, викликати, прискорювати, випереджати, відсувати, пом'якшувати, тобто це керований , до певної межі, процес до якого можна і необхідно готуватися за допомогою особливих підходів, спеціальних знань, досвіду і мистецтва. Завдяки цьому процеси виходу з кризи прискоряться і мінімізуються їхні наслідки. Для антикризового управління особливе значення має перспективність, можливість вибрати і побудувати раціональну стратегію розвитку. Існують різні стратегії антикризового управління. Найбільш важливими є наступні: попередження кризи, підготовка до її появи; очікування зрілості кризи для її подолання; протидія кризовим явищам, уповільнення її процесів; стабілізація ситуацій за допомогою використання резервів, додаткових ресурсів; розрахований ризик; послідовний висновок з кризи; передбачення і створення умов усунення наслідків кризи. Ефективність антикризового фінансового управління підприємством можливе лише тоді, коли менеджери будуть здатні передбачати та прогнозувати складні економічні явища. Ресурси мають розподілятися відповідно до антикризових пріоритетів. Розроблення антикризової стратегії повинно будуватись на засадах, визначених особливостями стратегічного планування з урахуванням зміни умов господарювання та критеріїв ефективної діяльності [7].

Система антикризового управління оснащена всім потенціалом сучасних методів і прийомів фінансового менеджменту. Цілями антикризового управління з позиції фінансового менеджменту є відновлення фінансової стійкості і платоспроможності організації, порушених кризою, і мінімізація втрат від зниження ринкової вартості організації. Ці цілі

визначають завдання антикризового управління підприємством, що стоять перед фінансовими менеджерами: своєчасне діагностування фінансового стану підприємства і вживання необхідних антикризових фінансових заходів щодо попередження фінансової кризи; мінімізація негативних наслідків фінансової кризи підприємства; усунення неплатоспроможності підприємства; запобігання банкрутству та ліквідації підприємства [3].

Опинившись у кризовому стані, підприємство виробляє певну реакцію. Однак не слід забувати, що хворобу краще попередити, ніж лікувати. Доцільно відмітити, що підприємство, яке систематично розробляє плани модернізації обладнання, план-графік маркетингових заходів, здійснює моніторинг кадрової політики, залучає зовнішніх консультантів з числа консалтингових компаній, створює мережу оперативних груп управлінських працівників, та здійснює інші стратегічні дії, таким чином зменшує можливість настання і своєчасно реагує на передкризовий стан.

У нашій роботі ми вияснили ефективність антикризового фінансового управління і ретельно дослідили цю проблему для того, щоб зменшити можливість настання кризового стану на підприємстві. Можемо стверджувати, що антикризове управління – постійний, комплексний, трудомісткий процес, який передбачає взаємодію кожного елементу системи для налагодження функціонування підприємства. Антикризовий фінансовий менеджмент як інноваційний ресурс є адекватною відповіддю на виклики сьогоденної економіки. Таким чином, коли виникають перетворення глобального характеру важливо формувати успішне антикризове фінансове управління, яке ефективно вирішить завдання загальної системи управління, гарантуватиме довгостроковий успіх підприємства, і забезпечить стійке та гармонійне зростання національної економіки. У наступних наукових дослідженнях слід приділити увагу саме методам та інструментам попередження кризових явищ, таких як інвестування інноваційних процесів.

Список використаних джерел

1. Боняр С.М., Теоретичні основи антикризового управління [Електрон.ресурс]: наук. журн./С.М.Боняр, Я.О.Скутова-Корх–2013.
Режим доступу: [www.maritime.kiev.ua/uploads/JURNAL/1\(16_2013\)/97.docx](http://www.maritime.kiev.ua/uploads/JURNAL/1(16_2013)/97.docx)
2. Василенко В. О. Антикризове управління підприємством [Текст]: навч. посіб. / В. О. Василенко. – К. : ЦУЛ, 2003. – 504 с.
3. Виноградня В. М. Антикризове фінансове управління підприємством в сучасних умовах// Економічний вісник університету. – 2012. - № 19/1.
4. Чернявський А. Д. Антикризове управління підприємством [Текст]: навч. посіб. / А. Д. Чернявський. – К. : МАУП, 2006. – 256 с.
5. Лігоненко Л. О. Антикризове управління підприємством [Текст]: навч. посіб. / Л. О. Лігоненко, М. В. Тарасюк, О. О. Хіленко. – К. : Київський нац. торг.-екон. ун-т, 2005. – 377 с.
6. Шапурова О. О. Суть, завдання та принципи антикризового управління [Текст] / О. О. Шапурова // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2009. – №1. – С. 228-232.
7. Шевцова О. Й. Основи антикризового фінансового управління підприємством [Електронний ресурс]. наук. фахове видання – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1773>.

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ СТІЙКІСТЮ

*Божанова Олена Василівна
к.е.н., доцент каф. фінансів
Національної металургійної академії
України*

*Оляніна Ольга
студентка Національної металургійної
академії України*

Під фінансовою стійкістю розуміють комплексну характеристику підприємства, яка відображає рівень платоспроможності, фінансову незалежність, ефективність функціонування, за рахунок чого забезпечується своєчасне виконання фінансових зобов'язань повністю.

Фінансова стійкість є заставою виживання та основою стабільного стану підприємства в ринкових умовах. Якщо підприємство фінансово стійке, платоспроможне, то воно має ряд переваг перед іншими підприємствами того ж профілю для отримання кредитів, залучення інвестицій, у виборі

постачальників і в підборі кваліфікованих кадрів. Чим вище стійкість підприємства, тим більше воно незалежно від несподіваної зміни ринкової кон'юнктури і, отже, тим менше ризик опинитися на краю банкрутства [2].

Управління фінансовою стійкістю є вкрай важливою і актуальною проблемою, як для окремого підприємства, так і для України в цілому. Цілком очевидно, що в цьому випадку фінансова стійкість країни, в кінцевому рахунку, безпосередньо залежить від фінансової стійкості підприємств.

Правильне управління фінансовою стійкістю підприємства дозволяє простежити зміни різних показників і при необхідності вжити необхідних заходів [5].

Для управління фінансовою стійкістю необхідно використання абсолютних показників, що характеризують ступінь забезпеченості запасів і витрат джерелами їх формування: наявність власних оборотних коштів, наявність власних і довгострокових позикових джерел формування запасів і витрат, загальна величина основних джерел формування запасів і витрат, надлишок чи недолік власних оборотних коштів і ін. А також відносних показників (коефіцієнтів): коефіцієнт забезпеченості власними коштами, коефіцієнт забезпеченості матеріальних запасів власними оборотними засобами, коефіцієнт маневреності власних коштів, довгостроково залучених позикових коштів, зносу, реальної вартості майна і ступінь фінансової незалежності, автономії, співвідношення позикових і власних коштів [3].

Управління фінансовою стійкістю включає такі функції як:

розробка фінансової стратегії;

здійснення планування фінансової діяльності підприємства;

бюджетування;

регулювання;

контроль [3].

Управління фінансовою стійкістю із застосуванням фінансового механізму може досягти необхідного результату лише за поєднання доцільно спрямованого взаємовпливу всіх його елементів. Для цього він повинен відповідати таким вимогам: налаштованість кожного елемента фінансового механізму на виконання властивого йому навантаження; спрямовання дії всіх елементів фінансового механізму, який забезпечує інтереси всіх суб'єктів фінансових відносин; зворотний зв'язок усіх елементів фінансового механізму різних вертикальних і горизонтальних рівнів; своєчасність реакції елементів фінансового механізму вищого рівня на зміни, які відбуваються під впливом елементів нижчого рівня [1].

Процес формування системи управління фінансовою стійкістю підприємства необхідно розпочати з характеристики його складових, а також визначення послідовності певних етапів. Оскільки механізм будується на основі системного підходу, то правомірним буде виділення таких його складових, як об'єкти та суб'єкти. Отже, процес формування системи управління фінансовою стійкістю підприємства повинен починатися з визначення об'єктів управління; суб'єктів, які б здійснювали конкретні дії; а також цілей, які переслідують дані суб'єкти.

Список використаних джерел

1. Артус М. М. Фінансовий механізм в умовах ринкової економіки / М.М. Артус // Фінанси України. – 2005. – № 5. – С. 54–59.
2. Мисак Н. В. Стратегічні аспекти досягнення фінансової стійкості підприємства / Н.В. Мисак, О.І. Яценко / Науковий вісник. – 2005. – Вип. 15.5. – С. 384–389.
3. Грачов А.В. Аналіз і управління фінансовою стійкістю підприємства: Навчально-практичний посібник. - М.: Видавництво «Фінпрес», 2002. - 208 с.
4. Плиса, В.Й. Стратегія управління фінансовою стійкістю підприємства [Текст] / В.Й. Плиса // Фінанси України. - 1999. - N 11. - С.36 – 42.
5. Котляр, М.Л. Аналіз фінансового стану підприємства [Текст] / М.Л. Котляр // Фінанси України. - 2007. - N 5. - С.99-105.

ГОЛОВНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ЙМОВІРНОСТІ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

*Валінкевич Наталія Василівна
к.е.н., проф. каф. Економіки підприємства
Житомирського державного
технологічного університету*

*Лукомська Анастасія Валеріївна
студентка, Житомирський державний
технологічний університет*

Актуальність даної теми зумовлена рядом причин. Першопричиною є те, що сьогодні в економіці країни великою проблемою являється криза неплатежів. По-друге, якщо проблема банкрутства стає поширеною, то одразу постає питання прогнозування і визначення імовірності банкрутства. По-третє, значна частина підприємств характеризується негативними тенденціями з приводу динаміки фінансових результатів, що призводить до збільшення збанкрутілих підприємств.

Тому, від правильного вибору системи показників діагностики підприємства залежить ступінь точності оцінки економічної безпеки та системи заходів, які необхідні для попередження можливих криз. Тобто, будь-яку методику прогнозування банкрутства, аналіз інвестиційної привабливості та оцінку кредитоспроможності позичальника можна присвячувати, ми вважаємо, проблематиці діагностики фінансового стану [1].

Останнім часом як вітчизняні, так і зарубіжні науковці займаються питанням оцінки ймовірності банкрутства та його наслідками. Розробкою методів і прогнозуванням банкрутства займалося багато провідних вчених, зокрема: У.Бівер, Е.Альтман, Р.Ліс, Г.Тішоу, Г.Кадиков та інші, проте, вагомий внесок зробили і наші, вітчизняні, вчені, такі як: О.Терещенко, І.Жук, Т.Тесленко, Л.Лігоненко та ін. Варто зазначити, що всі переваги цих моделей, які були розроблені для прогнозування ймовірності банкрутства не завжди

відповідають умовам розвитку економіки нашої країни. Побудувати багатофакторну модель саме для української економіки є проблемою, адже ми маємо нестабільну і недосконалу нормативно-законодавчу базу банкрутства українських підприємств [2]. Також через відсутність врахування важливих факторів, що можуть впливати на фінансову стійкість підприємства. Варто зазначити, що ці моделі будуються на основі методу дискримінанту, за допомогою статистичних даних конкретної країни, в той час як використання моделей обмежується межами цієї країни. Вагомим значенням є якість фінансово-звітної документації та рівень інформативності коефіцієнтів та статистичних даних, на які спираються моделі [3].

В рамках даного дослідження можна розглянути такі дискримінантні моделі оцінки ймовірності банкрутства: модель Спрінгейта та модель Альтмана. Модель Альтмана була запропонована у 1968 р. та ґрунтується на розрахунку індексу кредитоспроможності, який будується із застосуванням апарату мультиплікативного дискримінантного аналізу та з допомогою цього дозволяє виділити потенційних банкрутів серед господарюючих суб'єктів [4].

Визначаючи індекс Альтман спостерігав за декількома підприємствами, які збанкрутіли у період з 1946 до 1965 рр. Дослідивши 22 аналітичних коефіцієнта можна було відібрати 5 найбільш значущих і вивести багатофакторне регресійне рівняння. Тому, індекс Е.Альтмана і є індексом від певних показників, що характеризують економічний потенціал підприємства і показують результат його роботи за минулий період.

А у 1978 р. була побудована модель Спрінгейта, за допомогою методу поетапного дискримінантного аналізу, які раніше розробив Е.Альтман. Спрінгейт використовував дані 40 підприємства і прогнозував неплатоспроможність на наступний рік до 92,5%, але пізніше цей показник зменшився. Ми вважаємо, що недоліком моделі є те, що вона була створена для підприємств США і Канади.

Таким чином, в економічній науці існує безліч різних моделей прогнозування банкрутства, проте немає методики, що надає достовірні результати про банкрутство вітчизняних підприємств. Вважаємо, що необхідно розробити модель, яка б оцінювала фінансовий стан українських підприємств і базувалася на вітчизняних стандартах обліку і звітності та яка включала б в себе статистичну, інформаційну базу з урахуванням специфіки галузі.

Список використаних джерел

1. Жалко О.В. Банкрутство як наслідок впливу фінансової кризи на господарську діяльність підприємств / О.В. Жалко // Університетські наукові записки. Економіка. – 2010. - №2. – С.163 – 173.
2. Лепейко П.І., Доценко П.О. Аналіз сучасних методик прогнозування ймовірності банкрутства підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://masters.donntu.edu.ua/2012/iem/subbrys/library/bancrutcy.pdf>.
3. Москаленко В.М. Характеристика методів та моделей діагностики кризового стану підприємства // Економічні науки. – 2012. – Вип.22. – С. 1-6.
4. Ракицька С.О., Шовченко Т.В. Аналіз методик оцінки ймовірності банкрутства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/en/em/2008_5_2/Zbirnik_EM_08_2_134.pdf.

СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ

*Гноєва І.М., старший викладач кафедри
«Облік, аналіз і аудит»
Кременчуцький національний університет
імені Михайла Остроградського
Orishka79@mail.ru*

Машинобудування є комплексною галуззю, яка базується на використанні здобутків і досягнень більшості галузей, є однією з головних ланок промисловості й відіграє важливу роль у реалізації досягнень науково – технічного прогресу в усіх сферах господарювання, однак у сучасних реаліях його фінансовий стан можна оцінити як нестабільний. Саме тому, дані обставини зумовлюють актуальність дослідження та необхідність у пошуку способів та засобів, які можуть сприяти переходу вітчизняних машинобудівних підприємств у кращий стан.

Метою дослідження є аналіз сучасного стану, умов функціонування та особливостей подальшого розвитку машинобудування України.

Для успішного аналізу стану машинобудівної галузі варто використати дані Державної служби статистики України. Індекс промислового виробництва вказує на динаміку обсягу промислового виробництва/ Отже, упродовж 2014 року індекс промислової продукції машинобудування становив 78,7%. Протягом 2010 – 2014 років індекс виробництва машинобудівної продукції зменшується тому, що обсяг виробництва продукції з року в рік скорочується (Рис.1). У 2013 - 2014 роках обсяги виробництва скоротилися на 17% і 24% відповідно. Зниження спостерігається у всіх сегментах машинобудівного сектору. У 2014 році виробництво машин і устаткування займало найбільшу частку в обсязі машинобудування, решту років це місце посідало виробництво транспортних засобів та устаткування. Найменший відсоток у виробництві електричного, електронного та оптичного устаткування. На ринку машинобудування у 2012 – 2014 роках найбільший спад зазнало виробництво вагонів, вантажних та легкових автомобілів, автобусів.

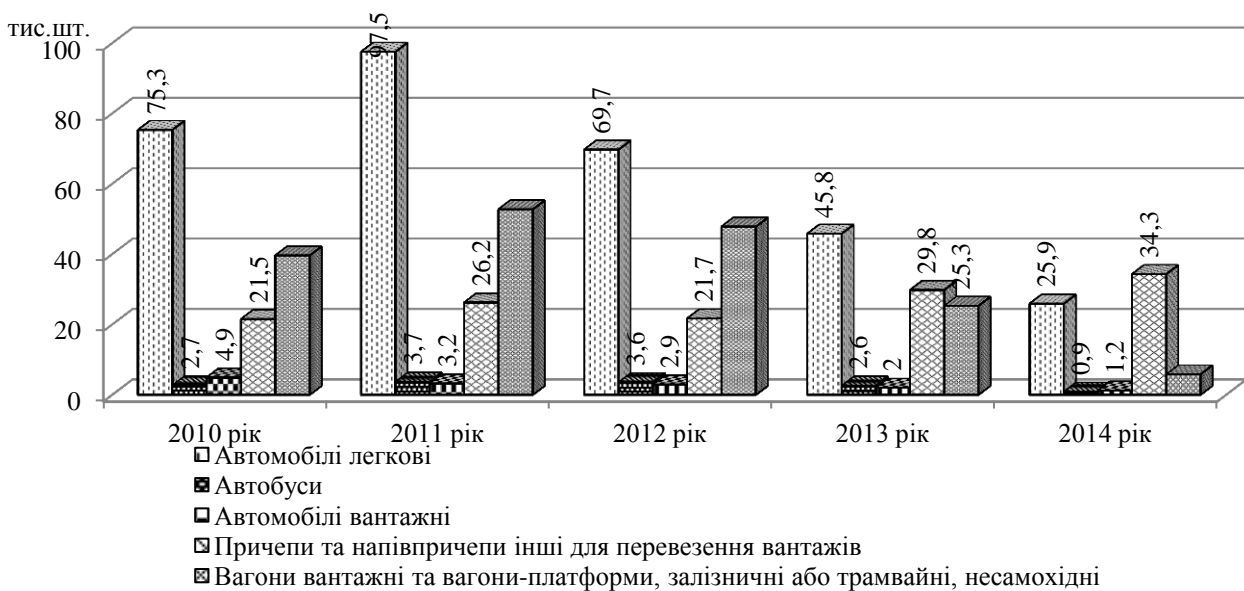


Рис. 1. Виробництво основних видів промислової продукції машинобудування за 2010–2014 роки

Об'єктивні причини спаду – зниження економічної та інвестиційної активності на внутрішньому ринку і водночас скорочення продажів на російському ринку, головному для українського машинобудування (Рис.2).

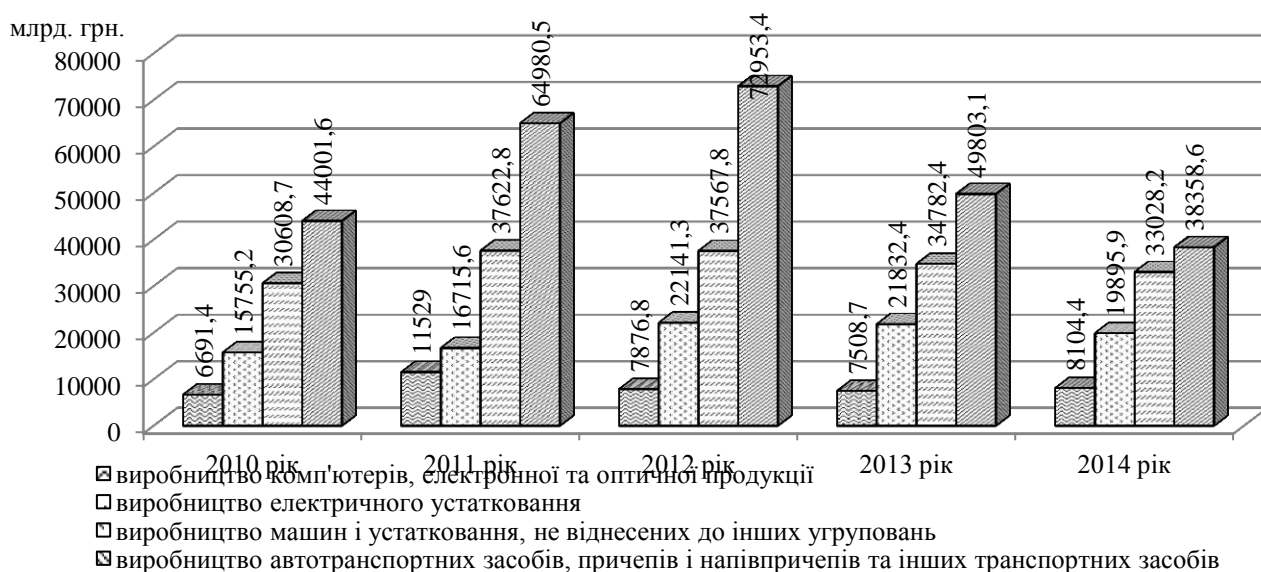


Рис. 2. Динаміка обсягів реалізації продукції машинобудівного комплексу, млрд. грн.

Реалізація виготовленої продукції підприємств машинобудування є однією з найважливіших проблем сучасності. Аналіз даних діяльності машинобудівних підприємств за 2010-2012 роки свідчить про збільшення обсягів реалізації продукції, але у 2013 – 2014 роки обсяги реалізації скоротилися. Невідповідність національної машинобудівної продукції вимогам світового ринку є однією з причин зниження обсягів реалізації продукції.

Обсяг експорту української машинобудівної продукції 2014 року становить 79% від усієї виробленої продукції. На жаль, втрати від скорочення продажів у Росію Українські машинобудівники не змогли компенсувати завдяки внутрішньому ринку та експорту в інші країни [2].

Частка підприємств машинобудування, що отримали прибуток, зменшилася з 68% у 2013 році до 59% у 2014 році. Значну роль у збільшенні кількості збиткових підприємств машинобудівної галузі зіграло зростання

кредиторської заборгованості над дебіторською. Як результат, рівень рентабельності по підприємствах машинобудування знизився з 3,9% у 2013 році до 1,6% у 2014 році [1].

Заходи, які сприяли б кардинальному покращенню ситуації в галузі, в основному добре відомі: по-перше, підвищення інвестиційної привабливості; по-друге, приплив у галузь необхідних фінансових ресурсів для забезпечення підприємств галузі «дешевими кредитами»; по-третє, впровадження сучасних технологій управління та виробництва на підприємствах галузі; по-четверте, випуск продукції, конкурентної не тільки на регіональному, а й на світовому ринку. Реалізація перерахованих заходів є необхідною умовою не тільки розвитку, а й виживання українського машинобудування в довгостроковій перспективі [2].

Список використаних джерел

1. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Костюк Дмитро Підсумки року для українського машинобудування. [Електронний ресурс] // Forbes Україна. – 29.12.2014 – Режим доступу: <http://forbes.net.ua/ua/opinions/1385902-pidsumki-roku-dlya-ukrayinskogo-mashinobuduvannya> – Назва з екрану.

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ДИСПРОПОРЦІЙ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ

*Дикань Володимир Леонідович,
д.е.н., професор кафедри «ЕУВКБ»
Українського державного університету
залізничного транспорту*

*Обруч Ганна Володимирівна,
аспірант кафедри «ЕУВКБ»
Українського державного університету
залізничного транспорту
e-mail: anetkaobru4ka@gmail.com*

Транспортний комплекс України, як відомо, одна з найважливіших галузей економіки, яка задовольняє потреби народного господарства та

населення країни в усіх видах перевезень. Транспорт, з одного боку, є частиною інфраструктури ринку, фізично реалізуючи обмін товарами та надаючи послуги населенню, а з іншого боку, транспорту властиві деякі особливості, що відрізняють його від інших галузей економіки.

Розвиток транспортної інфраструктури, як показує світовий досвід, виконує роль одного з домінуючих факторів впливу на сталий розвиток економіки країни. Тобто, відсутність здійснення швидких, якісних та безпечних перевезень може істотно загальмувати економічне зростання країни в цілому.

Що стосується України, то вона має добре розвинену транспортну інфраструктуру, однак базову основу транспортного забезпечення національної економіки становлять саме залізниці [1]. Про це свідчать наступні дані [2]:

- частка перевезень в Україні: 83 % вантажних перевезень (за показником вантажообігу без трубопроводів в 2014 році); 40 % пасажирських перевезень (за показником пасажирообігу в 2014 році);

- активи, які знаходяться в розпорядженні Укрзалізниці: 45 тис. км розгорнутої довжини колій; 3,9 тис. локомотивів (власність Укрзалізниці); 174 тис. вагонів (парк робочих та неробочих вантажних вагонів, що знаходяться у власності Укрзалізниці та приватних компаній);

- середньооблікова чисельність персоналу в травні 2015 року склала 279 тис. осіб.

Враховуючи вищенаведене, можна було б зробити висновок, що ситуація досить непогана, якщо б не низка диспропорцій, що значно гальмують розвиток залізничного транспорту.

Так, наприклад, як було зазначено, частка вантажних перевезень залізничним транспортом складає 83 %, структура їх доходності по Укрзалізниці – 81 %, але в результаті збитковості пасажирських перевезень та так званого перехресного субсидіювання, загальний дохід низький. Це досить складна проблема, а її «розумного» вирішення й досі не знайдено. В ході

реформування передбачено розмежування видів діяльності та створення окремого господарства пасажирських перевезень, що звичайно полегшить задачу функціонування та прибутковості господарства вантажних перевезень. Але де взяти кошти на покриття витрат пільгових пасажирських перевезень не відомо. Дану проблему повинна вирішувати держава шляхом виділення бюджетних коштів, але в силу їх нестачі, тягар лежить на Укрзалізниці та самих користувачах послуг. Як наслідок, спостерігається постійне підвищення тарифів та дискримінація перевезень на короткі відстані, тарифи на які необґрунтовано завищені на 20-30 %, що змушує користувачів використовувати автомобільний транспорт.

Останні роки фінансово-економічний та технічний стан залізничного транспорту постійно погіршується, а в 2014 році став просто катастрофічним. Тому головною проблемою галузі є необхідність термінового та масштабного інвестування в модернізацію основних фондів. Так, багаторічна відсутність інвестицій у галузь призвело до того, що фізичний знос основних фондів залізничної галузі перевищив 80%, в тому числі тяговий рухомий склад - 94,2%, вантажні вагони - 88,2%, колійне господарство - 86% [3].

Причинами такого стану є економічна ситуація в державі, анексія Криму, ситуація на Донбасі, погіршення економічних відносин з Російською федерацією та країнами Митного союзу, падіння міжнародного транзиту через Україну.

На сьогодні питання реформування залізничного транспорту є актуальними і важливими, адже вони пов'язані з його подальшим розвитком. Перед підприємствами залізничного транспорту зараз стоїть ряд задач, які потребують нагального вирішення:

- підвищення конкурентоспроможності залізничних перевезень на ринку транспортних послуг;
- підвищення якості послуг;

- інтеграція в європейську транспортну систему;
- оновлення рухомого складу;
- приведення пропускних та провізних спроможностей залізничної інфраструктури у відповідність з характером та обсягами роботи;
- підвищення рівня інформаційної інтеграції у сфері перевезень й т.д.

Говорячи про процеси реформування залізничного транспорту варто відмітити необхідність їх активізації та прискореного впровадження оновлених нормативно-правових актів, пов'язаних зі створенням публічного акціонерного товариства залізничного транспорту загального користування.

В умовах створення нової компанії перед керівництвом «Укрзалізниці» стоїть непроста задача – не повторити помилок попередників та використати досвід управління залізницями наших сусідів, європейських країн.

Список використаних джерел

1 Транспортный комплекс Украины: аспекты интеграции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://transport-journal.com/komentarii-obzori/transportnyij-kompleks-ukraynyi-aspektyi-yntehratsyy/>

2 Доповідь Міністерства інфраструктури «Реформа залізничного транспорту» / червень 2015 р.

3 Верлан А. Проблемы и перспективы реформирования железнодорожного транспорта в Украине [Электронный ресурс] / А. Верлан, Д. Козаченко, О. Кутателадзе // Порты Украины, № 08 (130), 2013. – Режим доступа: <http://portsukraine.com/node/3431>

ПОРІВНЯННЯ МЕТОДИК ОЦІНКИ ВПЛИВУ ЗАКОНОДАВЧИХ АКТІВ НА МАЛЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО В КРАЇНАХ СВІТУ

*Іванов Юрій Борисович,
д.е.н., проф., Науково-дослідний центр
індустріальних проблем розвитку НАН
України*

*Малишко Юлія Михайлівна,
аспірант Науково-дослідного центру
індустріальних проблем розвитку НАН
України*

При розробці та прийнятті НПА на обговорення поступають декілька його проєктів, що вимагає застосування спеціальних методик їх оцінки.

Застосування методики, за допомогою якої можливо порівняти результативність норм проектів НПА з позиції дерегулювання, створить умови для вибору найкращого варіанту щодо вирішення певної проблеми. Аналіз закордонного досвіду застосування методик оцінки регуляторного впливу НПА на мале підприємництво дозволить застосувати їх переваги при розробці власної аналогічної методики.

Єврокомісією використовується методика оцінки адміністративних витрат прийнятих і розроблюваних законодавчих актів. Методика заснована на різних варіантах Моделі стандартних витрат [5]. Згідно моделі основне навантаження на бізнес створюється вимогами до надання інформації органам державної влади та третім особам. Оскільки збором і обробкою даних займаються співробітники, в моделі вказується, що адміністративні витрати становлять витрати на оплату праці персоналу.

Методики країн ЄС при розрахунку вартості виконання регулювань передбачають розділення витрати на внутрішні та зовнішні. Зовнішні витрати включають витрати на укладання контрактів: витрати на бухгалтерів, працівників юридичних фірм, які виконують адміністративні завдання для виконання бізнесом адміністративних вимог. Внутрішні витрати включають заробітну плату, витрати, пов'язані із заробітною платою, накладні витрати.

Хоча накладні витрати є відносно невеликий статтею витрат, вони дуже різноманітні і тому їх важко розрахувати. У цьому пункті і міститься відмінності в методиках розрахунку адміністративних витрат у країнах ЄС. Так, у Голландії, Данії, Великобританії, Чехії, Греції [2, 3] проводиться докладний розрахунок накладних витрат на підставі результатів опитувань суб'єктів господарювання. А в Ірландії [4] ці витрати оцінюються з використанням розміченого відсотка від загальної заробітної плати: 25% трудових витрат. Наявність таких відмінностей робить неможливим міжнародне порівняння результатів оцінки адміністративного навантаження.

Таким чином, СКМ дозволяє виявити:

- 1) процеси, пов'язані з найбільшими адміністративними витратами;
- 2) відомства, відповідальні за найбільш обтяжливе регулювання;
- 3) бар'єри, які більшою мірою дратують і сприймаються як недоречні.

Однак, методика оцінки адміністративних витрат Європейської Комісії виходить тільки з витрат на надання інформації органам державної влади та третім особам, не враховуючи витрати бізнес одиниць на прийняття рішень органами державної влади щодо надання дозволів на діяльність, проведення реєстрації, тощо. Тобто методика не враховує всього спектра витрат часу, які несе суб'єкт господарювання у зв'язку з виконанням норм НПА.

Також основним джерелом інформації, необхідної для проведення оцінки, є опитування, що не дозволяє застосовувати методику на етапі прийняття НПА.

В Австралії для вимірювання впливу НПА на бізнес застосовується калькулятор витрат [1]. Калькулятором пропонується описати проблему і мету регулювання. Цей крок можна пропустити. На другому кроці встановлюються обмеження витрат. Необхідно вибрати категорію витрат, їх залежність від розміру бізнесу, визначити чи є витрати бізнесу постійними або змінними (наприклад, по роках); вибрати кількість років несення витрат. Калькулятор виділяє 9 категорій витрат, з якими стикається бізнес при виконанні норм регулювання. Причому зазначений перелік не є вичерпним. Якщо для певного виду витрат не передбачена окрема категорія - такі витрати можна віднести до категорії «Інші витрати». На третьому кроці описуються варіанти регулювання, вимоги до бізнесу в рамках кожного варіанту, витрати, які належить нести. В результаті можна отримати перелік витрат кожного варіанту, супроводжуваний формулою розрахунку, більш докладний звіт про витрати, звіт про витрати по різних варіантах, звіт про витрати за категоріями витрат.

Недоліком калькулятора є те, що за винятком категорії «покупки», витрати інших категорій включають тільки витрати на робочу силу. При цьому

не враховуються витрати на оплату обов'язкових платежів, витрати на оборотні активи (матеріали, канцелярські товари, тощо). Тобто даний калькулятор також не охоплює всі витрати суб'єктів господарювання, пов'язані з виконанням НПА.

В результаті аналізу методик оцінки адміністративного навантаження на підприємство, які застосовуються в країнах світу, можна зробити висновок, що їх перевагами є визначення формули розрахунку витрат на одиницю адміністративної діяльності, а також переліку категорій витрат, з якими стикається бізнес при виконанні норм регулювання. Дані переваги можна використати при розробці методики пріоритезації НПА для ліквідації необґрунтованих норм регулювання.

Список використаних джерел

1. Business Cost Calculator superseded [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://bcc.obpr.gov.au/>
2. Measurement and Reduction of Administrative Burdens in Greece [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/regreform/regulatory-policy/Greece-Measurement-and-reduction-of-administrative-burdens.pdf>
3. Measuring Administrative Costs: UK Standard Cost Model Manual [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.funzionepubblica.gov.it/media/263902/standard_cost_model_uk.pdf
4. Standard Cost Model Report. Measurement of administrative burden imposed on Irish business by Central Statistics Office inquiries [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cso.ie/en/media/csoie/releasespublications/documents/otherreleases/stdcostmodrep.pdf>
5. The Standard Cost Model method [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.administrative-burdens.com/default.asp?page=122>

АЛГОРИТМ ЗАСТОСУВАННЯ АКТИВНОГО ТА ПАСИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ АНТИКРИЗОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

*Караїм Мирослава Михайлівна
к.е.н., асистент каф. ФЕБ, ОіА
Української академії друкарства
e-mail: kmirl@ukr.net*

Поточна економічна ситуація в Україні, основою формування якої є трансформаційні процеси та становлення ринкової економіки, характеризується політичною, економічною, фінансовою нестабільністю та недосконалістю

законодавчої бази, посиленням внутрішньої та зовнішньої конкуренції, інфляцією й зниженням обсягів високотехнологічного виробництва та зростанням величини експорту сировини й продукції з низьким ступенем обробки. Для забезпечення економічної безпеки на мікрорівні за поточної економічної ситуації в Україні необхідне застосування специфічних видів управління, зокрема таких, які спираються на використання антикризових технологій, тобто принципів, моделей, програм, алгоритмів, механізмів, змін в організаційній структурі та взаємозв'язків між структурними підрозділами тощо, які дають можливість уникнення протидії та гальмуванню розвитку кризових процесів [1-3].

Вагомий внесок у дослідження економічної безпеки зробили вітчизняні вчені: О. Ареф'єва, В. Білоус, І. Бінько, Н. Вавдіюк, В. Геєць, З. Герасимчук, В. Духов, М. Єрмошенко, Я. Жаліло, С. Злупко, Т. Кузенко, О. Кузьмін, А. Кірієнко, Т. Ковальчук, Б. Кравченко, М. Лесечко, Л. Мельник, І. Михасюк, С. Мочерний, В. Мунтіян, Н. Нижник, Г. Пастернак-Таранушенко, А. Ревенко, О. Терещенко, С. Шкарлет, В. Шлемко, В. Ярочкін та ін.

Попри вагомий внесок закордонних та вітчизняних науковців, питання удосконалення процесу управління економічною безпекою підприємства (ЕБП) залишаються ще недостатньо вивченими.

Метою дослідження є побудова алгоритму застосування активного та пасивного управління економічною безпекою підприємства (УЕБП) на основі антикризових технологій (АТ).

На нашу точку зору, пасивне УЕБП на основі АТ повинно мати місце з моменту створення підприємства і до його ліквідації, адже воно передбачає відслідковування змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі та за умови виявлення викликів, ризиків та загроз – здійснення моніторингу їх наявності й відстеження тенденцій розвитку та застосування попередньо розроблених превентивних захисних заходів.

За позитивного результату реалізації пасивного УЕБП, відбувається подальше систематичне сканування зовнішнього та внутрішнього середовища. У випадку неефективного застосування інструментів пасивного УЕБП необхідним є розроблення адекватної до ситуації програми, яка повинна містити ряд антикризових заходів, з обов'язковим контролем за реалізацію та за потреби здійснення корегування шляхом застосування оперативних антикризових дій, тобто активного управління. Результати реалізації активного УЕБП повинні бути використані для удосконалення існуючої на підприємстві ЕБП. Схематично алгоритм застосування пасивного та активного УЕБП представлено на рисунку 1.

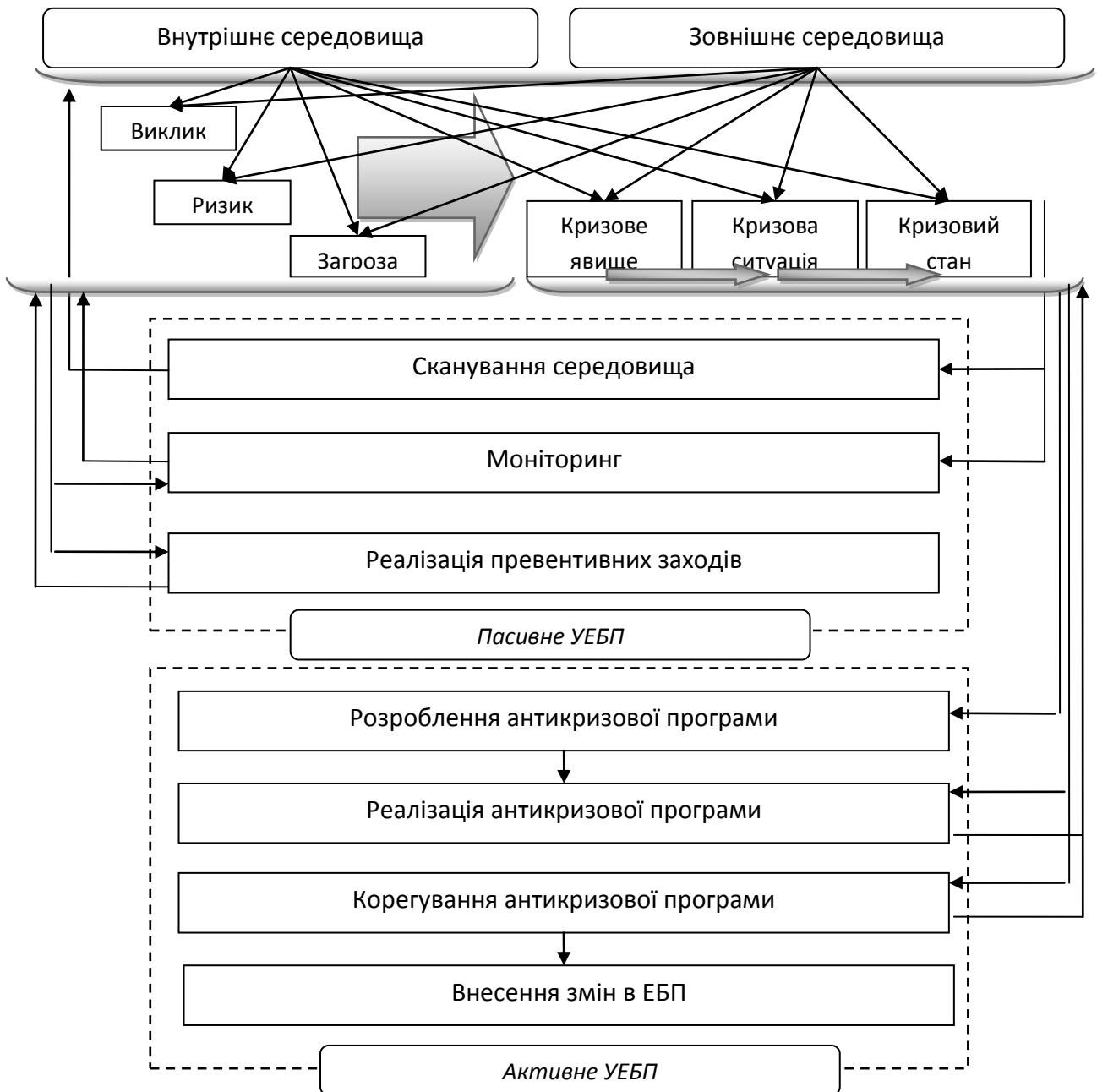


Рис. 1. Алгоритм застосування активного та пасивного УЕБП на основі антикризових технологій

В дослідженні охарактеризовано суть пасивного та активного видів управління СЕБП шляхом застосування адекватних до ситуації АТ. Побудований алгоритм, в залежності від наявності ознак зростання рівня безпеки, уможливорює розроблення та реалізації певної програми захисних

заходів. Подальшого дослідження потребує процедура сканування середовища з метою оцінки рівня економічної безпеки певного підприємства.

Список використаних джерел

1. Караїм М. М. Теоретичні аспекти антикризового управління економічною безпекою підприємства / М. М. Караїм // Наук. зап. (Укр. акад. друкарства). — 2012. — №3. — 68–74.
2. Штангрет А. М. Антикризове управління економічною безпекою підприємства: методичні аспекти / А. М. Штангрет, М. М. Караїм // Економічний вісн. ун-ту. — Переяслав-Хмельницький. — 2012. — №19/2. — С. 126-131.
3. Штангрет А. М. Економічна безпека підприємства в умовах антикризового управління: концептуальне визначення та механізм забезпечення : моногр. / А. М. Штангрет, Я. В. Котляревський, М. М. Караїм. — Львів : Укр. акад. друкарства, 2012. — 288 с.

ВИДИ ТА ЕТАПИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ В БАНКІВСЬКІЙ СФЕРІ

*Козоріз Марія Андріївна, д.е.н., проф.
ДУ "Інститут регіональних досліджень
ім. М. І. Долишнього" НАН України*

*Жовтанецька Ярина Всеволодівна
Аспірант ДУ "Інститут регіональних
досліджень ім. М. І. Долишнього" НАН
України
e-mail: zhovtanetskayaryna@gmail.com*

Сучасні умови функціонування банків України характеризуються недостатнім рівнем їх капіталізації, низькою якістю активів й відтоком депозитних зобов'язань, значним обсягом пролонгованих і безнадійних до повернення кредитів, що призвело до збитковості як банківського сектора в цілому, так і окремих установ. Такі умови актуалізують необхідність формування дієвих антикризових заходів з врахуванням попереджувальних, кризових й післякризових видів антикризового управління та специфіки діяльності фінансово-кредитних установ.

Виокремленню проблемних аспектів діяльності банків та розробці заходів й інструментів антикризового управління присвячені наукові доробки таких учених як: Барановський І. [1], Рогозінська-Мітрут Дж. [2], Зелек А.[3] та ін.

Поряд з тим, подальшого наукового обґрунтування потребує систематизація видів, етапів та моделей антикризового управління в банківській сфері, виходячи із глибини кризових явищ та ступеня ризиків й небезпек.

О.І. Барановський констатує, що усі банківські кризи мають не лише різну природу, причини походження, форми прояву, а й кількісні параметри [1, с. 381]. Отже, доцільно виокремити види антикризового управління діяльністю банків залежно від наявності кризових явищ та ситуацій, розвитку кризи та її посилення чи ліквідації. На нашу думку, банківські кризи на мікрорівні пов'язані із зменшенням ресурсної бази, втратою ліквідності та платоспроможності, зростанням обсягів проблемних активів, погіршенням кредитно-інвестиційного портфеля, що призводить до зростання збитків й визнання стану банку проблемним або нежиттєздатним.

В умовах наростання кризових ситуацій та явищ необхідно використовувати комплекс реактивних та превентивних видів антикризового управління з метою попередження й подолання негативних наслідків кризи. Реактивний менеджмент характеризується розробкою управлінських рішень з питань відновлення ліквідності та платоспроможності банку й швидкого подолання негативних явищ й відновлення докризового його стану. Превентивний (попереджувальний менеджмент) – це вид управління, який охоплює низку заходів із недопущення та мінімізації кризових явищ у поточному й стратегічному періодах.

Загалом моделювання заходів управління банком в умовах наростання кризових явищ охоплює такі основні етапи: запобігання кризі, передбачення кризи й розробка антикризових заходів, реагування на кризу, відновлення докризового стану й позитивної ситуації.

Вказані етапи являють собою певну послідовність дій і як, стверджує Дж. Рогозінська-Мітрут кожна фаза виникає з попередньої і є підставою для

розробки наступної [2].

Вченими розроблено і запропоновано етапи формування антикризового управління у разі наростання кризових явищ, зокрема, орієнтуючись на підхід, розроблений А. Зелек [3, с. 344], вважаємо, що антикризове управління у разі настання кризових явищ має охоплювати такі етапи:

- формування цілей антикризового управління: 1) відновлення платоспроможності й життєздатності банку, 2) фінансова санація та оздоровлення банку;
- діагностика кризових явищ: 1) оцінка кризових явищ і ситуацій, 2) оцінка причин і симптомів кризи, 3) визначення типу кризи, 4) визначення основних загроз і небезпек, 5) визначення глибини кризового стану, 6) оцінка обґрунтованості існуючих заходів і повноважень антикризового менеджменту;
- розробка антикризових заходів і прийняття відповідних рішень: 1) формулювання альтернативних варіантів програм антикризового управління, 2) оцінка і верифікація альтернативних програм, 3) вибір обґрунтованої і раціональної програми антикризового управління, 4) зовнішня і внутрішня верифікація програми антикризового управління;
- впровадження і реалізація програми антикризового управління: 1) заходи і прогностичний термін відновлення платоспроможності банку, 2) умови участі інвесторів у повному чи частковому задоволенні вимог кредиторів, 3) умови реструктуризації капіталу банку, 4) умови сек'юритизації кредитів;
- контроль і коригування заходів антикризового управління: 1) оцінка ефективності антикризового управління, 2) коригування заходів та моніторинг і контроль їх реалізації.

Отже, антикризовий менеджмент у діяльності банків має свою специфіку

і може носити як реактивний, так і превентивний характер, спрямовуватись на попередження та виведення проблемних банків із кризового стану. Перспективи подальших досліджень у даному напрямі повинні стосуватись розробки дієвих моделей антикризового управління банками з врахуванням фінансово-економічних показників діяльності проблемних банків і розробки адаптованих до їх реального фінансового стану програм антикризового управління.

Список використаних джерел

1. Барановський О. І. Філософія безпеки: монографія : у 2 т. / О. І. Барановський. – К.: УБС НБУ, 2014. – Т.2: Безпека фінансових інститутів. – 715 с.
2. Rogozińska-Mitrut J. Podstawy zarządzania kryzysowego / J. Rogozińska-Mitrut. - Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa, 2010. – 220 s.
3. Zelek A. Zarządzanie kryzysem w przedsiębiorstwie - perspektywa strategiczna /A. Zelek. – Warszawa, 2003, 544 s.

АНАЛІЗ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ЯК ПЕРСПЕКТИВА РЕФОРМУВАННЯ ШВЕЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ ПРИ ІНТЕГРАЦІЇ ДО ЄС

*Кононенко Ганна Ігорівна
аспірант Київського національного
університету технологій та дизайну
e-mail: annuta30@gmail.com*

На даному етапі розвитку Україна стоїть на порозі глобальних змін. Швейна промисловість відіграє одну з важливих галузей для розвитку національної економіки країни, яка забезпечує добробут населення, створює робочі місця та наповнює бюджет держави. На даний час основною проблемою для швейної промисловості є низька конкурентоспроможність, тому можливість конкурувати на внутрішньому ринку безпосередньо залежить від конкурентних переваг швейних підприємств даної галузі.

Дослідженню теоретичних проблем щодо розвитку швейних підприємств України, оцінки конкурентоспроможності та аналізу конкурентних переваг розглянуті в працях вітчизняних вчених – економістів, серед яких: Гончаров Ю.

В., Звягінцев Ю., Ромусік Я., Адвокато́ва Н. О. та ін., проте деякі питання, щодо аналізу та оцінці конкурентних переваг на швейних підприємствах в сучасних умовах, потребують більш детальнішого розгляду.

За останні роки виникло багато перешкод, які призвели до погіршення показників діяльності та низької конкурентоспроможності у швейній промисловості. До основних негативних факторів можна віднести такі:

1. Недостатня підтримка галузі з боку держави,
2. Тінізація внутрішнього ринку, насичення його дешевими імпортними товарами та товарами групи “секонд -хенд”,
3. Низький рівень інвестицій в швейну промисловість,
4. Скорочення сировинної бази та ін. [1].

Також можна привести низку причин, які є не менш важливими: це зношеність основних засобів підприємства, застарілість технологічної бази (відсутність інноваційних технологій), низька платоспроможність населення, дефіцит сировинної бази, яка має стратегічно важливе значення для даної галузі тощо.

У зв'язку зі інтеграцією до ЄС підприємствам швейної промисловості доведеться працювати в умовах жорсткої конкуренції. Для України в швейній галузі основними світовими конкурентами є Китай, Індія, Пакистан. Основними конкурентними перевагами для цих держав є високий рівень продуктивності праці, низькі витрати на оплату праці, замкнутий цикл виробництва (наявність власної сировинної бази, виробництво та реалізація)[2].

Підписання угоди про асоціацію між Україною та ЄС дасть можливість розвитку виробництва швейних виробів, тому що зона вільної торгівлі передбачає: можливості доступу товарів України до єдиного споживчого ринку Європейського Союзу, який є найбільший у світі та зменшення митних витрат на імпорт з Євросоюзу для вітчизняних швейних підприємств і споживачів. Але внаслідок зниження ввізного мита є ризик збільшення імпортової групи товарів

“секонд -хенд”, це є однією з головних загроз для швейної промисловості України після підписання цієї угоди. Також іншою з перешкод є те, що українські виробники можуть зіткнутися з вимогами ЄС, щодо приведення всіх економічних стандартів країни до європейських, це автоматично призведе до підвищення цін на вітчизняну швейну продукцію.

Основними конкурентними перевагами, якими може володіти швейні підприємства України після вступу до зони вільної торгівлі з ЄС є:

- покращення доступу українських товарів до ринку ЄС;
- стимулювання розвитку конкуренції та обмеження монополізму;
- збільшення обсягів інвестицій з країн-членів ЄС;
- підвищення ефективності використання трудових ресурсів;
- покращення умов експорту української швейної продукції у зв'язку з отриманням цінової переваги за рахунок скасування увізного мита;
- переоснащення та модернізація швейних підприємств [3];
- використання у виробництві ресурсно- і енергозберігаючих технологій, які не потребують капітальних витрат, впровадження яких дозволить підвищити ефективність діяльності швейних підприємств;
- можливість доступу до сировинних ринків ЄС, це дозволить швейним підприємствам України впроваджувати інноваційні технології та виробляти продукцію, яка дозволить конкурувати з продукцією європейського рівня.

На сьогодні понад 90% підприємств швейної промисловості працюють на умовах давальницької сировини, що призводить до нестачі оборотного капіталу та ніяк не сприяє підвищенню конкурентних переваг. Однак, на швейних підприємствах зберігся висококваліфікований трудовий потенціал, який може сприяти розвитку інноваційної діяльності. Тому одним з чергових завдань швейної промисловості є розвиток інноваційних технологій, які дадуть можливість задовольняти попит внутрішнього та зовнішнього ринків

Таким чином, можна зробити висновок, що швейна промисловість є однією з головних галузей економіки держави, яка дає можливість з одного боку створювати робочі місця, задовольняти потреби населення, а також поповнювати державний бюджет. Інтеграція до ЄС це можливість вітчизняних швейних підприємств, за рахунок перерахованих вище конкурентних переваг стати більш конкурентоспроможними.

Список використаних джерел

1. Мисюра Ю.В. Проблеми та перспективи розвитку легкої промисловості України / Ю.В. Мисюра // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2013. - № 4(20). – С. 37-42.
2. Сіренко К. Ю. Перспективи розвитку інноваційної діяльності легкої промисловості України / К. Ю. Сіренко [Електронний ресурс] // Інноваційна економіка -2012.-№9.-с.60-67.– Режим доступу до журн.: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/inek/2012_9/60.pdf
3. Оцінка впливу Угоди про асоціацію/ЗВТ між Україною та ЄС на економіку України : наукова доповідь / за ред. акад. НАН України В.М.Гейця, чл.-кор. НААН України, д-ра екон. наук Т.О.Осташко, чл.-кор. НАН України, д-ра екон. наук Шинкарук Л.В. ; НАН України, ДУ "Ін-т екон. та прогнозів. НАН України". – К., 2014. С. 42 - 43.

ХОЛІСТИЧНИЙ МАРКЕТИНГ У АНТИКРИЗОВОМУ УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

*Косар Наталія Степанівна, к.е.н., доцент
кафедри маркетингу і логістики
Національного університету «Львівська
політехніка»*

*Плавуцька Галина Русланівна, магістр
кафедри маркетингу і логістики
Національного університету «Львівська
політехніка»
e-mail: plavutska94@mail.ru*

У сучасних умовах господарювання внаслідок негативних економічних подій світового масштабу більшість вітчизняних та закордонних підприємств намагаються подолати наслідки кризових явищ, які носять глобальний характер. Фінансово-економічна криза, мінливість бізнес-середовища, висока залежність від впливу політичних факторів та зростання конкурентної боротьби визначає необхідність розроблення підприємствами стратегій антикризового

управління з урахуванням насамперед зміни потреб споживачів. Тому сьогодні актуалізує дослідження ефективності маркетингової діяльності підприємств та пошук оптимальних рішень щодо її вдосконалення.

Теоретико-методичні основи формування механізму антикризового управління аналізуються в різних науковцями, зокрема, Косар Н. С., Кіндій М. В., Мамчин М. М. [1], Мельник Ю.М. [2], Сударкіною С. П. [3], Хандій О.О. [4] та ін. Проте у літературі недостатньо уваги приділяється вдосконаленню системи управління вітчизняними підприємствами в кризових умовах з використанням концепції холістичного маркетингу. Він спонукає підприємство до співробітництва з: працівниками, постачальниками, посередниками, – тільки відчувши себе учасниками спільної справи, вони зможуть забезпечити цільових споживачів найвищою цінністю. Лише організована, згуртована спільна робота стейкхолдерів здатна врятувати підприємство від руйнуючого кризового стану.

Традиційно прийнято виділяти різні зовнішні та внутрішні причини кризового стану підприємства – рис. 1.

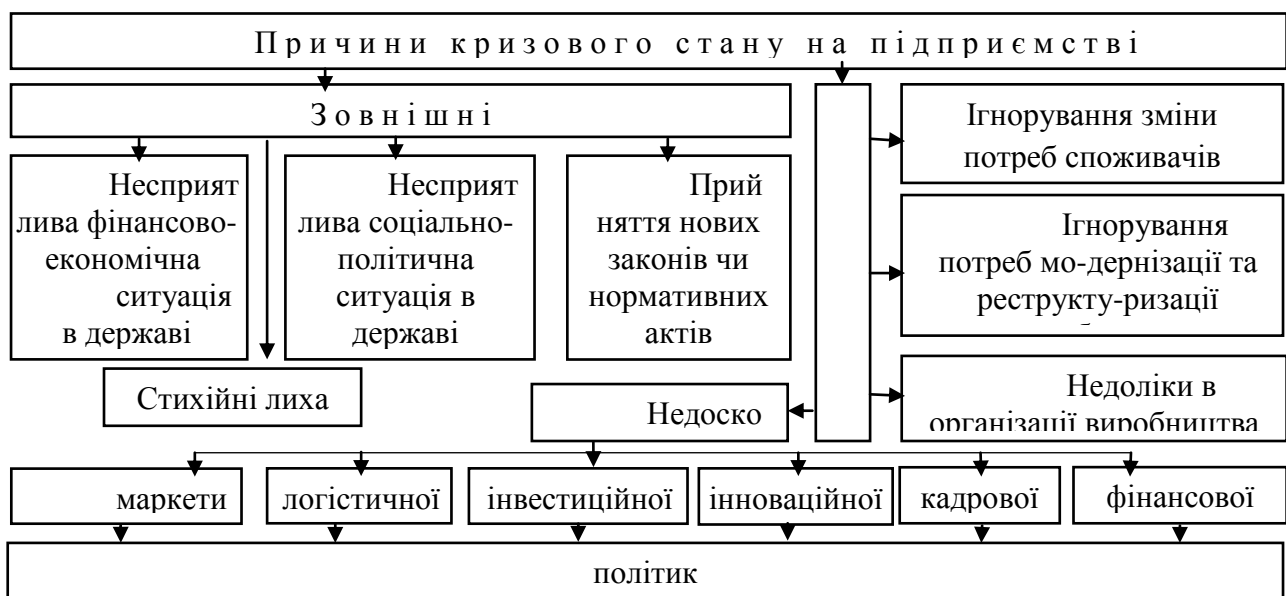


Рис. 1. Причини кризового стану на підприємстві (складено на основі [4])

На практиці, можливий вплив кількох факторів, а інколи достатньо однієї помилки для стрімкого зростання загрози кризового стану. Однією з

найвагоміших внутрішніх причин кризового стану підприємств більшість авторів вважає недосконалість кадрової політики, тобто недостатню компетентність персоналу, високу плинність кадрів, неефективні методи роботи, мікромеджмент в управлінні, необґрунтоване зростання штату персоналу та витрат на оплату праці, некваліфікованість керівників, неузгодженість діяльності окремих підрозділів у задоволенні потреб споживачів.

В умовах кризового становища підприємствам необхідно поглянути на ситуацію під іншим кутом зору. Це допомагає здійснити холістичний маркетинг, який показує як працювати і як конкурувати в новому маркетинговому середовищі. Основним завданням холістичного маркетингу в антикризовому управлінні на підприємстві є проведення його структурної перебудови відповідно до вимог кон'юнктури ринку, тобто пошук оптимальних стратегічних рішень. Холістичний маркетинг включає компоненти, представлені на рис. 2.



Рис. 2. Основні категорії холістичного маркетингу [2]

Концепція холістичного маркетингу включає планування, розробку та впровадження маркетингових програм, процесів та заходів з врахуванням їх ширини та взаємозалежності. Реалізація даної концепції дасть змогу оперативно реагувати на ринкову ситуацію, особливо в умовах кризи та досягнути очікуваних конкурентних переваг не тільки на внутрішньому, а й на міжнародному ринку шляхом оптимізації відносин «підприємство-покупець». Орієнтація бізнесу на концепцію холістичного маркетингу дозволяє: адекватно розкрити закономірності зміни попиту і пропозиції, а також взаємного їх пристосування завдяки виявленню, формуванню і задоволенню споживчих

потреб. Таким чином використання концепції холістичного маркетингу у сприятливі для підприємства часи дозволить покращити його фінансовий стан, а у кризових умовах функціонування дасть шанс підприємству утримати та покращити ринкові позиції і не збанкрутувати.

Список використаних джерел

1. Косар Н. С. Концепція холістичного маркетингу у діяльності вітчизняних підприємств / Н. С. Косар, Т. В. Сарапін, Н. Є. Кузьо // Вісн. Нац. ун-ту «Львів. політехніка». - 2013. - № 769. - С. 47-52.
2. Мельник Ю.М. Маркетингові стратегії антикризового управління: класифікаційні ознаки та умови їх застосування / Ю.М. Мельник // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – №4. – Т. II. – С. 105-110
3. Сударкіна С. П. Ефективність антикризового управління та місце маркетингових заходів у цій системі / С. П. Сударкіна, Л. Ю. Губарь, С. О. Сапко, О. В. Торіна // Вісник Національного технічного університету «ХПІ» - 2013. - № 21. - С. 183-190.
4. Хандій О.О. Антикризові інструменти управління підприємством: практичні аспекти реалізації/О.О. Хандій// Маркетинг і менеджмент інновацій. - 2012. - № 4.-С.186-192.

РЕФОРМУВАННЯ ЯК МЕТОД РЕАЛІЗАЦІЇ СТРУКТУРНИХ ЗМІН НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

*Котик Валентина Олексіївна к.е.н.,
доцент кафедри економіки,
бізнесу та управління персоналом на
транспорті Українського державного
університету залізничного транспорту*

В даний час теоретичні і практичні основи вирішення поставленої проблеми у транспортній галузі розроблені ще недостатньо повно. У сучасний стан є необхідним здійснення значних структурних змін, які мають бути спрямовані на значне скорочення витрат транспортного комплексу. Світова практика свідчить про традиційний і відносно новий, з погляду ринкових пріоритетів, напрямок вивчення економічних проблем реформування і реструктуризації залізничного транспорту України. Однак умови світової кризи привнесли в економіку національного господарства специфічні проблеми, що викликали необхідність і пошук шляхів проведення дослідження щодо здійснення реформування та реструктуризації структури управління.

Основна мета проведення реформування полягає в обґрунтуванні теоретичних підходів і концептуальних основ щодо удосконалення діючої структури управління економікою національного господарства, які необхідні для формування і реалізації соціально-економічної моделі розвитку залізничного транспорту України. У зв'язку з чим мета обумовила вирішення таких задач: виявлення економічної сутності діючої структури управління, планування та регулювання національним господарством природною монополією залізничного транспорту України; визначення ролі і місця державного управління економічними процесами, які відбуваються на залізничному транспорті в умовах світового кризового стану, як фактора стабілізації та подальшого розвитку економіки; виявлення об'єктивних тенденцій заміни економічних пріоритетів з метою вивчення економічної кон'юнктури галузі, що формується під впливом різноманітних факторів, як зовнішніх, так і внутрішніх; теоретичне обґрунтування сутності функцій структури управління залізничного транспорту та розроблення концептуальних основ його стратегічного розвитку; аналіз зарубіжних підходів щодо створення ефективної моделі управління залізничним транспортом в цілому і можливості започаткування його залізницями України зокрема; оцінення сучасних тенденцій і перспективи розвитку залізничного транспорту у світі; дослідження шляхів підвищення ефективності роботи залізничного транспорту і визначення резервів її забезпечення в умовах проведення реформування галузі; розроблення пропозицій щодо ефективного використання трудових, матеріальних, паливно-енергетичних та фінансових ресурсів залізничного транспорту із залученням досвіду зарубіжних країн; аналіз діючого механізму фінансово-економічної підтримки і підвищення ефективності функціонування залізничного комплексу з метою його удосконалення; проведення комплексного аналізу роботи залізничного транспорту з метою виявлення об'єктивних причин зниження ефективності його роботи; наукове

обґрунтування впровадження ефективної моделі структури управління та розроблення пропозицій з удосконалення механізму щодо вирішення комплексу соціально-економічних питань; обґрунтування програми проведення поетапного реформування залізничного транспорту України.

У рамках реалізованої реформи почалися реальні процеси демонополізації ринку залізничних перевезень в окремих його сегментах. Зниження монополізації ринку залізничних перевезень у цілому забезпечується за рахунок зростання кількості власників залізничного рухомого складу, у тому числі операторських компаній, збільшення частки вагонів, контейнерів і локомотивів, що перебувають у власності незалежних компаній, а також частки перевезень, здійснюваних у них. Уже прийняті закони підкреслюють важливість конкуренції взагалі, але сама конкуренція може набувати різних форм й вирішувати різні завдання.

Існують різні види конкуренції: залізничні перевезення в порівнянні з автомобільним або водним транспортом, або ж конкуренція усередині самої залізничної галузі. В останньому випадку також можливі варіанти: конкуренція між інтегрованими вантажними-інфраструктурними компаніями на паралельних залізничних лініях або між конкуруючими перевізниками, чий поїзд використовують ті самі лінії, і т.д. У кожному з варіантів розвиток конкуренції повинний сприяти підвищенню глобальної конкурентоспроможності російської транспортної системи.

Очевидно, що при цьому всі три складові подальших реформ у залізничній галузі - конкуренція, регулювання й структурні зміни - повинні бути взаємозалежні й не суперечити одна одній.

Цільова модель ринку залізничних транспортних послуг до кінця третього етапу структурної реформи (далі - Цільова модель) розроблена відповідно до Плану заходів щодо реалізації Програми структурної реформи на залізничному транспорті на 2015 – 2020 роки і спрямована на прогнозування

цільового стану ринку транспортних послуг залізничного транспорту до кінця третього етапу реформи.

Необхідність забезпечення цілісності політичного й соціально-економічного простору країни на основі збереження єдності мережі залізничного транспорту й проведення єдиної технічної, технологічної й тарифної політики в галузі.

Результати реформи залізничного транспорту будуть впливати на національну економіку, обороноздатність держави і якість життя населення, тому найбільш пріоритетними цілями державної політики у сфері залізничного транспорту залишаються збереження єдиної мережі залізниць при поліпшенні технічного стану й підвищенні ефективності використання основних фондів і зниження сукупних транспортних витрат в економіці.

Дана модель спрямована на реалізацію завдань структурної реформи на залізничному транспорті й містить у собі аналіз сучасного стану ринку залізничних перевезень, опис його обмежень, оцінку ризиків, що виникають на третьому етапі структурної реформи, і цільовий стан ринку транспортних послуг залізничного транспорту загального користування до кінця 2020 року.

ФІНАНСОВА АНТИКРИЗОВА СТРАТЕГІЯ

*Кравченко Олена Володимирівна
к.е.н., доц. каф. бух. обліку і аудиту
Української академії банківської справи
e-mail: yudil@yandex.ru*

Нестабільність зовнішнього середовища вимагає відповідної реакції підприємства на динаміку ринку та поведінку конкурентів, а також встановлення певного порядку дій для підготовки його ефективного функціонування. До числа основних причин банкрутства відносять недосконалість планування, політики та управління. Труднощі, з якими

стикаються підприємства, вимагають впровадження повноцінної системи антикризового управління, здатної ефективно реагувати на об'єктивні процеси.

В рамках антикризового управління саме стратегія стає інструментом розв'язання протиріччя з розвитку підприємства в умовах прояву кризи або її погрози, під впливом факторів, що викликають кризу, на базі обмежених ресурсів [1].

Вона є способом досягнення підприємством своїх цілей, визначаючи його поведінку в просторі параметрів, які характеризуються протиріччями, проблемами, негативними імпульсами, породжуваними взаємодією з середовищем, внутрішніми елементами. Антикризова стратегія задає параметри, що визначають альтернативи дій з дозволу протиріч у рамках заданих обмежень, а також відіграє роль координуючого засобу підсистем і процесів підприємства [2].

Антикризове управління підприємством включає: фінансові, технологічні, управлінські, маркетингові, організаційні, інформаційні функціональні антикризові стратегії[3]. В процесі розробки антикризової стратегії господарюючого суб'єкта пріоритетною є фінансова, орієнтована на перспективу система дій в напрямку ефективного залучення, використання й перерозподілу фінансових ресурсів, спрямована на досягнення фінансових цілей, що забезпечують економічний і соціальний розвиток підприємства. Розробка фінансової стратегії починається із прогнозування основних напрямків розвитку фінансів, визначення принципів їх організації та використання, розподілення фінансових ресурсів між різними напрямками економічної діяльності, забезпечуючи відповідність фінансово-економічних можливостей підприємства умовам, що склалися на ринку на основі різностороннього врахування фінансових можливостей та об'єктивної оцінки зовнішніх та внутрішніх факторів. При формуванні стратегії необхідно застосовувати як кількісні, так і якісні підходи і методи.

Визначені етапи щодо розробки та впровадження фінансової стратегії дозволять гарантувати успішність її реалізації: встановлення періоду формування стратегії (2-3 роки); проведення SWOT-аналізу: дослідження факторів зовнішнього фінансового середовища та оцінка сильних і слабких сторін фінансової діяльності підприємства; комплексна оцінка стратегічної фінансової позиції підприємства; формування стратегічних цілей фінансової діяльності: головних і деталізованих; розробка цільових стратегічних нормативів; прийняття основних стратегічних фінансових рішень, виходячи з цілей і цільових стратегічних нормативів, результатом є портфель альтернатив стратегічних підходів; оцінка розробленої фінансової стратегії по системі спеціальних економічних і позаекономічних критеріїв; забезпечення реалізації фінансової стратегії і організація контролю реалізації.

Під час реалізації даної стратегії необхідно дотримуватись принципів: пріоритетності; узгодженості; адаптивності. Впровадження фінансової стратегії здійснюється на таких рівнях:

- оперативному – через систему заходів, направлених, з одного боку, на зменшення поточних зовнішніх і внутрішніх фінансових зобов'язань підприємства, а з іншого – на збільшення грошових активів, що забезпечують ці зобов'язання, та побудову механізму фінансової стабільності, заснованому на принципі «відсікання зайвого», визначає необхідність скорочення розмірів як поточних потреб, що викликають відповідні фінансові зобов'язання, так і окремих ліквідних активів з метою їх термінової конвертації в грошову форму;
- тактичному - через використання окремих захисних заходів, передбачає наступальні дії, спрямовані на перелом несприятливих тенденцій фінансового розвитку, ґрунтується на використанні моделей фінансової рівноваги в довгостроковому періоді. Фінансова рівновага підприємства забезпечується за умов, що обсяг позитивного грошового потоку з усіх

видів господарської діяльності (виробничої, інвестиційної, фінансової) в певному періоді дорівнює запланованому обсягу негативного грошового потоку;

- стратегічному – через здійснення наступальної стратегії фінансового розвитку з метою прискорення загального економічного розвитку підприємства.

Ефективність фінансової стратегії досягається за умов:

- відповідності розробленої фінансової стратегії загальній стратегії підприємства – ступеню узгодженості цілей, напрямків і етапів реалізації цих стратегій;
- узгодженості фінансової стратегії підприємства з прогнозованими змінами у зовнішньому підприємницькому середовищі;
- реалізації розробленої підприємством фінансової стратегії щодо формування власних і залучених зовнішніх фінансових ресурсів тощо.

Таким чином, об'єктом першочергових досліджень у сфері антикризового менеджменту повинна виступати антикризова фінансова стратегія, яку можна визначити як комплекс цілей, рішень і заходів, реалізованих у сфері фінансової діяльності господарюючого суб'єкта й спрямованих на оздоровлення або відновлення функціонування й розвитку підприємства й надання йому вектора стійкого висхідного розвитку.

Список використаних джерел

1. Антикризове управління підприємством: Навч. посіб. / З. Є. Шершньова, В. М. Багацький. За аг. ред. З.Є. Шершньової. – К.: КНЕУ, 2007. – 680 с.
2. Тюріна, Н. М. Управління фінансовою санацією підприємства [Текст] : підручник / Н. М. Тюріна, Н. С. Карвацка. – Львів : Новий світ-2000, 2008. – 396 с.
3. Уткин Е.А. Антикризисное управление. - М.: ТАНДЕМ «Экос», 2008.- 330с.

SWOT-АНАЛІЗ РОЗВИТКУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

*Кравченко Олена Володимирівна,
доц. каф. бухгалтерського обліку та
аудиту Української академії банківської
справи
e-mail: yudil@yandex.ru*

*Семенець Ірина Олександрівна,
студентка Української академії
банківської справи*

Ефективне та успішне функціонування аграрних підприємств в ринковому середовищі передбачає можливість їх пристосування до змін зовнішніх умов, використовуючи на практиці стратегічне бачення, яке відображає сутність бізнесу і спрямовує всі його зусилля на досягнення більш високих показників. Для більш ефективного та прибуткового функціонування підприємствам аграрного бізнесу слід мати адекватну маркетингову стратегію, яка б дозволила їм, з одного боку нейтралізувати загрози та слабкі сторони, а з іншого - реалізувати всі свої можливості та переваги. З цією метою використовують методику SWOT-аналізу, спрямовану на визначення стратегії з урахуванням впливу зовнішнього та внутрішнього середовища одночасно.

Для вибору обґрунтованої маркетингової стратегії слід використовувати сукупність наукових підходів таких як: системного, ситуаційного та інтеграційного, на яких ґрунтується SWOT-аналіз [1]. Методика аналізу потребує постійного спостереження і оцінки факторів, встановлення взаємозв'язку між ними, а також виявлення сильних і слабких сторін підприємства, можливостей і загроз, які існують у зовнішньому середовищі, їх оцінку та порівняння. Для того, щоб отримати достовірну та повну інформацію щодо визначення сильних і слабких сторін діяльності підприємства аграрного сектору, слід розглянути його ринок збуту та інформацію щодо кількості реалізації ним своєї продукції, враховуючи ці аспекти можна виділити наступні елементи аналізу (табл.1). Після того, як конкретний список слабких та сильних

сторін складений, наступає етап встановлення зв'язків між ними. Для встановлення цих зв'язків безпосередньо складається матриця SWOT-аналізу.

Таблиця 1

Перелік сильних та слабких сторін

Сильні сторони	Слабкі сторони
1. Маркетинг	
1. Наявність кваліфікованих спеціалістів. 2. Вигідне поєднання якісно-цінових характеристик продукції. 3. Ефективна реклама.	1. Недостатнє фінансове забезпечення маркетингових заходів. 2. Відсутність заходів, спрямованих на вивчення потреб ринку.
1. Виробництво	
1. Можливості збільшення виробництва аграрної продукції. 2. Наявність власних розробок продукції. 3. Належний стан технічної бази	1. Велика енерго- та матеріаломісткість виробництва. 2. Швидке старіння обладнання. 3. Відсутність чітких цілей та стратегій.
2. Технологія	
1. Розповсюдження простих технологій сільськогосподарського виробництва, пристосованих до матеріально – технічних та фінансових можливостей підприємства. 2. Висока якість продукції.	1. Значна технологічна відсталість. 2. Застосування у виробництві застарілих технологій. 3. Низький рівень якості продукції.

Виходячи з вище представленої інформації, можна зробити наступні висновки, що підприємства даної сфери бізнесу, на жаль, мають ряд як сильних, так і слабких сторін. Слабкі сторони негативно впливають на діяльність підприємства, оскільки пригальмовують обсяги реалізації продукції, масштаб діяльності, оскільки аграрні фірми мають обладнання, яке не відповідає сучасним технологіям і не може конкурувати з міжнародними ринками збуту. Сильні ж сторони позитивно впливають на їх стан, збільшуючи потенціал для розвитку та надаючи можливість одержання додаткових прибутків.

Стосовно дослідження зовнішнього середовища можливостей та загроз для даних підприємств, то можна виділити наступні:

1. Економічні:

– можливості: вітчизняні товаровиробники мають можливість зайняти певну нішу на світовому ринку; наявність в умовах кризи значних резервів підвищення внутрішнього попиту.

– загрози: низький рівень конкурентоздатності; слабкий розвиток ринкової інфраструктури внутрішніх продовольчих ринків.

2. Політичні:

– можливості: політична підтримка; розробка нормативної бази.

– загрози: недосконала податкова система.

3. Природні:

– можливості: сприятливі природні умови.

– загрози: нестабільність погодних умов.

Аналізуючи цей перелік слід зазначити, що підприємства опинилися в складній ситуації для розвитку, зумовленої недосконалістю системи оподаткування і правової бази. Тому в подальшому необхідно провести реформування вітчизняного законодавства для підтримки цього сектору та сприяти його розвитку шляхом надання різної фінансової допомоги.

Проведення SWOT – аналізу дозволить систематизувати інформацію про внутрішні та зовнішні фактори; визначити конкурентні переваги та сформувані стратегічні пріоритети; проводити періодичну діагностику ринку та ресурсів аграрних підприємств.

Таким чином, проведений SWOT – аналіз дає нам змогу визначити, що в аграрних підприємств переважають слабкі сторони, проте є сприятливі ринкові можливості. Це спрямовує їх на посилення визначених конкурентних позицій з одночасною ліквідацією слабких сторін діяльності. Доцільно зосереджувати увагу на зниженні рівня витрат і підвищенні якості продукції за рахунок підвищення рівня ефективності використання як матеріальних, так і трудових ресурсів.

Список використаних джерел

1. Багорка М.О. SWOT – аналіз як основа формування маркетингових стратегій підприємств [Текст] / М. О. Багорка, І. А. Білоткач // АгроСвіт : Інформаційно-аналітичний журнал. 2010. № 6. С. 1723.

2. Коновалова О.В. SWOT-аналіз як основний інструмент стратегічного управління, його переваги і недоліки [Електронний ресурс] / О.В. Коновалова, Т. Андрушкевич // Економічні науки. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/3_SND_2010/Economics/58123.doc.htm.

3. Бондарева Ю.Г. Стратегічний аналіз умов розвитку сільськогосподарських підприємств [Електронний ресурс] / Ю.Г. Бондарева. – Режим доступу: http://khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik_112/18.pdf.

ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ КОНТРОЛІНГУ В УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

*Кузенко Тетяна Борисівна,
к.е.н., доц. кафедри фінансів ХНЕУ
ім. Семена Кузнеця,
e-mail: tkuzenko@yandex.ru*

В умовах існуючих наслідків світової фінансової кризи більшість науковців розділяє думку про те, що забезпечення фінансової безпеки є необхідною умовою для виживання підприємства, його ефективного функціонування й стійкого розвитку. Тому для забезпечення фінансової безпеки підприємства особливої актуальності набуває питання пошуку і впровадження на практиці новітніх методів управління, які базуються на використанні антикризових інструментів та підходах в управлінні суб'єктами господарювання. Одним з таких методів є антикризовий фінансовий контролінг. Основні питання теорії и практики контролінгу висвітлено в наукових працях таких вчених, як О.Б. Афанасьєва, М.Д.Білик, Н.Г. Данилочкина, О.А. Зоріна, О. Іванюта, С.В. Карцева, О.В. Коваленко, Р. Манн, О.В. Мелих, А.К. О.П. Полтіна, Сабліної Н.В. О. О. Терещенко, І.І. Цигилик та ін.

Мета фінансового контролінгу в управлінні фінансовою безпекою підприємства полягає у формуванні максимально об'єктивної інформаційної бази про внутрішнє й зовнішнє середовище підприємства з метою запобігання та протидії небезпекам для максимально вірних управлінських рішень.

Організація ФБП потребує проведення фінансового контролінгу за такими основними напрямками:

вибір методики для максимально детального аналізу фінансового стану підприємства та формування переліку звітних показників за кожним напрямом моніторингу,

визначення граничних значень для аналізу обраних показників, з урахуванням галузі, розміру підприємства та проведення дослідження фінансового стану підприємства на основі проведеного підготовчого етапу;

визначення ступеня відповідності отриманих результатів обраним граничним значенням та порівняння отриманих результатів із показниками за аналогічні попередні періоди та з показниками конкурентів (якщо їх можна отримати із публічної звітності) та визначення масштабу та причин відхилень;

виявлення основних напрямів покращення ситуації, що склалася та формування звітів про моніторинг зовнішнього й внутрішнього середовища підприємства для надання фінансовим менеджерам підприємства.

Поєднання системи організації фінансової безпеки на підприємстві та впровадження контролінгу дасть змогу досягти максимально ефективного, своєчасного, дієвого забезпечення фінансової безпеки підприємства шляхом використання синергічного ефекту від їх поєднання.

Технологія впровадження контролінгу в організацію ФБП включає в себе чотири етапи (рис1).

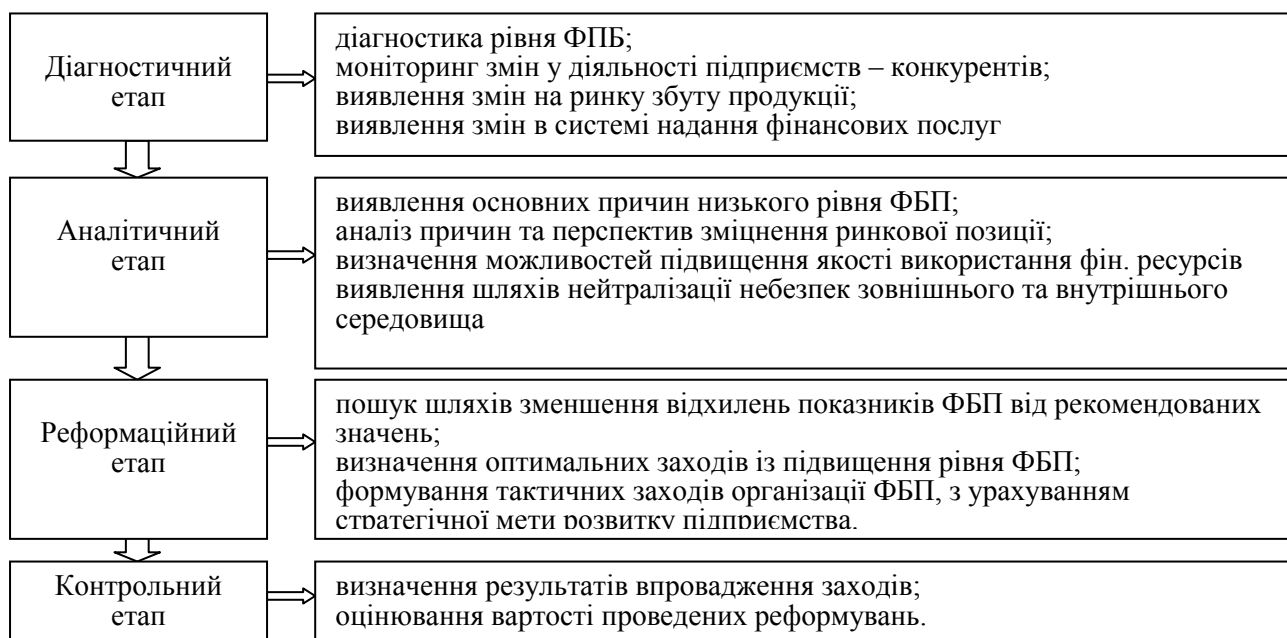


Рис.1. Технологія впровадження контролінгу в організацію ФБП підприємства [1]

Запропонована технологія дозволяє поетапно планувати його впровадження, що сприяє отриманню подвійного ефекту як від здійснення ранньої діагностики загроз, так і від координування тактичних і стратегічних заходів забезпечення ФБП, оскільки саме своєчасний, детальний, професійний, всебічний аналіз інформації про стан підприємства.

Список використаних джерел

1. Полтініна О. П. Забезпечення ефективності фінансової діяльності на основі контролінгу в системі забезпечення фінансової безпеки суб'єктів підприємництва / О. П. Полтініна // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2012. – №39. – С. 64–67

2. Собкова Н. Д. Концептуальні ознаки контролінгу у фінансовій системі України / Н. Д. Собкова // Формування ринкових відносин. - 2009. № 2-С.17-22.

ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ НА ОСНОВІ АНАЛІЗУ СУЧАСНИХ АЛЬТЕРНАТИВНИХ ТЕОРЕТИЧНИХ ПІДХОДІВ

*Кузенко Тетяна Борисівна,
к.е.н., доц. каф. фінансів
Харківського національного
економічного університету
ім. Семена Кузнеця*

*Плахотна Наталія Валеріївна,
аспірант Харківського національного
економічного університету
ім. Семена Кузнеця
n.plakhotnaja@gmail.com*

За сучасних умов господарювання суб'єкти підприємництва в процесі своєї діяльності піддаються високому ризику зіштовхнутися з великою кількістю різноманітних кризових явищ. Саме тому антикризове управління набуває надзвичайно важливого значення в системі управління суб'єктом підприємництва.

Вивченням різних аспектів антикризового управління займалось чимало вітчизняних та закордонних вчених та економістів: Амосов О. Ю., Ареф'єва О. В., Балабанов А. И., Берест М.Н., Бланк І. А., Важинський Ф. А., Генсон С. О.,

Грязнова А. Г., Зігер М. В., Карпенко О. А., Коваленко В. В., Коваленко О. В., Кован С. Е., Коротков Є. М., Кошкін В. І., Лігоненко Л. О., Міллер Д., Оборська С. В., Прохорова В. В., Раєвнєва О. В., Салига О. М., Суганяка М.В., Терещенко О. О., Ульмер Р. Р., Фучеджи В. І., Хаббард Д., Шривастава П., та інші.

Погляди на сутність антикризового управління в працях дослідників значно різняться, тому для більш глибокого розуміння цього поняття слід проаналізувати основні визначення, наведені різними авторами, для чого нами було сформовано табл. 1.

Таблиця 1

Сутність антикризового управління

Джерело	Визначення	Особливість
Карпенко О.А. [1, с. 70]	Антикризове управління - тип управління, здатного передбачити кризи і запобігати їм, пом'якшувати їх перебіг, ліквідувати негативні наслідки та перетворювати їх у позитивні зміни, є найважливішим фактором розвитку економіки і менеджменту.	Тип управління, здатного передбачити кризи і запобігати їм
Лігоненко Л. О. [34, с. 88]	Антикризове управління – постійно організоване спеціальне управління, в основу якого покладена система методів та принципів розробки та реалізації специфічних управлінських рішень, що приймаються відокремленим суб'єктом в умовах суттєвих ресурсних та часових обмежень, підвищеного ризику, фінансових та інтелектуальних витрат для відновлення життєздатності підприємства та недопущення його ліквідації як господарюючого суб'єкта.	Постійно організоване управління; відновлення життєздатності підприємства та недопущення його ліквідації
Бланк І. А. [40, с. 272]	Антикризове управління є частиною загальної стратегії суб'єкта господарювання та полягає в розробці системи методів попередньої діагностики загрози банкрутства й створення механізмів фінансового оздоровлення ринкового агента, які забезпечують йому вихід з кризового стану.	Частина загальної стратегії; діагностика загрози банкрутства
Кован С. Е. [3, с. 24]	Антикризове управління – це вид управління, який вирізняється специфічними умовами та технологіями. Його метою є мінімізація негативних наслідків криз, основні обмеження – часові – жорсткі, характер зовнішнього середовища – несприятливий, внутрішнє середовище характеризується великою кількістю гострих конфліктів, а планований чи бажаний результат – перехід до стабільного стану.	Вид управління; мінімізація наслідків криз
Кошкін В.І. [5, с. 10]	Антикризове управління – сукупність форм і методів реалізації антикризових процедур відносно до конкретного підприємства-боржника. Антикризове управління є мікроекономічною категорією і відображає виробничі відносини, які складаються на рівні підприємства під час його оздоровлення або ліквідації.	Застосування під час оздоровлення або ліквідації підприємства

Узагальнюючи наведені підходи щодо концепції антикризового управління, виведемо власне визначення цього поняття. Антикризове управління – це невід’ємна складова загального процесу управління суб’єктом підприємництва, що діє на протязі всього життєвого циклу підприємства і зосереджена, перш за все, на фінансово-економічних, а також організаційно-правових, соціально-психологічних проблемах і проблемах менеджменту суб’єкта підприємництва. Антикризове управління має бути спрямованим на передбачення та відвертання можливої кризи, а в разі її настання – на подолання кризи та мінімізацію або ж повну ліквідацію її негативних наслідків і пошук нових можливостей для розвитку.

Список використаних джерел

1. Карпенко О.А. Основи антикризового управління: Навч.-метод. посіб. - К.: Вид-во НАДУ, 2006. - 208 с.
34. Лігоненко Л.О. Антикризове управління підприємством: Підручник. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2005. – 824 с.
40. Бланк И. А. Основы финансового менеджмента: в 2 т. Т. 2 / И. А. Бланк. – К.: Ника – Центр, 1999. – 512 с.
3. Кован С.Е. Теория антикризисного управления предприятием: учебное пособие / С.Е. Кован, Л.П. Мокрова, А.Н. Ряховская; под ред. М.А. Федотовой, А.Н. Ряховской – М.: КНОРУС, 2009. – 160 с.
5. Кошкин В.И. Антикризисное управление: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 11. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 512 с.

УДОСКОНАЛЕННЯ ОСНОВНИХ НАПРЯМКІВ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ СТІЙКІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

*Кузенко Тетяна Борисовна
к.е.н., доц. каф. фінансів
Харківського національного економічного
університета ім. С. Кузнеця*

*Серікова Анастасія Андріївна
студентка Харківського національного
економічного університета ім. С.Кузнеця
e-mail: nasty240893@mail.ru*

Розвиток ринкових відносин підвищує відповідальність і самостійність підприємств та інших суб'єктів ринку в підготовці та прийнятті управлінських

рішень. Ефективність цих рішень багато в чому залежить від об'єктивності, своєчасності оцінювання існуючого й очікуваного фінансового стану підприємства.

Механізм управління фінансовою стійкістю на підприємстві є системою заходів, що спрямовані з одного боку на зменшення розміру поточних зовнішніх і внутрішніх фінансових зобов'язань підприємства в короткостроковому періоді, а з другого боку, - на збільшення суми грошових активів, що забезпечують термінове погашення цих зобов'язань.

Вибір відповідного напрямку оперативного механізму фінансової стійкості диктується характером реальної неплатоспроможності підприємства, індикатором якої служить коефіцієнт чистої поточної платоспроможності. Він обчислюється по формулі 1 [2 с. 420].

З урахуванням значення коефіцієнта чистої поточної платоспроможності підприємства, напрямки оперативного механізму його фінансової стабілізації може бути представлений наступною схемою на рис. 1 [2 с. 451].

$$КЧПП = \frac{ОА - ОА_n}{КФЗ - КФО_{во}}, \quad (1)$$

де: КЧПП – коефіцієнт чистої поточної платоспроможності підприємства

ОА – сума всіх оборотних активів підприємства

ОА_н – сума неліквідних в короткостроковому періоді оборотних активів

КФЗ – сума всіх короткострокових поточних фінансових зобов'язань підприємства

КФО_{во} – сума внутрішніх поточних зобов'язань підприємства по розрахунках, погашення яких може бути відкладено до завершення його фінансової стабілізації.

З урахуванням значення коефіцієнта чистої поточної платоспроможності підприємства, напрямки оперативного механізму його фінансової стабілізації може бути представлений наступною схемою на рис.1[2 с. 451].



Рис. 1. Основні напрямки оперативного механізму управління фінансової стійкістю підприємства, визначувані коефіцієнтом чистої поточної платоспроможності

Як видно з приведеної схеми, основним змістом оперативного механізму фінансової стійкості є забезпечення збалансованості грошових активів і короткострокових фінансових зобов'язань підприємства, що

досягається різними методами залежно від диктованих умов реального фінансового стану підприємства.

Список використаних джерел

- 1 Фінансовий менеджмент: [Учеб. для студентів вузів / Н. П. Баранникова, О. А. Ревзон, Н. И. Строкова и др.]. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити – Дана, 2004. – 415с.
- 2 Фінансовий менеджмент: теорія і практика: [Учеб. для вузів. / Стоянова Е. С., Крілова Т. Б., Балабанов И. Г. и др.]. – М.: Перспектива, 2003 – 655с.
- 3 Фінансовий аналіз: Навч. посіб. / Г. В. Митрофанов. К.: КНТЕУ, 2002. – 301с.

СКЛАДОВІ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОГО КОНТРОЛЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Кузнецов Андрій Анатолійович,
к.е.н., доц. каф. МФОО
Дніпропетровського університету
імені Альфреда Нобеля
e-mail: kuznet@meta.ua*

Оперативність, різноманітність і специфічність потреб, що стоять перед компаніями потребує від контролера всебічних, детальних, спеціальних знань бізнесу клієнта в усіх аспектах його діяльності, високого ступеня інформування про систему внутрішнього контролю, систему бухгалтерського обліку підприємства.

Джефри, Коен Дж. і Ханно Д. підкреслили наявність впливу на аудиторські оцінки корпоративного управління та філософії управлінського контролю в плануванні судових рішень [1]. Автори довели важливість забезпечення цілісності процесу формування та оцінки фінансової звітності через врахування впливу управління та філософії управлінського контролю компанії.

Організацію управлінського контролю на підприємстві слід починати з поглиблення та уточнення елементів функціональної складової управлінського контролю.

Наступним етапом є формулювання параметрів організації управлінського контролю.

Формулювання змісту завдань та обсягів діяльності служби управлінського контролю в залежності від визначених факторів впливу на організацію управлінського контролю специфіки підприємства є наступним базовим етапом. Розроблені підходи до визначення специфіки підприємств запропоновано в роботі [2].

Завершальним кроком виступає дослідження управлінського та контрольного ризиків при виконанні завдань управлінського контролю.

При формуванні індивідуальної моделі організаційної структури управлінського контролю для кожного підприємства з урахуванням його специфіки можливо застосувати різні комбінації ланок управління (служба, відділ, окремий напрям, визначена посадова особа тощо).

Визначені елементи носять загальний характер та потребують поглиблення та уточнення з огляду на мету функціонування управлінського контролю, що встановлена системою управління конкретного підприємства.

За визначеними елементами організаційної структури служби управлінського контролю необхідно розробляти завдання та обсяги управлінського контролю.

При цьому, різноманітність чинників впливу на систему управління компаніями обумовлює потребу в виокремленні детермінант, що визначають та угруповують особливості їх впливу на побудову діяльності служби управлінського контролю на різних підприємствах.

Відповідно встановлена специфіка управління визначає зміст попереднього планування контролю (зокрема, рішення щодо прийняття клієнту та оцінку ризиків, масштаби та терміни контрольних процедур).

Використання запропонованих детермінант, що обумовлюють особливості організації управлінського контролю в межах різних підприємств, дасть змогу оптимізувати зміст завдань та обсяги процедур управлінського контролю.

Список використаних джерел

1. Jeffrey R. Auditors' Consideration of Corporate Governance and Management Control Philosophy in Preplanning and Planning Judgments / R. Jeffrey, Cohen and Dennis M. Hanno // AUDITING: A Journal of Practice & Theory. – 2000. - Vol. 19, September. - №. 2. - P. 133-146.

2. Кузнецов А. А. Функціональна побудова управління корпоративною культурою в залежності від специфіки підприємства. – Трансформаційні процеси економічної системи в умовах сучасних викликів: монографія / За заг. редакцією В.І. Гринчуцького. - Тернопіль: Крок, 2014. – 544 с.

МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО РІШЕННЯ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ПРОВЕДЕННЯ СТРУКТУРНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ

*Обиденнова Тетяна Сергіївна,
к.е.н, ст. викл. каф. Менеджменту
Української інженерно –
педагогічної академії
e-mail: taniaobydennova@mail.ru*

Сьогодні в умовах кризи діяльність майже усіх українських машинобудівних підприємств здійснюється в умовах невизначеності. Конкурентоспроможність підприємств визначається великою низкою факторів серед яких не останню роль відіграють вчасно розроблені управлінські заходи, що направлені на зміну діяльності підприємств та отримання конкурентних переваг. Сучасні умови господарювання ставлять перед керівництвом сучасних суб'єктів господарювання багато завдань, але головним серед них, безумовно, є використання наявних обмежених ресурсів та ефективне управління в усіх сферах функціонування.

Дослідження теоретичних та практичних аспектів питань конкурентоспроможності підприємства знайшли своє відображення в наукових працях багатьох закордонних та вітчизняних учених (М. Портера, І. Ансоффа, Р. Фатхутдинова, А. С. Шумілової, В. О. Завсєгдашнього, Ю. Б. Іванова та інш.).

Розробка заходів з підвищення конкурентоспроможності підприємства можливо лише при умові розробки ефективного механізму формування управлінського рішення щодо удосконалення процесу проведення структурних перетворень машинобудівних підприємств.

Механізм формування управлінського рішення щодо удосконалення процесу проведення структурних перетворень машинобудівних підприємств на основі ресурсно-функціонального підходу ґрунтується на ключових елементах забезпечення їх стійкого положення на ринку (рис. 1).



Рис. 1. Механізм формування управлінського рішення щодо удосконалення процесу проведення структурних перетворень машинобудівних підприємств на основі ресурсно-функціонального підходу

Впровадження механізму управління структурними перетвореннями машинобудівних підприємств на основі ресурсно-функціонального підходу дозволить здійснювати ситуаційний аналіз чинників зовнішнього та внутрішнього середовища, виявити ступінь неузгодженості із господарськими процесами та організаційною структурою з метою удосконалення цих систем та адаптації до моделі споживчого ринку.

Напрями оптимізації структурних перетворень машинобудівних підприємств на основі ресурсно-функціонального підходу дозволяють побудувати механізм, який не лише ідентифікує факти існування самих проблем, але й визначає їх вплив на подальше функціонування підприємства. Важливим елементом механізму є запропоновані ключові фактори ефективності діяльності машинобудівного підприємства, які визначають пріоритети і напрямки більш спрямованого фокусування уваги на проблеми та концентрують зусилля на їх вирішення.

Розроблений механізм структурних перетворень машинобудівних підприємств на основі ресурсно-функціонального підходу визначений як ключовий елемент у їх плануванні. Впровадження структурних перетворень машинобудівних підприємств на основі ресурсно-функціонального підходу передбачає застосування у всіх сферах методик чи технологій, що вже показали себе з практичного боку, або впровадження зовсім нових розробок. За результатами проведення структурних перетворень машинобудівних підприємств на основі ресурсно-функціонального підходу можна проаналізувати усі переваги та недоліки запропонованих перетворень, виявити їх додаткові можливості та ризики, що надасть змогу відкоригувати структурні перетворення та попередити керівництво про будь-які відхилення.

Застосування механізму формування управлінського рішення щодо удосконалення процесу проведення структурних перетворень машинобудівних підприємств на основі ресурсно-функціонального підходу

можливе лише на чіткій науково-практичній основі, якою можна вважати систему принципів управління розвитком машинобудівного підприємства.

БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК В СИСТЕМІ РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ

Овчарова Н.В.

*к.е.н., старший викладач кафедри
бухгалтерського обліку і аудиту
Української академії банківської справи,
e-mail:n.ovcharova@yandex.ua*

У сучасних умовах функціонування суб'єктів господарювання виникає об'єктивна необхідність розробки ефективної системи управління їх фінансовою стійкістю. Система управління ризиком передбачає сукупність форм, методів, прийомів і способів спрямованих на виявлення, оцінку і запобігання ризику або ж його мінімізацію до прийняттого рівня [2]. При цьому бухгалтерський облік виступає основою інформаційної системи підприємства як для ідентифікації ризиків так і для зниження рівня їх впливу на діяльність суб'єкта господарювання.

Основними інструментами бухгалтерського обліку, що використовуються при управління ризиками підприємницької діяльності є оцінка та резервування.

Здійснення оцінки об'єктів обліку є однією із найважливіших передумов формування достовірної та релевантної інформації системою бухгалтерського обліку. В обліку оцінка є необхідною умовою визнання активів і пасивів підприємства, яка має здійснюватися з допустимою точністю та обачністю. Загалом більшість дослідників, з урахуванням вимог вітчизняного законодавства, наголошують на необхідності застосування таких видів оцінки: первісна, амортизаційна, ліквідаційна, переоцінена, справедлива, залишкова вартість. При цьому активи, зобов'язання, витрати, доходи оцінюють за різними підходами залежно від конкретної мети й завдань обліку, аналізу, контролю.

Розвиток та ускладнення економічних відносин, неможливість їх повного й точного врахування в системі фінансового обліку, зумовлюють необхідність пошуку та запровадження нових методологічних підходів до оцінка вартості активів, зобов'язань, витрат, доходів, зокрема, в середовищі управлінського обліку, які нададуть змогу формувати необхідну інформацію про їх вартість не лише виходячи з дій або подій, що відбулись в господарській діяльності підприємства, а і враховувати планові та прогнозні показники, переходити від історичної оцінки до ринкової. Вагомо значення при цьому набуває подальша оцінка цих об'єктів за справедливою вартістю, яка дає змогу нівелювати вплив наслідків підприємницьких ризиків пов'язаних зі зміною первісної вартості об'єктів бухгалтерського обліку та надавати найбільш достовірну інформацію користувачам фінансової звітності.

Поряд з переоцінкою активів, для зниження впливу ризику, підвищення достовірності обліково-інформаційного забезпечення, більш наочною та зрозумілою у використанні користувачами створюють резерви. Такий інструмент обліку досить розповсюджений в зарубіжній практиці. Так, наприклад, у зарубіжній економічній літературі наводяться дані про використання більше 15 резервів: контрактні оціночні резерви; факультативні резерви; емісійний дохід і дохід від злиття організацій; резерви на знецінення власних фондів; резерви по переоцінці; резерви, пов'язані із самоконтролем; резерви по забезпеченню зовнішніх фондів; інвестиційні субсидії; регламентовані резерви; національні фонди інвестицій; консолідовані резерви; резервний капітал; додатковий капітал [1].

При використанні резервування з позиції ризик-менеджменту вагомого значення набуває вирішення питань пов'язаних з обґрунтованістю розміру резервів та фактичним забезпеченням створених резервів відповідними активами.

Розглядаючи роль обліку в системі інформаційного забезпечення

управління ризиками необхідно враховувати проблеми, які виникають при формуванні обліково-аналітичного забезпечення управління ризиками. Серед основних проблем доцільно виділити наступні:

- обмеженість облікової інформації, яка надається користувачам про наявні та потенційні ризики, прояву та оцінки їх наслідків (в обліку здебільшого знаходять відображення ризики як реальні факти господарської діяльності);

- переважно фіскальна спрямованість існуючої системи бухгалтерського обліку;

- недостатній рівень підготовки облікового та управлінського персоналу, низький рівень інформаційного зв'язку між суб'єктами управління різних рівнів, зовнішнім середовищем суб'єкта господарювання;

- недостовірність інформації, яка надається для прийняття управлінських рішень;

- неправильне відображення господарських операцій на рахунках бухгалтерського обліку;

- недотримання вимог щодо оцінки вартості активів, зобов'язань, доходів та витрат суб'єкта господарювання;

- порушення принципів організації та ведення бухгалтерського обліку;

- неправильна інтерпретація суб'єктом ведення бухгалтерського обліку змісту здійсненої господарської операції тощо.

Отже, підвищення ефективності використання інструментів бухгалтерського обліку в системі ризик-менеджменту повинно передбачати не тільки методологічні зміни в формування системи інформаційного забезпечення процесу управління ризиками, а і перегляд повноважень облікового персоналу як одного із суб'єктів ризик-орієнтованого управління.

Список використаних джерел

1. Камінська Т.Г., Колеснікова О.М. Облікове забезпечення управління фінансовими ризиками / Т.Г. Камінська, О.М. Колеснікова / – Облік і фінанси – № 1 (63)' –2014 –С. 20-25.
2. Стрельбицька Н.Є. Інтегрований ризик-менеджмент - сучасний підхід до управління ризиками / Н.Є. Стрельбицька, Д.І. Боднар / / Управління проектами та Розвиток виробництва: Зб.наук.пр. – Луганськ: вид-во СЛУ ім. В.Даля, 2011. – № 4 (40). – С. 111-118. – Режим доступу: <http://www.pmdp.org.ua/images/Journal/40/11snyder.pdf>

СУЧАСНЕ БАЧЕННЯ БАЛАНСУ ЯК ЕЛЕМЕНТУ МЕТОДУ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ

Откаленко Олена Миколаївна
старший викладач кафедри
бухгалтерського обліку
Вінницького торговельно – економічного
інституту КНТЕУ
e-mail: lena05051982@mail.ru

Огірчук Мирослав Віталійович
здобувач вищої освіти, групи ЕП - 31д
Вінницького торговельно – економічного
інституту КНТЕУ
e-mail: myroslaw_ohirchuk@ukr.net

Розвиток бухгалтерського обліку підтверджує незмінність покладених на нього завдань забезпечення об'єктивного визначення фінансово-майнового стану підприємства та фінансових результатів його діяльності. Відповідно, основне джерело інформації про фінансовий стан підприємства – це баланс, який є невід'ємною складовою системи бухгалтерського обліку та фінансової звітності, що здатна забезпечити інформаційні потреби різних категорій користувачів, як внутрішніх так і зовнішніх.

Виникнення і розвиток бухгалтерського балансу є складовою історії обліку, вивчення якої дає змогу зрозуміти економічне життя минулих століть, осмислити досвід попередників. Узагальнення історичних аспектів розвитку бухгалтерського балансу та його побудови надає можливість усвідомити його сучасне значення та передбачити напрями подальшого розвитку

В бухгалтерському обліку виникнення поняття «баланс» безпосередньо пов'язано з виникненням подвійного запису. Закони товарного господарства об'єктивно зумовлюють існування таких правил обліку господарських операцій, які відображають збереження вартості в процесі обміну, створення додаткової вартості, а також відображення відносин власності. У сучасній бухгалтерській науці баланс, в основному, визначається як завершальна стадія облікового процесу та форма звітності, тобто спосіб узагальнення та групування інформації про майно підприємства та джерела його фінансування [1, с. 233].

У широкому розумінні баланс є об'єктивно існуючою постійною рівністю між підсумками дебетових і кредитових оборотів, а також залишків за бухгалтерськими рахунками, яка зумовлена застосуванням принципу подвійного запису. Баланс – це не просто звітна форма. Як рівність він існує в будь-який момент часу, навіть якщо бухгалтер не виписав залишки за рахунками і не узагальнив їх у певній таблиці. В цьому розумінні баланс є окремим елементом методу бухгалтерського обліку.

У вузькому розумінні баланс – це основна форма фінансової звітності, де відображається та узагальнюється стан і структура ресурсів підприємства (активів) та джерел їх формування (пасивів), і яка є основним джерелом аналізу фінансового стану підприємства. В цьому розумінні баланс – це частина такого елемента методу бухгалтерського обліку, як звітність (хоч не всі вчені виділяють цей елемент окремо від балансу) [2, с.199].

Бухгалтерський баланс - звіт про фінансовий стан підприємства, який відображає на певну дату його активи, зобов'язання та власний капітал.

За формою баланс – таблиця, на лівій стороні якої відображають склад і розміщення господарських засобів і яка називається активом, а на правій стороні, що називається пасивом, відображають джерела формування

господарських засобів. Слова «актив» і «пасив» означають відповідні сторони бухгалтерського балансу.

У бухгалтерському балансі всі господарські засоби підприємства та джерела їх формування об'єднані в економічно однорідні групи, які називають статтями балансу. Статті балансу мають загальну назву, окремий код, їх записують окремими сумами. Статті бухгалтерського балансу поділяють на активні і пасивні.

Статті активу завжди характеризують господарські засоби: основні засоби, запаси, кошти, дебіторська заборгованість ін. Статті пасиву завжди характеризують джерела власних і залучених коштів: зареєстрований капітал, прибуток, зобов'язаннями за кредитами, розрахунки з постачальниками тощо.

Господарські операції, що відбуваються на підприємстві впливають на зміни у структурі балансу. Всі господарські операції поділяють на :

1. Операції, що призводять до збільшення однієї статті активу з одночасним зменшенням іншої статті активу на ту саму суму.

2. Операції, що призводять до збільшення однієї статті пасиву з одночасним зменшенням іншої статті пасиву на ту саму суму.

3. Активно-пасивна балансова зміна у бік збільшення викликається за рахунок збільшення статті активу з одночасним збільшенням статті пасиву на ту саму суму.

4. Активно-пасивна балансова зміна у бік зменшення викликається за рахунок зменшення статті активу з одночасним зменшенням статті пасиву на ту саму суму [3, с. 542].

Таким чином, бухгалтерський баланс є не тільки важливим методом узагальнення даних про господарські засоби підприємства і джерела їх формування, а й джерелом економічної інформації про кількісні та якісні параметри господарської діяльності підприємства, необхідні для оцінки, економічного аналізу і прийняття управлінських рішень. У системі

бухгалтерської звітності баланс посідає центральне місце. Завдяки йому можна визначити склад і структуру активів підприємства, ліквідність і оборотність коштів, наявність власного капіталу й зобов'язань, стан і динаміку дебіторської та кредиторської заборгованості.

Список використаних джерел

1. Білоусько В.С. Теорія бухгалтерського обліку: навч. посіб. / В.С. Білоусько, М.І. Беленкова; за ред. В.С. Білоуська. – 6-те вид., допов. – К.: Алерта, 2010. – 402 с.
2. Бухгалтерський облік в Україні: навч. посібник / Р. Л. Хом'як, В. І. Лемішовський, А. С. Мороз та ін.; За ред. Р.Л. Хом'яка, В.І. Лемішовського. – 7-ме вид., доп. і перероб. – Львів: Інтелект-Захід, 2008. – 1224 с.
3. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 р. № 996 - XIV.

ЗМІСТ ТА ОСОБЛИВОСТІ ВЖИВАННЯ ТЕРМІНІВ «ФІНАНСОВА БЕЗПЕКА» ТА «ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА» У ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

*Пархоменко О.С.,
к.е.н., доцент, доцент кафедри ЕОДСГ,
Українська інженерно-педагогічна
академія
e-mail: elena_parkhom@mail.ru*

Система забезпечення економічної безпеки залежить від багатьох факторів зовнішнього і внутрішнього середовища, основними серед яких слід назвати несприятливі політичні зміни, макроекономічні кризи, зміни законодавства, кримінальні загрози, нерозвиненість ринків, інформаційні небезпеки, а також ненадійність партнерів, інвесторів, незаконну конкуренцію, низьку кваліфікацію кадрів, відтік кваліфікованих робітників тощо. Складність зв'язків компонентів такої системи зумовлює потребу в грамотному управлінні для досягнення максимальної ефективності її функціонування.

Дослідженню проблем економічної безпеки на макрорівні, рівні регіонів і окремих суб'єктів господарювання присвячені роботи вітчизняних та зарубіжних вчених, серед яких І. Ансофф, Дж. Лучіані, В. Кейбл, Дж. Кіршнер,

Джанг Йонг, Ж.-М. Бланшар, Л. І. Абалкін, О. В. Ареф'єва, О.М. Бандурка, І. Ф. Бінько, І.О.Бланк, Т.Г. Васильців, Ю.М.Воробйов, Т.Р. Данилишин, С.Д. Дімітрієва, М.М. Єрмошенко, О.А. Кириченко, Л.О. Омелянович, П.І. Орлов, Г. Пастернак-Таранушенко, В.Л. Плескач, В.Т. Шлемко та інші.

Велика кількість досліджень у сфері фінансово-економічної безпеки потребує певного узагальнення підходів до визначення основних понять, якими оперують науковці та практики у цій галузі економічної науки.

Останнім часом у зв'язку із ускладненням економічного становища все більшу важливість набувають питання ефективної протидії існуючим внутрішнім та зовнішнім загрозам у сфері фінансово-господарчої діяльності господарюючих суб'єктів. Тому вважається необхідним з'ясувати, яким чином пов'язані між собою поняття економічної, фінансової, фінансово-економічної безпеки (ФЕБ), а також виявити можливість і правомірність застосування цих понять при формуванні певної системи захисту суб'єктів господарювання від потенційних загроз.

Вітчизняні науковці висловлюють думку про розгляд економічної безпеки як складної багатоструктурної науки про безпеку соціально-економічних систем різних рівнів ієрархії (особа, домашнє господарство, галузь, регіон, сектор економіки, національна економіка, світове господарство) [6, с. 45].

Крім того, з огляду на наведені вище визначення, можна виокремити в структурі економічної безпеки такі складові: виробничу, кадрову, інформаційну, правову, фінансову, екологічну, конкурентну (ринкову) безпеку. Серед цих елементів економічної безпеки провідне значення має, на наш погляд, фінансова складова. Це пояснюється тим, що керування сучасною економікою здійснюється насамперед фінансовими інструментами і з метою покращення саме фінансових характеристик суб'єктів господарювання. До того

ж, саме той, хто володіє/розподіляє фінансові ресурси підприємства, і визначає напрями розвитку підприємства.

Серед визначень фінансової безпеки (ФБ) підприємства найбільш повно її сутність, на наш погляд, розкривається Погосовою М.Ю. [25, с. 7], яка підходить до характеристики фінансової безпеки як до комплексної характеристики функціонування суб'єкта господарювання. Решта ж дослідників роблять акцент тільки на рівні фінансового стану підприємства, вважаючи, що його стабільність є вже запорукою убезпечення від зовнішніх та внутрішніх загроз.

Огляд основних підходів до формулювання сутності ФБ дозволив виявити певні властивості, які відповідають стану фінансової безпеки на підприємстві: 1) здатність забезпечити фінансову рівновагу, стабільність, платоспроможність і ліквідність підприємства в довгостроковому періоді; 2) задоволення потреб підприємства у фінансових ресурсах для стійкого розширеного відтворення підприємства; 3) забезпечення високого рівня фінансової незалежності підприємства; 4) здатність протистояти наявним і потенційним небезпекам та загрозам, що можуть завдати фінансової шкоди підприємству, або небезпечно змінити структуру капіталу, або примусово ліквідувати підприємство; 5) забезпечення достатньої гнучкості при прийнятті фінансових рішень; 6) забезпечення захищеності фінансових інтересів власників підприємства.

Останнім часом у науковій та практичній літературі все частіше зустрічається поняття «фінансово-економічна безпека», яке спочатку передбачало вміст поняття «фінансова безпека» у складі економічної безпеки і не відокремлювалось як самостійний елемент наукового аналізу [8, с. 16; 17, с. 14]. Проте, незважаючи на досить поширене застосування цього терміна (наприклад, наявність в українських вишах магістерської програми

«Управління фінансово-економічною безпекою»), підходи до його визначення можуть значно різнитися в залежності від вихідної точки зору дослідників.

У результаті аналізу підходів до визначення дефініцій «фінансова безпека» та «фінансово-економічна безпека» виявлено, що в економічній науці існує два основних погляди на сутність цих понять: 1) фінансова безпека – самостійний об'єкт в системі управління загальною безпекою суб'єкта господарювання; 2) фінансова безпека – складова економічної безпеки. Відповідно, у другому випадку дослідники часто використовують термін «фінансово-економічна безпека». Поєднання, таким чином, частини і цілого в одному терміні може свідчити про додатковий наголос на фінансовій складовій системи економічної безпеки. Саме в цьому аспекті вживання терміну «фінансово-економічна безпека» і є, на нашу думку, доречним, бо в тільки такому випадку можна уникнути плутанини, яка виникає під час частого неправомірного використання понять економічної безпеки, фінансової безпеки та фінансово-економічної безпеки як синонімів.

Список використаних джерел

1. Власюк О. С. Теорія і практика економічної безпеки в системі науки про економіку / О. С. Власюк; Нац. ін-т пробл. міжнар. безпеки при Раді нац. безпеки і оборони України. – К., 2008. – 48 с.
2. Гапоненко В.Ф. Экономическая безопасность предприятий. Подходы и принципы / В.Ф. Гапоненко, А.Л. Беспалько, А.С. Власков. – М.: Изд-во "Ось-89", 2007. – 208 с.
3. Козаченко Г. В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення: [монографія] / Г. В. Козаченко, В. П. Пономарьов, О. М. Ляшенко. – К. : Лібра, 2003. – 280 с.
4. Погосова М.Ю. Діагностування фінансової безпеки промислового підприємства// Автореф. дис..канд. екон. наук: 08.00.08/ М.Ю.Погосова; УБС НБУ. – К., 2010 – 21 с.

ОБЛІК ТА АНАЛІЗ ЯК ЕФЕКТИВНІ ЗАСОБИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ КРИЗ У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

*Плекан Марія Володимирівна, к.е.н., ст.
викл. кафедри обліку та аналізу
Національного університету «Львівська
політехніка»*

*Височанська Оксана Миколаївна, магістр
кафедри обліку та аналізу Національного
університету «Львівська політехніка»*

*Плавуцька Галина Русланівна, магістр
кафедри обліку та аналізу Національного
університету «Львівська політехніка»
e-mail: plavutska94@mail.ru*

Бухгалтерський облік є унікальним інститутом, що забезпечує порозуміння та керованість у соціально-економічних середовищах на різних рівнях [1, с. 73]. В умовах сьогодення бухгалтерський облік є важливим соціально-економічним інститутом, котрий забезпечує інформацією управління, а також сигналізує про економічні кризи та знаходить шляхи виходу з них. Науково-теоретичний розвиток традиційних методів аналізу звітності та інших складових інституту бухгалтерського обліку є основою бухгалтерського попередження економічних криз. Бухгалтерський облік – це не тільки реєстрація, обробка та систематизація інформації, а і неймовірна система комунікацій між учасниками господарських відносин на мікро- та макрорівнях.

Метою даного дослідження є переосмислення сприйняття місії бухгалтерського обліку та аналізу у соціально-економічному середовищі, а також їх здатності попереджувати економічні кризи. З розширенням кордонів теорії бухгалтерського обліку розширюються межі сприйняття облікової оцінки, її місця, місії та розвитку методології.

Теоретико-методичні основи застосування бухгалтерського обліку та аналізу як ефективних засобів попередження економічних криз досліджувалися різними вітчизняними науковцями, зокрема, Гавриловським О. С. [1], Гайдуцьким П. І. [2], Жуком В. М. [2, 3], Кіндрацькою Г. І. [4] та іншими.

Особливо актуально в умовах наростання економічної кризи є виважене управління підприємством. На ефективність якого впливають різні фактори. Неправильний підхід до формування облікової політики, яка регулює ведення обліку і впливає на складання фінансової звітності та визначення фінансового результату [4, с. 189]. Застосування великої кількості абсолютних і відносних показників для оцінки фінансового стану підприємства та обґрунтування рішень фінансового характеру, частина з яких не придатні для аналізу діяльності підприємства. Існуюча система інформаційного забезпечення не повністю відповідає потребам фінансового менеджменту.

В умовах економічної кризи виникає особлива потреба у проведенні аналізу платоспроможності та ліквідності, фінансової стійкості, ділової активності, інвестиційної діяльності та фінансових результатів [4, с. 190]. Методику аналізу вищевикладених напрямків необхідно пристосувати до потреб системи управління підприємств з урахуванням результатів моніторингу основних змін кон'юнктури ринку.

Реформування системи бухгалтерського обліку на основі міжнародних стандартів фінансової звітності (далі – МСФЗ), шляхом їх адаптації до економіко-правового середовища і ринкових відносин в Україні, повинно спонукати вітчизняних вчених до розробки пропозицій щодо подальшого вдосконалення та розвитку такої системи її орієнтацію на євроінтеграційні процеси, для ефективного використання міжнародного досвіду у сфері управління бухгалтерським обліком. Однак, таку трансформація законодавчо нормативного поля не потрібно вважати чинником подолання економічної кризи в Україні. Проблему не доцільно розглядати як причину зміни чинного

законодавства з бухгалтерського обліку, оскільки НП(С)БО в усіх аспектах відповідають МСФЗ, чим витримуються законодавчі вимоги й рекомендації міжнародних організацій. Концепція адаптування МСФЗ в Україні, під національне інституційне середовище, має бути основою їх запровадження.

Професійна освіта й сертифікація бухгалтерів є важливим чинником забезпечення як достовірності фінансової звітності, так і економічної роботи на підприємствах, що є вкрай необхідним для подолання економічної кризи в Україні [3]. Наявна потреба підвищення рівня компетентності фахівців, які б готовили з спеціалістів бухгалтерського обліку, здатних до сприйняття і запровадження МСФЗ, формування ґрунтовного професійного судження, здійснення її аналізу для прийняття виважених управлінських рішень. Необхідно забезпечити комплексний підхід до формування системи освіти.

Отже, бухгалтерський облік та аналіз є вагомим чинником при подоланні криз в соціально-економічному середовищі. Важливо зауважити, що змінити ситуацію силами лише бухгалтерів важко, адже ліквідація кризи в такій складовій управління як облік, має бути справою не тільки управлінців, а й політиків усіх рівнів.

Список використаних джерел

1. Гавриловський О. С. Роль бухгалтерського обліку в попередженні економічних криз [Текст] / О. С. Гавриловський // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2014. – Том 17. – № 2. – С. 155-159.
2. Гайдуцький П.І. Роль бухгалтерського обліку в попередженні економічних криз / П. І. Гайдуцький, В. М. Жук // Економіка України. – 2012. - № 12.- С. 72-82.
3. Жук В. М. Інституціональний підхід до розв'язання проблем бухгалтерського обліку в Україні / В. М. Жук // Фінанси України. - 2009. - № 7. - С. 100-113.
4. Кіндрацька Г. І. Обліково-аналітичне забезпечення управління фінансами малих підприємств в умовах кризи. / Г. І. Кіндрацька, Ю. І. Кулиняк//Управління у сфері фінансів, страхування та кредиту :тези доповіді всеукраїнської науково-практичної конференції - Л. : Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2007. - С.189-191.

ВИХІД УКРАЇНСЬКИХ ШВЕЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ЄВРОПЕЙСЬКИЙ РИНОК

*Прийма Любов Романівна
аспірант каф. менеджменту організацій
Національного університету «Львівська
політехніка»
e-mail: ljubov.r.pryima@lpnu.ua*

*Сичова Оксана Вікторівна
студентка-магістр каф менеджменту
організацій Національного університету
«Львівська політехніка»*

Стратегічною метою України є вступ до складу Європейського Союзу, оскільки це дасть можливість реалізувати національні інтереси України, побудувати економічно розвинуту і демократичну державу, зміцнити позиції нашої країни у міжнародних відносинах. Асоціація України з ЄС приведе до модернізації виробництва, подолання технологічної відсталості вітчизняних підприємств, залучення іноземних інвестицій і новітніх технологій, створення нових робочих місць, підвищення конкурентоспроможності всіх підприємств, і підприємств швейної галузі зокрема [1].

Розглядаючи світові тенденції багатьох країн видно, що одним з рушійних важелів розвитку економіки є сфера виробництва промислових товарів народного споживання.

Легка промисловість є однією з галузей, що беруть участь у формуванні державного бюджету кожної країни і на даний час має значну питому вагу у бюджеті країн, які розвиваються. Легка промисловість України поєднує в собі значну кількість галузей і підгалузей, серед яких швейна промисловість є однією з основних. Швейні підприємства України, в основному, розміщені у районах споживання і зосереджені практично у всіх населених пунктах, оскільки доставка сировини для їх роботи дешевша, ніж доставка готових

виробів. В Україні швейні виробничі об'єднання та великі підприємства розташовані в таких містах, як Київ, Львів, Дніпропетровськ, Одеса, Харків, Донецьк, Запоріжжя, Дрогобич, Артемівськ, Чернівці, Умань, хоча на даний час, з'являється багато малих приватних підприємств [2].

Тривалий занепад вітчизняної легкої промисловості не змінюється на висхідну динаміку (табл. 1).

Таблиця 1

Показники діяльності підприємств з пошиття одягу в Україні 2010-2013 рр.

	2010	2011	2012	2013	Відхилення за 2010-2013 рр.
Кількість підприємств	2262,0	2162,0	1922,0	2092,0	-170,0
Частка підприємств, %	4,7	4,5	4,4	4,3	-0,4
Кількість зайнятих працівників, тис. осіб	66,6	65,4	62,7	58,7	-7,9
Частка зайнятих працівників, %	2,1	2,1	2,1	2,0	-0,1
Кількість найманих працівників, тис. осіб	65,9	64,8	62,2	58,3	-7,6
Частка найманих працівників, %	2,1	2,1	2,1	2,0	-0,1

*- розрахунки проведені на основі даних Держкомстату України

Так, впродовж 2010-2013 рр. кількість підприємств з пошиття одягу в Україні знизилася на 170 одиниць або на 7,5%. При цьому темпи скорочення персоналу ще вищі: зайнятих працівників на – 11,9% (-7,9 тис. осіб), найманих працівників – 11,5% (-7,6 тис. осіб). Це спричинило відповідні структурні зрушення, які вказують на послаблення місця підприємств з пошиття одягу у загальних показниках діяльності промислових підприємств.

Швейна промисловість завжди приваблива для інвесторів, оскільки належить до сфери виробництва товарів народного споживання, проте на сьогоднішній день прямі інвестиції в Україну з країн Європейського Союзу майже припинилися. Відповідно, для отримання прямих інвестицій з країн ЄС (технології, обладнання), що покращить діяльність підприємства, український виробник змушений підписати угоду та діяти за правилами країн ЄС.

Швейна промисловість України нерідко працює за толінговими (давальницькими) схемами, що дає можливість здешевити виробництво за умов відсутності достатніх коштів. На вітчизняних швейних підприємствах виготовляється одяг для багатьох іноземних підприємств та окремих світових брендів. Для прикладу наведемо перелік іноземних замовників ТзДВ «Трембіта», що знаходиться у м. Чернівці. До них належать Armand Thierry, Benetton, Celio, Fellini, Galeries Lafayette, Gianni Ferrucci, Prado. Самі бренди стараються цього не афішувати, хоча перед початком співпраці завжди проводиться тривале навчання українського персоналу для виготовлення одягу за найвищими стандартами.

Українським підприємствам забороняється продавати речі, пошиті з давальницької сировини, адже їхні партнери суворо контролюють витрати матеріалів і фурнітури, а передбачені в договорах штрафи за використання іноземної торгової марки сягають сотень тисяч євро. Після надання замовнику партії готового одягу, викрійки, лекала та вся супровідна документація знищуються, за чим стежить представник іноземного бренду. В Україні залишається лише отриманий досвід [3].

Вихід швейних підприємств України на ринки країн ЄС та співпраця з іноземними замовниками допоможе їм не лише втриматись на вітчизняному ринку швейної промисловості, але призведе до модернізації обладнання та використання світових технологій. Загалом, вихід на ринки ЄС дасть можливість вітчизняним швейним підприємствам уникнути наслідків від зниження купівельної спроможності населення України, а підписання Угоди про Асоціацію України з країнами ЄС про створення зони вільної торгівлі (ЗВТ), яка передбачає скасування митних зборів і обмежень при здійсненні торгівлі, надасть ряд змін для розвитку швейної галузі України.

Список використаних джерел

1.Тарангул Л.Л. Розміщення продуктивних сил / Л.Л. Тарангул, І.О. Горленко, Г.І. Євтушенко Посібник – К.: ВАТ «Книжкова друкарня наукової книги»,2000 – 264 с.

2. Лёгкая промышленность Украины: много проблем - одно решение Режим доступу: http://freidlin.com/wp-content/themes/freidlin/images/books/pdf/A4_12_extract.pdf
3. Перцев Ю., Шихова М.. Наслідки вступу України до СОТ для галузей економіки – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/26_OINXXI_2009/Economics/52624.doc.htm
4. Держкомстат України. Режим доступу - <http://www.ukrstat.gov.ua>

АДАПТИВНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ: ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ

*Прохорова Вікторія Володимирівна
д.е.н., професор, завідувач кафедри
економіки та організації діяльності
суб'єктів господарювання Української
інженерно-педагогічної академії*

Економічна й фінансова криза, яка супроводжується неадекватним станом управління, відсутністю цілісної та ефективної системи менеджменту, дедалі відчутніше актуалізує питання пошуку ефективних інструментів управління розвитком підприємств. У комплексі заходів протидії кризовим явищам постає також актуальне завдання забезпечення стійкості їх функціонування за рахунок інтеграційної діяльності, ресурсів, менеджменту. Все це потребує впровадження новітніх інтеграційних стратегій, забезпечення компліментарності технологічних процесів й удосконалення інтеграційних відносин, розширення економічної взаємодії, спрямованої на формування синергії ключових компетенцій підприємств. Відповідно загострюється і потреба у розробленні й реалізації механізму управління новими формами співпраці підприємств, взаємодія яких вибудовує принципово нову наукову парадигму і предметну зону економічного дослідження.

В сучасних умовах підприємства, які функціонують в складному, динамічному середовищі з високим рівнем невизначеності, повинні безперервно змінюватись. Вміння здійснювати ці зміни, перебудовуватися, адаптуватися до постійно змінного середовища або, що ще більше важливо, здатність змінювати саме середовище є найважливішою характеристикою

сьогоднішніх підприємств, що забезпечує їх конкурентоспроможність і розвиток в довгостроковій перспективі. Успішне функціонування підприємств у швидкозмінному середовищі вимагає від них мобілізації зусиль по їх адаптації.

Глобальний характер нестабільності вимагає зміни характеру адаптивного управління підприємством. Науковці [1-3] звертають увагу на те, що криза надає можливість змінити структуру виробництва, темпи і рівень соціально-економічного розвитку, забезпечити вищий його рівень. Водночас, у сучасній практиці адаптивного управління пріоритет віддається механізмам безпосереднього реагування, які усувають деякі негативні прояви криз, пом'якшують їх наслідки, але не створюють умов для економічної стійкості підприємства. Негативна динаміка, що склалася, свідчить, що існуючий організаційно-економічний механізм адаптивного управління підприємством не відповідає змінам в економічній ситуації, практично не працює і малоефективний. Характер кризових процесів вимагає використання нових механізмів адаптивного управління, які можуть не лише зумовити й пом'якшити негативні наслідки криз, але й використати їх можливості для кардинальної зміни існуючої системи управління та забезпечити економічну стійкість.

Під адаптивним управлінням розвитком підприємства ми розуміємо такий процес, при якому відбувається перманентна цілеспрямовано - системна зміна структури і функціоналу, що призводить до зміни якісного стану підприємства і формує такий об'єм організаційно - управлінських компетенцій, що дозволяє циклічно та безперервно переходити на якісно нову стадію розвитку.

В системі адаптивного управління закладається основний базис функціонування та розвитку, за допомогою побудови основних управлінських процесів в двох головних підсистемах: стратегічного та корпоративного

управління. Повна взаємоузгодженість всіх зв'язків, які вибудовуються в системі, відбуваються за рахунок функціонування забезпечуючих підсистем інформаційно-аналітичної та контрольно - адаптаційної. Безпосередньо сталість, безперервність розвитку відбувається в рамках виділених підсистем та формуванні за рахунок їхньої взаємодії підсистеми динамічного управління потенціалом розвитку.

В умовах ринкової економіки, з урахуванням динамічного зовнішнього і внутрішнього середовища, головне завдання системи адаптивного управління - в утриманні необхідної рівноваги і мінімізації ризику для підприємства при вимірі внутрішніх і зовнішніх чинників на основі реалізації певних економічних, фінансових, організаційних і інших дій.

Список використаних джерел

1. Ареф'єва О. В. Корпоративне управління: еволюція, становлення, розвиток: монографія / О. В. Ареф'єва, Н. В. Васюткіна. – К. : Ліра-К, 2013. – 180 с.
2. Жаворонкова Г. В. Стратегічне управління авіатранспортними підприємствами: монографія / Г. В. Жаворонкова, І. П. Садловська; за ред. Г.В. Жаворонкової. – К. : Кондор-Видавництво, 2012. – 676 с.
3. Касьянова Н. В. Управління розвитком підприємства на основі кумулятивного підходу: концепція, моделі та методи : монографія / Н. В. Касьянова. – Донецьк : СПД Купріянов В. С., 2011. – 374 с.

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗАХОДІВ, СПРЯМОВАНИХ НА ПОПЕРЕДЖЕННЯ КРИЗИ ПІДПРИЄМСТВА

*Русакова Анастасія Олегівна,
асистент кафедри Менеджменту
Української інженерно-педагогічної
академії
e-mail: anastarus@mail.ru*

На сучасному етапі криза спостерігається майже у всіх сферах існування суспільства. Тому підприємства заздалегідь повинні розробляти антикризові комплекси організаційних заходів, в яких буде систематизовано і чітко викладено процес попередження кризи та подолання її наслідків.

Згідно тлумаченню у «Економічній енциклопедії», поняття кризи набуває наступного характеру—глибокий розлад, різкий перелом, період загострення протиріч у процесі розвитку сфер існування суспільства.[1]

Отже, криза на підприємстві — погіршення економічного та фінансового стану підприємства, через різкі несприятливі зміни в державі, світі.

В науковій літературі виділяють наступну класифікацію криз: за масштабом прояву: загальні, локальні; за проблематикою: макрокриза та мікрокриза; за причиною виникнення: природні, суспільні, екологічні; за структурою відноси: економічні, соціальні, організаційні, психологічні, технологічні; в свою чергу, економічні кризи поділяються на наступні: фінансові, соціальні, політичні, ідеологічні, технологічні та структурні.[2]

Підприємства кожного року розробляють плани попередження кризи — антикризові плани, які дозволяють їм зменшити втрати до мінімуму. Але, навіть найдосконаліші плани іноді не допомагають підприємствам в боротьбі з тяжким економічним і політичним станом, який склався в державі.

Під час розробки антикризового комплексу організаційних заходів підприємства повинні на сам перед орієнтуватися на попередження кризи, передбаченні несприятливих умов на ранніх етапах, а потім – на розробці програми виходу підприємства з кризи.

Комплекс організаційних заходів має складатися з наступних етапів.

Етап 1. Створення спеціалізованої групи, для розробки плану попередження та боротьби з кризою на підприємстві. До неї повинні входити фахівці-спеціалісти зі знаннями в наступних напрямках: економіка, економічна безпека, системи управління, розробка та прийняття управлінських рішень, теорія конфліктів, криз, прогнозування, планування та інше. До робочої групи можна залучити як і робітників підприємства, так запрошених фахівців з консультаційних фірм. Позитивні та негативні сторони залучення власного персоналу та запрошеного ззовні до робочої групи представлені в таблиці 1.

Позитивні та негативні сторони залучення власного персоналу та запрошеного ззовні до робочої групи

	Позитивні фактори	Негативні фактори
Робітники підприємства	1. Досконало відомо специфіку діяльності підприємства. 2. Робітники знайомі один з одним, діловими якостями співробітників.	1. Не достатня кваліфікація у специфічних питаннях. 2. З огляду на значний стаж роботи на даному підприємстві, можуть не помічати деталі, необхідні для дослідження ситуації та прийняття раціонального управлінського рішення.
Спеціалісти з консультаційних організацій	1. Спеціалісти у сфері антикризового управління 2. Мають «свіжий» погляд зі сторони на кризову ситуацію, що склалась на підприємстві.	1. Значні фінансові витрати на залучення спеціалістів-консультантів. 2. Запрошені робітники не знайомі з корпоративною культурою, яка склалась безпосередньо на даному підприємстві.

Етап 2. Виявлення доцільності та своєчасності проведення заходів антикризового управління. Насамперед, проводиться аналіз діяльності підприємства щодо виявлення кризових явищ та визначається напрям розробки комплексу антикризових заходів. Аналіз діяльності підприємства визначає першочерговий напрям комплексу заходів: розробка програми дій для попередження кризи, або, у разі її настання, боротьби з нею.

Етап 3. Розробка антикризової програми дій підприємства. Антикризова програма дій — документ, в якому чітко та систематизовано викладено перелік організаційних заходів, орієнтованих на попередження та виведення підприємства з кризи. Документ повинен розроблятися на основі інформації, яка була отримана шляхом збору інформації щодо кризи, причин її виникнення, шляхів подолання, ресурсів, які необхідно залучити для усунення її наслідків.

Етап 4. Створення системи реалізації рішень керівництва для подолання кризового явища. На цьому етапі розробляється методи та способи реалізації управлінських рішень. Розробляється організаційний план, спрямований на

реалізацію управлінських рішень. З числа робочої групи призначаються виконавці, які повинні своєю компетенцією відповідати усім вимогам та рівню складності реалізації організаційного плану.

Етап 5. Реалізація управлінських рішень, які були розроблені на минулому етапі. Виконання організаційних заходів дозволить досягти поставлених цілей, а саме попередження та виведення підприємства з кризи.

Етап 6. Оцінка реалізації системи управлінських рішень та аналіз їх наслідків. Визначення економічної, технологічної, організаційної, правової та соціальної ефективності управлінських рішень, які були реалізовані.

Етап 7. Аналіз доцільності подальшого дослідження кризового явища, виявлення стадії знаходження антикризової програми. Визначається ефективність виконання антикризової програми дій та доцільність її проведення.

Етап 8. Прогнозування кризи, яка може виникнути у майбутньому, розробка організаційних заходів, які попереджують або зменшують втрати від її наслідків.

Впровадження вищенаведеного комплексу організаційних заходів дозволить підприємству не тільки попередити настання кризи, а й у випадку, коли не можливо бути уникнути її на підприємстві, зменшити фінансові втрати до мінімуму. Розробка антикризової програми дій—першочергове завдання кожного підприємства.

Список використаних джерел

1. Економічна енциклопедія: У 3 т. / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред) та ін. — К.: ВЦ - Академія". 2000—2002.
2. Василенко В. О. Антикризове управління підприємством : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / В. О. Василенко. — К. : ЦУЛ, 2003. — 504 с.

СТРАТЕГІЧНІ МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

*Сабліна Наталія Вікторівна,
к.е.н, доц. каф. фінансів
Харківського національного економічного
університету імені Семена Кузнеця
e-mail: nsablina@bigmir.net*

Стратегічна орієнтація діяльності підприємства є важливою передумовою його функціонування, особливо в ринкових умовах. Проте стратегічне управління повинно стосуватися всіх напрямів діяльності підприємства, зокрема й фінансової безпеки, незважаючи на те, що в сучасних умовах належне управління безпекою ускладнене низкою проблем, передусім такими, як нестабільність економіки та її державного регулювання, недосконалість і нестабільність правового середовища, значна тінізація ринку і тиск з боку більш потужних конкурентів включно з недобросовісними, прояви рейдерства, недостатність фінансового забезпечення та багато ін.

Роль стратегії забезпечення фінансової безпеки підприємства є істотною, адже разом із корпоративною стратегією окреслює мету, напрямок і перспективи більш передбачуваного розвитку підприємства, що, у свою чергу, є основою гарантування ефективності та стабільності функціонування.

Формуючи свою поведінку в межах конкурентного простору підприємству, яке збирається реалізовувати визначені стратегічні завдання, доцільно спиратись на базову дефініцію стратегічного менеджменту як «багатопланового, формально-поведінкового управлінського процесу, який допомагає формулювати та виконувати ефективні стратегії, що сприяють балансуванню відносин між організацією (включаючи її окремі частини) та зовнішнім середовищем, а також досягненню встановлених цілей» [3].

Поєднуючи такі основні складові, як стратегія, стратегічне планування, зовнішнє та внутрішнє середовище, мета, підприємства органічно поєднують

статичну і тактичну площини свого розвитку, з однієї сторони, та динамічні і статичну, другої, що дозволить йому врахувати інтереси сторін. Основу для економічної (загальної) стратегії займає фінансова стратегія, яку доцільно розуміти як результат прийняття стратегічних рішень щодо питань ефективного залучення фінансових ресурсів та їх використання. Таке формулювання відбиває сутнісний аспект процесу формування фінансової стратегії: визначення основних принципів поведінки підприємства на фінансовому ринку для забезпечення його інвестиційної активності [2]

Процес розробки фінансової стратегії є формуванням системи управлінських рішень, що забезпечують підготовку, оцінку і реалізацію програми стратегічного фінансового розвитку підприємства. Розробка механізму формування фінансової безпеки підприємства ґрунтується на принципі цілеспрямованості, який дозволяє враховувати та коригувати досягнення поставленої мети в оперативному та стратегічному аспектах. Це дозволяє фінансовим аналітикам бачити логіку виконання нового підходу щодо формування фінансової безпеки, а також оцінки якості рівня формування фінансової безпеки, упорядковувати дії, реалізувати структурний підхід до оцінки використання економічних ресурсів та постійно поновлювати інформаційну базу [1].

Ефективність діяльності підприємств можна підвищити на основі використання стратегічних карт. Стратегічні карти дають змогу керівництву отримувати усю необхідну для управління підприємством інформацію, що є вимірною та має стратегічну спрямованість, внаслідок чого, керівники підприємств можуть контролювати поточні показники діяльності, які прямо впливають на значення монетарних величин – показників, що належать до фінансового блоку. Для формування стратегічної карти доцільно застосувати систему збалансованих показників, яка виконує функції оцінювальної системи, стратегічного управління, розповсюдження інформації. Через це система

збалансованих показників допомагає ефективно оцінювати результати діяльності організації; успішно реалізовувати стратегію розвитку.

Стратегічна карта збалансованої системи показників представляє модель, що демонструє, як стратегія об'єднує нематеріальні активи та процеси створення вартості. Тобто, це інструмент, що дозволяє менеджменту підприємств формулювати і відображати те, як можна ефективно створювати цінність, погоджуючи стратегічні цілі через ланцюг причинно-наслідкових зв'язків. Таким чином, будь-яка модель розробки стратегії може претендувати на повноту лише у тому випадку, якщо в ній містяться відповіді на питання, що стосуються різних сфер діяльності компанії. При формулюванні стратегії на основі збалансованої системи показників діяльність підприємства розглядається в рамках чотирьох перспектив: фінанси; клієнти; внутрішні бізнес-процеси; навчання та розвиток. Таким чином, стратегічна карта надає керівництву дієвий інструмент управління фінансовою безпекою, який дає змогу переводити бачення підприємства та його стратегію в набір взаємопов'язаних збалансованих показників, що оцінюють фактори ризиків та загроз не тільки поточного, але й майбутнього розвитку підприємства.

Список використаних джерел

1. Пономаренко О.Е. Формування стратегій фінансової безпеки суб'єктів господарювання промисловості [Текст] : дис. ... канд. економ. наук : спец. 08. 00. 08 – гроші, фінанси і кредит. О.Е. Пономаренко, Харківський національний економічний університет. – Харків. – 2012. – 252 с.
2. Судакова О.І. Стратегічне управління фінансовою безпекою підприємства / О.І. Судакова // Економічний простір. – 2008. – № 9. – С. 140 – 148.
3. Шершньова З.Є. Стратегічне управління: Підручник / З.Є. Шершньова. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: КНЕУ, 2004. – 699 с.

ОБҐРУНТУВАННЯ ЗАХОДІВ З ПІДВИЩЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ

*Тарасюк Галина Миколаївна, д.е.н., проф.,
Житомирський державний технологічний
університет*

*Туровець Олена Вікторівна, студентка,
Житомирський державний технологічний
університет*

Перетворення, які відбувались в економіці аграрного сектору України спричинили погіршення його економічного розвитку, зниження темпів виробництва продукції на підприємствах, що в свою чергу призвело до погіршення їх фінансового стану. Ситуація, що склалася істотно знижує конкурентоспроможність продукції сільськогосподарських підприємств, не сприяє інноваційним та інтеграційним процесам.

Актуальність пошуку шляхів покращення фінансового стану підприємства сільськогосподарської галузі, ми вважаємо, стає важливим завданням держави та суб'єктів господарювання. При пошуку можливостей покращення фінансового стану підприємства необхідно приділити належну увагу аналізу діяльності сільськогосподарських підприємств. Саме такий системний і об'єктивний аналіз дозволить вчасно реагувати на зміни внутрішнього середовища підприємства, приймати ефективні управлінські рішення. Оцінкою даних управлінських рішень буде високий рівень фінансової стійкості суб'єктів господарювання, тобто така кількість фінансових ресурсів щоб досягти сталого і збалансованого розвитку підприємства.

Дослідження щодо створення умов для фінансово стійкої діяльності господарюючих суб'єктів присвячено науковій праці як вітчизняних, так і зарубіжних учених, зокрема: Е. Альтмана, І.Т. Балабанова, Ф.Ф. Бутинця, Т.В. Головка, С.Б. Довбня, Н.П. Дребот, Є.В. Калюги, А.П. Ковальова, М. Я.

Коробова, С.В. Левіцької, Р. Лису, В.О. Мец, В.М. Радіонової, А.В. Чупіса, В.В. Чепурко, А.Д. Шеремета та інших учених [1].

Умовою життєдіяльності й основою стабільності стану підприємства в ринковій економіці виступає його стійкість. Фінансова стійкість, на наш погляд, це стабільність фінансового становища підприємства, за якого підприємство вільно маневруючи грошовими коштами здатне шляхом ефективного їх використання забезпечити безперервний процес виробничої та торговельної діяльності.

Отже, сьогодні відсутня єдина методологія визначення фінансової стійкості підприємства. Вітчизняні і зарубіжні учені для цього створили великий перелік показників з різною методикою розрахунку. Оцінюючи формування фінансової стійкості сільськогосподарських підприємств треба обов'язково враховувати особливі умови функціонування даних підприємств, де крім звичайних факторів впливу на фінансову стійкість, існують і специфічні, які підвищують ризиковість цього виду діяльності. До цих факторів можна віднести ґрунтово-кліматичні умови, природні властивості біологічних активів тощо.

Кожне підприємство самостійно визначає систему показників, що використовуються в аналізі фінансового стану підприємства із врахуванням особливостей провадження діяльності підприємства. В економічній літературі з фінансів та фінансового менеджменту пропонується використовувати близько 50 показників для аналізу поточного стану підприємства. На практиці економісти використовують, як правило, всього 14 головних показників [2].

Проте, вибірковий аналіз фінансового стану сільськогосподарських підприємств свідчить, що виникає перевищення суми кредиторської заборгованості за товари (роботи, послуги) над дебіторською [1].

Фінансова стійкість тісно пов'язана з кредитоспроможністю, яка характеризується тим, наскільки вчасно і в повному обсязі підприємство

розраховується з наявними кредитами, його здатність за необхідності мобілізувати грошові засоби з різних джерел на прийнятних умовах тощо. Однак найістотніше, чим визначається кредитоспроможність, — це поточний фінансовий стан підприємства, а також прогнозовані перспективи його зміни.

Можна виділити основні напрямки покращення фінансового стану вітчизняних підприємств сільськогосподарської галузі:

- пошук шляхів зниження собівартості продукції (робіт, послуг);
- пошук оптимального співвідношення власного і позикового капіталу, що в свою чергу забезпечить рентабельність власного капіталу;
- ефективності управління грошовими потоками підприємства;
- оптимізація збутової політики, пошук нових ринків збуту;
- збільшення грошових коштів на розрахунковому рахунку підприємства;
- удосконалення інформаційного та методичного забезпечення фінансового стану підприємств;
- створення методики прогнозування фінансового стану підприємств.

Перелік заходів із покращення фінансового стану має обиратися індивідуально для кожного підприємства сільськогосподарської галузі. Обов'язково необхідно врахувати, що заходи щодо зміцнення фінансової стійкості підприємства можуть дати позитивні результати лише за умови комплексного, системного та обов'язкового їх застосування.

Таким чином, можна стверджувати, що фінансова стійкість - комплексне поняття, яке перебуває під впливом різноманітних фінансово-економічних процесів, тому правильність підходів до кількісної оцінки фінансової стійкості підприємства вкрай важлива для господарської діяльності суб'єкта господарювання, бо дає змогу виявити причини фінансової дестабілізації, розробити й реалізувати конкретні заходи щодо усунення даних причин.

Список використаних джерел

1. Антипенко Є. Підвищення фінансової стійкості підприємства / Є. Антипенко // Економічний аналіз. – 2011. – Вип. 9. – С. 29-32.

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЧНИХ ОРІЄНТИРІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

*Ус Юлія Володимирівна, к.е.н., доцент,
кафедра банківської справи, Харківський
національний економічний університет
імені Семена Кузнеця*

Для сучасної економіки на сучасному етапі розвитку характерною рисою є необхідність урахування суб'єктами підприємництва наслідків світової фінансової кризи. З огляду на це виникає необхідність постійного вдосконалення забезпечення їх фінансової безпеки та виявлення загроз, які можуть вплинути на її рівень. Фінансова безпека та використання інструментарію тактичного і стратегічного контролінгу сприяє створенню передумов для якісних перетворень у діяльності суб'єктів підприємництва та обумовлює своєчасне виявлення загроз у зовнішньому та внутрішньому середовищі. Особливої актуальності питання забезпечення фінансової безпеки набуває для суб'єктів підприємництва, що зумовлено її значною часткою у формуванні ВВП України.

Проте для формування та забезпечення фінансової безпеки передусім необхідно розуміти сутність, що вкладається в це поняття.

Аналізуючи поняття таких вчених як І.А. Бланк [1], Н.Й. Реверчук [2], К.С. Горячева [3], Т.М. Болгар [4], можна зазначити, що фінансова безпека підприємства – це такий його фінансовий стан, який характеризується, по-перше, збалансованістю і якістю сукупності фінансових інструментів, технологій і послуг, що використовуються підприємством; по-друге, стійкістю до внутрішніх і зовнішніх загроз; по-третє, здатністю фінансової системи підприємства забезпечувати реалізацію його фінансових інтересів, місії і

завдань достатніми обсягами фінансових ресурсів; по-четверте, забезпечувати ефективний і сталий розвиток цієї фінансової системи.

Наявність значної кількості загроз щодо сталого функціонування фінансової системи підприємства потребує вдосконалення механізмів забезпечення його фінансової безпеки. Реалізувати це завдання можливо за рахунок аналізу зовнішніх і внутрішніх загроз, оцінки наслідків їх впливу на фінансову діяльність підприємства і формування комплексу превентивних управлінських рішень, що дозволяють підвищити швидкість його адаптивної реакції на негативні впливи зовнішнього середовища.

Тому аналіз фінансового стану підприємства обов'язково повинен включати аналіз його фінансової безпеки. Для зручності аналізу загрози фінансової безпеки підприємства можна умовно розділити на зовнішні і внутрішні загрози [5].

Зовнішні загрози не залежать від діяльності підприємства, вони відносяться до факторів ризику навколишнього середовища, в якому працює підприємство.

Зовнішні загрози фінансової безпеки підприємства:

- несприятливі макроекономічні умови: загальноекономічна ситуація в країні та регіоні, криза;
- нестабільність нормативно-правової бази;
- нестабільність податкової, кредитної та страхової політики;
- нестабільність валютної політики держави, валютного курсу;
- брак коштів для інвестування в регіоні, низький рівень інвестиційної активності;
- несприятливі умови кредитування підприємств, зміна процентних ставок за кредитами і т.д.

Внутрішні загрози обумовлені, в першу чергу діяльністю самого підприємства, кваліфікацією його керівництва, фінансового менеджменту.

Внутрішні загрози фінансової безпеки підприємства:

- некваліфіковане управління, помилки в стратегічному плануванні та прийнятті тактичних рішень;
- недостатня ліквідність активів;
- низький рівень кваліфікації основного персоналу;
- неконкурентна цінова політика;
- помилки в організації зберігання фінансових і матеріальних цінностей;
- розголошення стратегічної і фінансової інформації підприємства, недоліки в організації роботи служби безпеки підприємства;
- недотримання контрактів і договірних зобов'язань і т.д.

Аналіз внутрішніх і зовнішніх загроз фінансової безпеки підприємства необхідний при стратегічному плануванні діяльності підприємства, він дозволяє прийняти правильні тактичні рішення для забезпечення успішної фінансової діяльності підприємства.

Фінансова безпека підприємства полягає в здатності підприємства самостійно розробляти і проводити фінансову стратегію відповідно до цілей загальної, корпоративної стратегії, в умовах невизначеності і конкурентного середовища. Це здійснюється за допомогою управлінського апарату підприємства.

Організаційно-економічне забезпечення управління системою фінансової безпеки підприємства включає в себе систему внутрішнього нормативного регулювання фінансової безпеки підприємства, яка являє собою формалізований набір правил, положень, інструкцій, розпорядчих документів по підприємству в цілому і по окремих сегментах забезпечення безпеки. Ця система забезпечує єдність методологічних, організаційних, економічних та методичних підходів, при реалізації управлінських функцій фінансової безпеки.

Необхідність постійного дотримання фінансової безпеки зумовлюється об'єктивно наявним для кожного суб'єкта господарювання завданням

забезпечення стабільності функціонування та досягнення головних цілей своєї діяльності. Рівень фінансової безпеки підприємства залежить від того, наскільки ефективно його керівництво і буде спроможним уникнути можливі загрози та ліквідувати шкідливі наслідки окремих негативних складових зовнішнього і внутрішнього середовищ.

Таким чином, основними цілями фінансової безпеки підприємства є: високоефективний менеджмент, технологічна незалежність і висока конкурентоспроможність, високий рівень кваліфікації персоналу, правове забезпечення всіх сторін фінансової діяльності, ефективно інформаційне забезпечення, захист комерційної таємниці, мінімізація негативного впливу на екологію, безпеку майна та капіталу. Фінансова безпека підприємства, насамперед, розрахована на захист підприємства від фінансової кризи. Забезпечення фінансової безпеки підприємства – одна з головних умов його стабільності, успішності і тривалої роботи.

Список використаних джерел

1. Бланк И.А. Управление финансовой безопасностью предприятия. / – К.: Эльга, Ника-Центр, 2004. – 784 с.
2. Реверчук Н.Й. Управління економічною безпекою підприєм-ницьких структур: монографія / Н.Й. Реверчук. – Львів: ЛБІ НБУ, 2004. – 195 с.
3. Горячева К.С. Механізм управління фінансовою безпекою підп-риємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 «Економіка організації та управління підприємствами» / К.С. Горяче-ва. – К., 2006.
4. Болгар Т.М. Роль фінансової безпеки підприємства в системі антикризового управління. – Електронне наукове фахове вид. «Ефективна економіка». – №4, 2013. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua>.
5. Семкова Л.В. Обеспечение финансовой безопасности предприятия в условиях нестабильной экономики. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://конференция.com.ua/>

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ЯК СПОСІБ УНИКНЕННЯ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Химич Оксана Володимирівна,
к.е.н., ст. викл. кафедри АФМ
Інституту післядипломної освіти
Національного університету «Львівська
політехніка»
e-mail: a_oksanka@ukr.net*

*Піка Стефанія Михайлівна,
магістр (VI курс)
Інституту післядипломної освіти
Національного університету «Львівська
політехніка»*

За будь-яких умов в кожній організації виникатимуть кризові ситуації, які так чи інакше, впливатимуть на її діяльність, і їх вплив не завжди буде негативним. Часто подолання кризових ситуацій за допомогою налагодженої системи менеджменту, правильно обраної стратегії розвитку та функціонування ефективною та своєчасною системою антикризового управління, дає змогу компанії досягти нових висот. Основною проблемою для більшості компаній є те, що заходи антикризового управління розглядаються незалежно від стадій розвитку кризової ситуації. На сьогодні питання антикризового управління цікавить багатьох провідних західноєвропейських та американських вчених. Наприклад, Дж. Бернштейн описав практичні способи реалізації стратегії управління ризиками, а Дж. Джордан-Майер приділяє увагу висвітленню кризової ситуації в ЗМІ таким чином, щоб зберегти репутацію компанії, М.Д. Уоткінс досліджує як передбачити ризики в компанії та визначити пріоритети в управлінні ризиками. Багато праць вітчизняних авторів теж присвячено питанням антикризового управління.

Виникнення кризових ситуацій на підприємстві зумовлено існуванням потенційних ризиків на ринку, тому важливо швидко приймати рішення, щоб

уникнути збитку для компанії. На кожному етапі кризової ситуації необхідно застосовувати різні заходи, використовувати різні інструменти антикризового управління та моделі банкрутства [3]. На основі вже існуючих досліджень [1; 2] у сфері антикризового управління підприємство виділяють такі стадії кризи: антиципативну, превентивну, стабілізаційну, завершальну. Вважаємо, що антиципативна дублює превентивну стадію, тому важливою умовою правильного функціонування антикризового менеджменту є чіткий поділ кризи на стадії і відповідним розподілом моделей, а саме (рис. 1):

- превентивна (випереджувальна) – стадія, на якій можливо запобігти загрозі виникнення кризової ситуації, що є набагато краще, ніж шукати способи нейтралізації її негативних наслідків;
- стабілізаційна (реактивна, реагуюча) – передбачає розробку та реалізацію антикризових дій в момент виникнення кризової ситуації, що забезпечить швидке її подолання, мінімізацію втрат;
- завершальна – антикризове управління спрямоване на відновлення платоспроможності, фінансової стійкості, ліквідності та уникнення банкрутства.

Терентьєва О.В. вважає, що весь механізм антикризового управління включає економічну, кадрову, інформаційно-комунікативну, організаційно-розпорядчу, правову, техніко-технологічну, соціальну складову [1]. Всі ці складові елементи є однаковими для будь-якої стадії кризової ситуації, але вони відрізняються допустимим значенням індикаторів. Відповідно і мета, цілі, методи, заходи та інструменти антикризового управління для кожної стадії є різними. Завершальна стадія кризової ситуації в найбільшій мірі та найточніше характеризує ймовірність виникнення банкрутства. Але на цій стадії дуже важко вжити дієвих заходів по санації підприємства та виходу його з кризи. Ось чому важливо якісно проводити діагностику кризових ситуацій на попередніх стадіях.

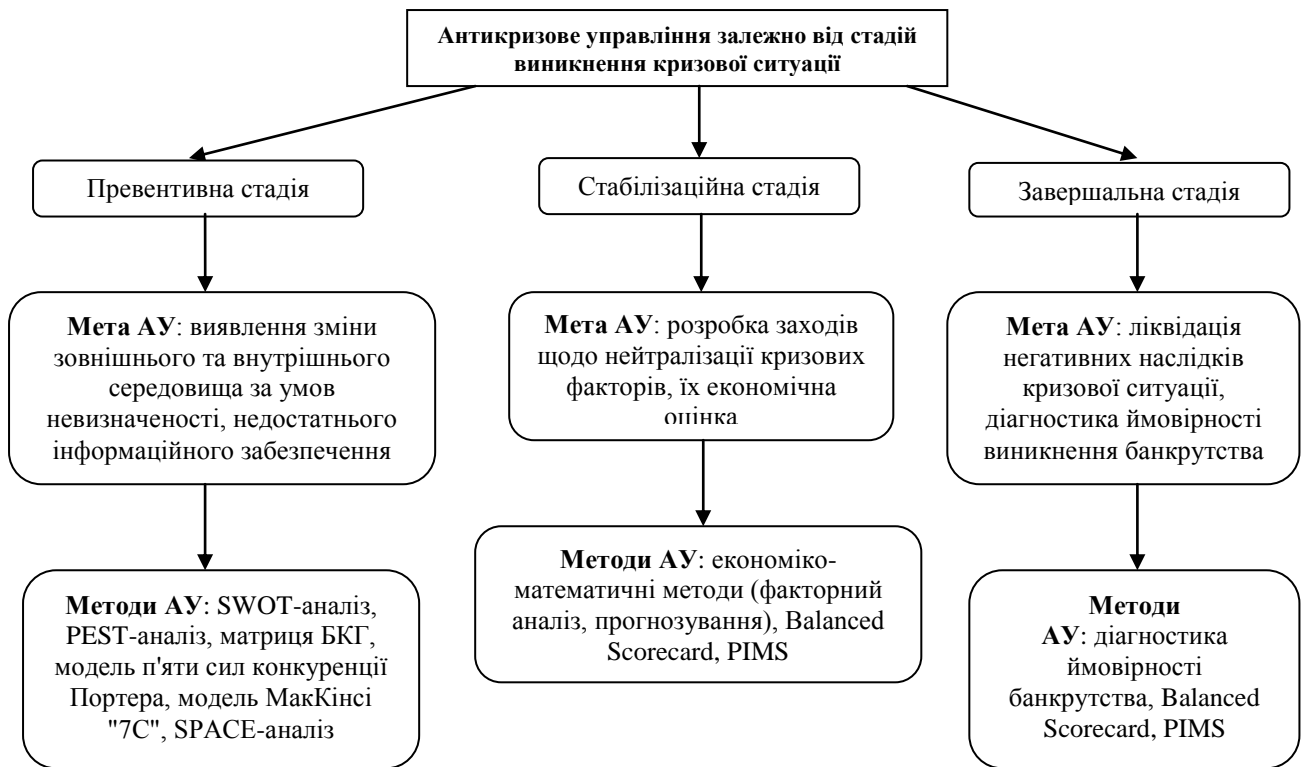


Рис. 1. Антикризове управління залежно від стадій виникнення кризової ситуації (запропоновано автором)

Таким чином, в процесі антикризового управління для досягнення мети на кожній стадії кризової ситуації використовують специфічні методи, які дають змогу оцінити стан підприємства на даний момент часу. На превентивній стадії такими методами є: SWOT-аналіз, PEST-аналіз, матриця БКГ, модель п'яти сил конкуренції Портера, модель МакКінсі "7С", SPACE-аналіз. Всі ці методи дають змогу оцінити зовнішнє і внутрішнє середовище та виявити потенційні загрози, можливості підприємства, а також його сильні і слабкі сторони. На стабілізаційній стадії кризи використовують економіко-математичні методи Balanced Scorecard, PIMS для швидкої нейтралізації кризи. На завершальній стадії здійснюють продовжують використовувати методи з попередніх стадій, а також проводять детальну діагностику банкрутства.

Список використаних джерел

1. Терентьева О. В. Основні складові механізму забезпечення антикризової діяльності на підприємстві // Бізнес Інформ. – 2014. – №5. – С. 311–316.

2. Павлюк В. І. Проблеми ототожнення антиципативного та превентивного антикризового управління підприємством // Бізнес Інформ. – 2014. – №9. – С. 317–321.

3. Подольчак Н.Ю. Стратегічний менеджмент. Навч. посібник / Н.Ю. Подольчак. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2012. – 400с.

ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ПІДПРИЄМСТВ

*Чебанова Наталія Володимирівна,
д.е.н., проф.каф.обліку та аудиту
Українського державного університету
залізничного транспорту
e-mail: n_chebanova@mail.ru*

Задача виходу на світовий ринок, яка стоїть перед вітчизняними промисловими підприємствами, вимагає не тільки підвищення конкурентоспроможності продукції, а ще й активного пошуку напрямів оптимізації витрат основного виду діяльності, які здатні визначити їх конкурентні переваги на ринку. Разом з тим треба зазначити, що підходи до управління ризиками підприємств не повною мірою вивчені та вимагають адаптації до умов, у яких знаходяться українські промислові підприємства.

Питання управління ризиками підіймали у своїх працях, як іноземні, так і вітчизняні вчені: Дж. К. Ван Хорн [1], Джон К. Халл [2], М. Бухтін [3], В. Глущенко [4] та ін.

Виконані розробки в області теорії ризику та ризик-менеджменту заслуговують позитивної оцінки. Разом з тим треба зазначити, що в сучасних наукових дослідженнях відсутні системні наукові розробки з питань управління ризиками в умовах, у яких знаходяться українські підприємства. Крім того відчувається нагальна потреба в обґрунтуванні практичних рекомендацій до

Діяльність промислових підприємств України в сучасних кризових економічних умовах повинна бути спрямована перш за все на виживання підприємств, і тільки після цього на максимізацію виручки від реалізації продукції. Можливості досягнення зазначеного результату обмежені витратами підприємства. Тому отримання максимального ефекту з мінімальними

витратами залежить від того, як підприємство вирішує питання планування витрат, котре передбачає їхню оптимізацію.

Аналіз ризиків в перше чергу пов'язано із аналізом витрат, які перш за все мають забезпечити необхідною інформацією управлінський персонал підприємства, який відповідає за планування, проведення контролю за господарчими операціями та приймає різні управлінські рішення.

Головне завдання планування витрат - зведення до мінімуму ризику діяльності промислового підприємства. Процес планування витрат передбачає проведення усестороннього аналізу діяльності підприємства, при здійсненні якого виявляються резерви їх зниження, що використовуються при плануванні витрат на наступні періоди.

Як правило, при плануванні використовуються три метода: виключення витрат, розподілу витрат, та комбінований метод. Не один з існуючих методів планування витрат, не розглядає його з позицій кризових економічних умов, в яких знаходяться більшість промислових підприємств України, та можливих ризиків, які досить істотно впливають на рівень витрат основного виду діяльності промислового підприємства.

Планування витрат є процесом виявлення і оцінки різних альтернативних управлінських рішень: способів організації виробництва і збуту, формування асортиментної програми, конструювання і виробництв нової продукції, ціноутворення і т.п. з визначенням їх впливу на ступінь реалізації кінцевої ключової мети діяльності підприємства – отримання фінансового результату.

Для ефективного зниження витрат необхідно використовувати не тільки відомі, розроблені ще десятки років тому методи, але і сучасні інструменти стратегічного і оперативного планування витрат.

Одним з важливих інструментів планування витрат, який поступово починає набувати популярність є управлінський облік, який почали використовувати лише окремі вітчизняні підприємства.

Управлінський облік - це не тільки й не стільки облік, скільки отримання й обробка економічної інформації, необхідної для ухвалення господарських рішень про розвиток підприємства, тобто по суті, частина системи менеджменту, яка зв'язує обліковий процес і управління підприємством, створює можливості різноманітно впливати на внутрішній стан підприємства і його положення на ринку. Будучи вбудованим у серцевину економіки підприємства, у центри зосередження витрат, він акумулює інформацію з усіх етапів трансформації сировини в готову продукцію. Управлінський облік накопичує інформацію в об'ємі і якості, достатній для ухвалення різнорідних управлінських рішень. Традиційний бухгалтерський облік такої докладної й своєчасної інформації дати не може і навіть здатний створити неправильне уявлення про діяльність і розвиток підприємства. Буває, наприклад, що дані бухгалтерського обліку свідчать про наявність на розрахунковому та валютному рахунках підприємства значних сум, а насправді воно вже знаходиться в зоні збитків. Трапляється й таке, що бухгалтерський баланс показує відсутність ліквідних засобів, а підприємство продовжує одержувати прибуток. Подібне може легко дезорієнтувати при оцінці майбутнього. Уникнути помилок дозволяє перехід до концепції управлінського обліку, який по суті являє собою інструментом управління ризиками підприємства.

Список використаних джерел

1. Дж. К. Ван Хорн. Основы управления финансами / Ван Хорн Дж. К. [Текст] – М.: Финансы и статистика, 2003. – 800 с.
2. Джон К. Халл. Опционы, фьючерсы и другие производные финансовые инструменты / К. Халл Джон. [Текст] – 8-е изд. – М.: Вильямс, 2013. – 1072 с.
3. Бухтин М.А. Риск-менеджмент в кредитной организации: методология, практика, регламентирование / М.А. Бухтин. [Текст] – М.: ИД «Регламент», 2008. – 448 с.
4. Глущенко В.В. Риски инновационной и инвестиционной деятельности в условиях глобализации / В.В. Глущенко.[Текст] – Железнодорожный: ООО НПЦ Крылья, 2006. – 230 с.

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Яценко Б. І., аспірант кафедри економіки та організації діяльності суб'єктів господарювання Української інженерно-педагогічної академії

Для сучасного етапу розвитку суспільства характерні стрімкі темпи глобалізації та інтеграції світового ринкового простору. Завдяки високому рівню розвитку технологій іноземні ринки стають більш доступними для споживачів, що призвело до посилення конкурентної боротьби між підприємствами. У цих умовах для забезпечення економічної стійкості машинобудівного підприємства в довгостроковій перспективі необхідно забезпечити стійкі конкурентні переваги шляхом інноваційної орієнтації діяльності підприємства.

Необхідною передумовою економічного розвитку машинобудівних підприємств є забезпечення структурної гармонізації економічної, соціальної та екологічної складових потенціалу розвитку. Аналіз системи факторів, які впливають на економічний розвиток машинобудівних підприємств, дозволяє визначити основні його напрямки в контексті триєдиної концепції сталого розвитку [1]. Звернемося до аналізу чинників, які виступають безпосереднім каталізатором кризової ситуації. Успіхи і невдачі підприємства необхідно розглядати як взаємодію цілого ряду чинників: зовнішніх (на них підприємство не може впливати взагалі або його вплив може бути слабким) і внутрішніх (вони, як правило, залежать від організації роботи самого підприємства). Здатність підприємства пристосуватися до змін технологічних, економічних, політичних і соціальних – це гарантія не тільки його виживання, але ефективного розвитку.

Особливістю сучасного етапу діяльності підприємств є загроза кризи та економічна нестабільність. Забезпечення економічного розвитку машинобудівних підприємств має ряд важливих відмінностей, які вимагають значної уваги, адже рівень прогресу машинобудівельної галузі як основи національної економіки сьогодні фактично визначає місце країни в світовому співтоваристві і є індикатором її економічного піднесення та стимулює розвиток всій економіки. Адаптація машинобудівних підприємств до умов економічної нестабільності потребує вдосконалення системи управління у напрямку використання наявних і впровадження нових інструментів, здатних забезпечувати економічний розвиток та підвищення рівня ефективної діяльності підприємства.

Кризовий процес є наслідком переоцінки успіхів і можливостей підприємства; відхилення від головної мети, розвитку напрямів діяльності, що мають позаекономічні цілі; неналежного контролю, сповільнення та припинення збільшення продажів і прибутків; сповільнення та припинення процесів модернізації продукції, інвестування у нові напрями діяльності; відносна конкурентоспроможність; надмірної залежності від кредиторів, недостатності власного капіталу, оборотних засобів, неврахування ризиків при укладенні міжнародних контрактів, недостатньої відповідальності керівництва; кризи бюрократизації.

У зв'язку з цим, актуальним є розробка прогнозів, що побудовані на основі моделей, створених за статистичними даними минулих років, дають можливість визначити майбутній рівень цільової функції та суттєві потенціали; виявити проблеми управління та джерела внутрішніх резервів кожної структурної одиниці окремо, якщо стратегія розвитку і умови функціонування досліджуваних підприємств суттєво не змінюватиметься. Виникає необхідність прийняття антикризової стратегії досягнення економічної стійкості підприємства на даній стадії розвитку, що має такий напрям: збалансоване зростання, формування іміджу, розширення позицій на ринку, забезпечення середньої норми доходу;

розвиток напрямів діяльності, що мають позаекономічні цілі; підвищення економічної стійкості.

При формуванні структури управління розвитком підприємства до складу системи та механізму управління мають бути включені методи і інструменти, що відносяться до різних класифікаційних груп, в залежності від взаємодії різних підсистем та механізмів. Ці методи і інструменти повинні діяти в органічній єдності, гнучко реагувати на чинники зовнішнього і внутрішнього середовища, дозволяючи адаптувати процес управління до змінних умов. Для реалізації цілей в управлінні розвитком підприємства, враховуючи складність, багатоаспектність поняття «стійкість розвитку» на різних рівнях управління, доцільно не обмежувати набір методів управління в його структурі, виділяючи одні методи як основні, а інші доповнюючі, що визначаються метою (цілями), складом функцій управління, які реалізуються, в конкретний момент часу. При цьому ще більша різноманітність спостерігається на рівні вибору конкретних інструментів реалізації тих або інших методів управління.

До системи управління економічним розвитком машинобудівного підприємства повинні входити механізми реагування за слабкими сигналами, що забезпечать підвищення якості та оперативності використання інформаційних потоків, сприятиме швидкому прийняттю оптимальних ефективних рішень та дозволить адаптуватись до зміни зовнішнього середовища функціонування та зберегти тенденції розвитку.

Реалізація заходів по забезпеченню процесу розвитку включає підтримку і вирішення взаємопов'язаних проблем: ефективної виробничої діяльності, ефективного фінансування і інвестування, ефективної маркетингової стратегії, системи управління персоналом, ефективних організаційних змін і впровадження нововведень. Тільки комплексне розв'язання цих проблем дасть можливість підприємству забезпечити процесу розвитку.

Список використаних джерел

1. Довгань Л. Є., Сімченко Н. О. Сучасні аспекти сталого розвитку машинобудівних підприємств. // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. № 3, 2008.- С. 71-83.
2. Ареф'єва О. В. Корпоративне управління: еволюція, становлення, розвиток: монографія / О. В. Ареф'єва, Н. В. Васюткіна. – К. : Ліра-К, 2013. – 180 с.
3. Ареф'єва О. В. Діалектична сутність управління / О. В. Ареф'єва, Н. В. Васюткіна // Бізнес-навігатор. – 2014. – № 1. – С.202–210.

**СЕКЦІЯ 5 УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПОТЕНЦІАЛУ СУБ'ЄКТІВ
ГОСПОДАРЮВАННЯ В УМОВАХ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО
РОЗВИТКУ**

IDENTIFYING THE PRINCIPAL IN POST-INDUSTRIAL SOCIETY

*Vovk Marta Serhiivna,
PhD in Economics, Assistant of International
Economy Department of Prydniprovs'ka
State Academy of Civil Engineering and
Architecture
e-mail:marta.brawin@gmail.com*

The effectiveness of economic activity of organizations today is dependent on their ability to adjust the requirements of post-industrial society. But without understanding the key features of post-industrial society is impossible to gain high economic yields.

Most Ukrainian organizations today understand the importance of technologies, innovations, but post-industrial economy is much broader. So, considering modern features and peculiarities of post-industrial society as well as its difference between industrial and pre-industrial epochs can contribute to better awareness of today's conditions of well-being in the national and international markets.

The characteristics of post-industrial society are investigated in the works of L.Lebedievoi, Y.Kalnitskogo, O.Pyltai, G.Mernikova, A.Shevtsova, A.Matejko, R.Schroeder and foreign: J. McAdams, A. O'Carroll.

Considering key features of post-industrial society is advisable through comparing them with features of industrial and pre-industrial economics (table 1).

Table 1

The post-industrial society: comparative analysis [2]

Modes	Pre-industrial	Industrial	Post-industrial
Mode of production	Extractive	Fabrication	Processing: recycling
Economic sector	Primary: agriculture, mining, fishing, timber, oil and gas	Secondary: goods-producing, manufacturing, durables, non-durables, heavy construction	Services Tertiary: transportation, utilities Quaternary: trade, finance, insurance, real estate
Transforming resource	Natural power: wind, water, draft animals, human muscle	Created energy: electricity-oil, gas, coal nuclear power	Information: computer and data-transmission systems
Strategic resource	Raw materials	Financial capital	Knowledge
Technology	Craft	Machine technology	Intellectual technology
Skill base	Artisan, manual worker, farmer	Engineer, semi-skilled worker	Scientist, technical and professional occupations
Methodology	Common sense, trial and error, experience	Empiricism, experimentation	Abstract theory: models, simulations, decision theory, system analysis
Time perspective	Orientation to the past	Ad hoc adaptiveness, experimentation	Future orientation: forecasting and planning
Design	Game against nature	Game against fabricated nature	Game between persons
Axial principle	Traditionalism	Economic growth	Codification of theoretical knowledge

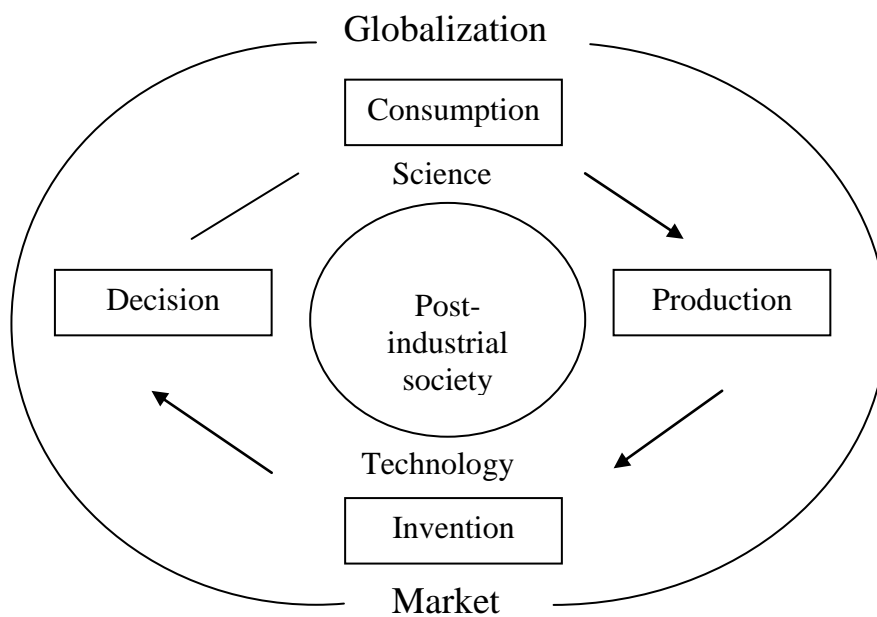
The main resources organizations should focus on for production of goods and services are knowledge and information and the main “cornerstones” of post-industrial society are such as illustrated in the picture 1.

But today’s realities show also the great significance of creativity level of the companies. Creativity could be defined as “producing something which is not only original and, expressive, but also imaginative” [4].

In accordance with R. J. Sternberg [5], there are eight types of creativity:

- replication: confirming that the given field is in the correct place.
- redefinition: the attempt to redefine where the field is and how it is viewed.
- forward incrementation: A creative contribution that moves the field forward in the direction in which it is already moving.

- advance forward movement: Which advances the field past the point where others are ready for it to go.
- redirection: this moves the field in a new, different direction.
- redirection from a point in the past: Which moves the field back to a previous point to advance in a different direction?
- starting over/ re-initiation: Moving the field to a different starting point and
- integration: combining two or more diverse ways of thinking about the field into a single way of thinking.



Pic. 1. “cornerstones” of post-industrial society [1]

Companies employ almost every type of creativity as solutions for solving problems. In many firms, creativity is the solution for moving ahead. Even under normal conditions, activity is dependent upon creativity.

By the Global Creativity Index 2015 Ukraine takes 45th place, advancing such EU countries as Poland, Bulgaria, Lithuania, Slovak Republic, Greece, Cyprus, Romania [3]. So, it could be concluded that there is great potential for developing post-industrial competitive advantages in Ukraine.

References

1. C.Picinin, R.Stankowitz, M. Proni, B. Pedroso, V. Rasoto. Labor in post-industrial society: a reading of Drucker and De Masi theories // International Association for Management of Technology, IAMOT 2015 Conference Proceedings. – pp.1375-1389.
2. D Bell. Welcome to the post-industrial society // Physics today / February, 1976. – pp.46-49.
3. Data of Global Creativity Index 2015 [Electronic resource]. – URL: <http://martinprosperity.org/media/Global-Creativity-Index-2015.pdf>
4. R. J. Sternberg, T. I. Lubart (1999). The concept of creativity: Prospects and paradigms (Vol. 1).
5. R.J. Sternberg, (2006). The Nature of Creativity. Creativity Research Journal, 18(1), 95-96.

КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ В БАНКАХ

*Агрес Оксана Григорівна, к.е.н., в. о.
доцента кафедри фінансів і кредиту
Львівського національного аграрного
університету
e-mail: okšana_agres@ukr.net*

У сучасних умовах господарювання можливості підвищення рівня капіталізації банківських організацій та створення передумов фінансової стабільності їх діяльності значною мірою визначаються якістю системи їх корпоративного управління. Це зумовлено тим, що для потенційних інвесторів при прийнятті рішень щодо участі в капіталі того чи іншого банку найвагомим аргументом стає саме неухильне дотримання його менеджерами ustalених норм корпоративної поведінки. За цих обставин банківські установи, які приділяють належну увагу питанням організації корпоративного управління, спроможні залучати капітал більш швидко і легше, ніж інші, більш ризиковані з точки зору інвестора, компанії. Нинішній стан розвитку корпоративного управління в комерційних банках України не є задовільним. Це актуалізує проблему налагодження дієвого корпоративного управління у вітчизняних комерційних банках, адже її адекватне розв'язання сприятиме підвищенню рівня капіталізації фінансового сектору та забезпеченню конкурентоспроможності національної економіки в цілому.

Корпоративне управління в банку є процесом, який використовується для забезпечення ефективної діяльності та надійності банку, а також підвищення його вартості. Воно полягає у створенні системи, яка сприяла б узгодженню інтересів акціонерів, вкладників, керівництва та працівників банку.

Запроваджуючи систему корпоративного управління, банки стикаються із необхідністю розв'язання низки специфічних проблем на додаток до тих, з якими мають справу корпорації, що діють у реальному секторі економіки. Так, фундаментальний зв'язок принципала і агента (відносини між власниками і менеджерами) у банківському бізнесі набагато складніше, ніж у нефінансовому секторі. Це зумовлюється існуванням значної інформаційної асиметрії (нерівномірності поширення інформації) між різними учасниками ринкових угод: причетні до проведення складних, технологічно непрозорих операцій менеджери (інсайдери) володіють більш повною, точною інформацією, що дає змогу маніпулювати нею у власних інтересах, а не в інтересах власників (аутсайдерів). Джерелом виникнення інформаційної асиметрії у цій сфері відносин також є інститут банківської таємниці [2, с. 13; 3, с. 207].

Органи управління Банку діють на підставі Статуту, Положень про Спостережну раду та Правління Банку. Ці документи визначають порядок формування, організацію роботи, а також права, обов'язки та відповідальність членів Спостережної ради та Правління Банку.

У складі Спостережної ради створений постійно діючий Аудиторський комітет.

Спостережна Рада банку затверджує організаційну структуру банку, виходячи з принципів корпоративного управління для забезпечення найбільш ефективної діяльності менеджменту.

Обсяг повноважень Голови Правління банку і членів Правління банку визначено Положенням про Правління банку, затвердженим Загальними

зборами акціонерів банку. Крім того, Правління здійснює свою діяльність через комітети.

Для забезпечення ефективності функціонування Банку створено постійно діючі комітети:

- комітет з управління активами та пасивами;
- кредитний комітет;
- комітет з операційних ризиків;
- тарифний комітет;
- бюджетний комітет;
- комітет розвитку та впровадження банківських продуктів.

З метою забезпечення стабільної діяльності банку на довгострокову перспективу Спостережна рада повинна затвердила Кодекс корпоративного управління. Також для вдосконалення корпоративної культури Правлінням банку може бути затверджено Кодекс корпоративної етики.

Зазначені обставини зумовлюють кілька важливих характеристик організації корпоративного управління в комерційних банках: • по-перше, найбільш "слабкою ланкою" у зазначеній системі відносин, інтереси якої є найбільш уразливими і найменш захищеними, є не стільки міноритарні акціонери як, наприклад, у компаніях реального сектору економіки, скільки вкладники банків; • по-друге, невід'ємним елементом організації корпоративної взаємодії учасників банківського бізнесу стає формування надійної системи управління ризиками [1, с. 235; 2, с. 14; 3, с. 31-32]; • по-третє, розвиток зазначеної системи передбачає активну підтримку з боку уповноважених органів державної влади - регуляторів. Ці структури не тільки формують необхідне інституційне поле для запровадження корпоративного управління в комерційних банківських установах, але й здійснюють моніторинг його якості, насамперед у частині дотримання інтересів усіх учасників корпоративних відносин (включаючи інтереси вкладників), контролюють процес формування

керівних органів, сприяють розробці і запровадженню стандартів та процедур ризик-менеджменту банківських операцій тощо.

Список використаних джерел

1. Івасів І. Проблеми корпоративного управління в банках України / І. Івасів // Журн. європ. економіки. - 2008. - № 7. - С. 232-241.
2. Криклій А. С. Корпоративне управління в банках: міжнародний досвід та процеси становлення в Україні / А. С. Криклій // Економіка і держава. - 2008. - № 1. - С. 13-16.
3. Костюк А. Н. Корпоративное управление в банке : монография / А. Н. Костюк. - Сумы : ГВУЗ "УАБД НБУ", 2008. - 332 с.

УПРАВЛІННЯ ЛІКВІДНІСТЮ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ

*Амосов О.Ю. , д.е.н., професор кафедри
економічної теорії та і фінансів
Харківського регіонального інституту
державного управління Національної
академії державного управління при
Президентіві України*

Для вітчизняних підприємств у складних економічних умовах функціонування дуже важливою проблемою залишаються питання покращення рівня їхньої кредито- і платоспроможності. Вирішення цих питань потребує розробки певних заходів, спрямованих на відтворення ліквідності та платоспроможності підприємств, стабілізації їхнього фінансового стану та запобігання виникнення кризових ситуацій у фінансово-виробничій сфері.

Створюючи найбільшу активну частину основних виробничих фондів, машинобудівна промисловість істотно впливає на темпи і напрями науково-технічного прогресу в різних галузях народного господарства, зростання продуктивності праці, які визначають ефективність розвитку суспільного виробництва.

Тому існує нагальна потреба в своєчасному виявленні та подоланні кризових ситуацій, які можуть призвести до неплатоспроможності і, як наслідок, до банкрутства підприємства. Але недостатньо є дослідженими

аспекти подолання фінансової кризи підприємствами машинобудівної галузі в сучасних українських реаліях. Тому метою даної роботи є виявлення основних напрямів покращення фінансового стану підприємств машинобудівного комплексу в умовах виходу з фінансово-економічної кризи.

Належний рівень фінансового стану підприємства є основною умовою його стабільного розвитку: він характеризує прибутковість, рівень розвитку підприємства, кредитоспроможність, платоспроможність (ліквідність), майновий стан, рентабельність, ділову активність та фінансову стійкість.

Дослідження фінансового стану підприємства з метою раннього виявлення ознак його кризового розвитку, що спричиняють можливість банкрутства, є складовою частиною загального фінансового аналізу. Сьогодні існує чимало емпіричних і теоретичних напрацювань щодо оцінки фінансового стану підприємств на основі розрахунку фінансових показників платоспроможності та ліквідності.

Питанням оцінки і прогнозування фінансового стану промислових підприємств та розробці активних антикризових стратегій присвячено праці багатьох науковців, у тому числі Е. Альтмана, М.В. Білошкурського, І.Н. Карпунь, Л.О. Коваленко, Н.В. Мержі, С.Я. Салиги, О.О. Терещенко, Н.М. Тюріна, Л. Фокіна, Н.В. Черничко, А.М. Штангрет та інших.

Найважливішим показником фінансового стану підприємства є ліквідність, сутність якої полягає в можливості підприємства в будь-який момент розрахуватися за своїми зобов'язаннями (пасивами) за допомогою майна (активів), яке є на балансі, тобто в тому, як швидко підприємство може продати свої активи, отримати грошові кошти і погасити заборгованість перед постачальниками і банками щодо повернення кредитів, перед бюджетом та позабюджетними централізованими фондами із сплати податків та платежів, перед працівниками з виплати заробітної плати тощо [1].

Машинобудівні підприємства є одними з найбільш постраждалих від економічної кризи. Через зменшення зовнішнього попиту відбулося зниження експорту продукції машинобудування, скорочення обсягів виробництва та збільшення кількості готової продукції на складах, погіршення фінансових результатів; відбулося погіршення експортно-імпортних відносин. Важливими напрямками машинобудування в Україні є енергетичне та нафтогазове машинобудування, які у порівнянні з іншими підгалузями не так сильно постраждали від кризи, а деякі провідні підприємства навіть показали невелике зростання. Енергетичне машинобудування включає виробництво устаткування для електростанцій і підстанцій: турбін, котлоагрегатів, трансформаторів.

До факторів, які призвели до загального зменшення виробництва, можна віднести [2]:

1) скорочення зовнішнього попиту на машинобудівну продукцію, спричинене рецесійними процесами у світовій економіці, що призвело до втрат експортерами зовнішніх ринків збуту, а звідси – неможливість отримання прибутків, відсутність обігових коштів для розвитку виробництва, зростання заборгованості по заробітній платі тощо;

2) зменшення попиту на продукцію машинобудування на внутрішньому ринку. Це пов'язано зі зниженням купівельної спроможності вітчизняних споживачів, що спричиняє в умовах погіршення умов кредитування та нестачі ліквідності першочергову реалізацію продукції, що знаходиться в наявності на складах, без нарощування обсягів виробництва.

Тому основними напрямками поліпшення фінансового стану вітчизняних машинобудівельних підприємств мають стати такі:

- реструктуризація активів підприємства;
- підвищення ділової активності підприємства за рахунок встановлення нових фінансово-господарських зв'язків із підприємствами-партнерами;

–підвищення якості продукції, оперативне реагування на зміни кон'юнктури ринку, що сприятиме підвищенню попиту на продукцію вітчизняних підприємств;

–виявлення внутрішніх резервів підвищення прибутковості виробничої діяльності, спрямування грошових коштів на модернізацію і розвиток виробництва;

–підвищення рівня корпоративного управління та інвестиційної привабливості підприємства;

–прозорість здійснення операційної, фінансової та інвестиційної діяльності.

Список використаних джерел

1. Вахович Дж. М. Основы финансового менеджмента: учебник / Джон М. Вахович, Джеймс К. Ван Хорн,. – Вильямс, 2008. – 1225 с.
2. Машинобудівний комплекс (січень-квітень 2009 р.) / Державна підтримка українського експорту. – Режим доступу: <http://www.ukrexport.gov.ua/ukr/prom/ukr/1726.html>.

ДІЄВИЙ МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЯК ЗАПОРУКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТРАТЕГІЧНОЇ АКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

*Белова Олена Ігорівна
здобувач кафедри менеджменту та
маркетингу Університет економіки та
права «КРОК»
e-mail: popovaelenai@mail.ru*

Глобалізація світового економічного простору обумовила необхідність пошуку нового мотиваційного механізму управління підприємствами. Це особливо важливо для торгівлі, оскільки вона забезпечує ефективний зв'язок між виробництвом і кінцевим споживанням товарної продукції, а її внесок у формування ВВП України впродовж останніх років збільшився з 38,9 млрд. грн. (19,1%) до 262,7 млрд. грн. (24%). Зниження темпів приросту роздрібного

товарообороту за останній рік стало свідченням недостатнього рівня гнучкості та стратегічності підприємств торгівлі. За таких умов зріс ризик послаблення суспільної значущості підприємств торгівлі, зниження їх інвестиційної привабливості. На тлі посилення конкуренції виникла потреба пошуку нових інструментів вдосконалення управління підприємствами торгівлі та забезпечення їх перспективності та розвитку.

Зміна парадигми менеджменту вимагає створення нових форм та способів поєднання детермінант ефективного управління підприємством. Стратегічність поведінки об'єктивно стає умовою підвищення конкурентоспроможності та забезпечення цільової результативності підприємств торгівлі, що й обумовлює актуальність обраної теми дисертаційного дослідження.

Поза увагою науковців досі залишилися питання визначення рушійних сил, що обумовлюють та підтримують стратегічну спрямованість функціонування підприємств торгівлі. Саме ці існуючі невирішені питання підтверджують існування невідповідності здобутків теорії вимогам практики

В літературі частіше за все представлені наступні види механізму управління: фінансовий механізм, економічний механізм, мотиваційний механізм, організаційний механізм, механізм продуктивності праці тощо [3, 4, 5, 8, 9].

Мотиваційний механізм трактується як сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, які зацікавлюють колектив у здійсненні певної економічної діяльності з метою задоволення потреб і реалізації інтересів, складовими елементами якого є цілі, стратегія, організаційна структура управління, функції управління та технологія управління [8].

Мотиваційний механізм забезпечує перетворення набору факторів, принципів, стимулів, мотивів, ціннісних орієнтацій, сподівань, поведінкових реакцій з лінійного дискретного стану у замкнутий, постійно повторювальний процес. У структурному відношенні мотиваційний механізм включає

фінансово-економічні методи і важелі, певну структуру відповідальних працівників, норми і правила стимулювання, періодичність проведення оцінки здійснюваних заходів тощо [8, 9].

Говорячи про мотиваційний механізм стратегічного управління підприємствами, важливо наголосити на тому, що має мотивуватися саме стратегічна активність підприємства та стратегічна активність працівника. Ми виділяємо чотири основні групи чинників (показників), які можуть характеризувати стратегічно активне підприємство і на кожну з них повинне бути направлено стратегічне управління: кадри, фінанси, матеріально-технічне забезпечення та маркетинг. Даний перелік дає можливість охопити всі проблемні зони процесу управління підприємствами, а їх аналіз дає змогу без зайвих ускладнень для керівництва підприємства провести діагностику діяльності підприємства, виявити його сильні та слабкі сторони та сформулювати перелік стратегічних завдань, які постануть перед керівництвом та персоналом підприємства на найближчі роки для покращення загального стану підприємства, його стратегічної активності, стратегічної активності його персоналу тощо [1, 2].

В процесі стратегічного управління підприємством мотиваційний механізм припускає створення працівникам комфортних умов для здійснення трудової діяльності. Робота з побудови та удосконалювання мотиваційного механізму стратегічного управління підприємствами не може бути повноцінною, якщо не враховуються настрої і побажання працівників. Відповідно до встановлених демотиваторів можна виділити задоволенню якої кількості основних людських потреб вони заважають [1, 2].

Очевидно, що проблеми на кожному підприємстві мають свій контекст і причини виникнення. На наш погляд, проблема бачиться ще й у тому, що пряме перенесення західних зразків управління персоналом на вітчизняні

підприємства не може забезпечити ефективність мотиваційного механізму стратегічного управління підприємством [2].

Таким чином, можна поставити наголос на тому, що в процесі формування та становлення на підприємствах мотиваційного механізму стратегічного управління, провідну роль відіграє кадровий потенціал підприємства і сам мотиваційний механізм стратегічного управління підприємствами повинен мати на меті мотивування стратегічного управління на основі приділення уваги персоналу та показникам його діяльності зокрема, а також основним показникам, які характеризують фінансово-економічний стан підприємства, маркетингові можливості підприємства, а також матеріально-технічну базу підприємства, тобто ті, що свідчать про стратегічну орієнтацію та загальну ефективність стратегічного управління.

Список використаних джерел

1. Белова О.І. Теоретичні аспекти формування мотиваційного механізму стратегічного управління торговельними мережами / О.І. Белова – Інноваційна економіка, №10, 2012 [36], С. 109-115.
2. Белова О.І. Методологічний підхід до формування змісту та структури мотиваційного механізму стратегічного управління торговельними мережами / О.І. Белова – БІЗНЕС-ІНФОРМ, БИ-2-2013, С. 155-163.
3. Гордієнко П. Л. Стратегічний аналіз : навч. посіб. / П. Л. Гордієнко, Л. Г. Дідковська, Н. В. Яшкіна. – Вид. друге, перероб. і допов. – К. : Алерта, 2008. – 478 с. – Бібліогр.: с. 464-473.
4. Довгань Л. Є. Стратегічне управління : навч. посіб. / Л. Є. Довгань, Ю. В. Каракай, Л. П. Артеменко. – 2-ге вид. – К. : ЦУЛ, 2011. – 440 с.
5. Наливайко А.П. Теорія стратегії підприємства. Сучасний стан та напрямки розвитку: Монографія. / А.П. Наливайко. – К.: КНЕУ, 2001. – 227 с.
6. Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч. посіб. / І.Л. Петрова. – К. : КНЕУ, 2013. – 466, [6] с.
7. Петрова І.Л. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: Монографія / Петрова І.Л., Шпильова Т.І., Сисоліна Н.П. – К.: Дорадо, 2010. – 320 с.
8. Портер М. Конкурентная стратегия. Методика анализа отраслей конкурентов / Портер М. – М.: Альпина Паблишер, 2015. – 453 с.
9. Томпсон А.А, Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа. – 12-е изд.; Пер. с англ. - М.: Вильямс, 2007. – 928 с.

УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ МЕТАЛУРГІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ

*Божанова Олена Василівна
к.е.н., доцент каф. фінансів
Національної металургійної академії
України*

*Продайко А.О.
студентка Національної металургійної
академії України*

В умовах інтернаціоналізації та глобалізації виробництва, розвитку сучасних комунікаційних інформаційних технологій - фінанси стають найбільш рухливим економічним ресурсом, що визначає динаміку й результати діяльності металургійних підприємств. Вони являють собою потужній фінансовий потенціал для оперативного й стратегічного впливу на виробничо-господарську ситуацію щодо швидкої зміни кон'юнктури внутрішнього й зовнішнього ринків. У зв'язку з цим, однією з базових характеристик економіки металургійних підприємств, незалежно від поставлених цілей - забезпечення конкурентоспроможності, безпеки, стабільності й сталого розвитку - є їх фінансовий потенціал [1].

Металургія — основний донор бюджету, головний постачальник валюти в Україну. У докризовий період частка Металургії у валовому внутрішньому продукті (ВВП) України становила 27%. Більше 40% надходило валюти в державу від металургів. Тому покращення фінансового стану металургійних підприємств вплине на оздоровлення фінансового стану держави в цілому.

Головним завданням управління фінансовим потенціалом металургійних підприємства є оптимізація фінансових потоків з метою максимального збільшення позитивного фінансового результату. Для цього підприємство повинно мати правильно складений фінансовий план своєї діяльності [2].

Основними показниками характеристик фінансового потенціалу є показники фінансової стійкості, ліквідності та платоспроможності, показники рентабельності (прибутковості).

Формування стратегії управління фінансовим потенціалом металургійного підприємства містить такі складові: стратегічне і тактичне планування, організаційно-правове оформлення фінансових потоків; контролінг в управлінні фінансово-економічною діяльністю; вибір ефективних фінансових інструментів, управління фінансовими ризиками; податкове планування; використання інвестиційних рішень; діагностика і прогнозування фінансового потенціалу підприємства [3].

Сьогодні всі важливі стратегічні рішення повинні прийматися з використанням системи і методів планування.

Результатом цього процесу може стати розробка і постановка мети для підприємства на найближчі 3–5 років. Причому, цей план дій може бути розділений на вирішення окремих питань. На практиці кожне підприємство здійснює різні види економічної діяльності та виробляє різну продукцію, тому може застосовувати у своїй діяльності різні стратегії одночасно. Але в цілому всі вони беруть за основу нарощування власного капіталу і можливостей підприємства [4].

Ознайомившись з пропонованою вище методикою оцінки та управління фінансовим потенціалом, надалі наведено аналіз фінансового стану металургійних підприємств України, який показав високий рівень збитків та залежність від позикових коштів, відсутність власних обігових коштів, залишається високим рівень заборгованості бюджету з ПДВ (на 01.07.15 – 7,1 млрд. грн). В результаті збиткової роботи протягом останніх п'яти років наявність власних оборотних коштів металургійних підприємств без урахування довгострокових зобов'язань і забезпечень має від'ємне значення і становить за 1 півріччя 2015р (-)81 млрд. грн. проти (-)89 млрд. грн. за відповідний період 2014 року, тобто робота металургійних підприємств забезпечується, в основному, за рахунок позикових коштів. За останній рік загальна платоспроможність металургійних підприємств зросла на 9%,

абсолютна ліквідність зросла на 53%, знизилась збитковість продажів на 18%, але при цьому залежність від довгострокових зобов'язань збільшилася на 49%, відсутня забезпеченість власними оборотними засобами [5].

Отже, обмеженість підприємств саме у власному капіталі відіграло провідну роль у погіршенні загального фінансового стану металургійних підприємств.

Список використаних джерел

1. Сердюк-Копчекчі Ю.В. Модель фінансового потенціалу промислових підприємств/ Ю.В.Сердюк-Копчекчі, П.В.Єгоров // Економіка і організація управління.- Донецьк: ДонНУ, Каштан.- 2008.- Вип. 3.- С. 17-30.
2. Дьякова В. Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия : учебник / В. Г. Дьякова. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 417 с.
3. Авдеенко В.Н., Котлов В.А. Производственный потенциал промышленного предприятия. - М.: Экономика, 1999. - 240 с.
4. Головки Т. В. Стратегічний аналіз : навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / Т. В. Головки, С. В. Сагова ; за ред. М. В. Кужельного. – К. : КНЕУ, 2002. – 498 с.
5. МЕТАЛУРГПРОМ:// Аналітика [Електронний ресурс]: <http://metallurgprom.org/?cat=18>
6. Денисов К. В. Оцінка показників фінансового стану металургійних підприємств України як передумова інноваційної галузевої промислової політики.- БІЗНЕСІНФОРМ № 5 '2015. – 7 с. [Електронний ресурс]: http://business-inform.net/pdf/2015/5_0/191_197.pdf

УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМ ПОТЕНЦІАЛОМ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УМОВАХ ТРАНЗИТИВНОЇ ЕКОНОМІКИ

*Валінкевич Наталія Василівна
к.е.н., проф.каф. економіки підприємства
Житомирський державний Технологічний
університет*

*Турський Олександр Вадимович
студент, Житомирський державний
технологічний університет*

В сучасних умовах розвитку економіки у процесі ефективного функціонування підприємств виникає ряд проблем: загострення конкурентної боротьби, інфляція, глобалізація, та ін.. Це, на наш погляд, вимагає чітких дій, щодо диверсифікації підприємницької діяльності на якісно новий, що

акцентований на зростання, підвищення ефективності функціонування, та забезпечення стратегічного розвитку рівень їх потенціалу. [5]

Тому, виникає необхідність розробки нових теоретичних підходів та чітких практичних дій, які направлені на дослідження проблем потенціалу підприємства, розробку нових важелів управління розвитком потенціалу.

Отже, враховуючи те, що розвиток потенціалу підприємства ми вважаємо динамічним процесом, спрямованим на взаємодію з зовнішнім середовищем. Очевидно, що в залежності від середовища, яке впливає на елементи потенціалу їх можна диференціювати на зовнішні і внутрішні.

Відомо, що зовнішні фактори включають соціальні, економічні та політичні умови, які здійснюють вплив на розвиток потенціалу підприємства через державні установи, політичні сили, банківський сектор, інвестиційні компанії. Основними важелями впливу є відсоткові та податкові ставки, законодавчі норми, тиск політичних сил, а фактори макrorівня це попит, постачальники, рівень насиченості ринку товарами. [4]

До внутрішніх факторів відносяться ступінь морального і фізичного зносу об'єктів нерухомості та устаткування підприємства, рівень кваліфікації менеджерів, які здійснюють управління розвитком потенціалу підприємства, вибір стратегії розвитку. Дана стратегія формує інноваційний потенціал, рівень фінансового потенціалу, а також цінності підприємства і його організаційну культуру. Сукупність цих факторів показано на рисунку 1.

Управління виробничим потенціалом підприємства можна розуміти як процес прийняття управлінських рішень, направлених на дослідження і впровадження факторів впливу на розвиток потенціалу, з метою забезпечення всього подальшого ефективного та дієвого розвитку підприємства. [1]



Рис.1. Основні фактори впливу на виробничий потенціал підприємства

Застосування системного підходу до побудови механізму управління економічним потенціалом підприємства є прийнятою методологічною парадигмою, що дозволяє оцінити рівень використання ресурсів комплексно. Тому потенціал підприємства - це відкрита система, в якій чітко простежується обмін інформацією з навколишнім середовищем.

Формування системи потенціалу підприємства забезпечується завдяки ефективному використанню можливостей зовнішнього середовища. Макроекономічні зміни активно впливають на виробничий потенціал, який в наслідок цього розвивається, але зберігає визначеність і адаптивність функціонування.[2]

Основою діяльності з управління потенціалом підприємства є дослідження можливостей його вдосконалення за рахунок, на наш погляд, оптимізації його структури, в наслідок чого підприємство розвивається та досягаються його цілі.

Таким чином, головним завданням покращення механізму управління потенціалом підприємства є вибір структури, яка могла б задовольнити усі цілі та задачі суб'єкта господарювання у повному обсязі з урахуванням впливу зовнішніх та внутрішніх факторів з позитивним ефектом. Однак слід врахувати, що без конкретних дій направлених на розвиток підприємства на можливе використання виробничих потужностей.[3]

Список використаних джерел

- 1) Федонін О.С., Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк – К.: КНЕУ, 2004. – 316 с.
- 2) Артюшок В. С. Стратегічний розвиток виробничого потенціалу лісогосподарського підприємства. – Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04/ – В.С. Артюшок; Європ. ун-т. — К., 2010. — 20 с.
- 3) Олексюк О.І. Управління потенціалом акціонерних товариств (на матеріалах підприємств цементної промисловості України). – Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.01/ – О.І. Олексюк; Київ. нац. економ. ун-т. — К., 2001. — 20 с
- 4) Березін О. В. Управління потенціалом підприємства : навч. посібн. / О. В. резін, С. Т. Дуда, Н. Г. Міщенко. - Львів : Магнолія, 2011. - 308 с.
- 5) Гаава В.Н. Потенціал підприємства: формування та оцінювання : іавчальний посібник / Н.В. Гаава, Е.А. Божки - К.: ЦНЛ, 2004. - 224с.

ПРОБЛЕМИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ СТАНДАРТІВ ВЕДЕННЯ АУДИТОРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

*Гноєва Ірина Миколаївна, ст. викладач
каф. «Облік, аналіз і аудит»
Кременчуцький національний університет
ім. М.Остроградського*

*Чернова Ганна Юріївна,
Студентка 5 курсу
e-mail: ms.chernova@mail.ru*

В умовах європейської інтеграції, проблема наближення національного законодавства до вимог Європейського союзу потребує особливої уваги. Нормативна база, що регулює питання аудиту не є виключенням.

Вивчення проблеми ринку аудиторських послуг займались вітчизняні вчені: В.П. Бондар, Г.М. Давидов, М.Т.Білуха, Н.І. Дорош.

Згідно з Директивами 2006/43/ЄС про обов'язковий аудит річної звітності та консолідованої звітності та Директивами 2013/34/ЄС про річну фінансову звітність, консолідовану фінансову звітність та пов'язану звітність певних типів підприємств, план імплементації передбачає впровадження у національне законодавство України положень, що сприятимуть:

- спрощенню вимог до фінансової звітності і зменшенню регуляторного контролю для малих підприємств;

- посиленню вимог щодо розкриття інформації для великих підприємств та суспільно-значимих компаній (банки, підприємства, що здійснюють страхову діяльність, тощо);

- розкриття прибутків, отриманих внаслідок діяльності, пов'язаної з використанням природних ресурсів;

- уніфікації фінансових звітів, з метою кращого їх розуміння, що в подальшому призведе до поліпшення транскордонної діяльності підприємств і розширення їх можливостей для пошуку фінансування [2, 3, 4].

Окрім розробки нормативної бази, необхідно звернути увагу і на практичні аспекти їх впровадження. Оскільки Директивою 2013/34/ЄС визначаються основні вимоги Європейського союзу до аудиторських фірм і аудиторів доцільно проаналізувати ринок аудиторських послуг в Україні на відповідність вказаним вимогам.

Ринок аудиторських послуг України не є територіально рівномірним, оскільки майже половина (45%) зареєстрованих аудиторських фірм і аудиторів припадає на м.Київ та Київську область. Якщо не брати до уваги потенціал монополістів ринку аудиторських послуг («велика четвірка»), то в середньому в Україні на одну аудиторську фірму(аудитора) припадаю 1,5 тис. юридичних

осіб (табл.1). Навантаження є великим, що дає підстави сумніватись у якості надаваних послуг.

Таблиця 1

Основні показники ринку аудиторських послуг в Україні (за регіонами)
станом на 01.08.2015 р. [1]

Область	Чз*	Чоа**	ЮО***	Чюо/Кз****	Чао/Чз, %
1	2	3	4	5	6
Україна	1220	285	1100504	902	23
Вінницька	14	6	26890	1921	43
Волинська	11	-	18443	1677	-
Дніпропетровська	86	13	90814	1056	15
Донецька	54	8	83941	1554	15
Житомирська	16	3	26801	1675	19
Закарпатська	17	2	19652	1156	12
Запорізька	45	11	43165	959	24
Івано-Франківська	17	3	24034	1414	18
М. Київ і Київська	551	135	277744	504	25
Кіровоградська	11	3	20388	1853	27
Луганська	17	1	39822	2342	6
Львівська	55	10	56736	1032	18
Миколаївська	21	2	40503	1929	10
Одеська	58	19	67257	1160	33
Полтавська	22	6	29940	1361	27
Рівненська	20	3	19118	956	15
Сумська	20	6	20816	1041	30
Тернопільська	10	2	19092	1909	20
Харківська	90	33	66160	735	37
Херсонська	14	5	24229	1731	36
Хмельницька	15	5	26595	1773	33
Черкаська	24	6	24305	1013	25
Чернівецька	8	1	14507	1813	13
Чернігівська	13	2	19552	1504	15

* Кз – Кількість зареєстрованих аудиторських фірм та аудиторів; Коа – Кількість аудиторських фірм, які відповідають критеріям для проведення обов'язкового аудиту; ЮО – Кількість зареєстрованих ЮО; Чао/Кз, % – частка аудиторських фірм і аудиторів, які відповідають критеріям для проведення обов'язкового аудиту у загальній кількості.

Аналіз аудиторських фірм, які допускаються до проведення обов'язкового аудиту, показав, що їх більша частина (74%) сконцентрована у п'яти областях (Київська, Харківська, Одеська, Запорізька, Дніпропетровська).

Одночасно з цим у Волинській області такі компанії зовсім відсутні. Оскільки лише кожна п'ята аудиторська фірма відповідає критеріям для проведення обов'язкового аудиту, фактичний стан ринку не задовольняє умовам Директиви.

З однієї сторони, наслідком цього буде вихід з ринку багатьох компаній. Зменшення кількості компаній на ринку лише посилить монополізацію ринку компаніями «великої четвірки», що є неприйнятним в процесі створення здорової конкуренції. З другої, бажання залишитися на ринку стимулюватиме аудиторські компанії. Підвищення професіоналізму аудиторів і його підтвердження міжнародними сертифікатами – спосіб конкурувати на оновленому ринку. У будь-кому разі це вплине на вартість надаваних послуг.

Дослідження ринку є невід'ємною частиною трансформації міжнародно-правових норм в національні закони та підзаконні акти. Оцінка ринку аудиторських послуг України показала, що подальший розвиток можливий тільки при покращенні його якісних характеристик в поєднанні з підтримкою уряду.

Список використаних джерел

1. Аудиторська палата України [Електронний ресурс] – Режим доступу до журн.: <http://www.apu.com.ua/>
2. Директива 2006/43/ЄС Європейського Парламенту та Ради про обов'язковий аудит річної звітності та консолідованої звітності [Електронний ресурс] – Режим доступу до журн.: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_844
3. Директива 2013/34/ЄС Європейського Парламенту та Ради ЄС від 26 червня 2013 р. про річну фінансову звітність, консолідовану фінансову звітність та пов'язану звітність певних типів підприємств (Офіційний вісник ЄС, L 182, 29 червня 2013 р., с. 19-76).

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЖІНОЧОГО ЛІДЕРСТВА

*Гончарова Маргарита Леонідівна,
к.е.н., доц. каф. УФЕБ
Української академії
банківської справи*

*Барвінок Вероніка Юріївна,
студентка Української академії
банківської справи*

На сьогоднішній день світ невпинно змінюється, так само як і змінюється поняття «керівник». Раніше керівниками вважались тільки чоловіки, але це слово набуло і жіночого відтінку. З кожним роком у світі жінок керівників стає все більше і цей показник досягнув до 20% світового лідерства. Таким чином, з'явилося питання: «Чи може жінка бути кращим лідером, ніж чоловік?»

Жіноча емансипація як явище розпочалась в Україні призвело до зацікавлення із боку науковців, таких як: Волошина О., Дроздова М, Корнієнко В., Микитко О., Орлова Т.

Управлінська діяльність жінок дещо відрізняється від чоловічої, це зумовлено рисами характеру, які домінують в одній статі, порівняно із іншою. Таким чином, провівши паралельну лінію, можна чітко простежити сильні сторони жіночого адміністрування.

Жіноче мислення і стиль управління багато в чому відрізняється від чоловічого. Виділяють декілька груп особливостей жіночого керівництва:

1. Відмінність в мотивації трудової діяльності. Якщо вона відчуває себе соціально захищеною, щаслива в шлюбі вона не прагне до лідерства.
2. Висока емоційність жіночого стилю управління.
3. Гнучкість, ситуативність, вміння адаптуватися.
4. Терплячість жінки-менеджера.
5. Готовністю жінки-менеджера до співпраці і колегіальному прийняттю рішень.

6. Особливості контролю - жінка-керівник м'ягка в управлінні, але і здатна до рішучого здійсненню функції контролю;

7. Схильність до настанов, повчань, повчаням жінки-менеджера;

8. Допитливість жінки-керівника;

9. В екстремальних ситуаціях жінка демонструє не стратегію страху і уникнення, а активного протистояння [2,3].

За даними дослідження International Business Report середній всесвітній показник - 24% жінок лідерів. Існують країни, де відсоток жіночого лідерства більше світового. Такими гігантами є: Росія, Індонезія, Латвія і Філіппіни. Вони являються лідерами за кількістю жінок на керівних посадах. До переліку країн, які досягли низьких показників, входять: США - складає 22% жінок керівників, у Великобританії - 20%, Данії - 14%, Німеччині - 14%. На останньому місці знаходиться Японія - лише 9% [4].

Поняття «Жіноче лідерство» існує і в Україні. На прикладі української політики, ми можемо побачити розвиток жіночого лідерства. Офіційні дані показують нам, що сьогодні частка жіночого представництва в парламенті впала в порівнянні з останніми десятиліттями радянських часів. Якщо після виборів 1980 року у Верховній Раді України жінки склали 36% від загального числа депутатів, то сьогодні частка жінок становить тільки 8%, після виборів 1998 р.

Як ми побачили зі статистичних даних жіноче лідерство становить лише четвертину усієї структури управління. Причиною такої динаміки є певні бар'єри:

1. Жінки мають більше сімейних обов'язків, ніж чоловіки.
2. Ролі, призначені суспільством чоловіків і жінок.
3. Відсутність рівності компанії політики і програм.
4. Стереотипи щодо жінок.
5. Відсутність підготовки керівників для жінок.

6. Немає стратегії для утримання кваліфікованого жінок
7. Невід'ємною гендерний перекис у наймі та просуванні.
8. Недосконалість законодавства праці та недискримінації [5].

Загалом, існує припущення, що жінок менше серед лідерів по причині недостачі нахилів, здібностей, мотивації, необхідних для лідерської ролі. Жіночі риси емоційності, залежності, чутливості вважаються несумісними з лідерством. Існує також і метод оцінки лідерських ролей як жіночого чи чоловічого стилю керівництва. Жіночою перевагою є стиль керівництва як піклування, і загалом жінки. Частіше за все жінки будують свої лідерські моделі поведінки базуючись на соціальному, персональному та організаційному досвіді, тому що бракує реальних ролевих моделей жіночого лідерства. Більшість дослідників з проблеми лідерства дотримуються думки, що не реальні взірцеві моделі жіночого лідерства будуть служити прикладом, а тільки зі зміною певних соціальних цінностей. Зміна ставлення до жінки в суспільстві, широке визнання та сприйняття її характерних якостей, придатних для лідерства, спричинить збільшення жінок - лідерів у суспільстві.

Список використаних джерел

1. Попова Л. В. Лідерський потенціал жінок в інформаційному суспільстві / Л. В. Попова // Матеріали другої міжнародної міждисциплінарної науково-практичної конференції. - Мінськ, 2001. С. 3-8
2. Перспективи жіночого лідерства INMINDS 2015 [Електронний ресурс]. Режим доступу.- <http://www.inminds.ru/>
3. Віткін Дж. Правда про жінок (14 міфів, вигаданих чоловіками). - СПб.: Питер Пресс, 1996. С. 7-13
4. Women in business and management: gaining momentum / International Labour Office. Geneva: ILO, 2015.
5. Women in business. International Business Report, 2014.
6. Урядовий портал [Електронний ресурс] – Режим доступу до журн.:<http://www.kmu.gov.ua/control/uk>

ЗАСТОСУВАННЯ ЕРГОНОМІКИ В ПРОЦЕСІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ В ОФІСНИХ ПРИМІЩЕННЯХ

*Гончарова Маргарита Леонідівна,
к.е.н., доц. каф. УФЕБ Української
академії банківської справи
e-mail:
goncharova_margarita78@rambler.ru*

*Івко Марія Валентинівна,
Швець Мирослава Русланівна,
студентки Української академії
банківської справи*

Для аналізу та дослідження ефективності застосування робочого місця варто перш за все зосередити увагу на значенні праці та її організації в житті людини, та відповідно, значенні актуальності розгляду різних аспектів цього досить таки складного суспільного явища. Відомо, що праця відіграє в житті суспільства і кожної окремої людини таку істотну роль, що саме цей термін у широкому розумінні є невід'ємним від життя людини. Праця – це свідомо раціональна діяльність людей, яка спрямована на формування духовних та матеріальних цінностей.

Значним аспектом праці являється її організація. Під поняттям «організація праці» ми розуміємо поєднання засобів виробництва із безпосередніми виробниками задля формування сприятливих умов для отримання ефективних кінцевих соціально-економічних результатів. Варто відмітити, що організація праці є невід'ємною складовою та об'єктивною необхідністю трудової діяльності людини. Саме вона має сприяти поліпшенню всіх процесів виробництва та праці задля досягнення найвищої результативності суспільного виробництва.

На всіх рівнях управління в умовах ринкової економіки можна виокремити психофізіологічні, економічні та соціально-психологічні завдання для покращення організації праці.

Розвиток науки про працю та соціально-трудові відносини має досить тривалу історію. Серед вітчизняних науковців, праці яких були присвячені дослідженню теоретичних основ організації робочого місця, варто відмітити Д. Богиня, О. Грішнова, Г. Куліков, С. Поторочин, А. Амоша, Д. Верба, Д. Колот, І. Швець, Е. Лібанова та інші. У розробку питань організації та створення робочих місць досить вагомий внесок зробили такі зарубіжні вчені, як: Л. Блека, Г. Десслера, Д. Маккейба, Ф. Рофе, В. Адамкука, Л. Владимірова, М. Магуру, І Сорокіна, О. Романова та інших [4].

Діяльність будь-якої фірми багато в чому залежить від її людського капіталу. Незважаючи на роботу механізмів, саме праця людей є головною рушійною силою для піднесення компанії. Таким чином, результативна діяльність фірми напряду залежить від того, на скільки зручно та комфортно почувають себе співробітники на робочому місці, в тому числі, в офісі.

Складовими затишку в офісі є ергономіка робочого місця та раціональне планування офісного простору загалом. Під останнім розуміється поділ на робочі зони так, щоб кожен співробітник виконував свою роботу максимально ефективно як окремо, так і в команді.

Аби робота офісного працівника була повноцінною та ефективною варто забезпечити його робоче місце необхідними надбудовами, підставками, лотками, а також іншими функціональними аксесуарами. Проте дуже важливо при цьому не заставляти ними увесь стіл. Найбільш доцільно буде використовувати тумбочки на колесах або навісні полиці, що дадуть змогу налагодити робоче місце за принципом «все під рукою», коли шафи, полиці, тумби, які необхідні для щоденної роботи, повинні розташовуватися на відстані витягнутої руки [2].

Другорядне значення при організації робочого місця надається колірному рішенню інтер'єру. Проте, колір – це одне з небагатьох найважливіших джерел інформації. Він наповнений емоційними та символічними якостями. До того ж, він настільки потужно діє на фізіологічний та психічний стан людини, що не брати до уваги його значення майже неможливо.

Як говорити про теплу гамму, то вона впливає збуджуюче, активізує працездатність та тонізує. Холодні кольори збільшують простір, сприяють самозаглибленості та зосередженості [1].

Не менш важливим чинником при організації робочого місця працівника, від якого залежать здоров'я та рівень працездатності, є освітлення. Світло відіграє важливу роль, так як воно регулює всі функції організму людини та має певний вплив на обмін речовин, розумову активність, гормональний фон, психологічний настрій та стан. Дуже шкода, що цьому фактору в офісному приміщенні дуже рідко приділяється відповідна увага [3].

Запровадження результатів ергономічних досліджень дає помітний ефект. На прикладі іноземних та вітчизняних виробництв ми можемо спостерігати, що практичне застосування ергономіки сприяє зростанню рівня ефективності праці, а також зводить різноманітні виробничі травми до мінімуму. Загальновідомий факт: чим більше людина втомлюється, тим нижчою буде її продуктивність. До того ж, окрім стомленості існує велика кількість інших проблем, таких як дратівливість, втрата уваги та агресія. Усі вищеперераховані чинники здійснюють негативний вплив не лише на працездатність, але й на здоров'я робітника, яке роботодавець повинен охороняти.

Приділяючи необхідну увагу комфорту робочих місць працівників та дотримуючись ергономічних вимог, дуже легко трансформувати офісне приміщення в місце, яке буде приємним для кожного робітника – такий собі другий дім, куди людина буде приходити не лише за заробітною платою, але й в передчутті цікавої та нової роботи.

Список використаних джерел

1. Тимош І.М. Основи фізіології та психології праці. / Тимош І.М. – Тернопіль: Економічна думка, 2012.– 168 с.
2. Геврик Є.О. Гігієна праці на виробництві. / Геврик Є.О., Пешко Н.П. – К.: Ельга, Ніка-центр, 2004. – 280 с.
3. Качалина Л.Н. Научная организация управленческого труда – оргпроектирование. / Качалина Л.Н. - М.: Экономика, 2013. – 358с.
4. Зинченко В.П. Эргономика. Человекоориентированное проектирование техники, программного обеспечения и среды. / Зинченко В.П., Мунипов В.М. – М.: Логос, 2011. – 356 с.

УПРАВЛІНСЬКИЙ ОБЛІК ТА ЙОГО ГЕНЕЗИС В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

*Гордолова Н. В.к.е.н. доцент, завідувач
кафедри бухгалтерського обліку і аудиту,
Вінницький навчально-науковий інститут
економіки ТНЕУ; e-mail:
natgordopol@ukr.net*

*Луценко Анна Андріївна ст.4 курсу,
Вінницький навчально-науковий інститут
економіки ТНЕУ*

З середини 70-х років ХХ ст. вчені почали активно обговорювати наукові підходи до прогнозування і планування, пов'язані з виникненням філософії стратегічного управління. Саме тоді стало зрозумілим, що для досягнення конкурентних переваг, формування позитивного іміджу підприємства, завоювання довіри з боку інвесторів, партнерів і кредиторів, керівництво зобов'язане мати повноцінну інформацію стратегічного характеру. Світова та вітчизняна практика підтверджує, що стратегічне управління дає змогу знизити вплив невизначеності на діяльність підприємства, підвищити його стійкість до непередбачених ситуацій, визначати пріоритетні напрямки діяльності. У зв'язку з цим особливого значення набувають питання, пов'язані з обліково-аналітичним забезпеченням процесу стратегічного управління діяльністю

підприємства, зростає значення аналізу й обґрунтування стратегії розвитку підприємства.

Саме тому, одним з важливих напрямків розвитку сучасного менеджменту підприємства є стратегічне управління. У зв'язку з цим у сучасній економічній літературі з'явилося словосполучення «стратегічний облік», «стратегічний управлінський облік». Однак досі немає повного обґрунтування стратегічного обліку. Різні автори по-різному трактують сутність та напрями його розвитку. Автор П. Й. Атамас так трактує сутність стратегічного обліку: «Це облік, який зосереджується на зовнішніх факторах (таких як прибутковість конкурентів, частка на ринку і т. ін.), тоді як для традиційного обліку характерна зосередженість на внутрішніх процесах і явищах»[1, с.387]. Б. Райан дає таке визначення: «Певне поєднання управлінського обліку з системами фінансової звітності, зорієнтоване на прийняття стратегічних рішень»[2]. М.С. Пушкар зазначає, що «Стратегічний облік формує власні інформаційні ресурси прогнозного характеру. Інформаційні ресурси стратегічного обліку мають зв'язок з традиційним обліком, але ним не обмежуються. Зокрема, для стратегічного управління необхідні дані не лише про діяльність підприємства, а й про зовнішнє середовище, яке має надзвичайно важливе значення для передбачення траєкторії розвитку» [3, с. 282–283]. В.А. Теренова дає наступне визначення стратегічного обліку: «Облікова система, адаптована до сучасного виробничого середовища, що включає багатомірну стратегію зв'язків за допомогою каналів поширення і визначення потреб споживачів»[4] .

Проте, на даному етапі розвитку стратегічний менеджмент (стратегічне управління) потребує зміни облікових підходів з метою створення надійного інформаційного забезпечення. Сучасна облікова система повинна відповідати перспективним цілям підприємства. Тому при її побудові до уваги слід брати не тільки внутрішні фактори мікросередовища, але й враховувати вплив зовнішніх факторів макросередовища. Враховуючи вищенаведені твердження вчених, під

стратегічним обліком можна розуміти облікову систему, що призначена забезпечувати фахівців підприємства необхідною для прийняття ефективних управлінських рішень, спрямованих на досягнення стратегічних цілей підприємства, інформацією. Користувачами інформації стратегічного обліку є керівництво підприємства як на вищому, так і на нижчих рівнях управління.

Керівникам вищого рівня інформація стратегічного обліку потрібна для прийняття стратегічних рішень та їх моніторингу, керівникам нижчих рівнів – для реалізації стратегії. Стратегічний облік, як складова системи управління підприємством і обліково-аналітичного забезпечення процесу прийняття стратегічних управлінських рішень, призначений для планування майбутньої стратегії й тактики функціонування підприємства загалом та окремих стратегічних господарських центрів відповідальності.

Тому, основними завданнями стратегічного обліку є: 1) стратегічне планування; 2) визначення критичних показників стратегічних планів; 3) аналіз впливу відхилень на виконання стратегічних планів; ; 4) порівняння планових і фактичних значень підконтрольних показників з метою виявлення причин і наслідків цих відхилень;. 5) визначення вузьких і пошук слабких місць управлінських рішень 6) визначення основних підконтрольних показників відповідно до стратегічних цілей.

Загалом, ефективність впровадження стратегічного обліку на підприємстві, як необхідного елементу системи управління та конкурентоспроможності підприємства, зумовлюється двома основними факторами: 1) формуванням загальної системи стратегічного менеджменту підприємств, що потребує переосмислення сучасних підходів до управління; 2) наявність фахівців, які зможуть забезпечити впровадження та функціонування системи стратегічного обліку на вітчизняних підприємствах.

Отже, стратегічне управління в умовах глобалізації економіки репрезентує новий етап розвитку стратегічного обліку, який покликаний

забезпечити керівництво необхідною інформацією для прийняття стратегічних управлінських рішень, що визначають загальний напрям розвитку підприємства, його ефективність й життєстійкість за прогнозованих, непередбачених, а також взагалі невідомих на певний момент подій, які можуть впливати на нього.

Список використаних джерел

1. Атамас П. Й. Управлінський облік: навч. посіб.
2. Райан Б. Стратегічний облік для керівників / Б. Райан. – М. : ЮНІТІ, 1998.
3. Пушкар М. С. Креативний облік (створення інформації для менеджерів): [монографія] / М. С. Пушкар. – Тернопіль : Карт-Бланш, 2006.
4. Терехова В.А. Стратегический управленческий учет: состояние и развитие в зарубежных странах / В. А. Терехова // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. – 2000.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ

*Давидова Оксана Юріївна,
к. т. н., доц. каф. готельного
і ресторанного бізнесу
Харківського державного університету
харчування та торгівлі
e-mail: davydova_oks@mail.ru*

Значення стратегічного поведіння, що дозволяє підприємству виживати в конкурентній боротьбі в довгостроковій перспективі, різко зросло в останній час. Усі заклади готельно-ресторанного бізнесу в умовах твердої конкуренції, що швидко змінюється, повинні не тільки зосереджувати увагу на внутрішньому стані справ, але й виробляти стратегію довгострокового виживання, що дозволяла б їм не відставати від змін, що відбуваються в їх оточенні. Завдання раціонального використання потенціалу в поточній діяльності залишається пріоритетним, але винятково важливим стає здійснення такого управління, яке б забезпечувало конкурентні переваги у швидко змінюваному навколишньому середовищі [1, с. 24].

Прискорення змін у навколишньому середовищі, поява нових запитів, зміна позиції споживача, зростання конкуренції за ресурси, інтернаціоналізація бізнесу, поява нових, найчастіше зовсім несподіваних можливостей для здійснення бізнесу, розвиток інформаційних мереж, що роблять можливим блискавичне поширення й одержання інформації, широка доступність сучасних технологій, зміна ролі людських ресурсів, а також низка інших факторів, які призводять до різкого зростання значення управління конкурентоспроможністю як продукції (послуг), так і підприємства у цілому.

Практика бізнесу показала, що не існує конкурентної стратегії єдиної для всіх підприємств, як і не існує єдиного універсального стратегічного управління. Кожне підприємство унікальне у своєму роді, і процес вироблення конкурентної стратегії для кожної організації унікальний, тому що він залежить від: позиції підприємства на ринку; динаміки розвитку підприємства; потенціалу підприємства; поведження конкурентів; характеристик послуг, що надаються; стану економіки; культурного середовища і т. ін. [2].

Для підвищення рівня конкурентоспроможності закладів готельно-ресторанного бізнесу пропонуємо:

- запровадити орієнтацію на особисті потреби споживача;
- підтримувати інститут постійного споживача шляхом наданням знижок;
- запроваджувати агресивну рекламу послуг галузі, що певною мірою дозволить знизити зовнішню конкуренцію (реклама на туристичних сайтах, в турагенціях, підтримка різноманітних фестивалів, конкурсів тощо);
- домагатися прийняття нормативних актів, які підтримують галузі непрямого впливу;
- постійно вводити інновації, щоб залишатись провідними у своєму сегменті та бути на два кроки попереду конкурентів;
- розширити спектр послуг готельно-ресторанного господарства, що

надається споживачам, забезпечити їх безпеку та високу якість.

В Україні є конкурентоспроможними 4*-5* готелі та менше приватні 3*, ресторани є конкурентоспроможними у своїй ціновій групі, зважаючи на велику кількість учасників та суворі правила. Розвиток закладів ресторанного господарства відповідних типів обумовлюється економічною ситуацією регіону. На формування сегменту ринку впливають соціальні, демографічні та культурологічні чинники. Під впливом економічної ситуації активно розвиваються заклади із середнім рівнем цін на послуги і відповідно лідерами цього сегменту є кафе, кофейні, чайні, підприємства системної гастрономії. Фактори другого порядку формують сегмент ринку підприємств, де більш чітко виражена соціально-культурна послуга, як складова послуг харчування. Набувають поширення такі підприємства як концептуальні ресторани, кафе з клубною музикою, ресторани-клуби, клуби з розважально-тематичними програмами, коктейль-бари, пивні бари, фітнес-бари, міні-бари, ресторани для ділових зустрічей.

За умов жорсткої конкуренції і ресторани, і готелі змушені запроваджувати інновації, шукати свою неповторну особливість, забезпечувати собі постійних клієнтів різного роду заохоченнями та підвищувати рівень сервісу. Застосування сучасних технологій готельно-ресторанного обслуговування на операційному рівні сповільнюється слабкістю внутрішньої конкуренції. Це пояснюється відсутністю вільних засобів та високими податковими ставками, через що неможливо поліпшити виробничо-господарську роботу, максимізувати прибутки, підвищити конкурентоспроможність підприємств готельно-ресторанного господарства на міжнародному ринку послуг.

Підсумовуючи вище зазначене, необхідно сказати, що лише розвиток туризму, рекреації, освіти в галузі готельно-ресторанного бізнесу, мінімальне втручання держави (лише у проблемних питаннях тарифів, стандартів,

готельного збору), налагодження системи постачання, транспорту та сфери послуг матиме позитивний розвиток готельно-ресторанної галузі, а постійне запровадження інновацій, вкладання інвестицій та жорстка конкуренція призведе до збільшення рівня її глобальної та регіональної конкурентоспроможності.

Таким чином, актуальність вивчення й застосування методів конкурентної боротьби в управлінні підприємством готельно-ресторанного бізнесу все більш зростає.

Список використаних джерел

1. Воронкова А. Е. Управлінські рішення в забезпеченні конкурентоспроможності підприємства: організаційний аспект: монографія / А.Е. Воронкова, Н.Г. Калюжна, В.І. Отенко. – Харків: «ІНЖЕК», 2008. – 512 с.
2. Фасхiev X. Модель управління конкурентоспособностью предприятия / X. Фасхiev // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 2. – С. 69 – 80.

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

*Дем'яненко Тетяна Іванівна,
к.е.н., доц. каф. ЕтаОДСГ
Української інженерно-педагогічної
академії
e-mail: tanja.demjanenk@rambler.ru*

Один з найважливіших напрямків наближення нашої країни до європейських стандартів є перебудова систем управління підприємствами. Особливе значення ця проблема має на рівні тих підприємств, стан яких у ринковій економіці міняється докорінно. Стаючи об'єктом товарно-грошових відносин, що володіють економічною самостійністю і цілком відповідаючи за результати своєї господарської діяльності, підприємство повинне сформувати для себе систему управління, що забезпечила б йому високу ефективність роботи, конкурентоздатність і стійкість положення на ринку. У порівнянні з системою управління, що дотепер діє на багатьох підприємствах, у нових умовах з'являються нові функції, що колись були не потрібні. У ринковій економіці підприємство саме приймає рішення, розробляє стратегію свого

розвитку, вишукує необхідні для їхньої реалізації засоби, набирає працівників, здобуває устаткування і матеріали, вирішує безліч структурних питань, у тому числі і такі, як створення, поділ, реорганізація виробничої і перебудова організаційної структури управління. Підприємства здобувають усі риси самостійності, характерні в умовах ринку.

Підприємство – це організаційно відокремлена та економічно самостійна основна ланка виробничої сфери народного господарства, що виготовляє продукцію [3].

Для ефективного господарювання істотним є визначення цілей створення та функціонування підприємства. Генеральну мету підприємства, тобто чітко окреслену причину його існування, у світовій економіці заведено називати місією. Здебільшого місією сучасного підприємства вважають виробництво продукції для задоволення потреб ринку та одержання максимально можливого прибутку.

Результати вивчення ринку товарів служать вихідною базою для обґрунтування конкретних шляхів удосконалення і розвитку інноваційної діяльності підприємства на перспективний період. Інноваційна діяльність охоплює науково-технічні розробки, технологічну і конструкторську підготовку виробництва, запровадження технічних, організаційних та інших нововведень, формування інвестиційної політики на найближчі роки, визначення обсягу необхідних інвестицій тощо [2].

Наступним найбільш складним за обсягом і вирішенням організаційно-технічних завдань напрямком є виробнича діяльність підприємства (рис. 1), її організація та оперативне регулювання в просторі й часі. З усієї сукупності постійно здійснюваних заходів, що з них складається виробнича діяльність, найважливішими треба вважати: обґрунтування обсягу виготовлення продукції певної номенклатури та асортименту відповідно до потреб ринку; формування маркетингових програм для окремих ринків і кожного виду продукції, їхню

оптимізацію відносно виробничих можливостей підприємства; збалансування виробничої потужності та програми випуску продукції на поточний і кожний наступний рік прогнозного періоду; забезпечення виробництва необхідними матеріально-технічними ресурсами; розробку й дотримання узгоджених у часі оперативно-календарних графіків випуску продукції.

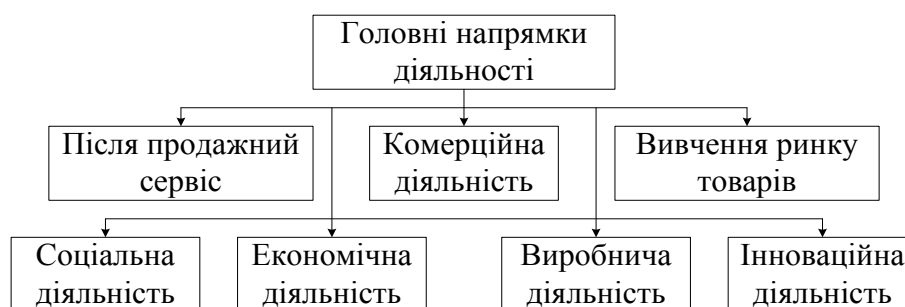


Рис.1. Взаємоузгодженні головні напрямки діяльності підприємств

Ефективність інноваційно-виробничих процесів, постійно здійснюваних на кожному підприємстві, визначається рівнем його комерційної діяльності, значущість якої за умов ринку істотно зростає. Це очевидно, оскільки від масштабів та якості саме цього напрямку діяльності підприємства найбільшою мірою залежить фінансова результативність виробництва, яку найповніше характеризує величина одержуваного прибутку. Необхідною умовою досягнення бажаного успіху комерційної діяльності є дійова реклама і безпосередня організація збуту своєї продукції, розвиток системи товарних бірж, належне стимулювання покупців [1].

У ринковій економіці підприємство самостійно приймає рішення; самостійно формує цілі і завдання, розробляє стратегію і політику свого розвитку, знаходить потрібні для їх реалізації засоби, наймає працівників; придбає обладнання та матеріали; вирішує багато структурних питань, в тому числі і такі, як створення, ліквідація, злиття або навпаки поділ підрозділів і

філій, входження до складу асоціацій та інших об'єднань; реорганізація виробничої та перебудова організаційної структури управління і багато інших.

Список використаних джерел

1. Іващенко В.І., Болюх М. А. Економічний аналіз господарської діяльності. – К.: КНЕУ, 2002.
2. Економіка підприємств. Підручник//За ред. С. Ф. Покропивного.–К.: КНЕУ, 2001.
3. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основи менеджменту: Підручник.-К.: Академвидав, 2003.

ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ

*Дума Олег Ігорович,
асистент каф. АФМ,
Національного університету
“Львівська політехніка”
e-mail: olegduma@lubin.in.ua*

*Антонів Ірина Ярославівна,
студентка Національного університету
“Львівська політехніка”*

Ефективність організації визначає її успіх у її ринковому середовищі, саме тому досягнення цієї ефективності є пріоритетом роботи менеджменту компанії. Ефективність діяльності, визначається новітніми технологіями, персоналом і його кваліфікаційним рівнем, а також потенціалом розвитку, але одним з визначальних факторів є організаційна культура, яка формується з набору правил і цінностей, які визначають взаємодію колективу. Дослідження впливу організаційної культури – є дуже важливим фактором, який допоможе організації оцінити свою діяльність. Дослідження полягає у визначенні впливу організаційної культури на ефективність організації.

Формування організаційної культури – це довготривалий процес, який приносить довгострокові результати та не може бути реалізований в умовах повної імпровізації. Організаційна культура отримала почесне місце серед ефективних факторів управління організацією.

Окремими питаннями впливу організаційної культури на ефективність організації, займалися відомі вчені, як Е. Метс [4]. Деякі особливі аспекти дослідження організаційної культури висвітлені вітчизняними науковцями - М.С. Бобильова [1], О.С.Виханский [2].

Організаційна культура виступає як сильна стратегічна позиція, яка орієнтує всіх на досягнення спільної мети. Риси організаційної культури, які сприяють успіху організації та її ефективності відображено на рис. 1.

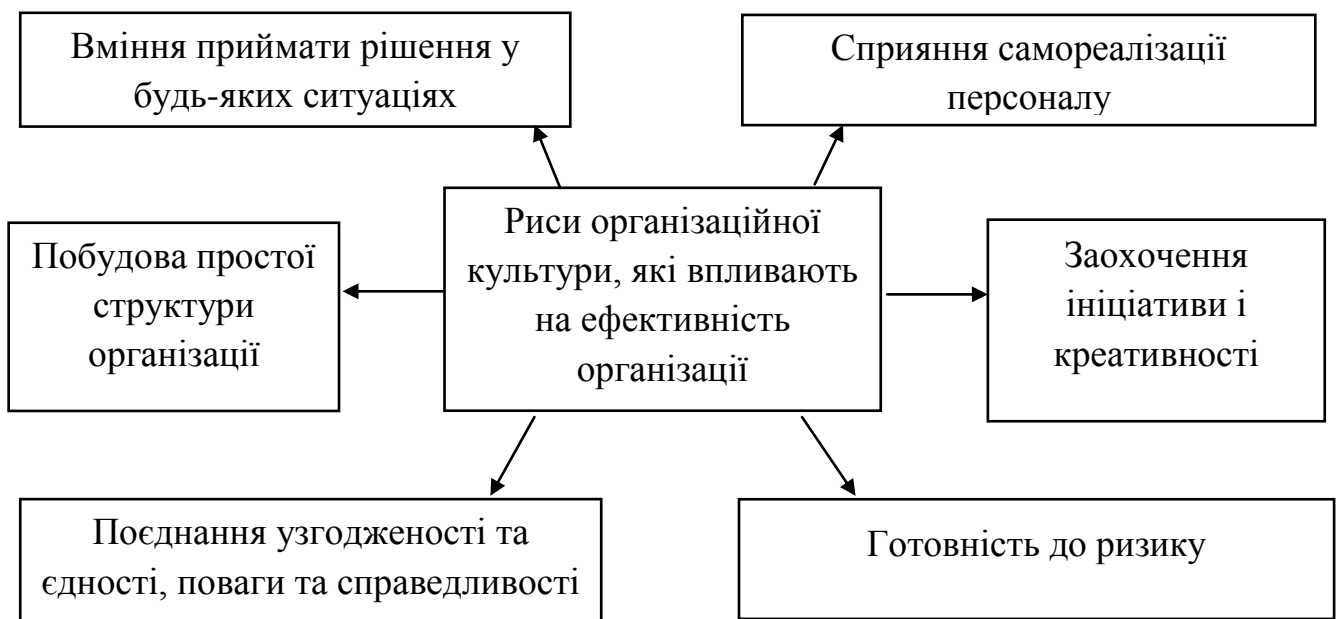


Рис. 1. Фактори взаємозалежності організаційної культури та ефективності підприємства

Під час дослідження формування організаційної культури визначено ряд чинників, які впливають безпосередньо на ефективність, це зовнішнє і внутрішнє оточення. До зовнішнього оточення відноситься макросередовище: національні фактори, інституціональний фактор, фактори, які впливають на науково-технічний прогрес. До зовнішнього оточення відноситься ще мікросередовище: партнери, власники, інвестори і конкуренти. Внутрішнє

оточення, більш стисле і індивідуальне, до нього відносяться: розмір підприємства, сфера діяльності, персонал і стадія життєвого циклу підприємства [4].

Вплив організаційної культури, безпосередньо впливає на такі фактори, які покращують ефективність організації [3]:

- На конкурентоспроможність – проявляється в іміджі організації, у формуванні репутації;
- На економічну ефективність – відображається у економічних результатах діяльності організації (зростання ринкової вартості);
- На загальну результативність діяльності – сукупність впливу на структуру, поведінку, рівні конкурентоспроможності в загальному;
- На виробничий та трудовий процес – відношення працівників до роботи, трудова етика, поведінка, культура організації трудового процесу.

Організаційна культура є неформальною, її функціонування ніяк не пов'язане з офіційними, встановленими правилами. Організаційна культура стрімко зростає у всіх великих підприємствах, наприклад, щорічні виїзні корпоративи з нагоди святкування, вечірки, це все є неформальними звичаями, які народилися в підприємстві. А також неформальність визначається в тому, що більше 80% важливих рішень у сучасних підприємствах ухвалюються на неофіційних зустрічах – в ресторані чи у інших місцях даного типу.

Інтерес організаційної культури і її можливості як важливого стратегічного інструмента для підвищення ефективності організації зростає. Як ми вже і зрозуміли, організаційна культура дає додаткові переваги в конкурентній боротьбі і покращує показники економічної ефективності. Організація не може існувати без культури. Вона спонтанно виникає через певний час створення організації, оскільки люди приносять свій власний досвід,

набутий в інших культурах і так формується особистість організації і її унікальність.

Список використаних джерел

1. Бобылева М.С. Корпоративная система документооборота и корпоративная культура. - Деньги и кредит. - 2001.-№5. - С.20-26.
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М.: Гардарики, 2002. – 528 с.
3. Компанієць В.В. Вплив організаційної культури на розвиток підприємства / В.В. Компанієць, В.В. Польова // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2012. – № 39. – С. 236-239.
4. Метс Е. Организационная культура: Пер. с англ. – Х.: Изд-во Гу-манитарный центр, 2005. – 460 с.

ВПЛИВ ПСИХОЛОГІЧНИХ ХАРАКТЕРИСТИК НА ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА В ОРГАНІЗАЦІЇ

*Карковська Вероніка Ярославівна
к. е. н., старший викладач каф. АФМ
Національного університету «Львівська
політехніка»
e-mail: veronika.y.karkovska@lpnu.ua*

*Купич Ірина Тадеївна
студентка 5-го курсу каф. АФМ
Національного університету «Львівська
політехніка»*

Здійснюючи управління керівнику необхідно мати відповідні ресурси, до яких, поряд із формальними повноваженнями, що надає посада, відносяться і ресурси, які залежать від особистості керівника [1]. З цього можна визначити, що керівник – це індивід, на якого офіційно покладені функції управління і організації діяльності в групі (установі, фірмі та ін.) [2].

Але у психології управління потрібно ще розрізняти поняття лідерство – це один з процесів організації й управління малою соціальною групою, який сприяє досягненню групових цілей в оптимальні терміни та з оптимальним ефектом [2].

Між керівником і лідером існують певні відмінності. Однозначної думки про доцільність поєднання в одній особі керівника і групового лідера у

психологічній науці немає. Поширеним є твердження, що лідерські можливості збільшують силу впливу керівника; за активної реалізації керівником якостей ділового і мотиваційного лідера зростає задоволеність індивідів членством у групі. Не менш настирними є міркування, що ролі керівника і лідера у групі мають належати різним особам [2]. Тому можна стверджувати, що у більшості випадків керівник та лідер це не одна і та ж сама людина в організації.

Постать керівника стала об'єктом інтенсивного дослідження психологів у 70-ті роки ХХ ст. - період ре-волюції в управлінні, яка розширила його сферу за межі економіки і промислових підприємств; сприяла вдосконаленню, оновленню управлінських методів і технологій тощо. Все це пред'явило нові вимоги до керівників та їх управлінської діяльності.

Виокремлення психології управління в самостійну галузь психологічного знання мало своїм наслідком теоретичне осмислення ролі й місця керівника в системі управління, особистість якого вчені розглядають з різних позицій [3].

Сьогодні дослідження у галузі психології кар'єри зосереджені на таких проблемах:

- Кар'єрний зріст;
- Життєвий досвід;
- Вік людини;
- гендерні відмінності та їх вплив на професійний розвиток особистості керівника;
- особистісні змінні, що сприяють прискоренню посадового зростання (комунікабельність, уміння взаємодіяти з людьми, мотивація досягнення, адаптивність тощо);
- аналіз можливостей керівників про кар'єру в конкретній організації;
- фактори, які впливають на зниження швидкості посадового зростання;
- вплив організаційної культури на посадове просування менеджера;
- випадки відмови від посадового просування [3].

Також не можна відкидати такі показники як темперамент, характер, самооцінка, психологічні типи та стилі керівників, їх вольова активність, спілкування (комунікація). Вони прямим чином впливають на особистість керівника. Багато сучасних науковців спираються на дослідження науковців минулого таких як Гіпократ, Павлов І.П, Юнг К.Г.

Тому стверджувати, що зараз психологічні характеристики мають такий самий вплив на керівника, що і у минулому.

Основну увагу ми звернемо на психологічні типи керівництва менеджерів. За теорією видатного психолога Карла Густава Юнга, визначають такі типи керівництва людьми:

- I. Ті, що думають свідомо. Такі особистості люблять порядок, чіткість і контроль, надають перевагу короткочасним програмам і приймають стандартні рішення.
- II. Ті, що думають інтуїтивно. Вони більш схильні до довгострокового планування, виявляють нахил до інновацій, сміливо йдуть на ризик.
- III. Ті, що відчують свідомо. Привабливими вважають короткочасні програми, особливу увагу приділяють людському чиннику.
- IV. Ті, що відчують інтуїтивно. Здебільшого покладаються на інтуїцію, уникають правил, їх приваблюють довгострокові цілі й проблеми, що вимагають нестандартних рішень.

І відповідно до цих типів керівництва за кордоном були розроблені тести, які дозволяють визначити їх [4].

Також важливо зазначити такі стилі керівництва як авторитарний, демократичний та ліберальний.

Авторитарний – характеризується жорсткою визначеністю рангів керівників, які мають право приймати рішення з певних питань, пов'язаних з діяльністю організації.

Демократичний - ґрунтується він на колегіальному прийнятті рішень керівниками, широкій поінформованості управлінського апарату про розв'язувану проблему.

Ліберальний - характеризує невисока активність, небажання і нездатність керівника приймати будь-які рішення, намагання уникнути будь-яких інновацій, перекладання виробничих функцій та відповідальності на інших керівників і підрозділи.

Отже, стиль та тип керівництва є постійним у певних ситуаціях, зміни яких можуть спричинити адаптацію або зміну стилю. Переважна більшість керівників сповідує певний основний стиль, а також один або кілька допоміжних, які застосовують тоді, коли неможливим або неефективним виявляється основний.

Список використаних джерел

1. Дуднева Ю.Е. Імідж керівника як управлінська та соціально-психологічна категорія. / Дуднева Ю.Е., Кір'ян О.І. – Х.:2012.
2. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : навч. посіб. / Орбан-Лембрик Л.Е. - К. : Академвидав, 2003. - 448 с.
3. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навч. посіб. / Орбан-Лембрик Л.Е. - К. : Академвидав, 2010. - 544 с.
4. <http://studentam.net.ua/content/view/3304/97/>

ВПЛИВ СТИЛІВ УПРАВЛІННЯ НА ПРОЦЕС ОЦІНЮВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*Карковська Вероніка Ярославівна
к.е.н, доц. каф. АФМ, ІПДО НУ
«Львівської політехніки»*

*Росоха Олеся Іванівна
Магістр кафедри АФМ, ІПДО
НУ «Львівської політехніки»
e-mail:olesia.rosokha@gmail.com*

На сучасному етапі соціально-економічних й організаційно-технічних перетворень, які зумовлені переходом до ринкових відносин, своєчасними та актуальними є проблеми, пов'язані з удосконаленням процесу управління. Адже

ефективно побудований процес управління є одним з основних чинників й необхідною умовою як забезпечення успішної діяльності, та підтримки високого рівня конкурентних переваг підприємства.

Для ефективного оцінювання управлінської діяльності важливим є визначення стилю управління. Що ж стосується самого стилю управління як визначення, то це сукупність норм та методів, принципів і прийомів впливу на підлеглих з метою ефективного здійснення управлінської діяльності та досягнення поставленої мети. Стиль роботи стосується безпосередньо як самого керівника так і його підлеглих. Кожний керівник має своє “природне” чуття стилю.

Таблиця 1

Проблеми, які притаманні стилям управління

Проблеми	Характеристики
Труднощі, які виникають при визначенні ефективності стилю управління	Результати, які мають бути досягнуті за допомогою певного стилю. Вони включають багато компонентів, і їх нелегко звести до однієї величини і зіставити з результатами застосування інших стилів
Складність встановлення причинно-наслідкових зв'язків між конкретним стилем управління і ефективністю його використання	Стиль управління розглядається як причина досягнення певного наслідку продуктивності співробітників
Мінливість ситуації в самій організації	Стилі управління виявляють свою ефективність тільки за певних умов, але ці умови не залишаються незмінними

Стиль управління можна визначити двома способами, а саме за допомогою особливостей конкретного стилю управління, який використовує керівник по відношенню до підлеглих; теоретичної розробки комплексу типових вимог до поведінки керівника, спрямованих на інтеграцію співробітників та використання їх навиків в процесі досягнення цілей організації. Незважаючи на ці та інші труднощі, стилі управління є важливим орієнтиром у вирішенні певних завдань і підвищенню ефективності керівництва

та його оцінювання. Реалізацію цілей і завдань організації керівник здійснює шляхом застосування різних методів.

Таблиця 2

Характеристика стилів управління

Стиль	Суть стилю	Метод	Результат
Авторитарний	Керівник одноосібно приймає рішення або скасовує їх. Вимагає, щоб всі справи доповідали тільки йому	Керівник користується наказами, зауваженнями, покараннями, позбавленням пільг	Негативно позначається на морально-психологічному кліматі колективу. Веде до зниження ініціативності та відповідальності керівника
Демократичний	Розподіл повноважень та відповідальності між керівником і заступниками, керівником і підлеглими	Вислуховує думку колективу, приймає колегіальні рішення. Спілкування проходить у формі прохань, рекомендацій, порад, заохочень на якісну і оперативну роботу	Стимулює сприятливий психологічний клімат у колективі, відстоює інтереси підлеглих
Ліберальний	Характеризується відсутністю активної участі керівника в управлінні колективом	Створює необхідні організаційні умови для праці залишаючи за собою консультанта. Працівники самостійно приймають рішення і шукають шляхи їх реалізації в рамках наданих повноважень	Такий стиль дозволяє працівникам виразити себе, формує сприятливий морально-психологічний клімат у колективі, породжує довіру між людьми

У практиці управління, як правило, одночасно застосовують різні методи і їх поєднання. Так чи інакше, але всі методи управління органічно доповнюють один одного і знаходяться в постійному динамічному рівновазі. Спрямованість методів управління завжди одна і та ж – вони спрямовані на людей, що здійснюють різні види трудової діяльності – на персонал організацій (підприємств, компаній, фірм). Традиційно виділяють адміністративні, економічні та соціально-психологічні методи.

Характер розглянутих ознак управління здійснює вплив на цілі і завдання управління як результат безпосереднього впливу, процесу, специфічного виду діяльності чи функцій.

Отже, не існує “позитивних” чи “негативних” стилів управління, тому що конкретна ситуація, вид діяльності чи певні особливості підлеглих на ті чи інші фактори обумовлюють оптимальне співвідношення кожного окремого

стилю і переважний стиль керівництва. Кожний з трьох стилів керівництва в тій чи іншій мірі присутні в роботі керівника і керівництва. Всупереч поширеним стереотипам переважаючий стиль керівництва не залежить від статі. Причинами поділу стилів керівництва можуть бути окремі особистісні особливості і темперамент а не статеві характеристики. Успішні топ-менеджери як чоловіки так і жінки не є прихильниками тільки одного окремого стилю керівництва. Як правило, вони інтуїтивно комбінують або цілком усвідомлено обирають різні стратегії керівництва.

Список використаних джерел

1. https://ua-referat.com/Методи_управління_і_стилі_керівництва
2. Жмалев В.Г., Шимановська Л.М. Основи менеджменту і управлінської діяльності. – К. : Україна, 1994. – 454 с.
3. https://ua-referat.com/Стилі_управління
4. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом : навч. посіб. – К. : Кондор, 2003. – 282 с.

БЕНЧМАРКІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

*Карковська В. Я., к.е.н., доц. каф. АФМ
Навчально-науковий інститут
післядипломної освіти
Національний університет «Львівська
Політехніка»*

*Шевчук Н. Ю. Магістр кафедри
адміністративного та
фінансового менеджменту
Навчально-науковий інститут
післядипломної освіти
Національний університет «Львівська
Політехніка»
e-mail: antalyuka@mail.ru*

Сучасний етап ринкових відносин характеризується загостренням конкуренції та швидкоплинністю процесів втрати конкурентних переваг і небезпекою економічного банкрутства фірм-виробників. Саме тому проблема

фінансово-економічної безпеки, забезпечення тривалої конкурентоспроможності підприємства стали найважливішим завданням стратегічного менеджменту і спонукали до появи інтегрованої системної дослідно-аналітичної функції маркетингового менеджменту – бенчмаркінгу.

Бенчмаркінг – метод аналізу ефективності діяльності підприємства у порівнянні з показниками більш успішних підприємств [4, 1]. Він допомагає зрозуміти яким чином працюють підприємства, що займають лідируючі позиції. Також можливість дослідити їх досвід з метою досягнення встановленого підприємствами-лідерами рівня або, навіть, перевершити еталонні показники.

На даний час бенчмаркінг використовують майже у всіх сферах діяльності підприємства. Зокрема, застосування прийомів бенчмаркінгу дозволяє зробити простішим розв'язання проблем з маркетингом, логістикою, управлінням якістю, персоналом, витратами тощо. Результатом цього є ефективне використання наявних ресурсів підприємства, яке сприятиме забезпеченню відповідного рівня фінансово-економічної безпеки. Враховуючи, що згідно ресурсно-функціонального підходу фінансово-економічну безпеку прийнято вважати станом, при якому підприємство найбільш ефективно використовує ресурси підприємства, що дає змогу запобігати існуючим та можливим загрозам, а також забезпечувати сталий економічний розвиток, буде доцільно вважати, що застосування бенчмаркінгу є ефективним методом забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємства.

Розрізняються наступні головні типи бенчмаркінгу: внутрішній, функціональний, загальний, конкурентний та консультативний бенчмаркінг. Внутрішній бенчмаркінг передбачає порівняння аналогічних елементів роботи підрозділів всередині підприємства. Функціональний бенчмаркінг базується на порівнянні різноманітних функцій підприємства з підприємствами суміжної або тієї ж сфери діяльності. Подібним до нього є загальний бенчмаркінг, що визначає еталоном важливі для підприємства параметри непрямих конкурентів.

Конкурентний тип передбачає аналіз діяльності найсильніших сторін конкурентів. Консультативний – залучення для провадження бенчмаркінгу консультативних служб. Ці типи бенчмаркінгу спрямовані на оптимізацію діяльності підприємства в цілому та при ефективному їх застосуванні являються дієвим інструментом для забезпечення та регулювання його фінансової безпеки.

Зокрема внутрішній бенчмаркінг реалізує постійний аналіз роботи внутрішніх підрозділів, створює орієнтири на ефективнішу роботу. Це у свою чергу дозволяє створити всередині підприємства здорову конкуренцію між відділами, і як наслідок зумовити досягнення більш ефективного використання наявних ресурсів, більш швидкої адаптації підприємства до ринкових вимог, що зумовлює забезпечення фінансово-економічної безпеки. Функціональний та загальний типи бенчмаркінг орієнтовані на аналіз та застосування позитивного і результативного досвіду підприємств, що не виступають конкурентами, на практично безпроблемне використання передових ідей для забезпечення фінансово-економічної безпеки. Консультативний бенчмаркінг залучає консультаційну службу, а тому отримані результати є більш об'єктивними. Взаємозв'язок бенчмаркінгу конкурентного типу з фінансово-економічною безпекою підприємств виявляється через постійне відслідковування та прогнозування змін на ринку з метою попередження негативних наслідків, безперервний моніторинг дій конкурентів і постачальників та прогнозування їх майбутніх дій постачальників та конкурентів та виявлення нових та потенційних конкурентів [3].

Вибір типу бенчмаркінгу залежить від мети, цілей та завдань, які ставить перед собою підприємство; можливості отримати потрібну для аналізу та порівняння інформацію; забезпеченості необхідними фінансовими, кадровими, інформаційними, технологічними та іншими ресурсами, а також від досвіду та необхідного часу для його проведення [2].

Бенчмаркінг в управлінні фінансово-економічною безпекою підприємства – це процес вивчення, розуміння та впровадження в необхідний момент часу досвіду провідних компаній конкретної галузі з врахуванням зміни часу, територіального простору, галузевого аспекту, густоти населення в даному регіоні та інших факторів. Тому головною ціллю бенчмаркінгу в управлінні фінансовою безпекою суб'єкта господарювання є досягнення високого, конкурентоздатного рівня діяльності і збереження цих досягнень якомога довше.

Враховуючи світові тенденції, можна зробити висновок, що у найближчій перспективі для вітчизняних підприємств бенчмаркінг повинен стати провідним методом ведення бізнесу, що може підвищити загальну ефективність діяльності підприємства та забезпечувати належний його фінансово-економічної ї безпеки.

Список використаних джерел

1. Безпека підприємництва : інформаційно-аналітичний бюлетень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nbuviap.gov.ua/images/bezpeka/2011/03.pdf>
2. Бенчмаркінг як інструмент вдосконалення бізнесу: суть, види та особливості проведення. І. Дячок, М. Теплаячок, Львівський національний університет імені Івана Франка, ВІСНИК ЛЬВІВ. УН-ТУ VISNYK LVIV UNIV. Серія екон. 2010. Вип. 44. С.595-605
3. Бенчмаркінг як один з методів забезпечення фінансової безпеки підприємств - Лисенко М.С.[Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/10623/4/BENCHMARKING_YaK_ODIN_Z_METODIV_ZABEZPECHENNYa_EKON.pdf
4. Організація бізнесу - Скібіцький О.М. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://westudents.com.ua/glavy/46262-145-benchmarkng-v-ekonomchny-bezpets-pdprimstv-ta-u-konkurentny-rozvdts.html> mobile.pidruchniki.ws/1693080342150/menedzhment/benchmarki.
5. Тисячна Ю. С.Комплексна технологія бенчмаркетингу як інструмент забезпечення фінансової безпеки банку / Ю. С. Тисячна, К. М. Азізова, О. М. Рац // Актуальні пробл. економіки. — 2015. — № 5. — С. 427-437.

УТОЧНЕННЯ ТА СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ПОНЯТЬ «ОЦІНКА» ТА «АНАЛІЗ» ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА

*Косарева Ірина Павлівна
к.е.н., доц. кафедри фінансів і кредиту
Харківського інституту фінансів
Українського державного університету
фінансів та міжнародної торгівлі*

*Полупан Поліна Миколаївна
викладач кафедри фінансів і кредиту
Харківського інституту фінансів
Українського державного університету
фінансів та міжнародної торгівлі
e-mail: polina_polupan@mail.ru*

Оцінка фінансово-економічних результатів діяльності підприємств є наслідком його функціонування, та визначає передумови розвитку підприємства, що є актуальним питанням на сьогодні. Багато науковців-економістів як вітчизняних, так і зарубіжних у своїх працях розглядали питання як оцінки так і аналізу фінансово-економічних результатів діяльності підприємств.

Уточнення та систематизація понять «оцінка» та «аналіз» фінансового стану підприємства є першочерговим у визначенні теоретичних та методичних основ організації системи оцінки фінансово-економічних результатів діяльності підприємств, до того ж у більшості випадків дані поняття вважаються тотожними.

Розуміння оцінки постійно змінюється що пов'язано з генезисом вартісних економічних теорій та у свою чергу історичним розвитком й еволюцією. За твердженням А.Г. Загороднього, основною вимогою до оцінки є її реальність, яка забезпечується достовірністю даних. Н.М. Малюга, вказувала, що кожна з оцінок необхідна для вирішення певного кола завдань. В

економічному аналізі поняття «оцінка» та підходи до її формування відіграють значну роль, а саме при здійсненні аналізу різних об'єктів дослідження та їх джерел функціонування.

Згідно з визначенням, наведеним в короткому словнику іноземних слів за ред. С.М. Локшина аналіз (слово грецького походження й означає буквально розкладання) – це логічний метод наукового дослідження, суть якого полягає в уявному або практичному розчленуванні єдиного цілого на складові частини й вивчення їх у всій багатоманітності суттєвих взаємозв'язків.

Відповідно до іншого трактування під аналізом розуміють знаходження причинно-наслідкових зв'язків між зміною окремих досліджуваних явищ.

Розглянемо у таблиці 1 трактування сутності понять «оцінка» та «аналіз» за різними джерелами та авторами, здійснимо їх уточнення та систематизацію.

Здійснивши узагальнення та систематизацію понять «оцінка» та «аналіз» можна сказати що, оцінка є більш загальним поняттям в економіці, так як вона є результатом визначення та аналізу якісних і кількісних характеристик об'єкта управління.

Трактування сутності понять «оцінка» та «аналіз» за різними джерелами та авторами

Термін «Оцінка»		Термін «Аналіз»	
Джерело/ автор	Визначення поняття	Джерело/ автор	Визначення поняття
Малюга Н. Г. [4, с. 11]	<i>спосіб грошового вартісного вираження господарських засобів та всіх об'єктів обліку</i>	Ковальчук Т.М. [1, с. 26]	<i>розчленування, розподіл досліджуваного об'єкта на частини, елементи, на внутрішньо притаманні цьому об'єкту складові частини</i>
Білуха М. Т. [5, с. 93]	<i>спосіб відображення майна господарських операцій та всієї господарської діяльності в узагальнюючому грошовому вимірнику</i>	Чудінов О.М. [2]	<i>розбір, розкладання на складові частини, елементи, розчленування</i>
Бутинець Ф. Ф.	<i>спосіб вираження в єдиній грошовій формі господарських засобів та процесів</i>	Ушаков Д.М. [3]	1) <i>метод дослідження, що полягає у розчленуванні досліджуваного предмета або явища;</i> 2) <i>розбір, дослідження окремих частин предмета для судження про ціле.</i>
Хендриксен Є. С., Ван Бреда М. Ф. [6, с. 327]	<i>процес присвоєння грошових показників об'єктам обліку або елементам діяльності фірми</i>	Фінансово-еконо-мічний словник	(від грецької analysis – розкладання, розчленування) – <i>пов'язані між собою і взаємозумовлені методи вивчення та наукового дослідження певних явищ, процесів, дій, результатів.</i>
Палій В. Ф.	<i>спосіб виразу кругообігу капіталу у єдиній валюті що дозволяє контролювати збереженість капіталу на всіх стадіях його кругообігу отримувати інформацію про собівартість та прибуток компанії вартість його активів зобов'язань розмір капіталу</i>	Вікіпедія	розчленування предмету пізнання, абстрагування його окремих сторін. Метод дослідження, який включає в себе вивчення предмету за допомогою уявного або реального розчленування його на складові елементи (частини об'єкта, його ознаки, властивості, відношення). <i>Кожна із виділених частин аналізується окремо у межах єдиного цілого.</i>
Оцінка – це, спосіб відображення в узагальнюючому грошовому вимірнику та процес присвоєння грошових показників, що дозволяє контролювати збереженість капіталу на всіх стадіях його кругообігу отримувати інформацію про собівартість та прибуток компанії вартість його активів зобов'язань, розмір капіталу		Аналіз – це, пов'язані між собою і взаємозумовлені методи вивчення розчленування на внутрішньо притаманні об'єкту складові частини, кожна із виділених частин якого аналізується окремо у межах єдиного цілого	

Отже, перше завдання у визначенні теоретичних та методичних основ організації системи оцінки фінансово-економічних результатів діяльності підприємств виконано, так як ми визначилися з поставленим завданням, а саме здійснення оцінки, яка вже і включає в себе аналіз.

Список використаних джерел

1. Ковальчук Т. М. Теорія економічного аналізу : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закладів] / Т. М. Ковальчук. – Чернівці : Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, 2011. – 544 с
2. Чудинов А. Н. Словарь иностранных слов [Электронный ресурс] / А. Н. Чудинов. – СПб. : Издание В. И. Губинского, 1909. – 676 с. – Режим доступа : <http://enc-dic.com/fwords/Analiz-2703.html>.
3. Ушаков Д. Н. Большой толковый словарь современного русского языка [Электронный ресурс] / Д. Н. Ушаков. – М. : Славянский Дом Книги, 2008. – 987 с. – Режим доступа : <http://ushdict.narod.ru>
4. Малюга Н. М. Оцінка в бухгалтерському обліку: теорія, практика, перспективи (на прикладі підприємств Житомирської області): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.06.04 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит» / Н. М. Малюга. – Київ, 1999. – 23 с.
5. Білуха М. Т. Теорія бухгалтерського обліку: [підруч.] / М. Т. Білуха. – К., 2000. – 692 с.
6. Хендиксен Э. С. Теория бухгалтерського учета: пер. с англ. / Э. С. Хендриксен, М. Ф. Ван Бреда; [под ред. проф. Я. В. Соколова]. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 576 с.

ИССЛЕДОВАНИЯ ОБЪЕКТА УПРАВЛЕНИЯ КАТЕГОРИЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

*Крещенко Оксана Викторовна,
к.э.н., доц. каф. учета и аудита
Макеевского экономико-гуманитарного
института
e-mail: o.kreschenko@rambler.ru*

Альтернативой традиционному управлению ассортиментом и товарными запасами является концепция категорийного менеджмента. Удовлетворение спроса потребителей при таком подходе требует более пристального внимания и более эффективного управления товарными запасами, что обеспечивает бесперебойный процесс реализации товаров.

Категорийный менеджмент предполагает специализацию управленческих работ не по функциям, а по товарным категориям [1, с.81; 2, с.15-17]. Хотя концепция категорийного менеджмента появилась более четверти века назад и уже получила мировое признание, для отечественного ритейла это пока новая бизнес-парадигма. Поэтому необходимо более тщательно исследовать ее

теоретические аспекты, а именно – объект управления категорийного менеджмента.

Первые публикации по категорийному менеджменту принадлежат иностранным авторам, украинские и российские публикации по категорийному менеджменту начали появляться около десяти лет назад. Среди наиболее значимых можно выделить работы С.В. Балакирева, Д. В. Сидорова, В.В. Снегиревой [1], С. Сысоевой, А.А. Бузуковой [2]. Недостаточное внимание, на наш взгляд, уделяется именно исследованию сущности объекта управления в категорийном менеджменте, то есть непосредственно товарных запасов категории.

Существует необходимость уточнения такие элементы категорийного менеджмента как ассортимент и категория товаров. Это обусловлено тем, что некоторые специалисты считают понятия «ассортимент» и «категория» синонимами и не видят между ними различий.

Отметим дуальный характер объекта управления в категорийном менеджменте. Во-первых, это ассортимент и товарные категории. Во-вторых, это процесс всей системы реализации. Учитывая это, целесообразно раскрыть сущность товарной категории.

Категорию по ассортименту возможно охарактеризовать по многим признакам. К главным признакам, которые характеризуют состояние ассортимента товаров в категории, относятся ширина, глубина (у некоторых авторов – длина), полнота и высота ассортимента (Т. С. Жданова определяет высоту как «среднюю цену ассортиментной группы» [3, с. 41]).

Ширина ассортимента определяется количеством категорий товара (или товарных групп), предлагаемых магазином [4, с. 40]. Глубина – количеством наименований товара в рамках каждой товарной группы.

Исследование модели товарной категории проводится В. В. Снегиревой в работе [1, с. 43-44]; автор дает геометрическое представление показателей

ассортимента и указывает, что если представить ассортимент предприятия в виде конуса, то показатель широты определяет площадь сечения, показатель глубины – высоту, а показатель полноты – объем фигуры.

В качестве результата исследований предлагаем свой авторский вариант геометрической модели ассортимента товарной категории (рис. 1).

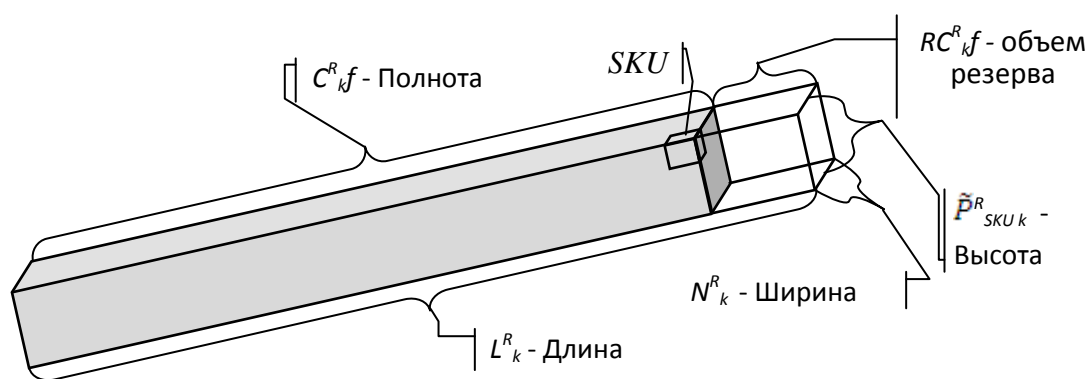


Рис. 1. Графическая модель товарной категории по структурным элементам ассортимента

Условные обозначения: L^R_k – длина товарной категории, или количество SKU в рамках товарной категории, равной совокупности всех SKU по всем группам товаров (N) или подкатегориям; N^R – ширина ассортимента, или количество товарных групп, входящих в эту категорию (подкатегорию) товара торгового предприятия; $\bar{P}^R_{SKU_k}$ – высота, средневзвешенная цена SKU товарной группы; SKU – единица одной товарной группы, марки, сорта в одном типе упаковки одной размерности, емкости, цвета и т.д.; C^R_{kf} – полнота ассортимента, или фактическое состояние ассортимента товарной категории торгового предприятия; RC^R_{kf} – объем резерва или ассортиментный потенциал, который представляет собой разницу между объемом ассортимента SKU стратегической ассортиментной матрицы и показателем фактической полноты C^R_{kf} .

Для эффективного функционирования предприятия желательно, чтобы показатель C^R_{kf} (полнота ассортимента) всегда был больше уровня ассортиментного минимума. Категорийный менеджер должен контролировать уровень коэффициента наполненности Kc_k («наполненность» – это коэффициент соответствия имеющегося (фактического) ассортимента (C^R_{kf}) его стратегической ассортиментной матрице (или полноте запланированного ассортимента – C^R_{kpl}), разработанной в соответствии со спросом потребителей.

Исходя из вышеизложенного, предлагаем следующую форму аналитической записи модели товарной категории:

$$L_k^R = \sum_{i=1}^N L_{SKUi}, \quad C_{kf}^R = \sum_{i=1}^N SKUi \times Pi, \quad Kc_k = (C_{kf}^R \times 100\% / C_{kpl}^R) \rightarrow \max \quad (1)$$

Заметим, что модель ассортиментной матрицы будет полностью соответствовать графической модели товарной категории, приведенной на рис. 6 только в том случае, если формат торгового предприятия будет предусматривать монокатегорию. Если в торговом предприятии предусматривается выделение нескольких категорий, то ее модель будет представлять комплекс из совокупности моделей отдельных категорий.

Список использованных источников

1. Снегирева В. Розничный магазин. Управление ассортиментом по товарным категориям / В. Снегирева. – СПб.: Питер, 2007. – 416 с.
2. Сысоева С.В. Категорийный менеджмент. Курс управления ассортиментом в рознице (+CD) / С.В. Сысоева, Е.А. Бузукова. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.: ил. (Серия «Розничная торговля»).
3. Жданова Т.С. Ленивый маркетинг. Принципы пассивных продаж / Т.С. Жданова. – М.: «Дашков и Ко», 2009. – 94 с.
4. Синкин А. Ю. Оптимизация товарного ассортимента торговой фирмы на региональном рынке : Дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Синкин Андрей Юрьевич. – Ижевск, 2004. – 162 с.

АНГСТРЕММЕНЕДЖМЕНТ: СУТНІСТЬ, ПОНЯТТЯ, НАУКОВА НОВИЗНА

*Кузнєцова Т. В., к. е. н., доцент,
vottak@ukr.net
доцент кафедри менеджменту
зовнішньо-економічної діяльності
підприємств, Національний авіаційний
університет*

У 1986 році в книзі «Основи управління знаннями» Карл Вііг надав наступне визначення: «Знання складаються з істин та уявлень, точок зору та концепцій, суджень та пропозицій, методологій та ноу-хау». «Ми накопичуємо знання, організуємо їх, інтегруємо та зберігаємо протягом довгого часу, для того щоб застосувати їх до конкретних ситуацій або проблем». Інформація

складається з фактів та даних, що описують окрему ситуацію чи проблему. «Ми послідовно застосовуємо знання для інтерпретації наявної інформації за окремою ситуацією та для прийняття рішення про те, як до неї підходити». Це визначення якнайкраще ілюструє основний зміст американського підходу до розуміння знання як формалізованого продукту інтелектуальної діяльності. У багатьох джерелах у міру просування від уведення до укладення воно то протиставляється, то стає еквівалентом інформації.

У російській економічній думці перші дослідження в області наноекономіки «як економіки фізичних осіб» з'явилися у 1996 р. й належать Г.Б. Клейнеру [1]. Ним обґрунтовано, що наноекономіка як особливий рівень економіки (частка «нано» в цій економіці – це людина): результат еволюції економічної теорії та практики, системи відносин ендогенних факторів виробництва в діях та операціях. Основою даного підходу є економічна генетика та еволюційна економіка, що дозволяє створити та застосувати нанотехнології менеджменту, значно підвищуючи продуктивність праці, ефективність та конкурентоспроможність підприємств вітчизняної наноіндустрії у глобальному масштабі.

Такий підхід знаходиться в стадії розробки та експериментальної апробації, але має великий потенціал розвитку економіки та значно розширює її прагматичний потенціал.

Автором цього дослідження зроблено декілька власних визначень, яких ще не було в українській управлінській науці, виходячи з того, що «ангстрем» як частка – це одна десята від «нано» (думка людини – це частка людини) [2].

Наноекономіка (економіка людини) – це галузь економічної науки, що вивчає поведінку економічних агентів у ринкових та неринкових умовах; це глибинний рівень дослідження економічних явищ; це теорія транзакцій при формуванні рішень учасниками ринку (збірне визначення).

Ангстремеконіка (еконіка думки, дару, інтуїції) – це галузь наноеконіки, що вивчає вплив інтелектуальних, моральних та духовних можливостей еконічних агентів на прийняття ефективних управлінських рішень.

Ангстремменеджмент (менеджмент думки, дару, інтуїції) – це глибинне управління інтелектуальними, моральними та духовними можливостями керівників еконічних систем за допомогою вибору з набору свідомого та надсвідомого при прийнятті ефективних управлінських рішень.

Більш доступно: ангстремменеджмент – це наука, що вивчає «те», «що» управляє людиною й «те», «чим» управляє людина при прийнятті управлінських рішень.

Ангстремтехнології – це мистецтво (майстерність) прийняття правильних (ефективних) управлінських рішень;

– сукупність свідомого та надсвідомого відтворення теоретично обгрунтованих знань, досвіду й «підказок згори», що дозволяють якісно вирішувати поставлені завдання та досягати поставлені еконічні цілі за допомогою прийняття правильних (ефективних) управлінських рішень;

– процес внутрішньої комунікації, заснований на певному комплексі знань, досвіду та інтуїції при прийнятті правильних (ефективних) управлінських рішень;

– продумана у всіх деталях модель еконічної діяльності з планування, проектування, організації та впровадженню уявного процесу у прийняття правильних (ефективних) управлінських рішень;

– комплексний інтерактивний процес, що включає думки, ідеї, харизму, засоби, способи та методи організації інтелектуальної діяльності для аналізу проблем й прийняття правильних (ефективних) управлінських рішень.

Задля покращення еконіко-математичного понятійного апарату автором укладено класифікацію різних видів еконіки, але не в повній

відповідності з інтернаціональною системою одиниць, а в авторській логічній інтерпретації:

10^{-10} – ангстремеконіміка: економіка думки, дару, інтуїції

10^{-9} – наноекономіка: економіка приватного підприємця

10^{-6} – мікроекономіка: економіка підприємства

10^{-3} – мініеконіміка: корпоративна економіка

10^{-1} – економічне мистецтво, управлінське мистецтво

$10^0 = 1$ – система

10^1 – економічне благо, економічний людський фактор

10^3 – мезоекономіка: регіональна економіка

10^6 – макроекономіка: національна економіка, економіка країни

10^9 – мегаеконіміка: всесвітня економіка

10^{10} – мультіеконіміка: економіка «голів всесвітніх банків», керуючих всесвітньою економічною політикою.

З даної авторської класифікації логічно вимальовуються деякі властивості та закономірності на основі диз'юнкції (множення, перетину) економічних категорій:

$10^{10} \times 10^{-10}$ (мультіеконіміка на основі економіки думки, дару, інтуїції) = $10^6 \times 10^{-6}$ (перетин макро- та мікроекономіки) = $10^3 \times 10^{-3}$ (перетин регіональної та корпоративної економік) = $10^0 = 1$ – система;

$10^{10} \times 10^{-1} = 10^9$ (мультіеконіміка за допомогою мистецтва управління створює мегаеконіміку);

$10^{10} \times 10^{-9} = 10^1$ (мультіеконіміка за допомогою економіки підприємця керує створенням економічного блага).

Список використаних джерел

1. Клейнер Г. Наноекономіка / Г. Клейнер // Вопросы экономики. – 1996. – № 12. – С. 70-93.
2. Кузнецова Т. Технологія ангстремменеджменту в наноекономіці авіапідприємств / Т. Кузнецова // Монографія. – К.: ЦУЛ, 2014. – 118 с.

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ ОЦІНКИ ПРОЦЕСУ ОНОВЛЕННЯ ТЕХНІЧНОЇ БАЗИ ПІДПРИЄМСТВА

Лазановський Петро Петрович
доц. каф. ЕП та М
Української академії друкарства
e-mail: FEOKS2010@yandex.ua

Однією із характерних особливостей розвитку економіки промислових підприємств сьогодні є орієнтація на прискорення темпів інноваційних процесів, перш за все, у сфері техніки і технології. Це обумовлено тим, що ступінь фізичного зношення та морального старіння діючої техніки значно перевищує нормативні значення, що на ринку появляється суперпрогресивна техніка (правда, в переважній більшості дорога – імпортного виробництва).

З розширенням обсягів оновлення техніки важливою є об'єктивність його оцінки. Суттєвий вклад у розроблення та розвиток теорії й методології оновлення засобів праці внесли такі вчені як Р. Акбердін, В. Александрова, В. Будавей, Я. Кваша, Ю. Любимцев, В. Новожилов, А. Павлов, В. Фальцман, С. Ямпольський та інші провідні вчені.

Відомо, що оновлення активної частини основних фондів підприємств здійснюється такими методами як заміна, вибуття (демонтаж), впровадження, модернізація, ремонт. Результатом дії цих методів є зміна вартості машинного парку, а також його натурально-речового складу (кількості одиниць техніки). Для оцінки оновлення техніки при наявності дії цих методів недостатньо використовувати єдиний універсальний показник. На нашу думку, це повинна бути система показників, яка враховує вплив кожного методу і всіх їх в комплексі. Крім цього, система цих показників повинна забезпечувати обзорність інформації в цьому питанні в розумінні відображення й обліку змін у вартісному, натуральному і віковому складі устаткування як трьох головних наслідків, які залежать від результатів проведення заходів з їх оновлення.

Відомо, що сьогодні найбільш широко вживаним вартісним вимірником процесу оновлення є коефіцієнт оновлення (*Кон*), який розраховується як відношення вартості введеного за певний період часу устаткування (основних фондів) до загальної їх вартості на кінець того ж періоду. На нашу думку, такий показник дещо «спотворює» справжню картину процесу оновлення як мінімум через наявність двох недоліків. Перший полягає в тому, що чисельник показника свідчить про затрати підприємства на придбання техніки (модернізацію, ремонт), які надалі враховуються одночасно і в його знаменнику, тобто змінюють вартість устаткування на кінець року. Другий недолік полягає в тому, що всі зміни у вартості устаткування підприємства за певний період часу правильніше співвідносити з його вартістю на початок року, а не на кінець. Має зміст визначати *Кон* і за рахунок дії окремих методів, значення яких будуть відповідати частці зміни, вибуття, розширення, модернізації чи ремонту в загальному процесі оновлення технічної бази підприємства. Розширити аналіз технічної бази можна і за рахунок визначення цих показників, підставляючи у формулу дані не лише у вартісному виразі, але і в натуральному виразі (кількість одиниць устаткування).

Коефіцієнт вибуття пропонується розраховувати за незмінною методикою, тобто як відношення вартості вибулого устаткування до його вартості на початок року.

Наявність на сьогодні в машинних парках підприємств великої кількості одиниць устаткування, зниження його завантаженості, насущною є потреба у впровадженні принципово нових, високопродуктивних машин, що вказує на доцільність розрахунку, на нашу думку, такого показника, який би давав можливість відслідковувати тенденції, що відбуваються виключно в процесах впровадження та вибуття устаткування як найбільш радикальних в процесі оновлення. Пропонується з цією метою визначати коефіцієнт ротації, методика розрахунку якого наведена в таблиці 1.

Прогнозована методика оцінки процесу оновлення парку технологічного
устаткування

Показник	Методика розрахунку	Умовні позначення
1. Коефіцієнт оновлення	$K_{он} = \frac{\Sigma Oв}{\Sigma On}$	<i>Oв</i> - вартість введеного (модернізованого, відремонтованого) устаткування; <i>On</i> - вартість устаткування на початок року.
2. Коефіцієнт модернізації	$K_m = \frac{\Sigma Om}{\Sigma On}$	<i>Om</i> – вартість модернізації
3. Коефіцієнт вводу	$K_{вв} = \frac{\Sigma Oвр}{\Sigma On}$	<i>Oвр</i> - вартість введеного устаткування для розширення виробництва, механізації процесів
4. Коефіцієнт заміни	$K_z = \frac{\Sigma Oz}{\Sigma On}$	<i>Oz</i> - вартість введеного устаткування для заміни діючого
5. Коефіцієнт ремонтного оновлення	$K_p = \frac{\Sigma Op}{\Sigma On}$	<i>Op</i> - вартість ремонтних робіт
6. Коефіцієнт ротації	$K_{рот} = \frac{O_{вв} + O_{виб}}{On}$	<i>O_{вв}</i> - вартість введеного устаткування; <i>O_{виб}</i> - вартість вибулого устаткування

Викладена вище пропонована методика розрахунку показників процесу оновлення техніки, на нашу думку, може підвищити точність і об'єктивність його оцінки, може бути застосована в практичних розрахунках і є мінімально необхідною при дослідженні цієї проблеми. Але поряд з тим залишається можливість подальшого її вдосконалення.

**ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ
ПРИБУТКОМ ЯК ФАКТОРУ ДОТРИМАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ
БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

*Малярчук Ірина Іванівна,
к.е.н., доц. каф. ФЕБОіА
Української академії друкарства
e-mail: Lotoshka@ukr.net*

В сучасних умовах господарювання набуло актуальності питання економічної безпеки як держави в цілому, так і окремих підприємств.

Економічна безпека являє собою стан розвитку суб'єкта господарювання, який характеризується стабільністю, результативністю діяльності та стійкістю розвитку. Враховуючи обліково-аналітичну складову забезпечення процесів підтримання безпеки, економічну безпеку підприємства можна розглядати як здатність суб'єкта господарювання ефективно та безперервно здійснювати свою діяльність на основі застосування сукупності взаємопов'язаних обліково-аналітичних та контрольних процедур, що дозволять оптимізувати використання ресурсів та узгодити економічні інтереси усіх груп користувачів з метою мінімізації впливу внутрішнього та зовнішнього середовища на вартість капіталу підприємства [1].

Одним із важливих заходів, спрямованих на забезпечення економічної безпеки суб'єкта господарювання, є управління прибутком. Питання економічної безпеки та механізмів її забезпечення, у тому числі через управління прибутком, досліджували у своїх працях О.В. Ареф'єва, І.А. Белоусова, С.З. Мошенський, О. І. Паламарчук, М.С. Пушкар, Т.Г. Сухорукова, А.М. Штангрет та інші. Вирішенням проблем обліково-аналітичного забезпечення управління прибутком займалися такі вчені, як І. Балабанова, К. Боримська, Л. Гнилицька, Б. Данилишина, В. Івашкевич, Г. Крамаренко, О. Лаговська, В. Палій, Г. Савицька, І. Садовська та ін. Дискусійним на сьогодні залишається питання щодо сутності управління прибутком, процедур його реалізації, ролі бухгалтерського обліку в підвищенні ефективності управління, вибору інструментів управління ризиками.

При прийнятті управлінського рішення щодо управління прибутком необхідно враховувати можливість отримання повної, достовірної та правдивої інформації для розробки варіантів управлінських рішень, яку повинен забезпечити бухгалтерський облік. У сучасних умовах бухгалтерський облік розглядається як важлива ланка процесу управління, що призначена для реалізації ситуаційного моделювання наслідків, переваг та недоліків

управлінських рішень для підприємства. Бухгалтерський облік та аналіз повинен надавати для потреб управління інформацію про господарську операцію, яка відбулася, а також передбачати здійснення оцінки її результатів та виявлення факторів, що вплинули на результат. Тому сучасний бухгалтер як висококваліфікований фахівець, який у повній мірі володіє інформацією про реальний стан справ на підприємстві, повинен брати участь в управлінському процесі шляхом оцінки фінансових наслідків управлінських рішень та ризиків.

Значний вплив на змістовне наповнення обліково-аналітичного забезпечення має облікова політика підприємства, яка є ключовим моментом при організації бухгалтерського обліку, інструментом вибору найоптимальніших з альтернативних варіантів щодо відображення об'єктів обліку та формування інформації про них відповідно до потреб управління.

Вибір та затвердження елементів облікової політики на підприємстві має безпосередній вплив на визначення розміру прибутку, пов'язані з ним відповідні управлінські рішення. До таких елементів можна віднести метод нарахування амортизації основних засобів та інших необоротних матеріальних активів, оцінка запасів при їх вибутті, оцінка фінансових інвестицій, метод нарахування резерву сумнівних боргів, визнання окремих витрат виробництва та діяльності, інші. Поєднання зазначених елементів облікової політики залежно від специфіки діяльності суб'єкта господарювання по-різному впливатиме на формування фінансового результату.

На більшості вітчизняних підприємств розробкою облікової політики займається головний бухгалтер або бухгалтерська служба. Оскільки облікова політика – це інструмент оптимізації фінансових результатів, для досягнення ефективного управління, спрямованого на реалізацію стратегії діяльності підприємства, доцільно в процес її розробки залучати управлінський персонал.

Для управління прибутком підприємства необхідна релевантна інформація про процеси його формування та розподілу, яка формується за

допомогою системи обліково-аналітичного забезпечення і подається управлінському персоналу у вигляді бухгалтерської звітності. Для управлінського персоналу основним інформаційним ресурсом є внутрішня звітність, також беруться до уваги нефінансові звіти суб'єкта господарювання та пояснювальна записка до фінансової звітності. Така звітність, крім інформації про загальні обсяги діяльності, величину та структуру доходів і витрат, повинна містити дані про фактори впливу на результативні показники, зокрема про елементи обраної облікової політики, події після дати балансу, вплив інфляції тощо. Зміст і структура такої звітності мають визначатися потребами внутрішніх користувачів. До формату внутрішньої звітності про результати господарської діяльності доцільно включати стратегічні показники, фактичні результати, аналіз виявлених відхилень та перспективи покращення результатів господарювання у наступних періодах [2].

Отже, удосконалення обліково-аналітичного забезпечення з метою управління прибутком як фактору дотримання економічної безпеки сприятиме гармонізації інтересів різних користувачів щодо формування, розподілу та визначення пріоритетних напрямів його використання.

Список використаних джерел

1. Гнилицька Л. В. Обліково-аналітичне забезпечення економічної безпеки підприємств: монографія / Л. В. Гнилицька. – К.: КНЕУ, 2012. – 305 с.
2. Теоретико-методичні та прикладні засади забезпечення фінансово-економічної безпеки: монографія / за ред. А. В. Череп. – Запоріжжя: Запор. нац. ун-т., 2013. – 312 с.
3. Садовська І. Б., Мачулка О. В. Обліково-аналітичне забезпечення прийняття управлінських рішень: монографія / І. Б. Садовська, О. В. Мачулка. – Луцьк: Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2010. – 228 с.

ПРИЧИНИ ЗНИЖЕННЯ РІВНЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

*Мушнікова Світлана Анатоліївна,
к.е.н., доц. каф. фінансів
Національної металургійної
академії України
e-mail: svetamush@gmail.com*

*Спасібов Дмитро,
Студент Національної металургійної
академії України*

На сьогодні основним питанням виходу з кризових умов функціонування є використання потенціалу різних складових діяльності суб'єктів господарювання з метою підвищення рівня їх конкурентоспроможності. Ефективним способом конкурентної боротьби в ХХІ ст. є підвищення рівня інноваційного потенціалу, який передбачає активне використання результатів наукової діяльності із виробничо-комерційною. Вітчизняні підприємства, маючи неабиякий промисловий, технологічний та науковий потенціал, ще недостатньо розвинуті в інноваційному плані.

Питаннями інноваційних перетворень як на рівні держави, так і на рівні окремого підприємства займаються вітчизняні та закордонні науковці, такі як: Р. С. Квасницька, Н. С. Ардашкіна, І. О. Знаменський, М. В. Давідов та ін. Узагальнюючи результати дослідження, можна визначити, що причинами низького рівня використання інноваційного потенціалу промислових підприємств України є:

- неспроможність держави у визначенні стратегії інноваційних економічних перетворень. Тобто в державі більша увага приділяється менш вагомим для економічного піднесення країни сферам діяльності;
- недосконалість нормативно-правової бази регулювання інноваційної діяльності, ігнорування вимог законодавства або призупинення дії тих статей

законів, які стосуються фінансування і стимулювання науково-технічної та інноваційної діяльності;

- неефективність адміністративно-організаційної структури управління науково-технічною та інноваційною діяльністю;

- недостатній рівень фінансування державою науково-технічної та інноваційної діяльності підприємств, коли вони змушені самостійно фінансувати та впроваджувати нові технології виробництва. Але в сучасних кризових умовах функціонування платоспроможність знижується, тому власники підприємств більше зосереджуються на тому, щоб не зазнати збитків і отримати хоча б нульовий прибуток;

- взаємне і дедалі глибше відчуження науки і бізнесу. Переважна частина галузевої науки в Україні опинилася поза межами корпоративних структур і відповідно позбулася відтворювальних джерел фінансування;

- недостатня кількість спеціалістів у цій сфері діяльності та некомпетентність наявних кадрів.

Тому, наряду з наявним рівнем інноваційного потенціалу вітчизняних підприємств, вважаємо незадовільний рівень їх інноваційного розвитку, що є наслідком, в першу чергу, хибних підходів до управління підприємствами та економікою країни. Для подолання вказаних недоліків роботи промислових підприємств потребує суттєвого покращення система управління інноваційною діяльністю, оскільки відсутність інноваційного розвитку призведе до подальшого морального старіння основних засобів промисловості, і, як наслідок, її неконкурентоспроможності на світовому та національному ринках. Для оптимізації інноваційної діяльності необхідно, щоб держава мотивувала працівників до інноваційної діяльності, зменшувала міграції науковців. Треба впровадити законодавчі зміни у галузі інноваційної діяльності щодо пільг і стимулів та розширити джерела її фінансування.

Гострим питанням на сьогодні є фінансування інноваційної діяльності підприємств, яке здійснюється переважно за рахунок власних коштів. Державне фінансування та підтримка дуже мізерні. Тому для оптимізації інноваційної діяльності необхідно впровадити наступні заходи [3]: держава повинна дбати про екологізацію виробництва, стимулювати діяльність, спрямовану на збереження довкілля; збільшення витрат на підготовку фахівців високого класу, тренінги, курси; мотивація працівників до інноваційної діяльності, зменшення міграції науковців; законодавчі зміни у галузі інноваційної діяльності щодо пільг і стимулів; розширення джерел фінансування; політика підприємства повинна мати інноваційну спрямованість; тісне співробітництво з іноземними підприємствами, обмін досвідом; активізація діяльності технопарків шляхом державної підтримки.

На нашу думку, реалізація запропонованих напрямів активізації інноваційної діяльності в Україні дасть змогу значно підвищити рівень інноваційної активності промислових підприємств, стабілізувати прискорений процес оновлення виробництва, ефективно використовувати внутрішні і залучені зовнішні інвестиції і інноваційну діяльність. Виходячи з того, що інноваційні зрушення у промисловості на сучасному етапі розвитку економіки є перспективними і забезпечують високі показники загального економічного зростання, постає необхідність дослідження сучасного стану та напрямів активізації інноваційної діяльності на промислових підприємствах.

Список використаних джерел

1. Квасницька Р. С. Особливості інноваційної діяльності підприємств у сучасних умовах / Р. С. Квасницька, Н. С. Ардашкіна // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 6, Т. 3. – С. 247-251
2. Знаменський І. О. Особливості інноваційної діяльності в умовах сучасної НТР [Електронний ресурс] / І. О. Знаменський // Науковий вісник Академії муніципального управління : зб. Праць. Серія Економіка. – 2009. – Вип. 7.
3. Давідов М. В. Шляхи організаційно-фінансового забезпечення інноваційного процесу на підприємствах України // Актуальні Проблеми Економіки. – 2008. – № 4. – С. 130-134.

ВНУТРІШНІЙ КОНТРОЛЬ ВИТРАТ ІНШОЇ ОПЕРАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, ЯК ОДИН З ОСНОВНИХ ВАЖЕЛІВ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

*Онищенко Оксана Володимирівна,
к.е.н., каф. Обліку, аналізу і аудиту
Кременчуцького національного
університету імені Михайла
Остроградського*

*Лук'яненко Яна Миколаївна,
студентка Кременчуцького
національного університету
імені Михайла Остроградського
e-mail: lukyanenko.yana@bk.ru*

Сучасні методичні розробки в системі внутрішнього контролю не в повній мірі відповідають потребам управління підприємства, оскільки не можуть гарантувати стійкість і легітимність бізнесу, ступінь потенціалу його розвитку. Дана ситуація обумовлює постійну потребу в розробці методів проведення внутрішнього контролю та заміну застарілих методик більш досконалими аналітичними інструментаріями. Недооцінене значення контролю витрат іншої операційної діяльності може мати негативні фінансові наслідки для вітчизняних підприємств, що й зумовлює актуальність зазначеної теми.

Даній темі присвячені роботи таких зарубіжних вчених як: А.Н.Азріліян [1], Р.Хілтон, В.Д.Андрєєв, Д.Хан, А.С.Бакаєв. Заслужують уваги роботи вітчизняних вчених таких як: Т.А.Бутинець [2], Є.В.Калюга, А.Г.Загородній, М.Д.Корінько, В.П.Пантелєєв, В.Ф.Максимова, С.М.Петренко та інші.

Максимальна віддача від проведення внутрішнього контролю витрат іншої операційної діяльності можлива лише за відповідності меті контролю меті управлінської та фінансово-господарської діяльності господарюючого суб'єкта.

В свою чергу до об'єктів внутрішнього контролю витрат іншої операційної діяльності належать: собівартість реалізованих оборотних та необоротних активів; витрати на дослідження і розробку; собівартість реалізованої іноземної валюти; втрати від знецінювання запасів; сумнівні і безнадійні борги; втрати від операційної курсової різниці; нестачі і втрати від псування цінностей; пред'явлені штрафи, пені, неустойки; інші витрати операційної діяльності (витрати на утримання баз відпочинку (санаторіїв), дитячих садків, шкіл, лікарень (медпунктів), їдалень, сауни, які знаходяться у власності підприємства); витрати спрямовані на соціальне забезпечення працівників [3].

До основних інформаційних джерел процесу внутрішнього контролю витрат іншої операційної діяльності відносяться: облікові та звітні дані, а саме: первинні та зведені облікові документи, реєстри бухгалтерського обліку (Журнал №5, 5А, оборотні відомості по рахунку 94 «Інші витрати операційної діяльності», головна книга; матеріали попередніх перевірок; звітність підприємства: фінансова звітність в особі звіту про фінансові результати (форма №2) та приміток до річної фінансової звітності (форма №5); податкова звітність, яка має вигляді декларації з податку на прибуток; законодавчі та нормативні документи щодо обліку витрат іншої операційної діяльності; правила внутрішнього розпорядку підприємства [4].

В процесі дослідження виявлені наступні недоліки проведення внутрішнього контролю зокрема: великі затрати часу, пов'язані з зібранням та аналізом первинних та вторинних документів; відсутність достатнього використання даних контролю при прийнятті управлінських рішень; неналежним чином сформована конкретизація об'єктів контролю витрат; незначна спрямованість планових показників на майбутні прогнози.

Вище зазначені проблеми призводять до постійного пошуку удосконалень в методах та прийомах проведення внутрішнього контролю,

орієнтована на підняття конкурентних переваг підприємства. Одним з таких удосконалень являється застосування сучасних автоматизованих інформаційних систем, яка надасть можливість розробляти нові концепції організації проведення внутрішнього контролю витрат іншої операційної діяльності. Прикладами таких інформаційних систем являються комп'ютерні системи, такі як: Audit Expert, Альт-Финансы, БЭСТ-Ф, ЭДИП, SuperCalc, VisiCalc, Lotus 1-2-3, Quattro Pro, ИНЕК- Аналитик та інші [5].

Ефективна організація внутрішнього контролю витрат іншої операційної діяльності та налагоджена системи його здійснення дозволять в найменші проміжки часу виявляти відхилення від нормативно закріплених витрат і вживати відповідні дії, щодо уникнення їх у майбутньому. Для збільшення значення зазначених процесів на підприємстві доцільно застосовувати додаткові документи у вигляді внутрішньогосподарської звітів, які дозволять надаватимуть суб'єктам господарювання достовірну та своєчасну висококваліфіковану інформацію про результати здійсненого контролю зацікавленим внутрішнім користувачам. Сучасний розвиток інформаційних систем дає можливість проводити контрольні процедури і процеси, які виконуються в автоматичному режимі, в максимально короткі строки і з мінімальними затратами часу, що дозволить господарюючому суб'єкту швидко реагувати на негативні зміни не лише на підприємстві, а й в економіці в загалом.

Список використаних джерел

1. Азрилиян А. Н. Большой бухгалтерский словарь / Под ред. А.Н.Азрилияна. – М.: Институт новой экономики, 1999. – 574 с.
2. Бутинець Т. А. Внутрішній контроль: суть і зміст / Т.А.Бутинець // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – Серія «Економічні науки». – Житомир: 2008. – № 2(44). – С. 31–42.
3. Юрченко О.А. Організація внутрішньогосподарського контролю витрат іншої операційної діяльності / О. А. Юрченко // Економічні науки. Сер. : Облік і фінанси. - 2012. - Вип. 9(3). - С. 495-502.
4. Юрченко О.А. Методика внутрішнього контролю витрат іншої операційної діяльності / О. А. Юрченко // Економічний часопис-XXI. - 2013. - № 1-2(2). - С. 52-55.

5. Матвійчук М. Перспективи розвитку системи контролю витрат виробництва на основі комп'ютеризації / М. Матвійчук // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2013. – Вип. 1 (8). – С. 161–168.

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ЗА РАХУНОК ЗАЛУЧЕННЯ «ЗЕЛЕНИХ ІНВЕСТИЦІЙ»

*Осокіна Алла Вікторівна, к.е.н., доц.каф.
менеджменту, Київський національний
економічний університет імені
В.Гетьмана*

*Щербина Дар'я Олександрівна,
студентка 4-го курсу спеціальності
«Менеджмент промислових
підприємств»*

Підвищення показників конкурентоспроможності країни прямо пропорційно залежить від залучених інвестицій на розвиток малого, середнього та великого підприємництва. Досвід Європейських країн свідчить, що залучення інвестицій є доцільним інструментом розвитку як для країни в цілому, так і для кожного підприємства окремо.

Проблемами капітальних вкладень в економіку досліджували багато вітчизняних та іноземних науковців, серед яких Є.В. Нагашев, Є.С. Стоянова, Ю. Брігхем, Л. Гітман, В.В. Бочаров, У.Ф. Шарп, Ю.В. Яковець. Серед вітчизняних учених вагомий внесок у дослідження інвестиційної привабливості промисловості України зробили Т.В. Майорова, В.М. Геєць, А.А. Пересада, Е.І. Шелудько Л.І. Нейкова, В.Г. Федоренко та інші.

В сучасних умовах інвестування у впровадження інноваційних «зелених» технологій на виробництві займає провідну роль для розвитку підприємництва і призводить до підвищення конкурентоспроможності підприємства через підвищення конкурентоспроможності його продукції та, як наслідок, національної економіки в цілому.

«Зелені технології» - інновації, які базуються на принципах стійкого розвитку та повторного використання ресурсів, а також перетворення відходів одного типу виробництва на ресурси для підприємств іншої галузі. Загальною метою впровадження «зелених» технологій є збереження екології за рахунок зниження впливу негативних факторів на навколишнє середовище.

Інвестування в «зелені технології» здійснюється на принципах закладених в Державній стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року (ухвалена Постановою КМУ від 21.11.2013 р.) [1]. Дана Стратегія визначає значний потенціал «зеленої економіки» як потужного ресурсу для забезпечення сталого регіонального розвитку.

Залучення зелених інвестицій в Україні здійснюється преш за все в проекти енергозбереження на підприємствах через механізми спільного впровадження Кіотського протоколу [2]. Механізм спільного впровадження – це реальна можливість залучити кошти для реалізації заходів з енергоефективності на підприємствах за рахунок прийняття участі у торгівлі викидами, шляхом співпраці з інвестором, який фінансує заходи по здійсненню проекту та отримує за це сертифіковані одиниці скорочення викиду.

Використання механізму спільного впровадження є принципово новою можливістю залучення підприємствами України іноземних інвестицій в муніципальний, енергетичний та промисловий сектори України. Обсяг коштів може становити від 1,5 до 50 млн. Євро на проект і складати від 15 до 100% необхідних інвестицій в залежності від типу проекту.

Типові потенційні проекти спільного впровадження [3]:

- реконструкція комунальних систем теплопостачання;
- реконструкція систем очищення стічних вод;
- використання енергетично ефективних технологічних процесів у металургії, цементній, хімічній та інших галузях промисловості;

- збір та утилізація метану на міських звалищах твердих побутових відходів;
- когенерація та комбіноване виробництво електричної та теплової енергії;
- підвищення енергоефективності функціонування газотранспортної системи;
- інші енергозберігаючі проекти.

У сучасних умовах найбільшої уваги потребує сектор енергетики. Незважаючи на те, що Україна приєдналася до Договору Енергетичного Співтовариства, вітчизняний енергетичний сектор залишається низькоефективним, що безпосередньо впливає на рівень енергетичної безпеки. За експертними оцінками, основні фонди енергетичної галузі зношені на 87%. Енергетична залежність України від поставок органічного палива останні 5 років перебуває на рівні 60 %.

Проблема зниження енергозалежності регіонального виробництва від імпорту традиційних енергоносіїв відіграє важливу роль у досягненні стабільного розвитку країни. Використання потенціалу країни у повному обсязі також залежить від ефективності використання ресурсів.

Отже, на сьогоднішній день від ефективності капітальних вкладень у підприємства залежать стан виробництва, положення і рівень технічної оснащеності основних засобів підприємств національного господарства, можливості структурної перебудови економіки, рішення соціальних і екологічних проблем.

Список використаних джерел

1. Стратегія регіонального розвитку до 2020 року : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF>
2. Кіотський протокол до Рамкової конвенції Організації Об'єднаних Націй про зміну клімату : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_801
3. Зелені інвестиції : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zeleni.biz>
4. Зелена енциклопедія: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://greenevolution.ru/enc/wiki/zelenye-technologii/>

5. Потапенко В.Г. Державна політика сталого розвитку на засадах «зеленої економіки». Аналітична записка / В.Г. Потапенко : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1237/>.

6. Пріоритети інвестиційної політики у контексті модернізації економіки України: аналітична доповідь. – К.: НІСД, 2013. – 48 с.

7. Федулова Л.І. Перспективи інноваційного розвитку промисловості України / Л.І. Федулова // Економіка і прогнозування. – 2006. – №2. – с.58-76.

8. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://www.seia.gov.ua/seia/control/main/uk/publish/article/638035>

ЗАСАДИ ОЦІНЮВАННЯ ТА ІНДИКАТОРИ СУКУПНОГО ФІНАНСОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

*Портна Оксана Валентинівна
канд. екон. наук, доц., докторант
Харківський національний
університет імені В. Н. Каразіна
e-mail: portna@bigmir.net*

У сучасних умовах України економічна стабілізація формується у фінансовому просторі, тому важливою проблемою є створення засад та інструментарію повного, якісного й адекватного оцінювання сукупного фінансового потенціалу країни, впровадження системи індикаторів для здійснення його моніторингу з метою розробки ефективних управлінських рішень у фінансово-економічній сфері. Актуальність дослідження засад оцінювання та індикаторів сукупного фінансового потенціалу України зумовлена також необхідністю забезпечення міцного та стабільного сукупного фінансового потенціалу країни. Для виконання цих завдань потрібно розробити й запровадити методи оцінювання як усіх складових, так і сукупного фінансового потенціалу України зокрема.

Сьогодні існує багато теоретичних і методичних розробок, пов'язаних з оцінкою різних видів потенціалу, окремих складових сукупного фінансового потенціалу країни та ефективності їх використання. Зазначені питання досліджували В. Боронос та І. Карпенко, В. Глущенко, М. Крупка, Є. Лапін, В.

Матросова, П. Стецюк, Л. Шаульська, С. Шумська та багато інших. Наявні дослідження є досить глибокими, носять як фундаментальний, так і прикладний характер, висвітлюють загальні проблеми фінансових ресурсів, але мають обмежену цінність для вирішення проблем сукупного фінансового потенціалу України. Тож існуючої науково-методичної бази недостатньо через відсутність загальноновизнаної методології оцінювання сукупного фінансового потенціалу країни, не забезпечено належного прикладного рівня. Практично немає наукових публікацій, спрямованих на висвітлення аспектів оцінювання та індикаторів сукупного фінансового потенціалу країни. Тому питання методологічних засад оцінювання та індикаторів сукупного фінансового потенціалу країни вимагають ретельної розбудови [1, с. 106-107].

Перш ніж розробляти та запроваджувати методи оцінювання, необхідно визначитися з їх сутністю та важливістю впливу на формування, функціонування та відтворення сукупного фінансового потенціалу країни. У світлі зазначеного слід наголосити, що стан фінансових ресурсів, сукупного фінансового потенціалу країни відображає всі ті проблеми, що характерні для економіки країни в цілому, отже для його оцінювання можуть застосовуватися всі існуючі підходи, які використовуються при аналізі інших видів потенціалів, зокрема, економічного, фінансового, виробничого, трудового, соціально-економічного та інноваційно-інвестиційного потенціалів. Отже, для вимірювання, оцінювання та аналізу сукупного фінансового потенціалу країни пропонуємо використовувати різні методологічні підходи з використанням статистичних, експертних, розрахункових даних вимірювання кількісно-якісного стану, можливостей, результатів формування та функціонування сукупного фінансового потенціалу країни [1, с. 109-111] та процесів його відтворення. Окремо слід зупинитися на індикаторах сукупного фінансового потенціалу України, які потребують визначення, обґрунтування та запровадження у практичну діяльність. Спираючись на дослідження відомих

українських учених [2, с. 17-18], можна констатувати, що якісно розроблені індикатори є фундаментальною умовою ефективного моніторингу, аналізу та оцінки сукупного фінансового потенціалу країни та окремих його складових. Приєднуючись до думок дослідників фінансового потенціалу [3, с. 188; 4, с. 280] та інтерпретуючи їх до оцінювання сукупного фінансового потенціалу України, слід зазначити, що основними етапами розроблення засад оцінювання та індикаторів сукупного фінансового потенціалу України стають: визначення мети оцінювання з урахуванням інтересів як усіх складових так і сукупного фінансового потенціалу країни загалом, а також як зовнішніх так і внутрішніх користувачів, доступності інформації; представлення основних напрямів оцінювання (формування, функціонування, відтворення сукупного фінансового потенціалу країни, його можливостей, ресурсів, процесів, результатів тощо); зібрання необхідної інформації із зовнішніх та внутрішніх джерел; визначення методики оцінювання сукупного фінансового потенціалу країни; прийняття ефективних управлінських рішень на основі одержаних результатів оцінювання сукупного фінансового потенціалу України.

Сукупний фінансовий потенціал країни, ступінь його міцності та розвитку великою мірою визначає реальні можливості та ресурси української економіки в вирішенні питань фінансово-економічної стабілізації України. Вибір необхідного методу оцінки та системи показників й індикаторів сукупного фінансового потенціалу країни забезпечать його всебічне вивчення та представлення, створять потужний інструментарій, що є основоположними для прийняття ефективних управлінських рішень. Розбудова засад оцінювання та індикаторів сукупного фінансового потенціалу України вкупі з інструментарієм сприятиме підвищенню ефективності фінансового управління.

Список використаних джерел

1. Портна О. В. Методологічні засади оцінювання сукупного фінансового потенціалу країни / О. В. Портна // Актуальні проблеми економіки. – 2015. – № 3 (165). – С. 106 – 112.
2. Організаційно-методичні підходи до запровадження в НБУ системи оцінки стійкості фінансової системи: Інформаційно-аналітичні матеріали / За редакцією д.е.н., проф. В.І.

Мищенко, к.е.н., доц. О.І. Кіреєва і к.е.н. М.М. Шаповалової – Київ : Центр наукових досліджень НБУ, 2005. – 97с.

3. Скриньковський Р. М. Діагностика фінансового, виробничого, трудового, соціально-економічного та інноваційно-інвестиційного потенціалів і аналіз потенційних ризиків підприємства в умовах невизначеності / Р. М. Скриньковський // Проблеми економіки. – 2015. – № 2. – С. 186 – 193.

4. Толпежніков Р. О. Сутність та методика оцінювання фінансового потенціалу підприємства / Р. О. Толпежніков // Теоретичні та практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2013. – Т. 1, № 2. – С. 277 – 282 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Traeiv_2013_2\(1\)_44.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Traeiv_2013_2(1)_44.pdf)

АНАЛИЗ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ ПРЕДПРИЯТИЙ С КОНТРАГЕНТАМИ

*Руссиян Елена Анатольевна,
к.э.н., с.н.с. отдела проблем
моделирования экономических систем
Института экономики
промышленности НАН Украины
e-mail: elena.russiyana@gmail.com*

*Хаджинова Елена Викторовна,
к.э.н., доцент ГВУЗ «Приазовский
государственный технический
университет»*

Ужесточение конкуренции, динамичность факторов внешней среды предприятий, повышение требований к качеству услуг и продукции актуализирует задачи исследования теоретических подходов к управлению взаимодействием предприятий с контрагентами. При этом в науке выделяются разнообразные подходы к организации совместной деятельности предприятий. Вопросы взаимодействия предприятий с контрагентами все чаще рассматриваются сквозь призму интеграционных процессов [1,2]. При этом выделяются такие формы взаимодействия, как: холдинги, концерны, консорциумы, картели и синдикаты [3]. Они не обеспечивают замкнутого производственного цикла и взаимодействия предприятий на всех этапах технологической цепочки. Каждая из представленных форм предполагает в

некоторой степени нарушения автономии предприятий. Для всех интеграционных образований характерно применение сложных организационных структур, а также создание единого управленческого центра в составе головной компании. Интеграция, основанная на переходе прав собственности, не всегда является эффективной. Важное значение имеет оптимизация взаимодействия бизнес-единиц в рамках структуры. Необходимо также учитывать положения концепции транзакционных издержек и ориентироваться на достижение экономии путем формирования упорядоченной совместной деятельности на основе заключения долгосрочных контрактов. Сегодня предприятиям сложно прогнозировать развитие долгосрочных взаимодействий, а поэтому переход прав собственности, значительные изменения организационной структуры, оформление долгосрочных контрактов являются рискованными и не всегда оправданными. Именно поэтому в науке появились такие понятия, как: квазиинтеграция, при которой предприятия могут сохранять свою юридическую независимость [4]; кластеризация как инструмент формирования синергетического эффекта на основе экономии за счет рационального взаимодействия [5]; аутсорсинг как основа разделения труда и роста специализации деятельности [6]. Кластерный подход преимущественно ориентирован на оптимизацию взаимодействия в рамках региона или определенных территорий, а также применяется для инновационных проектов. Аутсорсинг нашел широкое распространение в западных странах. Возможности его применения в Украине ограничиваются неспособностью точного расчета издержек производства, отсутствием надежных поставщиков, опасениями попадания в зависимость от одного поставщика и т.д. Недостаточно развитыми являются компетенции украинских предприятий в области развития партнерских взаимоотношений, характерно отсутствие культуры взаимодействия и т.д.

Предпринимательская сеть является одним из главных направлений поддержки малого бизнеса, перспективной формой взаимодействия и адаптации предприятий к изменчивым условиям [7]. Предпринимательскую сеть – группа фирм-участников того или иного рынка, объединившихся с целью эффективного использования ресурсов [8]. В силу комбинирования механизмов специализации и кооперации появляются возможности для улучшения результатов деятельности предприятий в рамках предпринимательских сетей, которые реализуют экономическое взаимодействие независимых субъектов на основе социальных механизмов и способны обеспечить быстроту реакции предприятий на изменение конъюнктуры, сокращение затрат и увеличение прибыли [9].

Предпринимательские сети приобретают все большую популярность в зарубежных странах, так как одновременно соединяют в себе все преимущества интеграционных структур при сохранении финансовой и организационной автономии предприятий. Это предоставляет возможность для повышения эффективности использования совместных ресурсов, снижения транзакционных издержек, обеспечения гибкости взаимоотношений, заключения среднесрочных и долгосрочных договоров, достижения синергетического эффекта от совместной деятельности посредством организации замкнутого технологического цикла производства. При этом предоставляется возможность взаимодействия предприятий без привязки к конкретным территориям, регионам и отраслям экономики. Главным критерием объединения предприятий в сетевую структуру является обеспечение взаимовыгодного партнерства и сотрудничества в рамках создания замкнутого цикла производства.

Список использованных источников

1. Бутрин А.Г. Финансовые потоки в цепи поставок промышленного предприятия / А.Г. Бутрин, А. И. Ковалев, Д. А. Полюнас // Финансы и кредит. – 2009. – №45. – С.22-28.
2. Клейнер Б. Г. Эволюция институциональных систем / Б.Г. Клейнер. – М.: Наука, 2009. – 240 с.

3. Белякова В.А. Теоретические основы становления новых форм управления предприятием на принципах маркетинговых организационных сетей и концепции маркетинга взаимодействия / В.А. Белякова, С.А. Кураев // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2008. – №3. – С.53-64.
4. Шерешева М. Ю. Формы сетевого взаимодействия компаний / М.Ю. Шерешева. – М.: Изд. Дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2010. – 339 с.
5. Ларионова Н.И. Инновационный кластер как неформальный институт рынка / Н.И. Ларионова, Д.Л. Напольских // Вестник МарГТУ. Серия: Экономика и управление. – 2010. – №1. – С.37-50.
6. Юлдашева О.У. Моделирование цепочки по созданию потребительской ценности / О.У. Юлдашева, О.И. Юдин // Проблемы современной экономики. – 2012. – №1(41). – С.218-222.
7. Вахромов Е.Н. Предпринимательская сеть как объективный результат эволюции форм предпринимательской деятельности / Е.Н. Вахромов, А.П. Ковбас // Вестник АГТУ. – 2006. – №4. – С.141-147.
8. Асаул А.Н. Методологические аспекты формирования и развития предпринимательских сетей / А.Н. Асаул, Е.Г. Скуматов, Г.Е. Локтева. – СПб.: Гуманистика, 2004. – 256 с.
9. Патюрель Р. Создание сетевых организационных структур / Р. Патюрель // Проблемы теории и практики управления, 1997. – № 3. – С. 76-81.

УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

*Сабліна Наталія Вікторівна,
к.е.н, доц. каф. фінансів
Харківського національного економічного
університету імені Семена Кузнеця
e-mail: nsablina@bigmir.net*

*Хворостян Юлія Василівна
студентка Харківського національного
економічного університету імені Семена
Кузнеця
e-mail: gulia-khvorostan@mail.ru*

Структурна перебудова, яка відбувається в секторі економіки, диверсифікація і децентралізація виробництва визначають радикальні зміни в галузі управління фінансовим потенціалом підприємства. Управління фінансовим потенціалом підприємств є цілеспрямованим управлінським впливом на фінансові ресурси з метою досягнення фінансового добробуту промислових підприємств і нарощування рівня їх фінансового потенціалу для розвитку й відновлення виробництва на його інноваційній основі.

Проблемам сутності та аналізу фінансового потенціалу підприємств

присвячені праці зарубіжних та вітчизняних учених так як Осовська Г.В., Шумська С.С., Назаренко А.С., Загородні А.Г., Румянцева А.М., Самоукіна Л.І., Краснокутська А.М., Егоров П.В. та ін., однак питання управління фінансовими потенціалом потребують подальшого дослідження.

Нестабільне економічне середовище, всередині якої розвиваються підприємства, передбачає необхідність систематичного аналізу ризику їх розвитку. В рамках підприємства ризик можна визначити як діяльність підприємства, спрямовану на подолання невизначеності, пов'язаної з можливим відхиленням результату реалізації економічної стратегії розвитку від планованих показників [3]. У контексті дослідження фінансового потенціалу підприємства аналіз ризику полягає в тому, що в ході його проведення виявляються ті негативні наслідки, які можуть виникнути в результаті недообліку і неправильної оцінки фінансової ресурсозабезпеченість реалізації запланованих заходів для забезпечення сталого розвитку підприємства, в тому числі оцінюються негативні впливи на ресурсну базу підприємства. Аналіз ризику - багато в чому суб'єктивний процес, в ході якого враховуються не тільки кількісні показники, але й показники, що не піддаються формалізації, такі, як позиції і думки різних суспільних угруповань, можливість компромісних рішень, експертні оцінки. Тому аналіз ризику зниження фінансового потенціалу підприємству може бути визначений як процес вирішення складного завдання, що вимагає розгляду широкого кола питань і поведінки комплексного дослідження та оцінки фінансових, економічних, управлінських, соціальних, впливають на зміну стійкості економічного розвитку підприємства.

Виражений у найбільш загальному вигляді процес аналізу ризику може бути представлений як замкнутий ряд послідовних дій: планування ризику; ідентифікація ризику; оцінка ризику; розробка рекомендацій по управлінню ризиками. Метою аналізу ризику фінансового потенціалу підприємства є отримання необхідної інформації про структуру і властивості ризику ресурсної

бази, а також вплив зовнішнього середовища. У контексті управління сталим розвитком підприємства система аналізу ризиків фінансового потенціалу підприємства спрямована на оцінку їх впливу на фінансові ресурси підприємства і виявлення напрямків переорієнтації фінансових потоків при несприятливій економічній ситуації [4].

Таким чином, алгоритм процесу оцінки ризику зниження фінансового потенціалу підприємства повинен включати наступні етапи. На першому етапі розробляється комплексна стратегія аналізу фінансового потенціалу підприємства, виявляються його джерела та резерви зростання. На другому етапі здійснюється розробка принципів і критеріїв оцінки ризику фінансового потенціалу підприємства. Третій етап пов'язаний з виявленням, деталізацією та ідентифікацією ризиків, що впливають на фінансовий потенціал підприємства. На четвертому етапі проводиться оцінка якості інформаційної бази підприємства і повнота акумульованої інформації щодо ризикованості фінансово-економічної діяльності на підприємстві. На п'ятому етапі здійснюється розробка та оцінка ефективності методик, що оцінюють ймовірність настання ризикових ситуацій при формуванні та управлінні фінансовим потенціалом підприємства. На шостому етапі розраховується ризикова вартість фінансово-економічних процесів на підприємстві, розробляються критерії віднесення підприємства до тієї чи іншої групи ризику, здійснюється ранжування підприємств за ступенем ризику. Завершальним етапом в аналізі ризику є розробка рекомендацій щодо зменшення рівня ризику (управління ризиком) [1; 2]. Під управлінням ризиками фінансового потенціалу підприємства слід розуміти сукупність заходів, спрямованих, як на зниження рівня втрат фінансових ресурсів в результаті впливу негативних факторів на економічний розвиток підприємства, так і на компенсацію потенційних втрат ресурсозабезпеченості підприємства при настанні несприятливої події. Комплексна система управління ризиками не виключає втрати як такі, але з

певною часткою ймовірності дозволяє стверджувати, що вплив сукупності ризиків не призведе до втрат понад очікуваних величин. Така система дозволить контролювати сукупність ризиків фінансового потенціалу підприємства та мінімізувати можливі втрати при несприятливому розвитку ситуації.

Таким чином, сучасна економічна ситуація, що склалася в країні, вимагає обґрунтованого обліку фактора ризику фінансового потенціалу підприємства та оцінки його вартості. При цьому, будь-яка економічна стратегія розвитку підприємства повинна містити розділ, що оцінює ризикованість заходів і прогноз їх реалізації.

Список використаних джерел

1. Вітлінський В.В. Економічний ризик і методи його вимірювання: підручник / В.В.Вітлінський, С.І. Наконечний., О.Д. Шарাপов – К. : Центр навч. л-ри, 2008. – 400 с.
2. Вітлінський В.В. Аналіз моделювання та управління економічним ризиком: навч. посібник / В.В. Вітлінський, П.І. Верченко. – К.: КНЕУ, 2000. – 292с.
3. Костирко Л.А. Діагностика потенціалу фінансово-економічної стійкості підприємства: Монографія. - 2-е вид., Переробіт. і дополн. – Х. : Фактор, 2008 – 336 с.
4. Филин С А. Преодоление рискозависимости / Филин С., Брук М., Федорова А. // Риск. – 2002. – № 1. – С. 56-65.

ПОШУК ДЖЕРЕЛ КОНКУРЕНТИХ ПЕРЕВАГ ІНЖИНІРИНГОВОЇ КОМПАНІЇ

*Ситник О.Б.
аспірант, Український державний
університет фінансів та міжнародної
торгівлі
e-mail:oksana049@gmail.com*

На протязі останніх десятиріч галузь послуг є однією з секторів світової економіки, яка найбільш динамічно розвивається. Прорив послуг на світові ринки є одним із важливих та значущих явищ у сучасній економіці, де спостерігається постійне зростання долі послуг в ВВП промислово-розвинутих країн та країн, що розвиваються.

Швидкісне зростання міжнародних операцій по торгівлі інженерно-консультаційними послугами виділив їх у самостійний вид міжнародної торгівлі, що й призвело до створення світового ринку інжинірингових послуг.

Світ стикнувся з тим, що наукові знання, що формуються в НДІ та університетах, погано конвертуються в технологічні інновації в промисловості. Для ліквідації цього розриву, в світі створюються спеціальні інжинірингові центри, задачею яких є не тільки будівництво науки, а й вирішення складних пізнавальних задач[1].

Як свідчить світовий історичний досвід, головним чинником, який визначає кон'юнктуру ринку інжинірингових послуг є економічний розвиток, як світової економіки, так і окремих країн.

Оскільки інжиніринг є діяльністю по творчому, креативному використанню науково-технічних знань на практиці, зміни в економіці призводять до змін в кон'юнктурі ринку інжинірингових послуг.

Сучасні концепції маркетингу інжинірингових компаній передбачають:

- Виявлення та розвиток ключових компетенцій та навичок, необхідних для інжинірингової компанії;
- Виявлення потенційних замовників, які будуть виступати отримувачами вигід від визначених компетенцій;
- Розвиток взаємовідносин зі споживачами для задоволення їх специфічних вимог;
- Оцінку зворотних сигналів ринку, які дають розуміння про покращення пропозиції Замовникам;
- Організація специфічної інфраструктури і процедур для розвитку необхідних знань, навичок, компетенцій.

Характерні риси кон'юнктури ринку інжинірингу

№ п/п	Характерна риса	Детальне вираження
1.	Мінливість і часті коливання	Колівання відображують дію сил, що короткочасно впливають на кон'юнктуру та чинники, що мають довгострокову перспективу впливу. Одні коливання відображають дію сил, що короткочасно впливають на кон'юнктуру, інші — результат чинників, що довгостроково чинять вплив на стан ринкової кон'юнктури.
2.	Виняткова суперечливість	Різні ознаки свідчать про протилежний вплив одного й того ж фактору на кон'юнктуру. Це знаходить своє вираження в тому, що різні показники кон'юнктури в один і той же час свідчать про наявність протилежних тенденцій — підйому й спаду
3.	Нерівномірність	Особливо добре видно, коли збігається напрям динаміки розвитку різних показників, але не збігаються темпи: виробництво одних товарів падає чи зростає швидше, інших — повільніше. Наприклад, сальдо зовнішньої торгівлі України послугами за 1 півріччя 2015 р. загалом позитивне, але за галузями та видами послуг різні. Так, найбільше позитивне сальдо припадає на транспортні послуги та складає 1936,7 млн.долл. США, у той час як сальдо послуг у сфері телекомунікацій, комп'ютерних та інформаційних послуг - 476, 1 млн. долл. США, а ділових послуг, в т.ч. наукових і технічних послуг — млн. долл.США.
4	Єдність протилежностей	Незважаючи на виняткову суперечливість, вона являє собою єдність протилежностей, що складаються в процесі відтворення суспільного капіталу.
5.	Весь процес відтворення розглядається безпосередньо в ринковому вираженні	Конкретний процес відтворення являє собою єдність протилежностей процесу виробництва та обігу, і отже, усі ті додаткові елементи нестійкості, що вносить сфера обігу у весь процес відтворення, повинні також бути предметом вивчення кон'юнктури. Вивчаючи кон'юнктуру, слід аналізувати не тільки особливості внутрішньої сфери обігу, а й вплив міжнародних відносин, міжнародної торгівлі та світового ринку
6.	Науково-технічна спрямованість	Характеризують технічний рівень та економічні переваги об'єкта порівняно з загальновідомими факторами
7.	Виробничі	Характеризують ступінь опрацювань та освоєнь ноу-хау, сучасної технології
8.	Правові	Наявність попиту на конкретні види діяльності
9.	Торгово-політичні	Враховують зовнішньополітичні впливи

Джерело: розробка автором по джерелу [2,с.192-193]

За наслідками розгляду сучасного середовища, аналізу та маркетинговим дослідженням джерела конкурентних переваг інжинірингової компанії можливо представити як розвиток унікальних компетенцій, вдосконалення організації діяльності та систем управління, орієнтація на економічну ефективність, активне застосування ноу-хау, швидка адаптація до змін середовища, робота на випередження [3].

Список використаних джерел

1. Електронний ресурс: Княгинин В.Н. Потенциал России на глобальном рынке инжиниринговых услуг. Материалы к совещанию по вопросу развития инжиниринговых центров в России. 2013 URL: http://www.csr-nw.ru/files/csr/file_category_1274.pdf
2. Дугіна С.І., Маркетингова цінова політика; Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2005. — 393 с., с.192-193.
3. Кондратьев В.В. Даешь инжиниринг! Методология организации проектного бизнеса// В.В.Кондратьев, В.Я. Лоренц; [под. общ. Ред..В.В.Кондратьева] – 2-е изд., перераб.и доп. – М.:Эксмо, 2007 – 576 с., с.100.

СИНЕРГІЧНИЙ ЕФЕКТ ДІЯЛЬНОСТІ АГРОХОЛДІНГІВ В УКРАЇНІ

*Содома Руслана Іванівна,
к.е.н., ст. викладач
кафедри фінансів і кредиту
Львівського національного
аграрного університету
e-mail: sodomaruslana@mail.ru*

Агрохолдинг – це потужний бізнес-проект, створений для примноження капіталу засновників, за якого материнська компанія, володіючи контрольним пакетом акцій інших (дочірніх) підприємств, здійснює управління і контроль за їх діяльністю та завдяки цьому об'єднує їх в одну організаційну структуру з відповідними цілями, місією, баченням. Специфікою агрохолдингів є поглиблення вертикальної інтеграції з метою поєднання на засадах єдиного управління заготівлі, переробки, виробництва і реалізації готової сільськогосподарської продукції, завдяки чому виникає синергічний ефект [1, с. 52].

В Україні ведеться досить жвавий розвиток агрохолдингів протягом останніх років. Близько десяти агрохолдингів орендували по 150 тис га ріллі й більше, при цьому абсолютним лідером залишається Uklandfarming, який орендує 430 тис га ріллі. У цілому ж сьогодні в Україні налічується понад 50 агрохолдингів, найбільше їх працює в Сумській області. У сукупності усі агрокомпанії займають близько 5 млн га, або майже 15 % площі ріллі в Україні. Слід підкреслити, що в найближчий час переважна більшість агрохолдингів планують збільшувати розміри орендованих земельних угідь. Найбільш дохідними агрохолдингами за рейтингом компаній Центральної Європи (Deloitte Central Europe Top 500), який готує аудиторська компанія «Делойт» і до цього списку потрапило 5 вітчизняних агрокомпаній із сумарним доходом 4,4 млрд євро, тобто дохід представників України у рейтингу зріс більш ніж удвічі. У рейтингу лідерство захопив агрохолдинг «Кернел» – 131-ше, «Нібулон» – 192-ге, «Миронівський хлібопродукт» – 240-ве, «Каргіл» – 410-те.

“Kernel” та “Uklandfarming” є лідерами українського аграрного ринку як за земельним банком, так і за обсягом виторгу. “Kernel” — найбільший виробник соняшникового насіння та олії — обробляє 422 тисячі гектарів землі, має 7 олійно-екстракційних заводів в Україні та 3 — у Росії. “Uklandfarming” контролює найбільший банк землі — 670 тисяч гектарів. Володіє 125 тваринницькими фермами, 6 цукровими заводами, 19 м’ясокомбінатами і стількома ж птахофабриками, 6 комбикормовими заводами. Третім за успішністю можна вважати “Миронівський хлібопродукт” – це 320 тисяч гектарів ріллі, 5 птахофабрик, 4 свиноферми, 2 тваринницькі ферми та дві інкубаційні, 3 м’ясокомбінати, 4 комбикормові заводи. Основна спеціалізація “МХП” — виробництво курятини, знаними є “Наша ряба”, заморожені м’ясні продукти “Легко”, м’ясні продукти “Бащинський” [3].

Найбільша складова агробізнесу в нашій країні – виробництво та експорт зернових. Експорт зернових з України перевищує обсяги експорту з таких

великих за площею країн, як Канада й Австралія. Понад 60% українського експорту зернових становить кукурудза і лише 30% – пшениця.

Україна – № 1 у світі за обсягом виробництва соняшнику (10,5 мільйона тонн) та № 1 у світі за обсягом експорту соняшникової олії (3,3 мільйона тонн), №4 у світі за обсягом експорту кукурудзи (16,7 мільйона тонн), №5 у світі за обсягом експорту ячменю (2,3 мільйона тонн) і №7 у світі за обсягом виробництва ячменю (9,1 мільйона тонн). Україна посідає 8-ме місце за обсягом виробництва кукурудзи (22,8 мільйона тонн), виробництво пшениці (22,5 мільйона тонн), та її експортом (7,8 мільйона тонн). Таким чином зернові культури мають частку 39% загального експорту сільськогосподарських товарів, а жири та олії – 23% [3].

У 2014 році експортували продукції сільського господарства на 16,7 мільярда доларів. Це на 1,8% менше, аніж роком раніше, але у зв'язку з падінням експорту продукції інших галузей частка сільгосптоварів у експорті зросла на чотири пункти — до 30,9%. Так, сільське господарство теж зазнало втрат через війну на сході та анексію Криму, але вони виявилися значно меншими, аніж у металургії (13,1% падіння). Тож у 2014 році АПК уперше в нашій новітній історії став галуззю із найбільшим валютним виторгом.

Аналізуючи попередній рік 21,3% валової продукції виробили агрохолдинги, 46% – господарства населення, 32,7% – інші сільгосппідприємства. Якщо брати окремо рослинництво, то агрохолдинги виробляють 19,2% продукції, господарства населення – 41,4%, інші сільгосппідприємства – 39,5%. В тваринництві частка господарств населення ще більша – 56,5%, агрохолдинги виробляють 26,3% продукції та інші сільгосппідприємства – 17,2% [3].

Якщо говорити про обсяги виробництва, то у світі є значно більші країни, які виробляють більше, ніж Україна, продукції. Але треба розуміти, що Індія чи Китай з їхніми мільярдами громадян свою продукцію самі й споживають, а

Україна з понад 40 мільйонами населення належить до невеличкої групи держав, які виробляють агропродовольчої продукції більше, ніж споживають, тож можуть компенсувати брак продовольства в інших регіонах планети.

На сьогодні чимало компаній — лідери нашого аграрного ринку — мають неукраїнських засновників, і надалі інтерес зовнішніх гравців до цієї галузі тільки зростатиме, паралельно з поглибленням продовольчих проблем людства.

Список використаних джерел

1. Дем'яненко С.І. Агрохолдинги України: процес становлення та розвитку / Дем'яненко С.І. // Економіка України. – 2009. – №. 12. – С. 50-61.
2. Форма статистичної звітності 50 с/г за 2014 р. – К.: Держкомстат України. – 2014.
3. Агрохолдинги України. Електронний ресурс: <http://agro24.com.ua>.

ОСОБЛИВОСТІ КРЕДИТНИХ ВІДНОСИНИ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ З БАНКАМИ

*Содома Руслана Іванівна,
к.е.н., ст. викладач
кафедри фінансів і кредиту
Львівського національного
аграрного університету
e-mail: sodomaruslana@mail.ru*

*Покин'брода Олег Андрійович
студент 4-го курсу
спеціальності «Фінанси»
Львівського національного
аграрного університету
e-mail: Olehpokunbroda@gmail.com*

Агропромисловий комплекс — одна з основних галузей економіки що має стратегічно важливе значення, оскільки від її належного функціонування та розвитку залежить продовольча безпека країни.

Об'єктивна необхідність використання кредитних відносин в аграрній сфері економіки пов'язана з особливостями сільськогосподарського виробництва, нерівномірністю руху оборотних засобів підприємств,

значним відхиленням потреби в оборотних засобах від їхньої фактичної наявності.

Кредитування банками сільського господарства має певні атрибути, визначені специфікою аграрного бізнесу. Кредитна політика банків, які займаються кредитуванням сільськогосподарських підприємств, повинна мати й певні відмінності, що враховують особливість сільськогосподарських позичальників, галузеву специфіку агропромислового комплексу країни та ринку продовольства [1, с. 100].

Важливо пам'ятати, особливості сільськогосподарського виробництва мають суттєвий вплив на організацію кредитних відносин. Виявлення та врахування цих особливостей дозволить створити специфічні умови кредитування, що, в свою чергу, забезпечить зміцнення фінансового стану сільськогосподарських підприємств та сприятиме збільшенню обсягів продукції, яка виробляється ними.

Основною передумовою отримання кредиту є прибутковість підприємства. Банки мають бути впевненими, що позичальник спроможний оплатити кредит. Проте, якщо підприємство займається, скажімо, двома видами діяльності, варто при визначенні кредитоспроможності позичальника враховувати рентабельність виробництва не в цілому, а за окремими видами сільськогосподарської продукції. Якщо аграрний товаровиробник прагне отримати кредит для розширення виробництва рентабельної продукції, банк може бути зацікавлений в наданні кредиту даному клієнту, оскільки вірогідно, що використання кредитних ресурсів у цьому випадку дасть можливість оплатити кредит і мати від його використання додаткові прибутки.

Для адаптування кредитної системи до умов сільського господарства важливе значення має встановлення об'єктивних процентних ставок, а також термін надходження кредитів. Ця вимога пов'язана з особливостями ведення аграрного виробництва, коли більшість технологічних операцій повинні

виконуватися у конкретно встановлені строки. Наступна вимога пов'язана з поверненням кредитів. Сезонність виробництва й уповільнений обіг авансових коштів вимагають подовження періоду використання кредитних ресурсів [2, с. 13]..

Особливість кредитування підприємств АПК відображається в можливості заставного майна яким може бути, як рухоме так і нерухоме майно, велика рогата худоба, майбутній урожай, майнові права. Необхідно зазначити, що на сьогодні велика увага приділяється банками використанню майбутнього урожаю як застави. Це, в першу чергу, пов'язано, з відсутністю у сільськогосподарських підприємств застави рухомого чи нерухомого майна, які б відповідали умовам банківської установи. Найбільш популярною є застава техніки, але через матеріальну зношеність, довгий строк та інтенсивність експлуатації, банки відмовляються брати їх в заставу.

Незважаючи на очевидний прогрес у розвитку кредитування аграрного сектора економіки, обсяги одержуваних кредитів ще далекі від потреби. Механізм короткострокового банківського кредитування недосконалий. Це пов'язано з недостатньо розробленою нормативно-правовою базою, яка не враховує специфіку сільськогосподарського виробництва. Відсутність конкурентного середовища в банківській системі призвело до встановлення надмірно високих процентних ставок за користування кредитними ресурсами для сільськогосподарських підприємств, що вплинуло на їх фінансовий стан. Перешкодою одержання кредитів комерційних банків для сільськогосподарських товаровиробників є відсутність в останніх ліквідної застави.

В Україні поки що немає всіх передумов, необхідних для нормального розвитку кредитних відносин між аграрними підприємствами та банками. В зв'язку з цим необхідно вжити комплекс заходів, спрямованих на створення відсутніх передумов на мікро- та макроекономічному рівнях. До заходів

макроекономічного рівня насамперед слід віднести: підтримання стабільності гривні, сприяння зростанню національної економіки та забезпечення міжгалузевого цінового паритету тощо.

Список використаних джерел

1. Содома Р. І. Сутність системи фінансово-кредитного забезпечення сільськогосподарських підприємств / Р. І. Содома // Інноваційна економіка. – 2013. - №1'2013(39) – С. 98-101.
2. Сомик, А. В. Кредитні відносини сільськогосподарських підприємств з комерційними банками : Автореф. дис ... канд. екон. наук / А. В. Сомик . – Киев : Б.В., 2005 . – 20 с.

МОНІТОРИНГ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ОПОРУ ПЕРСОНАЛУ ЗМІНАМ

*Сташкевич Ігор Ігорович,
старший викладач кафедри
комп'ютерних технологій
Донбаської державної машинобудівної
академії
e-mail: stashkevich_dgma@ukr.net*

Моніторинг як спосіб відстеження динаміки певних показників з метою своєчасного реагування реалізується при побудові систем та впровадженні практики збору, обробки та аналізу інформації. Формування системи моніторингу організаційного опору в колективі є актуальним завданням для підприємств в умовах здійснення організаційних змін з метою контролю їх ефективності та результативності. Це особливо актуально з урахуванням того факту, що саме рівень підтримки з боку персоналу підприємства є найважливішою складовою при здійсненні різного роду перетворень, що висуває необхідність узгодження цілей підприємства та інтересів його працівників для забезпечення успішного здійснення організаційних змін. Успіх організаційних змін залежить від ретельного планування кожного заходу, ґрунтуючись на достовірних даних про поточні настрої у колективі. Під моніторингом організаційного опору в колективі підприємства розуміються цілеспрямовані дії, які відповідні фахівці систематично й регулярно здійснюють на основі заданого алгоритму за дорученням керівництва

підприємства для оцінки рівня підтримки організаційних змін членами колективу підприємства з метою завчасного виявлення можливих проявів організаційного опору і реагування на них.

Коли ставиться мета оптимального здійснення організаційних змін, одним із пріоритетних завдань стає систематичний моніторинг організаційного опору. Однак при цьому залишається актуальним і завдання спонтанного виявлення організаційного опору (навіть поза контекстом здійснення організаційних змін), а також своєчасного, обґрунтованого та ефективного реагування на них. Вищевикладене дозволяє сформулювати узагальнене уявлення про реагування на виявлений організаційний опір або недостатній рівень підтримки в колективі (рис.1).

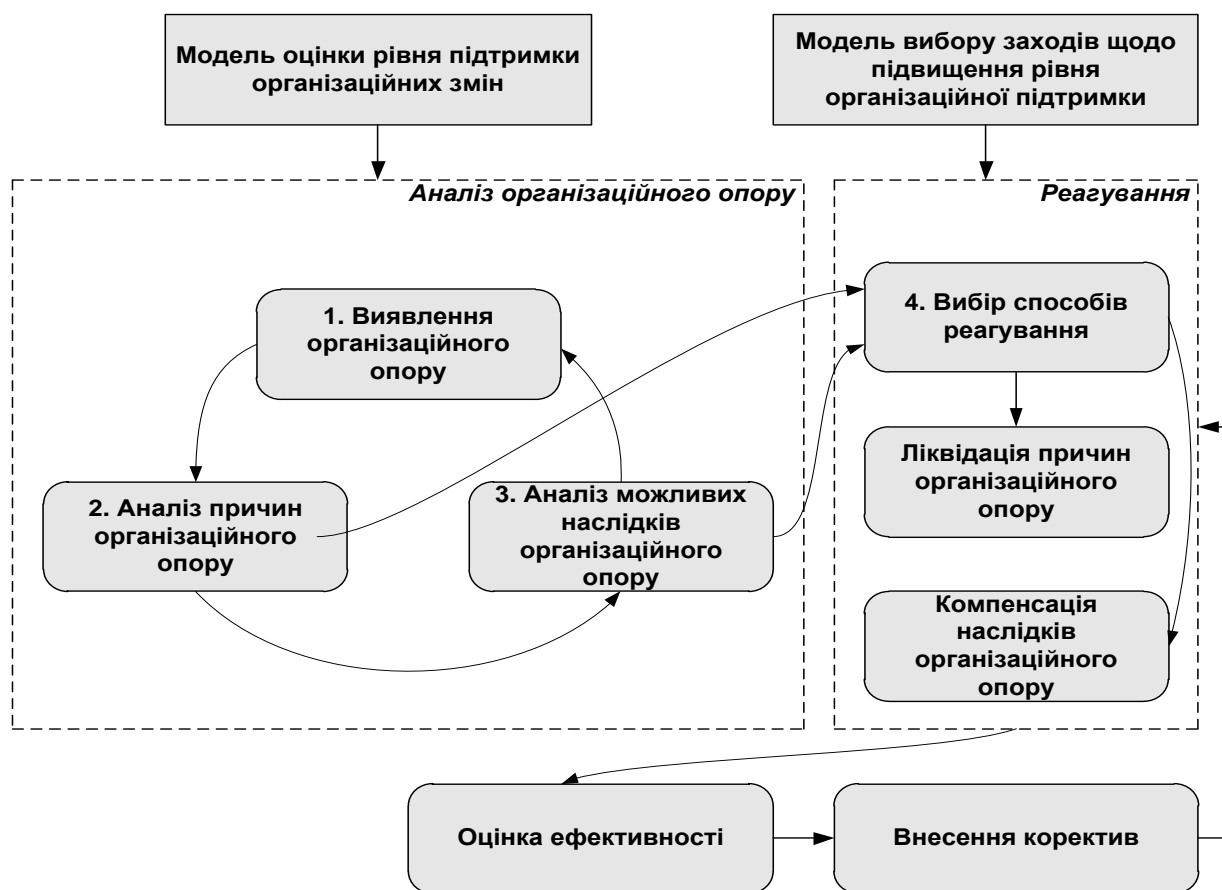


Рис.1. Узагальнене уявлення реагування на виявлення організаційного опору на підприємстві

Моніторинг організаційного опору в колективі реалізується через систематичний збір, обробку та аналіз інформації з метою поліпшення процесу прийняття рішень, пов'язаних із здійсненням організаційних змін на підприємстві. У рамках моніторингу виконується систематична оцінка показників організаційної підтримки і, при виявленні занадто низьких її значень, аналізуються причини та можливі наслідки проявів організаційного опору, після чого для керівництва підприємства виробляються рекомендації. В якості основи для систематизації реагування можна рекомендувати таку послідовність дій [1, с. 57-69]:

Загальне наповнення заходів з моніторингу організаційного опору виглядає наступним чином: формується система контрольних показників, відповідність яких цільовим значенням і буде перевірятися; розробляється регламент запити інформації контролюючим органом та надання даних співробітниками, які здійснюють збір первинної інформації; контролером у поточному режимі регулярно або за необхідністю здійснюється відвідування колективу, доступ до інформаційної системи, запити та отримання всієї необхідної інформації; отримана інформація вноситься в автоматизовану систему, обробляється, проводяться необхідні розрахунки, формуються необхідні звіти, а також формулюється експертна думка контролера про поточну ситуацію в колективі; за наявності суттєвих відхилень контролер інформує відповідальну особу або осіб (наприклад, начальника відділу, начальника кадрової служби тощо), які ініціюють реагування на небажану або кризову ситуацію відповідно за описаним вище циклом реагування, з подальшим контролем.

Крім того, контролер може виконувати ряд другорядних, але корисних для системи управління підприємством завдань: здійснювати незалежну оцінку ситуації; відстежувати вплив зовнішньої ситуації на рівень підтримки

організаційних змін у колективі; надавати рекомендації щодо реагування на небажані ситуації; надавати пропозиції щодо способів стимулювання персоналу, поліпшення умов праці та інших механізмів підвищення рівня організаційної підтримки та мінімізації організаційного опору.

Таким чином, розроблений науково-методичний підхід до моніторингу організаційного опору в колективі підприємства, заснований на систематичному відстеженні показників підтримки організаційних змін з подальшим реагуванням на потенційний або існуючий організаційний опір на основі аналізу причин і можливих наслідків, інформування відповідальних осіб, розробки та реалізації реакції, що дозволяє підвищити оперативність реагування на загрози організаційного опору в процесі здійснення організаційних змін.

Список використаних джерел

1. Kuglin B. The Practical Real-Time Enterprise: Facts and Perspectives / B. Kuglin, H. Thielmann. – Berlin: Springer Berlin Heidelberg, 2005. – 549 p.

РЕАЛІЗАЦІЯ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ НА ОСНОВІ ЗМІЦНЕННЯ ФІНАНСОВО- ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

*Тосько Роман Романович, асистент
кафедри АФМ, ІПДО, Львівська
політехніка*

*Паленга Ольга Юріївна, магістр кафедри
АФМ, ІПДО, Львівська політехніка
e-mail: palenga1970@mail.ru*

В умовах ринкової економіки важливе місце займає проблема забезпечення фінансово-економічної безпеки суб'єктів підприємництва та набуває виняткового значення для національної економіки. В даний час важливість зміцнення фінансово-економічної безпеки набуває особливого

значення для підприємств внаслідок становлення ринкового механізму господарювання, необхідність подолання негативних тенденцій в економіці країни та переходу до стійкого економічного зростання.

Під фінансово-економічною безпекою підприємства необхідно розуміти захищеність потенціалу підприємства у різних сферах діяльності від негативної дії зовнішніх і внутрішніх чинників, прямих або непрямих загроз, а також здатність суб'єкта до відтворення [5].

У понятійно-термінологічному словнику “Економіка: від А до Я” [2] “економічний потенціал” визначають як спроможність економіки країни, її галузей, підприємств, господарств здійснювати виробничу діяльність, випускати продукцію, товари, надавати послуги, задовольняти попит населення, суспільні потреби, забезпечувати розвиток виробництва та споживання.

Економічний потенціал підприємства — це сукупність взаємозалежних субпотенціалів — дрібніших за функціональною спрямованістю і можливостями складових, які відображають стан відповідних сфер діяльності підприємства і знаходяться під впливом зовнішнього середовища.

Формування надійної системи фінансово-економічної безпеки суб'єкта господарювання забезпечує його стабільне функціонування і створює умови для розвитку його економічного потенціалу. Враховуючи багатоаспектний та динамічний характер процесу управління фінансово-економічною безпекою, особливо актуальними є питання застосування економіко-математичних методів оцінювання і прогнозування її рівня.

Забезпечення відповідного рівня фінансово-економічної безпеки є одним із найважливіших завдань економічного розвитку суб'єкта господарювання.

Використання фінансового потенціалу є одним із найактуальніших завдань формування безпеки суб'єктів господарювання як в умовах економічної кризи, так і в посткризовому періоді. Мета дослідження рівня безпеки

підприємства на основі використання фінансового потенціалу полягає у визначенні найприбутковіших напрямів діяльності та скороченні або ліквідації низькоприбуткових. Завдання – на основі поєднання традиційних моделей фінансового аналізу стану діяльності суб'єктів господарювання із принципами аналізу Парето побудувати експрес-методику визначення фінансового потенціалу. Поєднання цих підходів забезпечує нову якість і комплексність оцінювання рівня фінансово-економічної безпеки суб'єктів господарювання та визначення їх потенціалу [4].

Оцінювання фінансово-економічної безпеки суб'єктів господарювання здійснюється за такими етапами: визначення напрямів та об'єктів дослідження (прибуток, товарооборот, витрати); вибір методів оцінювання фінансово-економічної стійкості та рівня безпеки; визначення основних факторів діяльності підприємств і причин відхилень [3].

Фінансово-економічна підприємства залежить передусім від наявності правової системи її захисту та ефективного механізму забезпечення реалізації. Гарантом фінансово-економічної безпеки учасників господарських відносин є держава [6]. У такому разі формування сприятливого, прозорого та передбачуваного правового і економічного поля для реалізації громадянами права на підприємницьку діяльність є невід'ємним завданням держави. Доцільно говорити про наявність взаємозв'язку між забезпеченням вільного підприємництва та соціально-економічним зростанням держави, формуванням визначальних складників системи безпеки національної економіки [1].

Отже, система фінансово-економічної безпеки підприємств має на меті усунення причин та наслідків кризи, а також забезпечення реалізації економічного потенціалу. Досягнути цієї мети підприємство може на основі розроблення ефективних заходів із посилення фінансово-економічної безпеки, із врахуванням інтересів контрагентів.

Список використаних джерел

1. Антонов В.О. Поняття і зміст системи національної безпеки / В.О. Антонов //

[Електронний ресурс] - режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/dip/2010 р.

2. Економіка: від А до Я: Понятійно-термінол. слов. // О.В. Куроченко, М.А. Копнов, В.П. Сладкевич та ін. – К.: ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2008. – 368 с.

3. Козаченко Г. В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізми забезпечення: Монографія / Г. В. Козаченко, В. П. Пономарьова, О. М. Ляшенко. – К. : Лібра, 2003. – 280 с.

4. Мойсеєнко І. П. Економетричний аналіз стану економічної безпеки суб’єктів господарювання / І. П. Мойсеєнко, М. Я. Демчишин // Наук. вісн. Львів. держ. ун-ту внутрішніх справ : зб. наук. Праць. – Сер. Економічна ; голов. ред. Р. І. Тринько.– Л., 2010. – Вип. 3. – С. 251–263.

5. Подольчак Н.Ю. Організація та управління системою фінансово-економічної безпеки: навч. посібник / Н.Ю.Подольчак, В.Я.Карковська .- Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2014.-268с.

6. Живко З.Б., Петренко Л.М. Економічні аспекти національної безпеки України в контексті економічної безпеки підприємства / З.Б. Живко, Л.М. Петренко // [Електронний ресурс] - режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/ekfor/2013_1/1.pdf

МІСЦЕ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Фандеева Аліна Євгенівна,
здобувач Харківського національного
автомобільно-дорожнього університету
e-mail: Fandyasportik@outlook.com*

В умовах постіндустріального розвитку питання мотивації персоналу підприємства є ключовими на сьогоднішній день. А дієвий мотиваційний механізм в системі стратегічного управління людськими ресурсами на підприємстві – необхідна ланка на шляху реалізації адекватної системи мотивації.

Зазначене питання детально розглянуто у роботах багатьох учених, зокрема О. Ареф’євої [1], І. Ігнат’євої [2], Х. Хекхаузена [3] та інших.

Мотиваційний механізм – комплекс організаційно-економічних, матеріально-технічних та соціально-психологічних інструментів і методів спонукання до ефективної праці для забезпечення досягнення мети мотиваційної політики [4].

При побудові мотиваційного механізму повинні враховуватися особливості працюючого на підприємстві персоналу, тобто його інтереси та потреби, ціннісні орієнтації і установки. Важливим є врахування існуючої структури управління персоналом підприємства, внутрішніх та зовнішніх чинників впливу на неї, а також історичного досвіду роботи та традицій на самому підприємстві.

Збереження та укріплення конкурентоспроможності підприємства у контексті стратегічного управління є досить важливим і ключове місце в ньому займає управління персоналом, тому що кожне підприємство у своїй діяльності має за орієнтир плани та тенденції довгострокового розвитку, тобто досягнення не лише поточних, але й перспективних цілей функціонування.

Ключовими умовами ефективного функціонування системи стратегічного планування є постійна увага до неї зі сторони керівництва, спроможність довести необхідність цього процесу, задіяти широке коло персоналу в процес створення і реалізації стратегії. Це є вкрай суттєвим на першій стадії впровадження системи стратегічного планування. Після впровадження та його розповсюдження по підрозділах підприємства, після підтвердження своєї дієвості і серед персоналу, який визнав його придатність, процес управління можна зробити більш структурованим і ключову роль в ньому буде відведено мотивуванню працівників за цінні пропозиції по вдосконаленню продукції підприємства, системи планування, вихід на нові ринки та створення нової стратегії.

За сучасних економічних умов вже не потребує доказів те, що на сьогоднішній день успішне функціонування жодної організації чи підприємства є неможливим без розроблення концептуальних засад свого розвитку, які представлені стратегією.

Серед чинників, які є основою мотиваційного механізму управління поведінкою персоналу зазначимо такі: система формальних процедур і правил

виконання функцій і робіт, існуючих для досягнення цілей підприємства, і уявлення керівництва про актуальні потреби, мотиви, інтереси працюючих, способи їх задоволення, значущі цінності і норми поведінки.

Дієвий мотиваційний механізм в системі стратегічного управління людськими ресурсами повинен розглядати існуючу систему матеріального і нематеріального стимулювання, а також звертатися до стратегії розвитку підприємства. Безсумнівно, висока оплата праці (у якості мотиваційного механізму) призведе до підвищення продуктивності праці персоналу. Однак, постійне зростання рівня оплати праці не є фактором збільшення трудової активності і в подальшому працівники звикають до такого виду мотивації. Через це сьогодні керівники застосовують нематеріальні методи мотивації, спрямовані на формування корпоративного духу персоналу, що сприятиме зростанню зацікавленості працівників у якості своєї роботи. Враховуючи всі особливості діяльності окремого підприємства і оперуючи актуальними для даного підприємства методами мотивації персоналу, мотиваційний механізм може бути досить ефективним. Необхідність використання на підприємстві нематеріальної мотивації, у якості основи мотиваційного механізму управління людськими ресурсами, обумовлена взаємозв'язком матеріальних та нематеріальних методів мотивації.

Отже, застосування мотиваційного механізму в системі стратегічного управління людськими ресурсами сприятиме досягненню поставлених цілей, а також забезпеченню стратегічної конкурентної переваги підприємства.

Список використаних джерел

1. Ареф'єва О. В. Управління потенціалом розвитку промислових підприємств : [монографія] / О. В. Ареф'єва, О. В. Коренков. – К. : ГРОТ, 2004. – 200 с.
2. Ігнат'єва І. А. Методологічні основи стратегічного управління підприємством : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : спец. 08.06.01 “Економіка, організація і управління підприємствами” / І. А. Ігнат'єва. – Київ, 2006. – 39 с.
3. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – СПб. : Питер, 2003 – 859 с. – Бібліогр.: с. 790-854.
4. Шапиро С. А. Мотивация / С. А. Шапиро. – М. : ГроссМедиа, 2008. – 224 с.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕМ С КОНТРАГЕНТАМИ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ СЕТИ

*Хаджинова Елена Викторовна
к.э.н., доц. кафедры «Финансы и
банковское дело» Приазовского
государственного технического
университета, г. Мариуполь
e-mail: azsudcom@gmail.com*

Ужесточение конкуренции, динамичность факторов внешней среды предприятий, постоянное повышение требований к качеству услуг и продукции в условиях глобализации актуализирует задачи исследования теоретических подходов к управлению взаимодействием предприятий с контрагентами. Концептуальные аспекты и особенности управления сетевыми организациями в экономике и бизнесе, а также методы формирования сетевой межфирменной кооперации рассматривались в работах С.П. Куца и его соавторов [1, 2], О.А. Третьяк и М.Н. Румянцевой [3], Вахромова Е.Н. [4] и др. В большинстве научных работ не учитываются особенности нынешнего состояния экономики Украины и, в частности, потребности промышленных предприятий. Следовательно, необходима разработка адекватных современности научных и практических положений в рамках формирования механизма управления взаимодействием промышленных предприятий с контрагентами в предпринимательской сети.

Одной из ключевых особенностей концепции управления взаимоотношениями в предпринимательской сети является идея равновыгодного сотрудничества между предприятиями предпринимательской сети. При этом выгодность производства продукции и услуг, реализуемых одними предприятиями сети другим, должна быть примерно равной для всех предприятий. Такой подход исключает получение сверхприбыли одними

предприятиями за счет других предприятий и способствует устойчивому развитию сети как объединения, а не как совокупности участников, стремящимся исключительно к получению прибыли за счет других участников. В качестве критерия оценки выгодности производства продукции и оказания услуг целесообразно выбрать разницу между чистой выручкой от реализации продукции и ее себестоимостью применительно к продукции, которая реализуется внутри сети. Такой выбор объясняется тем, что разница между выручкой и себестоимостью представляет собой наиболее объективную оценку прибыльности производственной деятельности предприятия без учета инвестиций, заимствований, погашения долгов и прочих потоков, которые не связаны напрямую с производственной деятельностью предприятия, однако влияют на такие финансовые показатели, как прибыль, некоторые виды рентабельности и т.п. В качестве относительного критерия целесообразно выбрать показатель «рентабельности наценки» (Profitability of the Margin) [5], который, должен быть приблизительно равным для всех объемов товаров и услуг, реализуемых внутри сети.

На практическом уровне взаимодействие промышленных предприятий в предпринимательской сети включает следующие сферы: согласование производственных планов; согласование ценовой политики; совместные инновационные и инвестиционные проекты; обмен информацией; согласованное развитие; организация сотрудничества на принципах справедливости.

Таким образом, концептуальные основы управления взаимодействием промышленного предприятия с контрагентами в предпринимательской сети, основанны на использовании механизмов предпринимательских сетей для налаживания равновыгодного сотрудничества между промышленными предприятиями в сферах информационного обмена, согласования производственных программ и ценовой политики, что позволяет повысить

устойчивость работы предприятий, не налагая при этом чрезмерных ограничений, свойственных более жестким формам интеграции.

Ключевыми отличиями предложенной концепции от существующих подходов к управлению взаимоотношениями промышленного предприятия с контрагентами в предпринимательской сети являются: ориентация на промышленные предприятия; отход от классической интерпретации предпринимательской сети как инструмента реализации инвестиционных программ и внедрения инноваций в пользу использования инструментария предпринимательских сетей для налаживания тесного сотрудничества промышленных предприятий в рамках цепочек создания стоимости; выделение конкретных элементов взаимодействия предприятия в рамках предпринимательской сети: информационный обмен, согласование производственных программ и ценовой политики; использование понятия равновыгодного сотрудничества для обоснования измеримого ориентира таких принципов, как справедливость, взаимовыгодность и учет взаимных интересов, на основе которых должно быть основано сотрудничество в рамках предпринимательских сетей.

Список использованных источников

1. Куц С.П. Взаимоотношения компании с потребителями на промышленных рынках: основные направления исследований / С.П. Куц, М.М. Смирнова // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Серия 8: Менеджмент. – 2004. – №4. – С. 31-56.
2. Куц С.П. Сетевой подход в маркетинге: российский опыт / С.П. Куц, Д. Рафинеджад, А.А. Афанасьев // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Серия 8: Экономика. – 2002. – №1. – С. 81-107.
3. Третьяк О.А. Сетевые формы межфирменной кооперации: подходы к объяснению феномена / О.А. Третьяк, М.Н. Румянцева // Российский журнал менеджмента. – 2003. - Вып. 1. – С. 77-102.
4. Вахромов Е.Н. Предпринимательская сеть как объективный результат эволюции форм предпринимательской деятельности / Е.Н. Вахромов, А.П. Ковбас // Вестник АГТУ. – 2006. – №4. – С.141-147.
5. Бригхэм Ю. Анализ финансовой отчетности / Ю. Бригхэм, М. Эрхардт // Финансовый менеджмент = Financial management. Theory and Practice. – 10-е изд./Пер. с англ. под. ред. к.э.н. Е. А. Дорофеева. – С-Пб.: Питер, 2007. – С. 131. – 960 с.

ЄДИНИЙ МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*Циган Р. М., старш. викладач
Назаренко К. І., студ.,
Кременчуцький національний університет
імені Михайла Остроградського
motoreks007@gmail.com*

У сучасному ринковому середовищі справжню цінність для кожного підприємства мають конкурентні переваги над іншими виробниками. Останнім часом для оцінки потенційних можливостей суб'єктів господарювання застосовують поняття «потенціал підприємства» під яким розуміють «сукупність ресурсів та виробничих можливостей підприємства, які можуть бути використані для досягнення його цілей» [1]. Тому для досягнення передових позицій на ринку, підприємство повинно поставити перед собою завдання щодо підвищення конкурентоспроможності.

Питанням забезпечення конкурентоспроможного потенціалу підприємства (КПП) займалися такі науковці як Косенко О. П., Лапін Є. В., Прохорова В. В., Отенко І. П., Кущев В. Ю. Проте все ще залишається невирішеним питання щодо єдиного механізму формування КПП.

Метою статті є створення єдиного механізму формування конкурентоспроможного потенціалу.

В основі формування КПП базуються такі зовнішні і внутрішні чинники як необхідність максимального використання виробничих потужностей, підвищення ефективності діяльності, забезпечення ресурсами та ін.

Для повного розуміння такого економічного поняття як «конкурентоспроможний потенціал» доцільно розглянути різні підходи щодо його визначення.

Салавеліс Д. Є. робить висновок, що КПП як економічна категорія надає порівняльну характеристику та відображає рівень переваги результативних показників оцінки стану системи його ресурсів і можливостей відносно аналогічних показників конкурентів на ринку, а також ураховує взаємодії всіх складових елементів потенціалу підприємства, реально оцінює його позиції на ринку, ринкову частку, можливості стосовно просування продукції, ефективність її збуту[2].

Кравчук Л. Р., Пшебишевська І. В. розглядають «КПП як об'єкт управління є системою взаємозалежних елементів, яка складається із внутрішнього середовища підприємства, його споживачів і конкурентів, об'єднаних у єдине ціле для виконання завдання забезпечення міцних конкурентних позицій, збереження наявних і нарощування нових конкурентних переваг»[3].

На думку автора, найбільш вдалим є визначення авторів Сачинської Л. В та Бедін О. В., які розширюють існуючі: «КПП можна визначити як систематизований комплекс взаємоузгоджених можливостей і ресурсів внутрішнього середовища господарства, який забезпечує: отримання переваг в умовах мінливого зовнішнього середовища, сприяє досягненню поставлених цілей, за раціонального використання ресурсів забезпечує підприємству високий статус»[4].

КПП відображає порівняльну характеристику, яка показує рівень переваги сукупності показників, що визначають ефективність використання ресурсів та можливостей по відношенню до аналогічних показників інших підприємств.

Аналіз останніх досліджень, присвячених формуванню КПП дозволяє виявити, що немає єдиного механізму його формування, тому що використовуються підходи, які характеризують лише окремі складові системи конкурентоспроможності, без урахування їх взаємодії.

На думку автора, єдиний механізм формування можна поділити на 5 елементів:

1. *Розробка цілей та завдань щодо формування КПП* – це головна складова, тому що виступає базою для подальших управлінських дій, спрямованих на формування конкурентоспроможного потенціалу.

2. *Дослідження факторів впливу на формування КПП* є досить складним етапом, тому що вимагає урахування всіх складових, які можуть призвести до змін у формуванні потенціалу.

3. *Оцінка КПП*: цей етап полягає у приведенні показників у логічно обгрунтовану систему, що дозволяє правильно здійснити оцінку конкурентоспроможного потенціалу.

4. *Розробка альтернативних варіантів щодо підвищення КПП*: необхідна для визначення найкращої стратегії підвищення конкурентоспроможного потенціалу, з урахуванням усіх факторів, які впливають на процес прийняття рішень.

5. *Визначення напрямів для стабільного підвищення КПП* дає можливість формувати заходи для його покращення та узгоджувати процес контролю над організацією виконання завдань.

В сучасних ринкових умовах дослідження та формування конкурентоспроможного потенціалу є необхідністю кожного підприємства. Надані етапи дозволять визначити шляхи підвищити та зміцнити позиції на ринку, допоможуть приймати більш виважені стратегічні рішення.

Список використаних джерел

1. Косянчук Т. Ф. Економічна діагностика / Т. Ф. Косянчук, В. В. Лук'янова, Н. І. Майорова, В. В. Швид – Львів : Новий світ – 2000, 2009

2. Салавеліс Д.Є. Конкурентоспроможність потенціалу цементного виробництва в країнах світу / Д.Є. Салавеліс // Вісник Хмельницького національного університету : Науковий журнал. – Хмельницький : ДВНЗ ХНУ, 2009.

3. Кравчук Л.Р. Конкурентоспроможність потенціалу підприємства в ринкових умовах господарювання [електронний ресурс] / Л.Р. Кравчук, І.В. Пшебишевська. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/36_PWMN_2010/Economics/76983.doc.htm.

4. Сачинська Л.В., Бедін О.В. Формування конкурентоспроможності потенціалу підприємства та його оцінка // Економічні науки. Серія : Облік і фінанси. Збірник наукових праць. – Луцьк : ДВНЗ Луцького національного технічного університету, 2012

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ФІНАНСОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

*Чобіток Вікторія Іванівна,
к.е.н., доц. каф. ЕтаОДСГ
Української інженерно-педагогічної
академії*

*Дуга Олена Юріївна,
студентка Української інженерно-
педагогічної академії
e-mail: alenka.duga@mail.ru*

Актуальність теми обумовлена необхідністю ефективного управління діяльністю підприємств в умовах сучасного стану економіки, недосконалістю теоретичного, методичного та законодавчого забезпечення ефективного функціонування підприємств, а також антикризового управління; удосконалення політики держави в галузі оздоровлення реального сектору економіки, що сприятиме підвищенню фінансової безпеки, як окремих вітчизняних підприємств, так і економіки в цілому.

Фінансовий стан є найважливішою характеристикою ділової активності і надійності підприємства. У сучасних умовах господарювання промислові підприємства повинні адекватно реагувати на ринкові зміни. У зв'язку з цим необхідно збільшувати обсяги виробництва, раціонально використовувати трудові, виробничі та матеріальні ресурси, враховуючи нові суспільні потреби та найважливіші їхні чинники, а також забезпечувати динамізм власного фінансового потенціалу.

Методи вирішення зазначених проблем управління фінансовим потенціалом промислових підприємств можна розглядати як продовження наукових розробок учених-економістів О.В.Ареф'євої, О.І.Амоші, В.П.Бабича,

Я.Г.Берсуцького, В.М.Гриньової, В.Б.Занги, М.І.Іванова, О.М.Кизими, Т.С.Клебанової, М.М.Лепи, П.А.Орлової, В.С.Пономаренка, О.І.Пушкаря, Л.В.Руденко, О.М.Тридіда, Д.К.Шевченка, Б.Г.Шелегеди та ін.

Використання й вдосконалення фінансового потенціалу до необхідного рівня повинно надавати можливість підприємству для ефективного застосування своїх ресурсів, а значить сприяти поглинанню зовнішніх й внутрішніх дестабілізуючих факторів, що є свідченням стійкості функціонування.

У роботі визначено, що фактори, які обумовлюють розвиток елементів фінансового потенціалу та впливають на їхню збалансованість і ефективність використання, можна розділити на дві групи – внутрішні та зовнішні.

Проаналізуємо фактори і шляхи підвищення фінансового потенціалу на вітчизняних промислових підприємствах (рис.1).



Рис.1. Фактори і шляхи підвищення фінансового потенціалу на вітчизняних промислових підприємствах

Щоб забезпечити задовільний фінансовий потенціал підприємства необхідно систематично проводити аналіз фінансів підприємства, та усунути наявні недоліки.

Задовільний фінансовий стан є найважливішою характеристикою діяльності підприємства, яка відображає конкурентоспроможність підприємства та його потенціал у діловому співробітництві, оцінює якою мірою гарантовані економічні інтереси самого підприємства та його партнерів за фінансовими та іншими відносинами [1].

Для забезпечення фінансової стійкості підприємство повинно мати гнучку структуру капіталу, вміти організувати його рух таким чином, щоб забезпечити постійне перевищення доходів над витратами.

Покращення фінансового стану підприємства можливе шляхом підвищення результативності розміщення та використання ресурсів підприємства. При цьому забезпечується розвиток виробництва чи інших сфер діяльності на основі зростання прибутку й активів, при збереженні платоспроможності та кредитоспроможності. Проте, потрібно звернути увагу на те, що для кожного підприємства необхідно обирати індивідуальні шляхи для покращення фінансового стану та усунення недоліків в його бізнес-процесах.

Отже, важливою складовою діяльності підприємства має бути ефективний стан фінансового потенціалу, оскільки він є підґрунтям створення й розвитку стійких конкурентних переваг підприємства на основі формування унікальних комбінацій ресурсів і високих компетенцій. Головною задачею управління фінансовим потенціалом підприємства є оптимізація фінансових потоків з метою максимального збільшення позитивного фінансового результату.

Список використаних джерел

1. Кірейцев Г. Г. Фінансовий менеджмент [Текст] : навчальний посібник. / Г. Г. Кірейцев – К. : ЦУЛ, 2002. – 496 с.

УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

*Чобіток Вікторія Іванівна
к.е.н., доц. каф. ЕОДСГ
Української інженерно –
педагогічної академії*

*Лісняк Альона Олексіївна,
студентка II курсу Української
інженерно-педагогічної академії
e-mail: super.eleana-96@ya.ru*

Актуальність теми полягає в тому, що однією із найважливіших і найскладніших проблем для вітчизняних промислових підприємств є потреба вибору найкращого варіанту управління витратами в системі їх стратегічного розвитку.

Різним аспектам досліджуваної проблематики приділяли і приділяють велику увагу вітчизняні і зарубіжні вчені. Найбільш вагомий внесок для удосконалення процесу управління витратами підприємств є в роботах таких науковців: Ю. М. Великого, Н. В. Гришко, І. Є. Давидовича, Л. Л. Дякон, Е. В. Коваленко, О. В. Косинської, А. В. Малікова, Л. О. Меренкової, Г. О. Партина, О. Б. Плохої, Ю. С. Погорелова, В. В. Прохорової, Н. В. Сабліної, І. М. Скрипника, Ю. С. Цал-Цалко, А. В. Череп, Дж. К. Шанк, А.І. Ясинською та ін.

Мета полягає в теоретичному обґрунтуванні системи управління витратами на вітчизняних промислових підприємствах.

Витрати – важлива та складна економічна категорія, яка є одним з вирішальних чинників впливу на фінансові результати суб'єктів господарювання. Тому інформація про витрати займає центральне місце в системі управління як підприємством в цілому, так і кожним його структурним підрозділом. [1].

Управління витратами на промислових підприємствах здійснюється керівниками, фахівцями та їх структурними підрозділами.

Можна зазначити, що від рівня операційних витрат істотно залежать ефективність функціонування промислового підприємства та його конкурентоспроможність. Тому саме управління витратами є важливою функцією економічного механізму кожного промислового підприємства.

Основними витратами промислового підприємства, якими можна управляти, є витрати від звичайної діяльності, величина яких обумовлена видом матеріального виробництва, технічними та технологічними особливостями галузі, перероблюваною сировиною, видами продукції тощо. [1].

Основними принципами управління витратами промисловими підприємства є: застосування системного підходу до управління витратами; взаємозв'язок окремих елементів підсистем із завданнями системи загалом; відповідність системи обліку завданням управління витратами; аналіз і виявлення альтернативних шляхів досягнення мети; повнота і аналітичність інформації щодо рівня витрат; застосування ефективних методів зниження витрат; стимулювання і мотивація працівників до зниження витрат; оцінка і контроль результатів діяльності підрозділів; забезпечення та реалізація останніх досягнень економіки, математики та практики для подальшого удосконалення.

Вивчення економічної літератури показало, що існує досить різне трактування поняття «управління витратами підприємства» (табл.1).

За результатами аналізу можна визначити, що управління витратами підприємства - є цілеспрямована дія на склад, структуру і механізм формування витрат з метою отримання найвищого результату; це уміння раціонально розподілити ресурси з метою максимізувати віддачу від них, тобто отримати прибутковий кінцевий результат; це процес цілеспрямованого формування

витрат щодо їх видів, місць і носіїв при постійному контролі рівня витрат і стимулювання їх зниження.

Таблиця 1

Аналіз визначення категорії «Управління витратами підприємства»

Автор	Визначення категорії «управління витратами підприємства»
І. Є. Давидович	Динамічний процес, який включає управлінські дії, мета яких полягає у досягненні високого економічного результату діяльності підприємства через виконання всіх функцій, які властиві управлінню будь-яким об'єктом
А. І. Ясінська	Полягає у цілеспрямованому впливові на витрати для зміни їхнього складу, структури або поведінки у зв'язку зі зміною умов виробничо-господарської діяльності підприємства
Г. Фандель	Планомірне формування витрат на виробництво та збут продукції й контроль за їх рівнем
О. В. Крушельницька	Складний багатоаспектний та динамічний процес, що включає управлінські дії, метою яких є досягнення високого економічного результату діяльності підприємства; система принципів та методів розробки і реалізації управлінських рішень, заснованих на використанні об'єктивних економічних законів
А. А. Пилипенко	Система принципів і методів розробки й реалізації управлінських рішень, заснована на використанні об'єктивних економічних законів відносно формування й регулювання витрат, забезпечення ефективного використання ресурсів і капіталу підприємства в різних видах його діяльності відповідно до стратегічних та поточних цілей розвитку
С. Ф. Голов	Специфічна функція управління, яка забезпечує планування, організацію, мотивацію, контроль та регулювання витрат діяльності; принципово нова система, яка дає змогу чітко відстежувати, аналізувати й контролювати витрати

Система управління витратами повинна впроваджуватися на комплексній основі, забезпечуючи взаємозалежне вирішення поставлених задач. Тільки такий підхід буде сприяти різкому росту економічної ефективності роботи підприємства [2].

Отже, управління витратами промисловими підприємствами – це вміння економити ресурси і максимізувати віддачу від них. Удосконалення системи управління витратами націлене на постійний пошук і виявлення резервів економії ресурсів, нормування їх витрат, планування, облік та аналіз витрат за їх видами, стимулювання ресурсозбереження і зниження витрат з метою підвищення ефективності фінансово-господарської діяльності промислового підприємства. Тому подальший розвиток ринкових відносин робить неможливим та неперспективним існування підприємства на ринку без акцентування напряму стратегії на ефективному управлінні витратами.

Список використаних джерел

1. Цимбалюк Л. Г. Ф79 Формування та управління витратами виробництва / Л. Г. Цимбалюк, Н. П. Скригун, Л. І. Антошкіна. – Донецьк : Юго-Восток, 2009. – 240 с.;
2. Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики: Стаття / За ред. М.В. Волкова, 2013, №3 (23).

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

*Чобіток Вікторія Іванівна,
к.е.н., доц. каф. ЕтаОДСГ
Української інженерно-
педагогічної академії
e-mail: vika_chobitok@mail.ru*

*Москальов Владислав Олександрович,
магістр Української інженерно-
педагогічної академії*

Прийняття управлінських рішень щодо управління потенціалом конкурентоспроможності промислових підприємств зумовлює розробку певної системи дій. Реалізація процесу управління потенціалом конкурентоспроможності промислових підприємств має охоплювати перспективні моменти розвитку самого підприємства і базуватися на таких елементах, які дозволять поєднати сучасні методи та інструменти.

Дослідженню сутності управління потенціалом конкурентоспроможності на підприємствах присвячені праці таких вчених, як: Л. Абалкіна; В. Диканя, О. Балацького, К. Воблого, А. Воронкової, В. Прохорової, І Репіна, Г. Крамаренко та ін.

Метою є дослідження формування системи управління потенціалом конкурентоспроможності на вітчизняних промислових підприємствах.

В основу управління діяльністю підприємства покладено стратегічні цілі і

завдання, до яких, належить і формування стратегії розвитку його діяльності. Стратегія промислового підприємства залізничного транспорту являє собою програму діяльності, що обґрунтовує мету і містить заходи щодо її досягнення. У процесі обґрунтування перспективних напрямів діяльності підприємства можуть формуватися різні типи стратегій [1].

Усі стратегії можна класифікувати за такими ознаками: за масштабом розробки (загальні та підтримуючі); за функціональним принципом; за терміном реалізації; за темпами розвитку; за способами забезпечення розвитку; за стадіями життєвого циклу.

Формування стратегії представляє складний процес, потребує високої кваліфікації та компетентності виконавців.

Важливо зазначити, що одні автори розрізняють «стратегію» як стратегію діяльності промислового підприємства, а інші - стратегію розвитку. Таким чином, більш широким поняттям є поняття «стратегія діяльності промислового підприємства». Етапи розробки стратегії діяльності промислового підприємства складаються з: уточнення місії підприємства; оцінка поточної обстановки функціонування підприємства (оцінка слабких та сильних сторін; його конкурентоспроможності, вибір напрямків розвитку підприємства); визначення цілей та ключових проблем підприємства для досягнення необхідної цілі; розробка альтернативних варіантів розвитку підприємства; оцінка та вибір стратегії розвитку промислового підприємства залізничного транспорту; складання програми дій; моніторинг реалізації стратегії.

Процес розробки стратегії являє собою стратегічне планування, в якому виявляються головні цілі та задачі, їх ресурсне та фінансове забезпечення, шляхи і методи досягнення цілей та вирішення проблем, що виникають. Значення стратегічного планування визначається тим, що воно займає центральне місце у системі стратегічного управління.

Головним завданням будь-якого промислового підприємства є завоювання кращої конкурентної позиції на ринку за рахунок формування, підтримки та розвитку конкурентної переваги, і, як наслідок, одержання більших економічних вигід, тому стратегічною метою управління конкурентоспроможністю підприємства є формування, підтримка та розвиток стратегічної конкурентної переваги.

Процес стратегічного управління діяльністю промислового підприємства включає два взаємозалежних процеси: тактичне і оперативне управління. На етапі тактичного управління відбувається конкретизація поставлених цілей і формування потреб підприємства. Тактичне планування спрямоване на виконання певного завдання, яке постає перед підприємством і сформульоване у стратегічному плані. Такі завдання мають середній та короткостроковий характер. Виділені стратегічні та тактичні рівні управління потенціалом конкурентоспроможності підприємства повинні бути інтегровані між собою як у тимчасовому, так і у функціональному аспекті.

Відповідно конкурентні дії тактичного характеру повинні проводитися в рамках конкурентної стратегії і не можуть суперечити їй, щоб уникнути виникнення негативних наслідків їх впливу на потенціал конкурентоспроможності підприємства.

У тактичному плані формулюються способи досягнення цілей та вирішення конкретних завдань. Тактичне планування реалізується у формі конкретного плану дій, в якому перелічено основні заходи, дати завершення певних етапів роботи, конкретні виконавці та рівень їх відповідальності, а також фінансові результати, які заплановано одержати. Оперативне управління здійснює реалізацію окремих програм і проектів.

Отже, підставою для формування конкретної стратегії є розроблена і прийнята до виконання загальна стратегія підприємства. Ці групи

спеціалізованих стратегій складають необхідний набір основних функціональних стратегій для більшості промислових підприємств України.

Список використаних джерел

1. Прохорова В.В. Потенціал конкурентоспроможності підприємства: теоретичний аспект / В.В. Прохорова, В.І. Чобіток // Научно – практический журнал «Экономика и управление». – 2011. - №6 – С. 26-34.
2. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р.А. Фатхутдинов - М.: ИНФРА - М , 2000. - 312 с.

**ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ НАЙМУ ТА ПІДБОРУ КАДРІВ В
СУЧАСНИХ УМОВАХ**

*Бившева Лада Олексіївна,
к.е.н., доц. каф. Менеджменту
Донбаської державної машинобудівної
академії
e-mail: lbyvsheva@yandex.ru*

*Кондратенко Оксана Олександрівна,
асист. каф. Менеджменту Донбаської
державної машинобудівної академії*

Персонал є одним з головних ресурсів організації. Якість цього ресурсу безпосередньо впливає на конкурентні переваги, а також на стратегічні перспективи і можливості організації. Конкурентоспроможне підприємство прагне до найбільш ефективного використання потенціалу і можливостей своїх співробітників, створюючи сприятливі умови для успішної праці і постійного розвитку свого персоналу. Створення ефективної процедури найму це завдання першої необхідності для будь-якої організації.

У літературі, присвяченій підбору персоналу, можна зустріти безліч визначень даного поняття. По Ю. Ожегову і П. Журавльову підбір персоналу можна визначити як процес вивчення кандидатів. А. Я. Кібанов вважає, що «найм на роботу — це ряд дій, спрямованих на залучення кандидатів, що володіють якостями, необхідними для досягнення цілей, поставлених організацією, комплекс організаційних заходів, що включає всі етапи набору кадрів, а також оцінку, відбір кадрів і прийом співробітників на роботу» [1]. Й. Бертхель під підбором розуміє процес ухвалення рішення, в кінці якого стоять ті кандидати, які виявилися з круга кандидатів як найбільш

кваліфіковані. [2].

Підбір персоналу є складним процесом, від якого в значній мірі залежить добробут організації і перспективи її розвитку. Тому при формуванні системи підбору персоналу і виборі методів і інструментів слід розглядати її як складну систему, що є складовим елементом загальної системи функціонування організації.

Різні методи відбору в кадровій практиці мають прив'язку до різних країн. Наприклад, особисте інтерв'ю з кандидатом відноситься до традиційного британського методу, письмові екзаменаційні тести – до китайського, аналіз документів – до німецького, а психологічні тестування, а також перевірка кандидата в неформальній обстановці – до американського методу.

Інша проблема може виникнути між лінійними менеджерами і відділом кадрів або власником компанії при рішенні питання, кого наймати — фахівця або людину із загальними знаннями. Фахівець — це людина, що володіє конкретними практичними знаннями і навиками своєї професії. Людина із загальними знаннями своєї професії не має і вузької спеціалізації. Фахівці відділу кадрів можуть вважати за краще найняти людину, що володіє потенціалом. На їх думку, навикам можна навчити, але потенціал працівника до вчення або є, або немає. Лінійні менеджери хочуть бачити людину з конкретними знаннями і навиками в певній галузі [3].

В більшості європейських країн при наймі персоналу перевагу надають фахівцям. Важливими критеріями при цьому є такі, як знання іноземної мови, результати тесту, загальна освіта і випускний ранг. Для деяких країн важливі вміння залучати іноземних клієнтів, широке знання іноземних ринків і здатність швидко орієнтуватися в певних ситуаціях, для інших - культура і національність, вміння вести малий і середній бізнес, а також наявність спеціальних навичок і знань.

Необхідно відзначити, що не можна порівнювати важливість параметрів

для тієї чи іншої країни і робити висновок про те, що одна країна більш правильно розставляє акценти і робить вибір, а інша ні. У кожній державі в силу культурних цінностей та економічного становища є свої обґрунтовані критерії відбору, які обумовлюють правильність її вибору. Критерії найму персоналу пострадянських компаній являють собою сукупність різних елементів, що є специфічними для тієї чи іншої країни. Один з важливих критеріїв відбору в нашій практиці - вік кандидата, який не повинен перевищувати 35-40 років. Важливим критерієм при відборі персоналу у вітчизняній практиці є також наявність певного досвіду роботи, як правило, бажано в тій посаді, на яку він претендує в новій організації, що має на увазі наявність у нього спеціальних знань у тій чи іншій галузі. У 70% випадків менеджери зволіють взяти на роботу людину з цими спеціальними знаннями і досвідом роботи, ніж людину з загальними знаннями. У практиці деяких компаній існує політика найму на роботу випускників вищих навчальних закладів, які, як правило, можуть не мати досвіду роботи взагалі або мають невеликий досвід. Наймання такого співробітника передбачає наявність розвиненої системи тренінгу в організації, що можуть собі дозволити далеко не всі компанії, так як зазвичай це досить дорогі програми [3].

Управління персоналом в цілому і система найму персоналу зокрема грають ключову роль у всьому функціонуванні організації. Якщо підбір кадрів здійснений некоректно, це позначається на продуктивності праці, рівні прибутку і розмірі збитків, конкурентоспроможності компанії.

У зв'язку з цим, будь-якій організації необхідно як можна більш детально підійти до процедури найму і, особливо, до управління ним, щоб націлити систему підбору на підвищення ефективності діяльності організації, зробити її конкурентною перевагою.

Список використаних джерел

- 1 Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 304 с.
- 2 Бриленок А.А. Управление персоналом // Методы менеджмента качества. – 2010. – № 10. – С.34-38.

УПРАВЛІННЯ ІДЕЯМИ: ОДИН З ПЕРСПЕКТИВНИХ ВЕКТОРІВ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ В ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОМУ ПРОСТОРИ

*Білик Олена Іванівна
к. е. н., доц. каф. АФМ
Національного університету
«Львівська політехніка»*

*Дівончук Анастасія Андріївна
студентка Національного
університету
«Львівська політехніка»
e-mail: NastassiaDi@gmail.com*

В час глобалізації, штучного інтелекту та інформаційних технологій все більше керівників підприємств та організацій намагаються знайти ефективні розроблення та способи втілення нових ідей: від удосконалення окремих бізнес-програм до радикально нових бізнес-інновацій, щоб стимулювати зростання і оновлення бізнесу. Як відомо, виграє та компанія, яка вміє організовувати ініціативу своїх співробітників собі на користь. Давно відомі японські гуртки якості, підтримка ініціатив працівників в рамках методології управління «ощадливе виробництво» (lean manufacturing), тотального управління якістю (total quality management). У цих та інших підходах використовуються різні варіації «кошиків для пропозицій» і методик «мозкового штурму». Останнім часом розвиток інноваційних пропозицій співробітників нерідко організовується в рамках сучасної системи управління ідеями (idea management system) [1].

Управління ідеями є невід'ємною частиною інноваційного процесу. Ця система є актуальною для всіх типів ідей: поліпшення процесу продажу, вдосконалення існуючого продукту, ідеї для абсолютно нової бізнес-моделі

обслуговування нового клієнта, для вирішення технічних проблем, щодо зниження витрат на управління або щодо активізації залученості клієнта до бізнесового процесу.

Система управління ідеями являє собою формалізований процес, що охоплює п'ять фаз:

1. Виникнення ідей. Перш ніж збирати і розглядати ідеї, необхідно розробити загальні критерії для їх первинного відбору. Вони повинні слугувати цілям бізнесу і бути зрозумілими для персоналу. Рушійною силою інновацій є корпоративна стратегія. Стратегічне поле включає в себе місію і цілі компанії, сьогодення і майбутнє становище фірми, динаміку ринку, конкурентне, правове і макроекономічне середовище.

2. Формування пулу ідей. Початковим етапом реалізації ідейного менеджменту є призначення організатора процесу управління ідеями. Його основними рисами мають бути харизматичність, глибока зацікавленість, креативність та компетентність, вміння просувати перспективні пропозиції від усіх працівників, незалежно від їх службового становища та роду занять. Це повинен бути авторитетний лідер серед персоналу, який захоплений інноваціями і здатний «запалити» всю компанію ідеєю збору та просування перспективних пропозицій. Група з інновацій проводить зі співробітниками компанії регулярні відкриті інноваційні сесії, формат яких обирається з урахуванням особливостей корпоративної культури для створення максимальних умов комфорту для ініціаторів ідей. Кожна ідея обговорюється, складається її короткий опис і формулюється корисність для компанії. По закінченні сесії модератор групи з інновацій, який виступає в ролі «неупередженого редактора», направляє опис ідеї її автору на верифікацію.

3. Збагачення ідей. Співробітники компанії можуть пропонувати схожі ідеї. Можливість доступу (наприклад, через корпоративний web-портал) до первинного пулу ідей всіх зацікавлених співробітників виключає появу

однакових або схожих пропозицій, які можуть збагачуватися за рахунок коментарів. Покращена ідея потрапляє в «управлінський фільтр».

4. Оцінка ідей. Для оцінки ідей розробляється «система координат», що дозволяє порівнювати різні за змістом і масштабом ідеї. Для цього може використовуватися двомірний підхід. Він передбачає застосування двох параметрів: (1) корисність ідеї для компанії і (2) зусилля для її реалізації.

5. Відбір ідей. Залежно від прийнятого регламенту роботи інноваційного комітету, рішення про відбір ідей для реалізації приймається згідно прописаної процедури, колегіально або одноосібно головою комітету. За підсумками відбору для кожної ідеї виноситься «вердикт»: (1) ідея приймається до виконання з призначенням відповідального виконавця і терміну реалізації; (2) ідея відправляється на доопрацювання з переліком питань на уточнення і терміном наступного її подання на сесію; (3) ідея відправляється в архів.

З моменту прийняття рішення про реалізацію, ідея набуває статусу проекту і починає управлятися у відповідності з існуючим регламентом роботи з проектами в компанії [3].

Щоб система управління ідеями добре працювала, необхідно розробити систему мотивації і заохочення інноваторів. Ініціатори повинні регулярно інформуватися про подальше «життя» своїх ідей після їх документального оформлення [2].

Отже, багато організацій сьогодні відчувають зростаючий тиск стрімкого розвитку різного роду інновацій, незалежно від того, чим саме вони займаються. Тому, є зміст спробувати використовувати колективний творчий потенціал всіх працівників. Адже, управління ідеями може принести істотні вигоди для компанії та тримати її попереду конкурентів. Крім того, це економічно ефективний підхід, бо дозволяє підключитися до вашої власної робочої сили та спонукати працівників до вивільнення творчої енергії, що забезпечить перспективне майбутнє компанії.

Список використаних джерел

1. Завлин П.Н. Основы инновационного менеджмента. / Завлин П.Н. – Москва: Экономика, 2000. – 475 с.
2. Application of Game Mechanics to Innovation Management. Theoretical Foundations and Empirical Studies [Електронний ресурс]. – 2013. – Режим доступу: http://digisrv-1.biblio.etc.tu-bs.de:8080/docportal/servlets/MCRFileNodeServlet/DocPortal_derivate_00029356/ediss.pdf;jsessionid=5A06F13AC981960D905E3E200DBB5E57.
3. Baumgartne J. An Introduction to Idea Management [Електронний ресурс] / Jeffrey Baumgartne. – 2008. – Режим доступу: <http://www.creativejeffrey.com/creative/ideaManagementIntro.pdf?topic=innovation>.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА

*Білик Олена Іванівна
к.е.н., доц. каф. АФМ
Національного університету
«Львівська політехніка»*

*Цигилик Наталя Валентинівна
к.т.н., Національний університет
«Львівська політехніка»
nataljats@ukr.net*

В умовах постіндустріального суспільства науково-технічний прогрес та інтелектуалізація основних чинників продуктивної діяльності людини стали основними рушійними силами для потужного економічного зростання розвинених країн світу. Така перспектива відкрилася і для України, як держави з великими можливостями людського потенціалу, що є найціннішим ресурсом сучасності. З огляду на це найважливішою проблемою сьогодення є проведення ефективної кадрової політики у вищих навчальних закладах, адже саме вона визначає філософію і принципи, що реалізуються керівництвом стосовно людських ресурсів.

У праці [1] автор зауважує, що на відміну від більшості розвинутих країн світової спільноти, в Україні в умовах постіндустріального суспільства зберігаються переважно традиційні уявлення про персонал на методи управління його розвитком. Хоча, поступово зростає відсоток роботодавців, які розуміють, що вігла організація кадрової політики є ключовим засобом в реалізації стратегічних завдань вищих навчальних закладів.

Статистичні дані засвідчують зростання висококваліфікованого академічного кадрового потенціалу вищих навчальних закладів України. Слід зауважити, що при цьому загальна кількість професорсько – викладацького складу спадає, спостерігається тенденція його старіння. За дослідженнями В. Ходакова співвідношення чисельності між аспірантами, асистентами-доцентами та докторами - професорами становить 2:1:5 відповідно, а коефіцієнт їх мобільності зменшується від 50 до 15%. З однієї сторони видно, що вищі навчальні заклади забезпечені висококваліфікованим персоналом. З іншої сторони, в недалекому майбутньому їх катастрофічно бракуватиме, оскільки середній вік докторів наук досяг передпенсійного (58,2 р.). Це спричинено зовнішньою міграцією найбільш конкурентноспроможного інтелектуального капіталу у країни Євросоюзу та США у зв'язку з соціоекономічною ситуацією останніх десятиліть.

Позитивно те, що після імплементації положень нового Закону про вищу освіту українські університети набули додаткових повноважень у питаннях кадрової політики. Одним з них є реформування системи вищої освіти шляхом надання їм академічної, фінансової та господарської автономії [2]. Зменшення навантаження на викладачів (від 900 до 600 год на ставку) та гарантоване цільове фінансування наукових розробок в університетах, які отримують статус дослідницького, сприятиме підвищенню наукової ефективності професорсько-викладацького складу.

Для підвищення якісного забезпечення вищих навчальних закладів України професорсько – викладацьким складом та суттєвого його омолодження у системі освіти все ширше використовують грантові та міжнародні програми, університетські обміни та стажування у країнах Євросоюзу та США. Слід зауважити, що основною проблемою для участі в них є наявність мовного бар'єру та консервативні структурні чинники в традиційній системі соціального забезпечення працівників. Зважаючи на це, у провідних вищих навчальних закладах України вже почали започатковувати курси вивчення іноземних мов, більшістю викладачів яких є її носії. Все ширше практикується викладання дисциплін іноземною мовою. Це у свою чергу підвищить міжнародну мобільність не тільки викладачів, але й кращих студентів, як потенційних майбутніх працівників ВУЗів. Результатом буде підвищення їх професійних навичок та рівня викладання дисциплін у вищих навчальних закладах. Цьому також сприятиме створення та оптимізація діяльності спеціалізованих структурних підрозділів вищих навчальних закладів, що займаються інформуванням професорсько – викладацького складу про актуальні грантові програми, стажування та міжуніверситетські обміни.

Таким чином на нашу думку для проведення ефективної кадрової політики у вищих навчальних закладах України, повного розкриття інтелектуального потенціалу викладачів та їх професійного зростання необхідно:

- розповсюджувати інформацію щодо існуючих грантових та міжнародних програм, університетські обміни та стажування у країнах Євросоюзу та США;
- забезпечувати максимальну прозорість проведення конкурсів на заміщення вакантних посад професорсько – викладацького складу;

- проводити моніторинг успішності викладачів за результатами якого здійснювати їх моральне та матеріальне стимулювання, а за потреби скеровувати на стажування чи вивчення іноземної мови;
- приділяти більше уваги розвитку інформаційних платформ та роботі з глобальною мережею як інструменту обміну знаннями та досвідом між професорсько – викладацьким складом різних країн світу;
- взяти за правило комплексний підхід у вирішенні питань кадрової політики вищих навчальних закладів України.

Список використаних джерел

1. Батечко Н. Г. Сучасний стан розвитку кадрового потенціалу вищої школи України / Н. Г. Батечко // Педагогічний процес: теорія і практика. - 2013. - Вип. 3. - С. 5-19.
2. Закон України «Про вищу освіту» // Відомості Верховної Ради. – 2015. – № 31. – 294 с.

КАДРОВА ПОЛІТИКА, ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ОРГАНІЗАЦІЇ

*Білявський Валентин Миколайович,
к.е.н., доц. каф. менеджменту ЗЕДП
Національного авіаційного університету
E-mail: nbilyavskiy@gmail.com*

Успіх будь якої організації в сучасних умовах постіндустріального розвитку залежить від її здатності максимально ефективно використовувати ресурси, що вона має в своєму розпорядженні для досягнення поставлених цілей. Так як роль людського капіталу в сучасній організації постійно зростає, виникає необхідність розробки особливої політики управління працівниками. В свою чергу ефективне функціонування будь якої кадрової політики, зазвичай, залежить від стадії розвитку на якій перебуває організація. Тому дослідження кадрової політики як фактору, що забезпечує підвищення ефективності нині можна вважати однією з головних передумов успішності роботи організації.

Кадрова політика підприємства останнім часом висвітлювалась у працях таких науковців, як Л. Балабанова, А Кібанов, А. Колот, О. Кузьмін, В. Петюх, В. Травина, Ф. Хміль, З. Шершньова та ін., але чимало питань залишаються актуальними для вивчення сьогодні. Недостатньо дослідженими є проблеми поєднання в межах управління персоналом кадрової політики та стратегії розвитку, що зумовило вибір теми дослідження.

Будь яке перетворення в організації передбачає зміни в процесі управління персоналом, що зумовлює необхідність вирішення питань, що пов'язані із впровадженням ефективної кадрової політики (в контексті розвитку персоналу), що є важливою складовою стратегії ефективного управління підприємством.

Існують різні точки зору щодо визначення поняття «кадрова політика». Наприклад, О. Крушельницька і Д. Мельничук вважають, що «...кадрова політика – це сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, його мотивації і стимулювання» [1, с.42].

На думку В. Стец, І. Стец та М. Костючик, «кадрова політика підприємства – це цілісна кадрова стратегія, яка об'єднує різні форми кадрової роботи, стилі її проведення в організації і плани використання робочої сили» [2, с.124].

Найбільш повним визначення дане С Стрехової, що визначає кадрову політику як «...сукупність принципів, методів, форм, заходів і процедур із формування, відтворення, вдосконалення та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання» [3, с.67].

Метою кадрової політики є [4] забезпечення оптимального балансу процесів відновлення та збереження кількісного і якісного складу кадрів відповідно до потреб самої організації, вимог чинного законодавства й становища на ринку праці, а також створення високопродуктивного і

високопрофесійного відповідального колективу, здатного гнучко й адекватно реагувати на зміни внутрішнього і зовнішнього середовища.

Для формування ефективної кадрової політики необхідно мінімізувати вплив дестабілізуючих елементів, здійснювати контроль за елементами, які опосередковано впливають на кадрову політику, а також збільшити кількість найбільш впливових елементів. Таким чином, кадрова політика реалізується шляхом визначення потреби в підвищенні рівня професійно-кваліфікаційних якостей працівників, прийняття управлінських рішень щодо їх розвитку, формування мотиваційних впливів на них, а також розробки оптимальної структури персоналу та стратегії його розвитку.

Зважаючи на те, що людський капітал є перспективним ресурсом організації і є основою для її розвитку. Тому кадрова політика передбачає в формування стратегії управління персоналом організації, що враховує стратегію діяльності організації і сприяє її розвитку.

На різних етапах розвитку організація визначає безпосередній вплив на її стратегію, а у підсумку і на вибір її кадрової політики, що відіграє ключову роль у загальній політиці організації.

Тому при формуванні кадрової політики необхідно зважати на етап розвитку та пріоритетні напрямки при роботі з персоналом, основними з яких можна визначити: добір персоналу, система компенсацій, навчання працівників і саморозвиток, а також трудові відносини. Тому можна стверджувати, що стадія розвитку організації є направляючим вектором при формуванні кадрової політики.

Таким чином, ефективне управління людським капіталом є запорукою підвищення ефективності роботи організації, так як виступає основою для будь якого напрямку її роботи. При формуванні кадрової політики необхідно враховувати: відповідність кадрової політики стратегії розвитку організації; етап розвитку відповідно життєвому циклу організації; фактори, що

виступають запорукою ефективної кадрової політики. Саме врахування цих умов та комплексний підхід щодо їх вирішення допоможуть визначити пріоритетні напрями для роботи з персоналом, що забезпечить високу продуктивність праці.

Список використаних джерел

1. Крушеницька О.В. Управління персоналом : навч. посіб. / О.В. Крушеницька, Д.П. Мельничук. — 2-ге вид., перероб. і доп. — К. : Кондор, 2006. — 308 с.
2. Стец В.А. Менеджмент персоналу : навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей / В.А. Стец, І.І. Стец, М.Ю. Костючик. — Тернопіль : Лілея, 1996. — 180 с.
3. Стрехова С.В. Кадрова політика: важелі впливу на ефективність, механізми та інструменти реалізації / С.В. Стрехова // Економічний часопис-XXI. — 2012. — № 3–4. — С. 66–70.
4. Севастьянов Р.В. Кадрова політика підприємства та напрями її вдосконалення / Р.В. Севастьянов, С.А. Ткаченко // Вісник запоріз. держ. інженер. акад. — 2013. — № 5. — С. 177–187.

РОЗРОБКА ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ СТРУКТУРИ КОМПЛЕМЕНТАРНОЇ КОМАНДИ ПРОЕКТУ

*Гордєєва Інна Олександрівна,
к.т.н., доц. каф. Управління проектами,
будівлі та будівельні матеріали
Дніпропетровського національного
університету залізничного транспорту
ім. ак. В. Лазаряна
e-mail: gordeeva_inna@list.ru*

Розвиток підприємств України неможливий без впровадження інноваційних проектів. До теперішнього часу, незважаючи на ретельний відбір і планування, близько 40 % інноваційних проектів взагалі закінчуються невдачею.

За оцінками міжнародної асоціації управління проектами IPMA, успіх проекту на 56% залежить від відносин і поведінки персоналу, що приймає участь у проекті.

Як відомо ідеального менеджера в природі не існує. Тому за основну гіпотезу дослідження прийнято, що команда, побудована за комплементарними ознаками може бути уособленням ідеального менеджера та буде здатна

ефективно управляти ризиками проектів різного рівня інноваційності.

Під комплементарною командою будемо розуміти сукупність менеджерів команди проектів (КП), які взаємно доповнюють один одного і складають деяку «єдність», де кожен її член проявляє свої сильні сторони, тим самим компенсуючи недоліки своїх колег.

В управлінні проектами визнано, що будь-яка КП повинна мати чотири «особи», яким призначено функціональні обов'язки. По суті «особи» є функціональними блоками. Але, яким чином пов'язані ці блоки – «особи» між собою і з зовнішнім середовищем, не показано. В той же час саме це має місце в управлінні *технічними системами (ТС)*.

ТС завдяки своїй системності відповідають ознакам комплементарності. З точки зору системного підходу КП повинна мати чотири системні ознаки: функціональність, структуру, організацію та системний показник (синергію). Для ТС існують три закони структуроутворення: «закон повноти частин системи», «закон енергетичної провідності», «закон узгодження ритміки частин системи», що дозволяють забезпечити необхідні і достатні умови принципової життєздатності системи.

Для адаптації «закону повноти частин системи» було проведено зіставлення, чотирьох «осіб» (функціональних блоків КП), із чотирма функціональними блоками ТС. Кожному блоку як для КП, так і для ТС призначено властивий тільки йому набір функцій. Порівняння функцій блоків показало, що блоки споріднені (рис. 1). Першому функціональному блоку КП відповідає Двигун ТС, що включає функції взаємодії із зовнішнім середовищем на вході в систему: узгодження із замовником ідеї проекту, технічного завдання, бачення продукту проекту, відбір ресурсів, проведення переговорів.

Другому функціональному блоку КП спорідненим є Робочий Орган ТС, якому відповідають функції взаємодії із зовнішнім середовищем на виході із системи, де відбувається безпосереднє управління реалізацією проекту:

переробка ідей у робочі завдання; складання і контроль графіків реалізації проекту; усунення всіх неврахованих деталей, які можуть викликати брак; оформлення звітів і необхідних дозвільних документів.

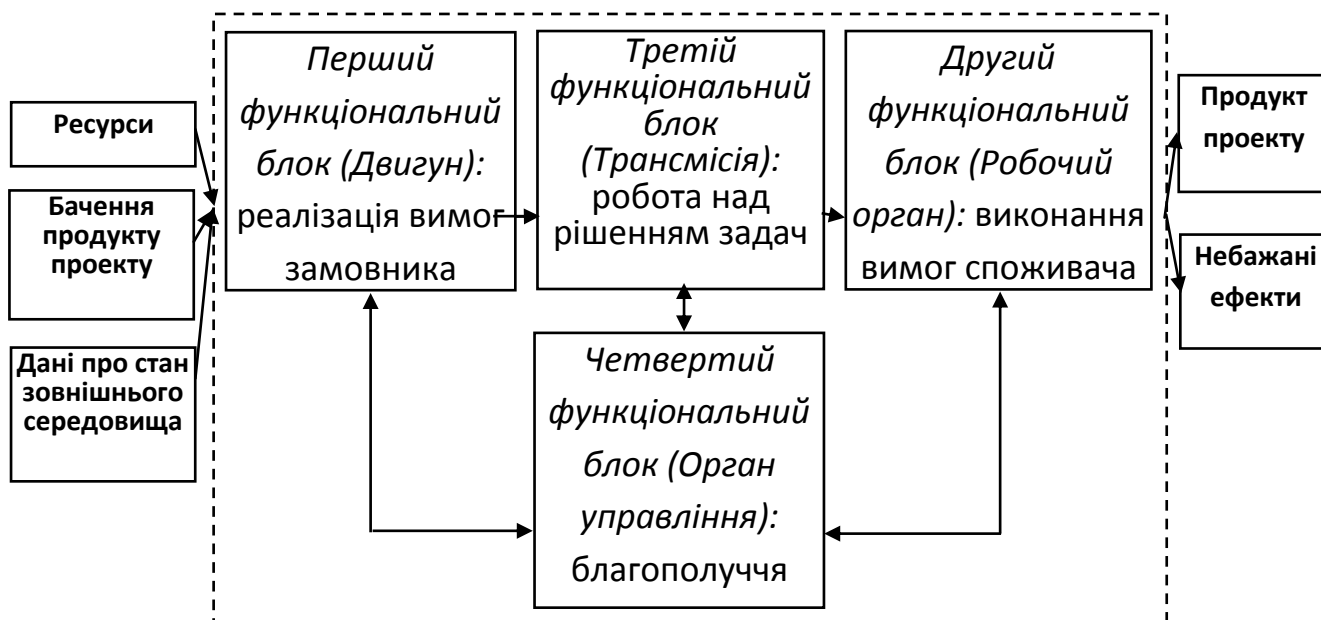


Рис. 1. Функціональна структура комплементарної КП

Третьому функціональному блоку КП відповідає Трансмiсія ТС – перетворювач енергії, інформації та інших ресурсів, отриманих від Двигуна (першого блоку) до виду, необхідному Робочому Органу, а для КП це розробка ідей перетворення зразка (бачення) в продукт проекту, специфікації, технології реалізації проекту, порядку фінансування виконуваних робіт і складання переліку всіх ресурсів, якими повинен забезпечити КП перший блок, координація ефективного використання ресурсів.

Четвертому функціональному блоку КП відповідає Орган Управління ТС, що забезпечує всі умови, необхідні для синхронізації роботи всіх членів КП: оцінку ідей нововведення, встановлення норм праці в команді, усунення неконструктивних конфліктів, оцінку ризиків та відповідності якості продукту

проекту затвердженим показникам.

Шляхом порівняння було проведено адаптацію «закону повноти частин ТС» для структуроутворення КП і покладено в основу розробленої моделі функціональної структури комплементарної КП як «відкритої» системи (див. рис. 1). Така модель дозволяє обґрунтовано провести групування функцій (робіт з управління проектом) відповідно до функціональних блоків.

На основі адаптації «закону повноти частин системи» сформовано *перше правило формування комплементарної КП*: для синтезу проектної команди як системи необхідна наявність чотирьох функціональних блоків і мінімальна придатність (компетентність) членів команди до виконання зазначених функцій.

ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ПОТЕНЦІАЛ ПРАЦІВНИКА

*Гриценко Наталя Валеріївна
к.е.н., доц. каф. ЕкБіУПТ
Українського державного
університету залізничного
транспорту
e-mail: ykrdazt@mail.ru*

Сучасні умови господарювання призвели до нових проявів трудової та творчої активності, появи нових завдань.

Постановка проблеми. Аналізуючи питання трудової і творчої активності, необхідно розглядати людину не тільки як основну частину продуктивної сили, а й вплив економіки, вдосконалення системи її управління, орієнтованої на всебічний розвиток особистості, на моральний, духовний потенціал працюючого. Аналіз останніх досліджень і публікацій вказує на те що цією проблемою займалися такі відомі вчені як, Колот А. М., Эльмурзаева Р. А. та багато інших, однак їх праці ґрунтовані на теоретичному підході, а практичного досвіду та методики щодо впровадження нових підходів немає.

Основна частина. Розрізняють умови і чинники трудової активності, які впливають на творчу активність працівника. Поняття «умови», це процеси і явища, що ослабляють або посилюють дію того чи іншого фактору - природно-кліматичні умови, особливості податково-бюджетної і грошово-кредитної політики, особливості соціальної політики, особливості державної промислової політики і т.п. [2, с. 219]. На мікрорівні вони виступають як об'єктивно існуючі зовнішні умови, що не піддаються регулюванню з боку суб'єкта економічної діяльності. Отже, до умов можна віднести всі ті обставини, які є малодинамічними, відносно стійкими або змінюються імпульсивно, а також обставини, що надають непряму дію на трудову активність.

Таким чином, умови впливають безпосередньо не так на трудову активність, а на її фактори, сприяючи або гальмуючи їх прояв. Залежність від умов частіше виявляється при їх відсутності, знижуючи або зводячи нанівець ефект від дії того чи іншого фактору.

При наявності сприятливих умов створюються можливості для розвитку і прояву факторів і їхнього впливу на трудову і творчу активність. В іншому випадку вплив факторів носить стримуючий характер.

Сучасне суспільство спрямоване на необхідність приділяти увагу ціннісно-мотиваційним властивостям особистості, рівню її професійного розвитку. При цьому потреби виконують цілеспрямовану функцію, а здібності - безпосередню діяльну функцію. Потреби виступають як спонукальний елемент виробничих відносин, а здібності - як активний і творчий елемент продуктивних сил, представлений в робочій силі.

Вплив даних факторів на трудову активність істотний, але для комплексної оцінки розвитку трудової та творчої активності необхідно також враховувати вплив умов праці, їх характер і зміст. Виділення інформаційного фактору, на нашу думку, є істотним, оскільки в умовах науково-технічного прогресу динаміка трудової та творчої активності має саме інформаційну

основу і проявляється в мобільній поведінці працівника з набуття наукових знань, досвіду, трудових навичок. У ході цього процесу досягається зміна соціального статусу особистості, розвиток її якостей як суб'єкта трудового процесу.

У силу багатьох факторів необхідно розглядати як зовнішні так і внутрішні умови розвитку трудової та творчої активності працівників. Особливістю прояви зовнішніх умов є те, що вони розглядаються як рівнодіючі по відношенню до всіх працюючих, і виключити або зменшити їх вплив на рівні підприємства не можливо. До зовнішніх факторів, що впливають на зміну трудової та творчої активності працівників, слід віднести: соціальну політику держави; рівень економічного і національно-культурного розвитку суспільства; стан розвитку науково-технічного прогресу; стан ринку праці; державне регулювання і підтримку підприємництва. До внутрішньовиробничих факторів, що впливають на трудову і творчу активності працівників, відносимо науково-технологічні, соціально-економічні та організаційні фактори.

Висновки. Виходячи з вищезазначеного, виділимо фактори та напрямки, що впливають на трудову і творчу активність:

- * для науково-технологічних факторів - розвиток матеріально-технічної бази підприємства, характер і зміст праці працівників;

- * для соціально-економічних чинників - механізми стимулювання праці працівників, формування внутріколективних трудових відносин, розвиток механізму адаптації працівників;

- * для організаційних чинників - умови й організація праці працівників, гнучкий графік роботи, посадова і кваліфікаційне просування.

До особистісних факторів розвитку трудової та творчої активності працівників відносимо вплив інтелектуальних і пізнавальних здібностей, психофізіологічні властивості особистості, ціннісно-мотиваційні властивості, ставлення до праці, контактність, творчі здібності. Особливістю складових

особистісного чинника є їх різні поєднання, характерні для кожної особи окремо. Зменшити або збільшити їх вплив як сукупності факторів можливо за допомогою підбору персоналу з необхідними характеристиками. Основним фактором, який впливає на трудову і творчу активності працівників підприємства, на нашу думку, є група особистісних чинників працівника. Внутрішні і зовнішні чинники надають різноспрямований вплив на даний процес. Розглянуті вище фактори впливають на оцінку діяльності з погляду її складності, цінності і необхідності.

Список використаних джерел

1. Социологический словарь / сост. А.Н. Елсуков, К.В. Шульга; науч. ред. Г.Н. Соколова, И.Я. Писаренко; ред. кол.: Г.П. Давидюк и др. 2-е изд. Мн.: Университетское, 1991. 528 с.
2. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. Навч. пос.- К.: КНЕУ, 2008. 384с.
3. Эльмурзаева Р.А. Личностный фактор эффективности труда: автореф. дисс. ... канд. экон. наук. Томск, 2002. 23 с.

КАДРОВА ПОЛІТИКА СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ У ГАЛУЗІ ВЕТЕРИНАРНОЇ МЕДИЦИНИ УКРАЇНИ

*Дідок Юлія Валентинівна, к.вет.н., доц.,
доцент кафедри економічної політики та
менеджменту Харківського регіонального
інституту державного управління НАДУ
при Президентіві України
e-mail: tchabanova@rambler.ru*

*Лисак Єгор Петрович, студент
Харківського торговельно-економічного
інституту Київського національного
торговельно-економічного університету*

В умовах постіндустріального розвитку актуального значення набуває проблема формування та реалізації кадрової політики суб'єктів господарювання, спрямованої на ефективне використання людського капіталу та кадрового потенціалу суспільства. У зв'язку з цим, значно зростає роль якісного кадрового забезпечення різних сфер і галузей суспільної діяльності, у

тому числі галузі ветеринарної медицини, в якій працює близька 30 тис. фахівців.

Проблематиці кадрової політики в системі державного управління приділяли увагу такі вчені, як С. Дубенко, Ю.Ковбасюк, О. Оболенський, В. Олуйко, В. Лук'яненко. Предметом широких наукових досліджень є кадрова політика в аграрному секторі економіки, кадрове забезпечення реформування аграрних відносин і відтворення трудових ресурсів аграрної сфери, які аналізуються у роботах О. Бородиної, Й. Завадського, Н. Гончарук, І. Степаненко, В. Юрчишина та ін. Питання кадрової політики і кадрового потенціалу державної служби України розглядаються у працях багатьох вітчизняних авторів: В. Авер'янова, Г. Атаманчука, О. Воронька, С. Дубенка, В. Князева, В. Малиновського, Н. Нижник, О. Пархоменко-Куцевіл, Г. Савченка, В. Яцуби та інших [3]. Проблема кадрового забезпечення галузі ветеринарної медицини в Україні присвячені праці П. Вербицького, П. Достоевського, П. Цвіліховського, Ю. Чабанової. Питання кадрової політики суб'єктів господарювання у галузі ветеринарної медицини України є дослідженням недостатньо.

Визначальним фактором здійснення будь-якої галузевої кадрової політики, в тому числі кадрової політики суб'єктів господарювання у галузі ветеринарної медицини, є державна кадрова політика. У сучасній науковій літературі державна кадрова політика у галузі ветеринарної медицини розглядається як стратегічна діяльність органів державного управління ветеринарною медициною, спрямована на пошук, формування, професійний розвиток і раціональне використання кадрових ресурсів для забезпечення загальнодержавних інтересів у галузі ветеринарної медицини [3].

За даними Горжєєва В.М., функціонування галузі ветеринарної медицини України у кадровому відношенні забезпечують 32 тис. спеціалістів, з яких 9% складають фахівці ветеринарної медицини, що мають статус державних

службовців (працівники центрального апарату Державної ветеринарної та фітосанітарної служби України та її територіальних органів); 61% - працівники установ, що належать до сфери управління Державної ветеринарної та фітосанітарної служби України (Департаменту ветеринарної медицини); 22% - працівники відомчої служби (спеціалісти ветеринарної медицини підприємств та господарств різних форм власності); 8% - працівники приватної служби (суб'єкти господарювання, які провадять господарську діяльність з ветеринарної практики, виробництва, оптової, роздрібною торгівлі ветеринарними медикаментами і препаратами) [2].

Суб'єктами господарювання у галузі ветеринарної медицини є юридичні або фізичні особи, що мають кваліфікацію лікаря ветеринарної медицини та здійснюють ветеринарну діяльність за ліцензією, у тому числі з ветеринарної практики, виробництва ветеринарних препаратів, роздрібною, оптовою торгівлі ветеринарними медикаментами і препаратами, проведення дезінфекційних, дезінсекційних та дератизаційних робіт [1].

Серед сучасних проблем кадрового забезпечення суб'єктів господарювання у галузі ветеринарної медицини, що потребують нагального вирішення, слід відзначити: невизнання вітчизняних дипломів європейськими та міжнародними інституціями; дефіцит спеціалістів, які вільно володіють професійними іноземними мовами і технологіями; високу мінливість і плинність трудових кадрів; недосконалість механізму післядипломної освіти лікарів ветеринарної медицини та ін.

Таким чином, однією з важливих і необхідних складових ефективного функціонування приватної ветеринарної медицини в Україні є належний рівень її забезпечення висококваліфікованими кадрами. Суб'єкти господарювання, які здійснюють господарську діяльність з ветеринарної практики, виробництва, оптової, роздрібною торгівлі ветеринарними медикаментами і препаратами, складають 8% від кадрового корпусу галузі ветеринарної медицини.

Передумовою знаходження шляхів і засобів успішного вирішення конкретних кадрових проблем суб'єктів господарювання у галузі ветеринарної медицини є визначення концептуальних засад та вироблення науково обґрунтованої концепції кадрової політики, адекватної сучасним викликам і вимогам постіндустріального розвитку.

Список використаних джерел

1. Про ветеринарну медицину: Закон України // Відомості Верховної Ради України від 08.09.1992 . - 1992 р. - № 36.- стаття 531.
2. Дідок Ю.В. Кадрове забезпечення державної служби ветеринарної медицини України / Ю.В. Дідок // Публічне управління: стратегія реформ 2020: зб.тез XV Міжнар. наук. конгресу, 23 квітня 2015 р. – Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2015. – С. 40-41.
3. Дідок Ю.В. Концептуальні підходи до формування державної кадрової політики у сфері ветеринарної медицини України / Ю.В. Дідок // Вет. медицина: Міжвід. темат. нак. зб. – Х., 2015. – Вип. 100. – С.87-92.

АВТОМАТИЗОВАНА СИСТЕМА КОМПЕТЕНТІСНОЇ ДІАГНОСТИКИ ЯК ПОКРАЩЕНИЙ МЕТОД ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗНАТЬ АУДИТОРІВ

*Іванюк Христина Юріївна,
викладач каф. ЕК Університету
банківської справи
e-mail: kdzhala@gmail.com*

В законі України "Про освіту" зазначено, що освіта є основою культурного, інтелектуального, соціального, духовного і економічного розвитку держави та суспільства. Метою освіти визначається всебічний розвиток особистості, як найвищої суспільної цінності [1].

У періоди економічної нестабільності, дедалі гостріше постає питання конкурентоспроможності персоналу, яка характеризується вмінням всіх разом, та кожного працівника зокрема, сприймати та реалізовувати усі нововведення. Конкурентоспроможність досягається лише завдяки постійному поглибленню знань, умінь та навиків. Її можна визначити, як результат розвитку персоналу, що може бути досягнутий шляхом застосування комплексу заходів, які

охоплюють професійне навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації та планування кар'єрного росту [2].

Проблеми безперервного навчання та розвитку персоналу досліджувались такими вченими як Храмов В. О., Завіновська Г. Т., Щєкін Г. В., Бовтрук А. П. та ін. Концепція компетентнісного підходу, для підготовки персоналу, розглянута в роботах Тельнова Ю. Ф., Воробйова А. В., Байденко В. І. та ін. Не зважаючи на досягнення, не вирішеною залишається проблема побудови спеціалізованої системи, направленої на компетентнісну діагностику та підвищення рівня знань аудиторів.

Формалізований опис вимог, що висуваються перед аудитором, можливий за допомогою так званих професіограм – визначеного переліку того, що повинен вміти аудитор, якими він повинен володіти знаннями, вміннями та навиками, тобто посадовими компетенціями [3].

Компетенції, в свою чергу, визначають набір видів діяльності, які повинен здійснювати професіонал в конкретній області на конкретному рівні, а компетентність – це реалізація компетенції конкретним суб'єктом діяльності, яка залежить від особистісних характеристик [4].

Компетентнісний підхід до навчання, на відміну від традиційного кваліфікаційного підходу, відображає вимоги не лише до вмісту освіти (що повинен знати, вміти і якими навиками володіти працівник), але і до поведінкової складової (здатність застосовувати знання, вміння та навиками, для вирішення задач професійної діяльності) [5].

Побудова моделі посадових компетенцій є якісно новим підходом до підвищення рівня знань, умінь та навиків. З іншого боку, для якісної реалізації такого підходу, виникає необхідність використовувати автоматизовані інформаційні системи, для навчання та підвищення рівня знань.

Для вирішення поставлених задач, спроектовано систему автоматизованого оцінювання та підвищення знань. Цю систему можна поділити на кілька частин:

1. Первинна компетентісна діагностика – розроблена для оцінки початкових знань, умінь та навиків аудитора, результати цієї оцінки використовуються для побудови індивідуального навчального плану аудитора, що спрямований на автоматизоване підвищення його компетентісних характеристик;

2. Само тестування – направлене на самостійне оцінювання власних знань, вмінь та навиків, для уточнення індивідуального навчального плану, подальшого навчання і самовдосконалення та досягнення оптимального рівня компетенцій;

3. Самонавчання – дозволяє, відповідно до індивідуального навчального плану, здійснювати детальний огляд нормативних документів, підручників, статей та інших джерел, направлених на вивчення та поглиблення знань в питаннях, які викликали певні труднощі в само тестуванні, а також проходити тестування для само навчання, спроектоване таким чином, щоб аудитори змогли в короткий термін підвищити рівень компетентісних характеристик;

4. Оцінювання знань – визначення рівня компетенцій аудиторів після самостійного навчання, може використовуватись, як для подальшого корегування навчального плану, так і для оцінювання знань значної кількості аудиторів;

5. Самопідготовка до атестації – додатковий модуль, для самостійної роботи аудитора, що дає змогу проходити тестування в режимі самопідготовки до атестації на сертифікат аудитора. Разом з тим, система надає змогу переглядати завдання для цих тестів в текстовому варіанті;

6. Індивідуальні результати – дає можливість аудиторів переглянути власні результати та досягнення.

Розроблена автоматизована система спрямована на економію часу та витрат пов'язаних з навчанням аудиторів, та підтриманням їхніх кваліфікаційних характеристик на належному рівні, що є дуже актуальною задачею, як для аудиторських фірм загалом так і для кожного аудитора зокрема, яка постає особливо гостро у період економічної нестабільності. Отже автоматизація процесу навчання дозволяє його значно удосконалити, спростити та здешевити.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про освіту» Верховна Рада УРСР; Закон від 23.05.1991 № 1060-ХІІ. Редакція від 01.04.2014
2. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 300 с.
3. Воробьев А.В. Модель преодоления интервала междолжностных компетенций // Educational Technology & Society 9(4) 2006, pp.260-264
4. Тельнов Ю.Ф. Реализация компетентного подхода к обучению на основе управления знаниями // Научная сессия МИФИ-2007. Т.3 Интеллектуальные системы и технологии, стр. 38-41
5. Байденко В.И. Компетентный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования. Методические рекомендации для руководителей УМО ВУЗов Российской Федерации. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005.

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ

Карковська В. Я.

к.е.н., доц. каф. АФМ

ІПДО НУ «Львівська політехніка»

Васюник П. І. Магістр кафедри

адміністративного та фінансового ІПДО

НУ «Львівська політехніка»

e-mail: VasiunykPetja2106@i.ua

Кадрова безпека є найважливішою складовою економічної безпеки підприємства, а вислів: "Кадри – найважливіший ресурс підприємства, які не тільки вирішують все, а й можуть позбавити всього" є підтвердженням цього [1,131].

Кадрова безпека підприємства – це процес запобігання негативних впливів на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому [2,303]. Об'єктом кадрової безпеки є персонал, та одночасно він є джерелом її загрози.



Рис. 1. Особливості кадрової безпеки на підприємстві

Основні загрози, які виникатимуть в результаті дій персоналу та можуть призвести до витоку конфіденційної інформації.

Основою правового забезпечення кадрової безпеки підприємства є захист конфіденційної інформації шляхом використання нормативно-правових документів. Правове забезпечення кадрової безпеки на підприємстві доцільно розглядати і досліджувати на макро і макрорівнях (табл. 1).

В Українському законодавстві відсутній єдиний нормативно-правовий акт щодо забезпечення кадрової безпеки підприємств. Опосередкований вплив на кадрову безпеку підприємства здійснюють такі правові акти як Цивільний кодекс України (ЦК), Господарський кодекс України (ГК), Кодекс законів про працю (КЗпП), Кримінальний кодекс України (КК), Кодексом України про адміністративні правопорушення (КУпАП), Закон України «Про захист від недобросовісної конкуренції», Закон України "Про охорону праці" тощо.

В диспозиції ст. 36 ГК України [3] зазначається перелік відомостей які трактуються як комерційна інформація, а саме відомості пов'язані з виробництвом, технологією, управлінням, фінансовою діяльністю. Також

зазначається неправомірне збирання, розголошення, схилення та використання конфіденційної інформації.

Таблиця 1

Правове забезпечення кадрової безпеки підприємства

Мікрорівень	Макрорівень
<i>Забезпечення безпеки персоналу</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Статут • установчі документи • посадові інструкції • положення про трудову дисципліну 	<ul style="list-style-type: none"> • Закон України "Про охорону праці" • Кодекс законів про працю
<i>Забезпечення захисту конфіденційної інформації</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • положення про проведення службових розслідувань 	<ul style="list-style-type: none"> • Цивільний кодекс України • Господарський кодекс України • Кримінальний кодекс України • Кодексом України про адміністративні правопорушення • Закон України «Про захист від недобросовісної конкуренції»

В Ст. 164-3 КупАП [4] відповідальність за розголошення та використання комерційної таємниці обов'язковою умовою якої є умисел на завдання шкоди майну чи репутації підприємства та санкція штраф у від 9 до 18 неоподаткованих мінімумів доходів громадян.

У ст. 232 КК [5] наведена гіпотеза розголошення комерційної таємниці, обов'язкова наявність корисливого або особистого мотивів, та санкція у вигляді штрафу від однієї тисячі до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю терміном до трьох років.

Законом України "Про захист від недобросовісної конкуренції" [6] регламентується неправомірне збирання та розголошення комерційної таємниці, що стосується відповідальності, зазначається право особи звертатися до суду за відшкодуванням завданої шкоди.

О. М. Герасименко [7, 123] відносить до нормативно-правових актів локальної дії статут підприємства, посадові інструкції, положення про захист

від розголошення комерційної таємниці, положення про трудову дисципліну. В положенні про проведення службових розслідувань, зазначаються положення про комерційну таємницю та перелік посадових осіб і працівників, які мають доступ до комерційної таємниці, перелік відомостей що становлять комерційну таємницю. Ще одним регулюючим документом є трудовий договір, про те він не вважається нормативно-правовим актом. Трудовий договір є угодою, яка визначає і забезпечує інтереси підприємства та працівника.

Правове забезпечення представлене значним масивом нормативно-правових актів, проте основними заходами нейтралізації загроз з боку персоналу буде лояльне ставлення до персоналу, вдосконалення матеріального та нематеріального стимулювання працівників, можливість кар'єрного росту працівників на підставі атестації працівників та проведення конкурсу.

Список використаних джерел

1. Маренич А.І. Виявлення та запобігання загроз кадровій безпеці. Електроний ресурс // Режим доступу: <http://fp.cibs.ck.ua/files/1103/11maidap.pdf>
2. Кравченко В.О. Кадрова безпека – основа економічної безпеки підприємства. Електроний ресурс // Режим доступу: <http://irbis.kneu.kiev.ua:8080/bitstream/2010/5164/1/301-306.pdf>
3. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436IV. Електроний ресурс // Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15/page2>
4. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-X. Електроний ресурс// Режим доступу:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>
5. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. Електроний ресурс // Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>
6. Закон України "Про захист від недобросовісної конкуренції" від 07.06.1996 № 236/96-ВР. Електроний ресурс // Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/236/96-%D0%B2%D1%80>
7. Герасименко О.М. Моделювання системи забезпечення кадрової безпеки. Електроний ресурс // Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=ape_2012_2_14

РОЛЬ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У ФОРМУВАННІ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ

*Карковська В. Я.
к.е.н., доц. кафедри адміністративного
та фінансового менеджменту,
інституту післядипломної роботи,
НУ "Львівська політехніка"*

*Меленчук Марія Романівна,
студентка кафедри адміністративного
та фінансового менеджменту,
інституту післядипломної роботи,
НУ "Львівська політехніка"
e-mail: marymelenchuk12@gmail.com*

На сучасному етапі в Україні формується новий механізм мотивації праці та удосконалюється його основний інструмент – кадрова політика.

Нова філософія формування кадрової політики в Україні повинна виходити з того, що кадрову політику необхідно інтегрувати в стратегію розвитку країни, регіону, підприємства, враховуючи нові економічні та соціальні умови даного розвитку. У нових умовах розвитку економіки України повинні бути вирішені питання координації діяльності, узгодження інтересів, усунення протиріч, розробка та реалізація кадрової стратегії.

Розробка кадрової стратегії подібна з розробкою стратегії розвитку організації та складається у визначенні курсу дій, часу їх реалізації, показників оцінки процесу та розробки планів організаційно-технічних заходів щодо реалізації цього курсу дій. У будь-якому випадку обрані напрямки розробки кадрової стратегії повинні базуватись на стратегії розвитку країни, регіону та спрямовуватись на формування виробничої поведінки [5].

Кадрова політика – це політика, що спрямована на оптимальне врахування державних, регіональних, групових, індивідуальних інтересів і потреб при розвитку кадрового потенціалу і яка включає цілі, завдання,

найважливіші напрямки та принципи їхньої роботи для ефективного процесу відтворення кадрового потенціалу на певній фазі життєвого циклу економічної системи [1].

При формуванні ефективної кадрової політики, необхідно врахувати досвід розвинутих країн. Регулювання ринку праці в західних країнах здійснюється на трьох рівнях: державному, територіальному та на рівні організації. Існують різні моделі регулювання, що відрізняються цільовими постановами, методами та засобами, умовами господарського розвитку [2].

Кадрова політика визначає основний зміст програми набору, відбору, розміщення, підготовки та перепідготовки персоналу організації, але не зводиться до неї. Вона охоплює тенденції зміни інтересів і потреб, цінностей і мотивації співробітників організації, які визначають активність людини.

Протягом багатьох років до вирішення кадрових питань підходили однобічно, а саме – в кожному працівникові бачили, перш за все, слухняного виконавця, який реалізує вказівки керівника. Сьогодні характер трудової діяльності суттєво змінюється, що ставить підвищені вимоги до формування та реалізації кадрової політики підприємства та держави. Особливо важливим це питання є для управління персоналом у державній, а саме у податковій службі [4].

Головною метою сучасної кадрової політики є забезпечення високого професіоналізму управлінського процесу на всіх ділянках трудової діяльності, кваліфікованими, активно діючими, добросовісними працівниками, здатними забезпечити розвиток національної економіки.

Однією з важливих форм мотивації є кар'єрне зростання. Кількість людей, зацікавлених у підвищенні по службі й одержання пов'язаних з цим додаткових переваг (як матеріальних, так і нематеріальних) значно перевищує кількість людей, які не бажають зайняти більш високооплачувану та престижну посаду.

Кадрова політика підприємства повинна ґрунтуватися на наступних принципах: справедливості, послідовності, законності, рівності, відсутності дискримінації [3].

Отже, в сучасних умовах кадрова політика повинна стати рушійною силою у соціально-демократичних перетвореннях, центром усього управлінського процесу. Цілі та принципи кадрової політики повинні забезпечити координацію і взаємодію всіх державних, економічних і громадських структур у вирішенні кадрових питань, у формуванні, розвитку та раціональному використанні всього кадрового потенціалу.

Таким чином, при формуванні ефективного механізму мотивації ключову роль відіграє кадрова політика, яка повинна враховувати інтереси усіх її суб'єктів. В Україні система відтворення, навчання та підвищення кваліфікації кадрового потенціалу вимагає значних капіталовкладень. Ця проблема, як і в інших країнах, буде вирішена, якщо розглядати витрати на кадрове забезпечення як капітальні вкладення, а не як витрати.

Список використаної літератури

1. Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом. - навчальний посібник. - Київ: Центр навчальної літератури, 2006. - 504с.
2. Карпенко О.А. Формування державної кадрової політики з урахуванням сучасних умов ризикового розвитку. /Формування ринкових відносин в Україні // 2008, №2, с.123-127
3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. - Київ: Кондор, 2003. - 296с.
4. Олуйко В. Сучасна державна кадрова політика: стан і перспективи розвитку /Юридична Україна // 2006, №9, с.13-16
5. Федчун Н. Становлення кадрової політики в органах державного управління //Вісник Національної академії державного управління при Президенті України. - 2005. - № 1. - С. 412-421

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМИ СИСТЕМАМИ

*Карковська Вероніка Ярославівна
к.е.н, ст. викладач каф. АФМ ІІДО
Національного університету
«Львівська Політехніка»*

*Подвайцятник Катерина Романівна
Магістр кафедри адміністративного та
фінансового менеджменту, ІІДО
НУ «Львівської політехніки»
e-mail: podvaicyatnik.k@mail.ru*

В науковій літературі управлінням розглядається як процес формування цілеспрямованої поведінки системи за умов зміни зовнішнього середовища через інформаційний вплив, який здійснюється людиною (групою людей) або приладом. Цей процес виникає коли керівник приймає рішення, розробляється новий порядок відносин між елементами системи для подолання певної проблеми, встановлюються нові зв'язки між структурними підрозділами, пов'язані з модифікацією організаційної структури.

В умовах ринкових відносин саме прибуток становить основу економічного розвитку підприємств, забезпечуючи їх життєздатність, проте є певні особливості які необхідно врахувати:

- діяльність підприємств не завжди супроводжується одержанням прибутку взагалі або значних його об'ємів зокрема і причиною цього стають частіш за все зовнішні умови;

- в останні роки значного розповсюдження має модель максимізації власного капіталу, тобто ринкової вартості звичайних акцій. В основі цього підходу лежить передумова, що підвищення достатку власників підприємств полягає не тільки в зростанні поточного прибутку, а й в підвищенні ціни їх власності.

Отже, задача максимізації прибутку стає похідною від більш глобальної мети – максимізації ринкової вартості майна. А досягнення цієї основної мети може вимагати від підприємств навіть тимчасового скорочення обсягів прибутку для того, щоб забезпечити собі стабільні перспективи розвитку.

Існування підприємств різних організаційно-правових форм не заперечує те, що система управління кожним із них націлена на досягнення бажаного результату. Діяльність кожного суб'єкта господарювання здійснюється в умовах невизначеності та ризику і залежить від впливу як внутрішнього, так і зовнішнього середовища. Зміни у зовнішньому середовищі носять непередбачуваний або недостатньо прогнозований характер. Така ситуація змушує підприємства приймати рішення, які могли б зменшити негативний вплив факторів зовнішнього середовища на результати діяльності підприємства[4, 64].

Сучасний стан розвитку економіки характеризується необхідністю дослідження системи управління суб'єктами господарювання та обов'язково причин, що обумовлюють внутрішні зміни та їх характер. Також слід приділити значну увагу організаційно-правовим формам функціонування підприємства, стратегічним підходам до управління діяльністю підприємства, а також персоналу, без якого злагоджена робота підприємства та виконання поставлених завдань було б неможливим.

Варто не забувати про те, що проблема управління розвитком підприємства складна та багатогранна, вона містить в собі спектри комплексних задач, які визначають різноманітні підходи до її вирішення. Одним з підходів є управління розвитком підприємства на основі дослідження хвильового циклічного характеру процесів, що протікають у зовнішньому та внутрішньому середовищах підприємства [5].

Концептуальні основи напрямку управління підприємством лежать в області моделювання поведінки складних систем, які розвиваються та являють

собою ядро так званої науки складності – напрямку наукових досліджень, що активно досліджується на Заході, центром якого є необхідність передбачення поведінки систем, що не піддаються поточному опису і моделюванню через високий ступінь стохастичності проявів зовнішнього середовища [4, 89].

Розв’язання проблеми розвитку управління підприємством також полягає і у необхідності скорочення стратегічного управління, у посиленні прагматичності функції управління розвитком на основі широкого використання імітаційних економіко-математичних методів, у застосуванні такого революційного методу управління, такого як інжиніринг бізнес-процесів у наданні характеру процесу адаптації підприємства до умов, що виникають.

Управління підприємствами України має ряд протиріч між прагненням керівництва управляти розвитком підприємства на основі планомірної діяльності і неповною творчістю в діяльності співробітників; прагненням до стабільності розвитку підприємства як системи і його мінливістю; цілісністю підприємства і свободою його підрозділів; централізацією управління; науковим підходом і мистецтвом у підготовці і прийнятті рішень.

Аналіз сутності проблеми управління розвитком підприємства дозволяє виділити основні складові процесу управління розвитком, а саме: мету розвитку, стратегію розвитку, модель розвитку, структуру підприємств і модель мотивації та стимулювання ефективної діяльності процесів.

Отже, підприємство повинно чітко орієнтуватися у ринкових відносинах, правильно оцінювати стратегію подальшого розвитку, фінансовий стан свого підприємства, виходячи з найвищих і прихованих фінансових ресурсів, оскільки проблема управління розвитком підприємств як основної ланки національної економіки набула пріоритетного характеру.

Список використаних джерел

1. Бова Т. В. / Т. В. Бова // Економіка та держава. – 2006. – № 5. – с. 68-70.
2. Бондаренко О. В. Проблеми змін і розвитку системи управління діяльністю підприємств // Економіка & Держава. – 2007. - №8. – с. 39.

3. Попова О. Особливості управління системою мотивування в процесі стратегічного управління підприємством // Економіст. – 2006. - №12. – с. 52 -54.

4. Орищак Я. О. Основи економіки / Я. О. Орищак, В. В. Чвалюк. – Тернопіль, 2007. – 192 с.

5. Раєвнева. О. В. Управління розвитком підприємства. – / Раєвнева О. В. – Харків : “Інжек”, 2006.

СТАН ТА ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СОЛІДАРНОЇ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

*Колодій Андрій Володимирович,
к.е.н., доц. каф. фінансів і кредиту
Львівський національний аграрний
університет
e-mail: a_kolodij@mail.ru*

Діюча на сьогодні пенсійна система в Україні мала б забезпечувати усім громадянам достатній життєвий рівень. Зокрема, у ст. 48 конституції України зазначено, що «Кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло.». Однак, на превеликий жаль діюча пенсійна система не справляється з виконанням покладеного на неї головного завдання щодо забезпечення хоча б мінімального рівня життєдіяльності, оскільки існуючі розміри пенсії не дають змоги це зробити.

З правової точки зору, пенсійне забезпечення громадян покладається у першу чергу на державу, має обов'язків характер та виконується за рахунок державних, тобто суспільних коштів. Таким чином, суть пенсійного забезпечення полягає у матеріальному забезпеченні пенсіонерів, що передбачає належне забезпечення їхнього життя та здоров'я і гарантує певні можливості щодо їхнього подальшого вільного розвитку. Пенсійна система України є тією системою сформованих та діючих у державі правових, економічних, організаційних інститутів і норм, на основі яких і здійснюється матеріальне забезпечення громадян у вигляді пенсій.

Дослідженню питань пенсійного забезпечення та забезпеченню належного

рівня пенсій присвятили свої дослідження такі вчені як В. Надточій, О. Залетов, Е. Лібанова, В. Рудик, В. Толуб'як, А. Федоренко та ін. Дана проблематика є доволі гострою і постійно перебуває у центрі уваги багатьох науковців, які в силу своїх можливостей обґрунтовують та пропонують шляхи її вирішення.

З прийняттям Верховною Радою України 09.07. 2003 р. Законів України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення», які вступили в дію з 1 січня 2004 року, були на законодавчому рівні врегульовані питання щодо запровадження в Україні трирівневої пенсійної системи. Базовим стрижнем даної системи є принцип страхування, який передбачає отримання людиною пенсії при досягненні нею пенсійного віку, і залежить від страхового стажу та заробітної плати з якої сплачені внески до ПФУ та НПФ.

Таким чином, на сьогодні в Україні створена трирівнева система пенсійного забезпечення. Солідарна система базується на засадах солідарності і субсидування та здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду. Накопичувальна система базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді або у відповідних недержавних пенсійних фондах. Система недержавного пенсійного забезпечення базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання додаткових пенсійних виплат.

Варто зазначити, що в нашій державі історично сформувалась однорівнева схема пенсійного забезпечення, яка є неефективною та соціально несправедливою, оскільки не заміщує пенсією в адекватних розмірах зарплату, що спричиняє бідність серед осіб похилого віку. Тому, сучасну пенсійну систему потрібно негайно реформувати.

Серед багатьох причин пенсійної кризи в Україні однією з головних є негативна соціально-демографічна ситуація. Так, сьогодні 15,5 млн. платників

внесків забезпечують фінансування пенсій 12,147 млн. пенсіонерів. Станом на 01.01.2015 р. середній розмір пенсійної виплати по Україні становив 1581,54 грн., що є надзвичайно низьким порівняно з європейськими країнами [2]. І хоча проблематика підвищення пенсійного віку постійно обговорюється і дискутується, необхідно зазначити, що до цього питання потрібно підходити вкрай виважено. З одного боку євроінтеграційні процеси вимагають підвищення пенсійного віку, з іншого – він повинен переглядатися з поправкою на врахування умов та тривалості життя громадян нашої країни, а не країн Євросоюзу. Якщо ж просто копіювати чийсь пенсійні схеми та імплементувати досвід, то в найближчій перспективі можна опинитися перед фактом доцільності функціонування Пенсійного фонду, оскільки низький рівень життя лише незначна кількість громадян зможе отримати статус пенсіонера [3].

Серед заходів спрямованих на покращення існуючого стану справ у солідарній пенсійній системі слід виокремити наступні:

- 1) легалізувати тіньовий сектор, що спричинить підвищення заробітних плат і, відповідно, знизить рівень безробіття;
- 2) раціонально розподіляти видатки між Державним бюджетом та Пенсійним фондом України;
- 3) здійснювати поступовий перерозподіл страхових внесків загально-обов'язкове державне соціальне страхування між найманими працівниками і роботодавцями до досягнення паритетної сплати внеску;
- 4) удосконалити механізм індексації пенсій;
- 5) ввести в дію накопичувальну пенсійну систему;
- 6) постійно покращувати нормативно-правову базу пенсійного законодавства.

З метою стимулювання працівників до сплати єдиного внеску доцільно було б застосувати механізм визначення розміру пенсії, який би чітко відповідав сплаченим внескам та страховому стажу.

Список використаних джерел

- 1) Жмурко І. В. Сучасний стан та проблеми розвитку солідарної пенсійної системи

України / І. В. Жмурко // Облік і фінанси. - 2014. - № 2. - С. 96-101. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Oif_ark_2014_2_15.pdf

2) Розподіл пенсіонерів по видах та розмірах призначених пенсій станом на 01.01.2015 року / офіційний веб-сайт Пенсійного фонду України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pfu.gov.ua>.

3) Шевчук Н. В. Основні засади формування ефективного фінансового забезпечення пенсійної системи в Україні / Н. В. Шевчук // Економіка. Фінанси. Право. - 2014. - № 2. - С. 31-33.142

4) Щербакова В. І. Додаткове пенсійне страхування в Україні / В. І. Щербакова // Стратегічні пріоритети. - 2014. - № 1. - С. 96-105. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/spa_2014_1_15.pdf

КАДРОВА ПОЛІТИКА СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ В УМОВАХ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

*Лойко Дар'я Миколаївна
к.е.н., доцент Київського національного
університету технологій та дизайну
e-mail: loyko_v@i.ua*

*Коваль Валентина Вікторівна
студентка Київського національного
університету технологій та дизайну*

Ефективне використання трудового потенціалу вимагає концентрації зусиль навколо динамічного підвищення продуктивності праці, відтак - розвитку реального сектору економіки на основі його модернізації та оновлення основного капіталу.

Швидкий процес відновлення знань, істотна зміна технічних, інформаційних і організаційних умов сучасного виробництва обумовлюють необхідність підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів.

Сучасні підходи до кадрової політики і освіти (в тому числі і підвищенню кваліфікації) в інформаційному суспільстві докорінно відрізняються від тих, що мали місце в індустріальному суспільстві. Дане питання отримало новий поштовх зі вступом України до СОТ, коли кожен

спеціаліст має бути готовим до самостійної роботи в екстремальних ситуаціях, спілкуватися і говорити зі своїми зарубіжними колегами однією професійною мовою.

Щоденно змінюється ситуація на ринку праці. Вивільняються спеціалісти в одних галузях, і в той же час не вистачає спеціалістів в інших галузях. Ринок і держава повинні створювати умови для отримання нових знань, освоєння нових професій. А це вимагає вкладення коштів як роботодавцями і державою, так і самими працівниками, що залишились поза сферою професійної зайнятості.

Перед економікою України в цілому в рамках постіндустріальної моделі економічної системи постала низка питань:

- необхідність забезпечення взаємозв'язку між ринком освітніх послуг та ринком праці;
- приведення обсягів та якості професійної освіти і навчання у відповідності до потреб роботодавців;
- підвищення ролі соціальних партнерів, суб'єктів господарювання в реалізації стратегії навчання упродовж життя;
- упровадження компетентності підходу до кваліфікації та визнання результатів навчання.

Освітня сфера у передових за рівнем економічного розвитку країнах є важливим чинником економічного зростання. Консультативного комітету промислових досліджень комісії Європейського Союзу визначив, що кожна одиниця витрат на освіту дає економічний ефект на рівні 1,7 – 1,9 одиниць виробленого валового внутрішнього продукту (ВВП). Це зумовлено зростаючими вимогами роботодавців до компетенцій працівників; старінням робочої сили і зростанням питомої ваги саме тих працівників, які здобули професійну освіту багато років тому, і компетенції яких об'єктивно не відповідають сучасним вимогам.

На даному етапі функціонування суспільства одним із найважливіших факторів його розвитку була і залишається кадрова політика, яка визначає основний зміст і характер усіх видів соціально-економічних сфер життєдіяльності та управління в Україні.

Тривалі об'єктивні та суб'єктивні труднощі призвели до серйозних кадрових проблем у роботі з керівниками державних підприємств, установ, організацій.

Пріоритетом кадрової політики в економічній сфері життєдіяльності суспільства є:

- вдосконалення системи аналізу, прогнозування соціальних процесів і трудових ресурсів;
- кадрове забезпечення всіх галузей економіки;
- вирішення проблем розвитку підприємництва, забезпечення зайнятості та подолання безробіття;
- забезпечення соціальних гарантій праці, заробітної плати, прибутків.

Головна мета сучасної державної кадрової політики в економічній сфері є забезпечення високого професіоналізму управлінського процесу і всіх ділянок трудової діяльності кваліфікованими, активно діючими, добросовісними працівниками, здатними забезпечити відродження України. Сучасна кадрова політика підприємства (фірми, корпорації) має бути спрямована на ринкові умови господарювання. Зазначену проблему детально розглянуто у роботах Шимановська-Діанич Л. М. [1].

Для ефективною реалізації кадрової політики в економічній сфері необхідно:

- Розроблення державного плану підготовки кадрів для підприємств, установ, організацій різних галузей народного господарства з врахуванням тенденцій формування робочої сили, яка відповідає перспективним потребам розвитку економіки, а також територіальних ринків праці.

▪ Перегляд старих методів і розробка нових підходів до виконання програми виробничої практики студентів (особливо студентів профільних ВНЗ) у напрямку можливості подальшого працевлаштування молодих спеціалістів.

▪ Впровадження на законодавчому рівні чітких гарантій відшкодування працівником підприємству коштів, витрачених на його навчання, підвищуючи, таким чином, взаємну відповідальність роботодавця і працівника.

Список використаних джерел

1. Шимановська – Діанич Л.М. Організаційно-економічний механізм управління розвитком підприємств та організацій споживчої кооперації України: теорія і практика : монографія / Л. М. Шимановська - Діанич, В. А. Власенко; Полтав. ун-т економіки і торгівлі. - Полтава, 2010. - 341 с.

ПЕРЕХІД ДО СУЧАСНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Обиденнова Тетяна Сергіївна,
к.е.н, ст. викл. каф. Менеджменту
Української інженерно –
педагогічної академії
e-mail: taniaobydennova@mail.ru*

*Жуков Олексій Олександрович
магістрант Української інженерно –
педагогічної академії*

Перехід країни на ринкові відносини в корені змінив концепцію управління персоналом, вибір засобів і методів практичної реалізації завдань управління персоналом з метою підвищення ефективності виробництва як умови конкурентоздатності підприємства.

На результативність діяльності підприємства великий вплив робить кадровий аспект у керуванні персоналом. Нові економічні умови припускають використання не тільки нових теоретичних посилок, але й нової технології самої роботи з кадрами.

У зв'язку з цим, особливу актуальність здобуває проблема створення на підприємстві раціональної організаційної структури системи управління

персоналом, що дозволяє ефективно розподілити й успішно реалізувати завдання, поставлені перед її співробітниками.

Питаннями удосконалення системи управління персоналом займалися багато науковців, серед яких Н. Л.Гавкалова, Н. С. Маркова, Т.О. Пожуєва, І.А Ігнат'єва., Т.М.Сидоренко та багато інших.

Управління персоналом у сучасних умовах включає кілька взаємозалежних етапів:

1. Розробка ефективної системи кадрового.
2. Формування механізму керування персоналом і відповідної організаційної структури.
3. Планування людських ресурсів.
4. Набір персоналу.
5. Профорієнтація й адаптація.
6. Формування кадрового потенціалу управління.
7. Оцінка кадрів й їхньої діяльності.
8. Організація навчання персоналу.
9. Керування трудовою дисципліною й плинністю кадрів.
10. Організація діловодства й оцінка ефективності роботи кадрових служб.

В умовах переходу вітчизняної економіки на ринкові відносини, її інтеграції у світову економічну систему виникає проблема вироблення такої господарської політики й стратегії, що дозволяє організації підтримувати конкурентноздатність. Дії організацій й їхнього керівництва не можуть зводитися до простого реагування на зміни, що відбуваються. Усе ширше поширюється необхідність свідомого керування змінами на основі науково обґрунтованої процедури їхнього передбачення, регулювання, пристосування до цілей організації, до зовнішніх умов, що змінюються. Найважливішим фактором успіху є перехід до сучасної системи управління персоналом.

Як наслідок, у ряді організацій формуються системи керування персоналом, що поєднують під єдиним керівництвом заступника директори з керування персоналом всі підрозділи, що мають відношення до роботи з кадрами.

Система управління персоналом організації - система, у якій реалізуються функції керування персоналом. Вона включає підсистему загального й лінійного керівництва, а також ряд функціональних підсистем, що спеціалізуються на виконанні однорідних функцій (рис 1) .

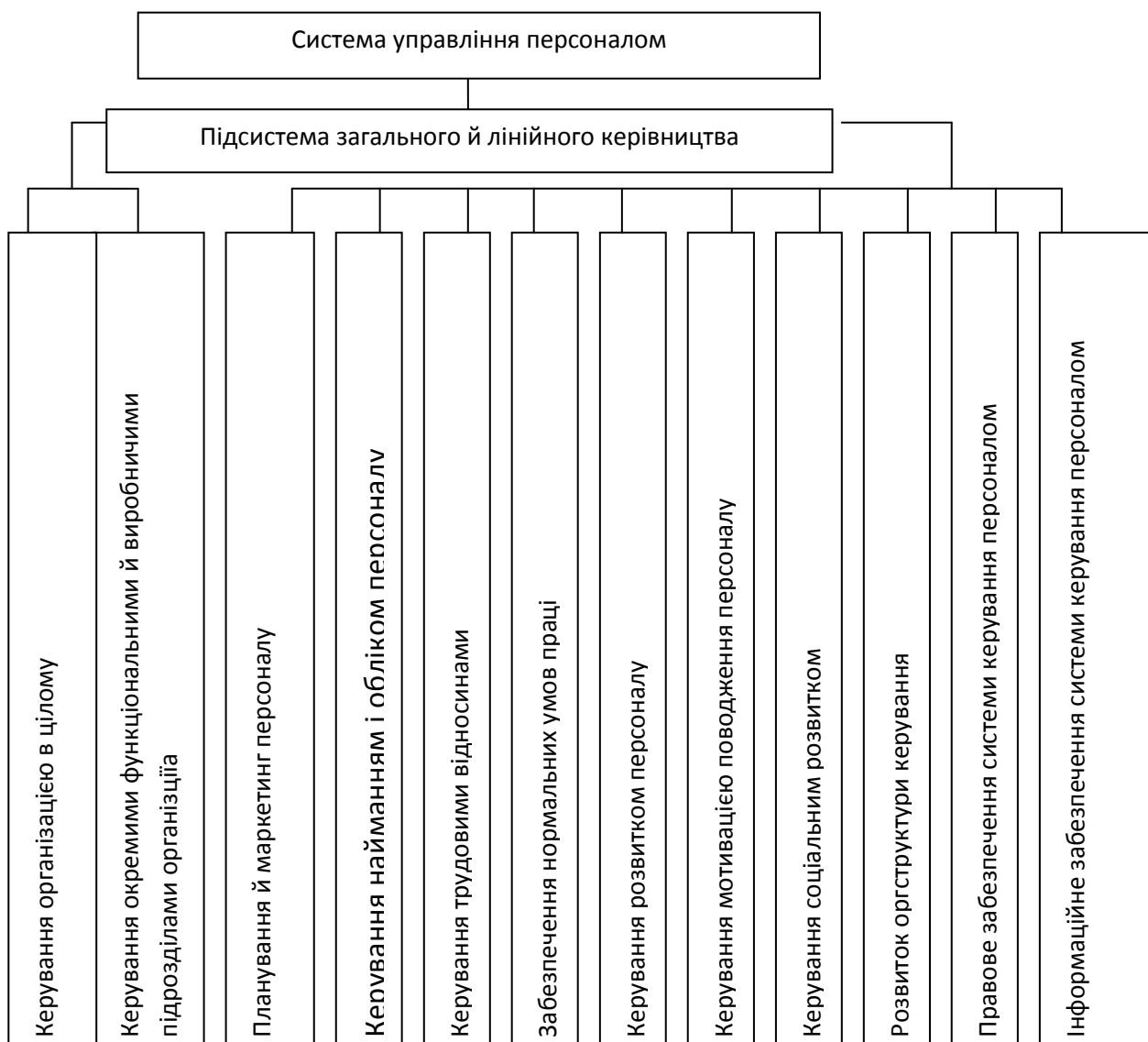


Рис. 1. Склад підсистем системи управління персоналом організації

Залежно від розмірів організацій склад підрозділів може змінюватися: у дрібних організаціях один підрозділ може виконувати функції декількох підсистем, а у великих - функції кожної підсистеми, як правило, виконує окремий підрозділ.

Таким чином, перехід до сучасної системи управління персоналом сприяє ефективному функціонуванню підприємства, досягнення ним поставлених цілей та збереження конкурентних позицій на вітчизняному та закордонному ринках.

ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

*Остапенко Т. Г., к.е.н., доц. каф. МЗЕДП
Національного авіаційного університету*

*Вітюк О. В., студентка Національного
авіаційного університету
e-mail: oxanaoven@mail.ru*

Постіндустріальне суспільство — організм, в якому телекомунікації та комп'ютери відіграють визначальну роль у виробництві й обміні інформацією та знаннями. Тому досить важливо використовувати в діяльності будь-якої фірми усі інновації та можливості, викликані розвитком суспільства, зокрема, при розробці кадрової політики підприємства.

На початку 50-х років ХХ ст. сутність терміна "керівник" змінилася — "людина, відповідальна за ефективність і результати роботи колективу". На сьогодні адекватним вважають таке твердження: "людина, відповідальна за застосування та ефективність знань". Саме це трактування найдосконаліше, оскільки відображає сучасний підхід до знань як до найважливішого з ресурсів.

Виявлено основні характеристики періоду постіндустріального розвитку: централізація теоретичного знання; створення нової інтелектуальної технології; формування класу виробників знань; перехід від виробництва товарів до створення послуг; зміна характеру праці (інтелектуальна праця — основа розвитку); зміна ролі жінки (стирається межа у застосуванні праці жінки і чоловіка); наука перебуває на новому етапі розвитку; зникнення дефіциту; економіка інформації [3].

Дослідженням особливостей впровадження кадрової політики в сучасних умовах постіндустріального розвитку займалися Л. Балабанова, О. Сардак, Є. Маслов, О. Воронько, Т. Базаров, С. Дубенко та ін..

В умовах постіндустріального розвитку важливу роль в забезпеченні ефективності діяльності організації відіграє персонал. Саме тому керівник будь-якої компанії повинен постійно удосконалювати кадрову політику з метою забезпечення професійного зростання працівників та створення сприятливих умов для реалізації їх потенціалу.

Визначено, що основною метою кадрової політики є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог діючого законодавства та стану ринку праці.

Базаров Т.Ю. виділяє такі етапи проектування кадрової політики підприємства [2]:

1. Нормування - узгодження принципів і цілей роботи з персоналом із принципами і цілями підприємства в цілому, стратегією та етапом його розвитку. Необхідно провести аналіз корпоративної культури, стратегії та етапу розвитку підприємства, прогнозувати можливі зміни, конкретизувати образ бажаного працівника, шляхи його формування і цілі роботи з персоналом.

2. Програмування - розробка програм, шляхів досягнення цілей кадрової роботи, конкретизованих з урахуванням умов теперішніх і можливих змін

ситуації. Необхідно побудувати систему процедур і заходів щодо досягнення цілей з урахуванням як теперішнього стану, так і можливостей змін.

3. Моніторинг персоналу - розробка процедур діагностики і прогнозування кадрової ситуації. Необхідно виділити індикатори стану кадрового потенціалу, розробити програму постійної діагностики і механізм вироблення конкретних заходів для розвитку і використання знань, умінь і навичок персоналу.

Англійський спеціаліст у сфері кадрового менеджменту Д. Грест вважає, що кадрова політика підприємства повинна забезпечити:

- організаційну інтеграцію – вище керівництво і лінійні керівники приймають розроблену та добре скоординовану стратегію управління людськими ресурсами як "свою власну" і реалізують її у своїй оперативній роботі, тісно взаємодіючи з функціональними службами;

- високий рівень відповідальності усіх працівників, під яким розуміють як ідентифікацію з базовими цінностями підприємства, так і наполегливу реалізацію визначених цілей у практичній роботі;

- функціональність – варіантність функціональних завдань, що передбачає відмову від традиційного, жорсткого розмежування різних видів робіт, а також використання різноманітних форм трудових контрактів;

- структурність – адаптація до безперервного навчання, організаційних змін, гнучкість організаційно-кадрового потенціалу, висока якість роботи і її результатів, умов праці [1].

Визначено, що значну роль в управлінні кадрами має програмне забезпечення та сучасні інформаційні технології, які дозволяють встановити зворотній зв'язок між керівником і підлеглими, вільно обмінюватись інформацією і знаннями.

Отже, в період постіндустріального розвитку розробка ефективної кадрової політики є необхідною умовою ефективності діяльності організації.

Управління персоналом на підприємстві повинно передбачати створення сприятливих умов для професійного та особистого розвитку працівників.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом [Електронний ресурс] // Навчальні матеріали онлайн. - Режим доступу: http://pidruchniki.com/158407208551/menedzhment/upravlinnya_personalom
2. Севастьянов Р.В. Кадрова політика підприємства [Електронний ресурс]. - 2013. - Режим доступу: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_5_177.pdf
3. Управління людськими ресурсами: філософські засади [Електронний ресурс]//Навчальні матеріали онлайн. - Режим доступу: http://pidruchniki.com/158407207846/menedzhment/upravlinnya_lyudskimi_resursami 3

ЕРГОНОМІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЯК СКЛАДОВА КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

*Розкошна Олена Анатоліївна,
к.е.н., доц. кафедри управління та
фінансово-економічної безпеки
Української академії банківської справи*

*Вусик Вікторія,
студентка Української академії
банківської справи
e-mail:Lenaroskosh@ukr.net*

На сучасному етапі розвитку продуктивність праці, настрої і здоров'я працівників прямо пропорційно залежать від організації робочих місць. Для якісної організації робочого місця бухгалтера дуже важливим компонентом є саме ергономічне забезпечення.

Проблемам ергономічного забезпечення робочих місць облікового персоналу присвячені наукові розробки вітчизняних учених: М. П. Гандзюка, Є. П. Желібо, М. О. Халімовського та інших.

Ергономіка як один із напрямків гігієни праці виникла близько 140 років тому. Однак популярності вона набула в минулому сторіччі, оскільки формула «гарна ергономіка - гарна економіка» стала очевидною завдяки конкретним цифрам, отриманим у результаті наукових досліджень: кваліфіковане, науково

грамотне забезпечення ергономічних вимог підвищує продуктивність праці на 100 %; добре освітлення робочого місця збільшує продуктивність праці на 20 %; зниження шуму до гігієнічних норм підвищує продуктивність праці на 40-50 %, а продумане застосування музики - на 12-14 %; оптимальний колір фарбування приміщень підвищує продуктивність праці на 25 % і знижує непродуктивні втрати робочого часу на 32 % [1].

Оскільки праця бухгалтера є різновидом розумової праці, ергономіку бухгалтера можна визначити як систему зв'язку працівника, зайнятого бухгалтерською працею, з технічними засобами і навколишньою атмосферою, яка має на меті підвищення продуктивності праці, забезпечення збереження фізичного та психологічного здоров'я [2].

Значна частина вимог до ергономічного забезпечення робочих місць наведена в Державних санітарних правилах і нормах роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин ДСанПіН 3.3.2.007-98, затверджених постановою Головного державного санітарного лікаря України від 10.12.1998 № 7 [3].

Існує низка вимог до офісного приміщення, що диктуються санітарними та ергономічними нормами. Відповідно до них офісна площа на одне робоче місце має бути близько 6 м², а об'єм — не менш як 20 м³. Зазначеними нормами передбачено наявність природного і штучного освітлення. При цьому робоче місце потрібно розташовувати так, щоб максимально використовувати природне освітлення - перед вікном чи ліворуч від вікна. Оптимальним орієнтиром є вікна, що виходять на північ чи північний схід. Рекомендовано використовувати жалюзі чи штори на вікнах для захисту від прямого світла. Світло має бути яскравим (300—500 люкс), але розсіяним. Формуючи схему розміщення засобів штучного освітлення, варто враховувати ступінь їх використання (загального і локального) та рівномірність розподілу зазначених засобів.

Для створення в бухгалтерії комфортних умов праці потрібно привести до відповідних норм показники мікроклімату: температуру, вологість приміщення та вентиляцію. Так, оптимальними температурними показниками є 22-24 С° взимку і 23-25 С° влітку, при цьому різниця температур рівня підлоги та голови працюючого не повинна перевищувати 3 С°. Відносна вологість приміщення має становити 40-60 %. Важливою умовою є відсутність протягів (швидкість руху повітря має бути менш як 0,1 м/с). Водночас до приміщення має надходити свіже повітря завдяки природній чи штучній системі його подачі. У приміщенні щоденно має проводитися вологе прибирання [1].

Важливим моментом є забезпечення відповідного звукового фону. Звукоізолювання приміщень забезпечується використанням відповідних звукопоглинальних матеріалів під час будівництва приміщень (скловата, повсть тощо), встановленням звукоізолювальних дверей у кабінетах, використанням склопакетів при обладнанні віконних отворів. Не останню роль у створенні емоційного стану працівника відіграє колір приміщення. Адже встановлено, що колір відчутно впливає на людину.

Досягнення оптимальної кольорової гами вельми важливе для повноцінного функціонування ока, яке безпосередньо взаємозв'язане з діяльністю нервової системи [1].

Таблиця 1

Сприйняття основних кольорів людиною

Колір	Аналог відчуття	Здатність привертати увагу	Відчуття простору
Жовтий	Тепло	Велика (не втомлює)	Віддаляє
Помаранчевий	Тепло	Велика	Наближає
Рожевий	Тепло	Ледь помітна	Наближає
Червоний	Спека	Дуже велика (втомлює)	Наближає
Коричневий	Тепло	Середня (втомлює)	Наближає
Сірий	Прохолода	Невелика (не втомлює)	Віддаляє
Блакитний	Холод	Невелика (не втомлює)	Віддаляє
Зелений	Прохолода	Невелика (не втомлює)	Віддаляє
Фіолетовий	Свіжість	Ледь помітна	Наближає

Таким чином, ергономічне забезпечення організації робочих місць набуває великого значення, оскільки значною мірою позитивно впливає не тільки на ефективність праці, якість обліку, контролю та аналізу, а й на здоров'я облікового персоналу.

Список використаних джерел

1. Організація ергономічного і соціального забезпечення [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/117/7857.html>
2. Поняття, завдання та значення організації бухгалтерського обліку [Електронний ресурс] – Режим доступу:
http://www.kneu.dp.ua/moodlenew/pluginfile.php/28880/mod_resource/content/0/tema_odin.pdf
3. Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин ДСанПіН 3.3.2.007-98, затверджених постановою Головного державного санітарного лікаря України від 10.12.1998 № 7 [Електронний ресурс] – Режим доступу:
http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MOZ320.html

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

*Розкошна Олена Анатоліївна,
к.е.н., доц. кафедри управління та
фінансово-економічної безпеки
Української академії банківської справи*

*Кошлата Ірина Миколаївна,
студентка Української академії
банківської справи
e-mail: Lenaroskosh@ukr.net*

Характерною ознакою трудових відносин у сучасних умовах розвитку є погіршення стимулювання трудової діяльності працівників, що спричинене відсутністю належної системи стимулювання праці.

Проблеми, що стосуються мотивування та стимулювання працівників знайшли своє відображення у працях таких вчених, як: Криворотенко І.О. [1], Орбан-Лембрік Л.Е. [2], Шеклтон Г.Р. [3], Кліпкова О.К. [4], Черкашина Д. [5], Дряхлов Н.В. [6] та інших.

Мотивування являє собою процес вироблення у співробітників такого психологічного стану, який активізує їх діяльність та спрямовує їх поведінку у напрямку досягнення позитивних результатів діяльності.

Слід зазначити, що мотивація праці це – сукупність як внутрішніх, так і зовнішніх сил, які заохочують людину до трудової діяльності, забезпечують її цілеспрямованість, яка направлена на досягнення поставлених цілей [1].

Ефективний керівник прагне переконати персонал щодо кращого виконання своєї роботи; виховання відчуття задоволення від одержаних результатів; формування внутрішніх стимулів до активної трудової діяльності; забезпечення зацікавленості у результатах праці.

Однак, на практиці широко розповсюдженим явищем є невміла реалізація системи мотивації, що призводить до високої плинності кадрів, низьких результатів діяльності. Тому, науковці наголошують на тому, що слід застосовувати не тільки матеріальну мотивацію, але й моральну, яка є також дієвою та раціональною [2].

«Формувати умови для мотивування» можна тлумачити наступним чином: «робити так, щоб люди кожен раз із задоволенням виконували свою роботу, щоб факторів, що викликають негативні почуття, було менше, а факторів, що народжують позитивні, - більше» [3].

Мотивувати діяльність персоналу можна різними способами. Так, у ТОВ "СП "Пальміра-Рута" в Україні використовують прозору систему оплати праці та винагород. Варто відмітити, що в компанії нематеріальній мотивації також відводиться значна увага. Прикладом є те, що у вище зазначеній компанії існує VIP-клуб, членами якого прагнуть стати працівники всіх фірмових магазинів, оскільки вони матимуть можливість отримати додаткові премії. Також для учасників VIP-клубу проводяться конкурси на отримання звання «найкращий продавець», на встановлення переможців з урахуванням найбільшого об'єму особистих продажів і т.ін. Працівники-переможці можуть отримати путівки на

відпочинок закордоном або отримати подарунки, зокрема: іменні чашки, майки, фірмові ручки чи прапорці «За неоціненну пальміровську працю». В День народження кожен співробітник отримує вітальну листівку від компанії [7].

Заохочення персоналу в українських організаціях за допомогою нетрадиційних методів поряд із загальноприйнятими також стає популярним. Основною причиною, яка зумовлює впровадження нестандартних систем мотивації є боротьба за кваліфікованих працівників [8].

Дієвими способами нематеріальної зацікавленості стали усні та офіційно оформлені подяки за старанність у виконанні роботи, оформлення стендів, де розміщують фото найкращих працівників, публікації про результати роботи працівників у ЗМІ і т. ін.

В зарубіжній практиці також існують цікаві способи відзначення результатів роботи персоналу. Прикладом може слугувати американська компанія Walt Disney Co, де поширеною є наступна практика мотивації: фото найкращих працівників розміщують на вікнах кафе, що розташоване на головній вулиці парку Disneyland. В компанії Southwest Airlines на честь успішних і талановитих співробітників був випущений літак, всередині якого розмістили їх імена. Вище зазначені компанії завдячуючи спеціальним нематеріальним стимулам відрізняються від інших подібних компаній світу найнижчою плинністю кадрів [4].

На нашу думку, єдиної, шаблонної мотиваційної системи, яка діяла б результативною тривалий час, розробити практично неможливо, оскільки відбуваються постійні зміни в ринковому середовищі. Проте мотивування праці персоналу необхідно здійснювати враховуючи конкретну виробничу ситуацію поєднуючи застосування як матеріальних так і моральних стимулів.

Список використаних джерел

1. Криворотенко І.О. Дослідження зарубіжного досвіду мотивації персоналу для використання в українських умовах [Текст] / Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка та підприємництво. – 2013. - № 2 (71) – 151 с. - С. 151

2. Орбан-Лембрік Л.Е. Психологія успішного управління [Текст]: / Л.Е. Орбан-Лембрік.- К.:Академвидав, 2012. – 213 с. – С. 213
3. Шеклтон Г.Р. Мотивація - мінливий підхід [Електронний ресурс]: Режим доступу: - <http://www.cfin.ru/divss/pmix/2013-5/11.shtml>. - Назва з домашньої сторінки Інтернету.
4. Кліпкова О.К. Про систему мотивації персоналу [Електронний ресурс]: / Працевлаштування в Україні – 10 квітня 2013. - Режим доступу: <http://prostorabota.com.ua>. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.
5. Черкашина Д. Нестандартна мотивація [Текст]:/ Д. Черкашина / Щотижневик «Контракти» - червень, 2011. - №22.
6. Дряхлов Н.В. Системи мотивації персоналу в Західній Європі та США [Текст]: /Н.В.Дряхлов, Є.С.Купірянов/ - М., «ФБК-Прес», 2012 – 34-40 с.

АКТУАЛЬНІСТЬ СТВОРЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ ЗАОХОЧЕНЬ ПЕРСОНАЛУ

*Розкошна Олена Анатоліївна,
к.е.н., доц. кафедри управління та
фінансово-економічної безпеки
Української академії банківської справи*

*Тарасов Сергій,
студент Української академії банківської
справи
e-mail:Lenaroskosh@ukr.net*

Слід зазначити, що реалізація функції мотивації є однією з найголовніших і найскладніших складових діяльності менеджера, адже від того, як працівник вмотивований залежить якість і ефективність його роботи.

Зазначену проблему детально розглянуто у роботах Мескона М.Х., Альберта М., Хедоурі Ф.[1], Казначевської Г. Б. [2], Орлової В.М. [3] та інших.

Мотивація являє собою спонукання до дії, що визначатиме організованість, активність, стійкість працівника, здатність останнього повною мірою задовольняти свої потреби.

Сьогодні досить велика кількість компаній швидко стають банкрутами. Це пов'язано з явищем масштабної конкурентної боротьби, що стає все жорсткішою, а також із процесом плинності кадрів через низький рівень мотивації праці співробітників, зокрема через відсутність ефективної системи заохочень.

Зазначимо, що розвиток фірми у довгостроковій перспективі, безумовно, потребує докладання зусиль як інтелектуальних, так і фізичних. Ці зусилля мають спрямовуватися на пошук, розробку і впровадження нових методів досягнення цілей і створення міцного колективу, відповідної корпоративної свідомості.

Процес мотивації базується на потребах людини, бо саме вони мають найбільше значення для особи, спонукають її до певних дій, вчинків абсолютно різного напрямлення. Фактично потребою називають нестачу якого-небудь блага, фізичного або морального, що має абсолютно індивідуальний прояв для кожної особи. Потреби бувають вроджені (загальні для всіх людей (первинні потреби), наприклад їжа, сон, дихання тощо) і набуті (мають індивідуальний характер і визначаються здебільшого середовищем, де живе певна особа (повага, оцінка, визнання, любов суспільства і т. ін.) [1]. Можна виділити два напрямки пошуку способів задоволення потреб: перший - це пошук способу досягнення успіху в процесі реалізації потреби. Суть цього напрямку полягає у цільовому спрямуванні дій або вчинків особи. На підприємстві це частіше за все має вираз у бажанні підійматися за кар'єрною драбиною, отриманні визнання від керівництва і т. ін., а другий - це бажання, намагання віднайти способи уникнення тих чи інших подій або обставин, що трапилися с людиною, роблячи її безініціативною і неактивною у своїй діяльності. Мотивом у вище зазначеній ситуації звісно є страх і тривога. Отже поведінка особи призведе у подальшому до конкретного результату, а також у багато чому буде визначати порядок її дій у майбутньому. Фактично, людина буде намагатися відновити комфортні для себе умови, при цьому побоюючись і уникаючи збігу обставин, що призведуть до стану незадоволеності або дискомфорту. Основне завдання менеджера – створювати, активізувати ті потреби персоналу, які можуть бути задоволені в рамках системи управління підприємства чи окремого підрозділу.

Для того, щоб колектив працював на максимальних потужностях, необхідно створення такої системи управління персоналом, котра включала б до свого складу стимули, мотивацію і можливості задоволення потреб кожного співробітника [2]. Як відомо, матеріальні стимули – найочевидніший спосіб подяки або заохочення співробітників організації. Однак сьогодні типові премії на підприємствах перетворилися на аналоги програм з виплати обов'язкових додаткових дотацій, що видаються менеджерами. Доведено, що у багатьох компаніях розмір грошового заохочення багато в чому залежить від минулорічних досягнень працівника, від його статусу чи авторитету. Також досить часто у колективах починається розлад через заздрість з боку тих працівників, котрі премії не отримують. Такі явища характеризують більшість організацій. Не дивно, що на програми заохочення багато дивляться як на ті, що негативно впливають на індивідуальну ефективність праці, як на ті, що зводяться до безцільних обов'язкових виплат, як на ті, що посиляють співробітникам суперечливі сигнали і створюють непорозуміння всередині компанії. Проте є організації, які знайшли оптимальні підходи до визначення системи винагороджень, що спрямовані на досягнення позитивних результатів діяльності і які забезпечують узгодження заохочень з факторами, які життєво важливі для успішного функціонування організації та створення умов організації праці, при яких співробітники відчуватимуть досить сильну зацікавленість у результатах своєї діяльності.

Ефективна система заохочень має уособлювати в собі п'ять основних характеристик: наявність прямої залежності між ефективністю роботи і розміром чи видом заохочень; заохочення підкріплює відданість справі; гнучкість є обов'язковою для системи; системність використання заохочень; включення заохочень до методів управління [3].

Таким чином, від того наскільки професійно буде створена система заохочень залежатиме успішність діяльності як окремого співробітника так і усієї компанії в цілому.

Список використаних джерел

1. Мескон М.Х. Основы менеджмента: 3-е издание/ М.Х.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоури. – Москва – Санкт – Петербург - Киев: Вильямс, 2007. – 783с.-С.218
2. Казначевская Г. Б. Менеджмент: учебник / Г. Б. Казначевская. – Ростов-н-Дону: Феникс, 2012. – 452с. – С.157-158
3. Орлова В.М. Система управління ефективністю ПАТ КБ «Приватбанк» на основі swot-аналізу [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=74613>

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Чобіток Вікторія Іванівна
к.е.н., доц. каф. ЕОДСГ
Української інженерно-
педагогічної академії*

*Костенко Юлія Михайлівна,
Студентка II курсу Української
інженерно-педагогічної академії
e-mail: eshli05@mail.ru*

Соціальна політика України спрямована на вирішення таких проблем як підвищення рівня життя населення, зниження соціальної нерівності, відновлення економічної та політичної ролі України у світовому співробітництві. Це можливо лише при умові забезпечення розвитку людського потенціалу країни на підставі урахування мотивів його діяльності.

Вивченням мотиваційної політики займалися всесвітньо відомі автори теорій мотивації – А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, В. Оучи, С. Адамс, а також зарубіжні та вітчизняні вчені – А.Афонін, Д. Богиня, М. Дороніна, Г. Дмитренко, А. Єгоршин, А. Колот та ін.

Метою є вивчення мотиваційної політики на підприємстві яка являє собою набір методів і засобів спонукання до роботи, для досягнення цілей підприємства і особистих цілей.

Забезпечення власної конкурентоспроможності у ринкових умовах вимагає від керівного складу підприємств пошуку нових підходів до проблем більш повного використання людського фактора, шляхом створення дієвих мотивів та стимулів у механізмі господарювання. Недосконала мотиваційна політика в сучасних умовах нерідко стає фактором, який обмежує потенційні можливості підприємця. Тому, формування нової мотиваційної політики є на сьогодні не тільки пріоритетним напрямом розробки ефективних бізнес-стратегій, але й однією з найактуальніших наукових проблем. [1].

В табл. 1 наведено аналіз поняття «Мотиваційна політика».

Таблиця 1

Визначення поняття «Мотиваційна політика»

№	Автор	Визначення поняття
1	Колот А.	Мотиваційна політика як провідна складова політики управління персоналом є цілісною системою методів, впливу на трудову поведінку працівників, що враховують їхні потреби і спрямовані на досягнення особистих цілей кожного працівника та цілей організації.
2	Шапиро С.	Мотиваційна політика, - це стратегічна лінія, спрямована на досягнення глобальних цілей, що стоять перед працівником, і поєднується з цілями підприємства.
3	Дмитренко Г.	Мотиваційна політика являє собою набір методів і засобів спонукання до роботи, для досягнення цілей організації і особистих цілей.
4	Капустянський П.	Мотиваційна політика – це складова політики управління персоналом на довготерміновий вплив на працівників з метою зміни структури ціннісних орієнтацій та інтересів.
5	Великий економічний словник / під ред. А. Азріліяна.	Мотиваційна політика – це система форм та методів які впливають на працівника з метою здійснення ним певних дій шляхом пробудження тих чи інших мотивів

Отже, за результатами аналізу поняття, визначено, що мотиваційна політика є системою методів впливу на трудовий потенціал підприємства, що

враховує потреби працівників які спрямовані на досягнення особистих цілей та цілей підприємства задля забезпечення його конкурентоспроможності та стійкого розвитку.

Мотиваційна політика виконує такі функції:

- вплив на колектив у формі діючих спонукальних мотивів до ефективної праці, колективних та індивідуальних заохочувальних заходів.
- знаходження підходів до розв'язання проблем ефективного використання трудових ресурсів за допомогою мотивації і стимулювання.

Цілю мотиваційної політики є знаходження та дослідження найбільш ефективних стимулюючих важелів впливу на персонал, впровадження на підприємствах мотиваційних систем та механізмів, які встановлюють тісний зв'язок між оплатою праці робітника й ефективністю його діяльності, та сприяють найбільш повному задоволенню його актуальних потреб і дозволяють модифікувати поведінку в необхідному для підприємства напрямку, що веде до досягнення високих результатів, як персоналу, так і підприємства[3].

Існують такі методи мотиваційної політики: діагностичні (оцінюють мотивацію конкретного працівника), організаційні (створюють систему стимулів в організації, наприклад, розробка та впровадження системи грейдів), індивідуальні (спрямовані на мотивацію конкретних, вузьких груп співробітників з подібними мотивами і потребами).

Таким чином, мотиваційна політика покликана на вирішення проблеми пошуку ефективних засобів управління працею, які б призвели до покращення конкурентоспроможності як підприємства, так і персоналу. Вирішення цієї проблеми змушує по іншому поглянути на організацію діяльності підприємства та роль мотиваційної політики у ній.

Список використаних джерел

1. Мотивація и стимулювання персоналу /С.А. Шапіро. - М.: ГроссМедіа, 2005. – 224 с.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу. – 2-ге вид., без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 340 с.
3. Мотивація і оцінка персоналу / Дмитренко П.А., Шарапатова Е.А., Максименко Т.А. : Навчальний посібник. - К. : МАУП, 2002. – 248с.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 4 ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ ТА АНТИКРИЗОВА ПОЛІТИКА СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

<i>Алексєєва Т. І., Бура Г. В.</i> Антикризова політика держави в контексті розвитку економіки України.....	7
<i>Ареф'єва О. В., Кузенко О. Л.</i> Оптимізаційна модель фінансового механізму системи фінансової безпеки суб'єктів господарювання макрота мезо рівнів.....	10
<i>Безугла Ю. Є.</i> Антикризові та конкурентні можливості підприємства.....	13
<i>Біловол Р. І.</i> Діагностика – необхідна умова розвитку соціально-економічних систем.....	16
<i>Блинда Н. О., Блинда Ю. О.</i> Основні напрями та механізми антикризового управління.....	19
<i>Блинда Ю. О., Лиско Х. О.</i> Поняття антикризового управління та його основні аспекти.....	23
<i>Божанова О. В., Оляніна О.</i> Формування системи управління фінансовою стійкістю.....	27
<i>Валінкевич Н. В., Лукомська А. В.</i> Головні аспекти оцінки ймовірності банкрутства підприємства в умовах постіндустріального розвитку.....	30
<i>Гноєва І. М.</i> Стан та тенденції розвитку підприємств машинобудівної галузі.....	32
<i>Дикань В. Л., Обруч Г. В.</i> Аналіз основних диспропорцій розвитку підприємств залізничного транспорту в умовах реформування.....	35
<i>Іванов Ю. Б., Малишко Ю. М.</i> Порівняння методик оцінки впливу законодавчих актів на мале підприємництво в країнах світу.....	38
<i>Караїм М. М.</i> Алгоритм застосування активного та пасивного управління економічною безпекою підприємства на основі антикризових технологій..	41
<i>Козоріз М. А., Жовтанецька Я. В.</i> Види та етапи антикризового управління в банківській сфері.....	45
<i>Кононенко Г. І.</i> Аналіз конкурентних переваг як перспектива реформування швейних підприємств при інтеграції до ЄС.....	48
<i>Косар Н. С., Плавуцька Г. Р.</i> Холістичний маркетинг у антикризовому управлінні підприємством.....	51
<i>Котик В. О.</i> Реформування як метод реалізації структурних змін на залізничному транспорті.....	54
<i>Кравченко О. В.</i> Фінансова антикризова стратегія.....	57
<i>Кравченко О. В., Семенець І. О.</i> SWOT-АНАЛІЗ розвитку аграрних підприємств.....	61

<i>Кузенко Т. Б.</i> Впровадження системи контролінгу в управління фінансовою безпекою підприємства.....	64
<i>Кузенко Т. Б., Плахотна Н. В.</i> Визначення поняття антикризового управління на основі аналізу сучасних альтернативних теоретичних підходів.....	66
<i>Кузенко Т. Б., Серікова А. А.</i> Удосконалення основних напрямків управління фінансовою стійкістю підприємства.....	68
<i>Кузнецов А. А.</i> Складові організації управлінського контролю на підприємстві.....	71
<i>Обидєннова Т. С.</i> Механізм формування управлінського рішення щодо удосконалення процесу проведення структурних перетворень.....	73
<i>Овчарова Н. В.</i> Бухгалтерський облік в системі ризик-менеджмент.....	77
<i>Откаленко О. М., Огірчук М. В.</i> Сучасне бачення балансу як елементу методу бухгалтерського обліку.....	80
<i>Пархоменко О. С.</i> Зміст та особливості вживання термінів «фінансова безпека» та «фінансово-економічна безпека» у діяльності промислових підприємств.....	83
<i>Плекан М. В., Височанська О. М., Плавуцька Г. Р.</i> Облік та аналіз як ефективні засоби попередження економічних криз у соціально-економічному середовищі	87
<i>Прийма Л. Р., Сичова О. В.</i> Вихід українських швейних підприємств на європейський ринок.....	90
<i>Прохорова В. В.</i> Адаптивне управління розвитком підприємств: організаційно-управлінський аспект.....	93
<i>Русакова А. О.</i> Формування організаційних заходів, спрямованих на попередження кризи підприємства.....	95
<i>Сабліна Н. В.</i> Стратегічні механізми управління фінансовою безпекою підприємства.....	99
<i>Тарасюк Г. М., Туровець О. В.</i> Обґрунтування заходів з підвищення фінансової стійкості підприємств сільськогосподарської галузі.....	102
<i>Ус Ю. В.</i> Формування стратегічних орієнтирів забезпечення фінансової безпеки підприємства	105
<i>Химич О. В., Піка С. М.</i> Антикризове управління як спосіб уникнення кризових ситуацій на підприємстві.....	109
<i>Чебанова Н. В.</i> Інструменти управління ризиками підприємств.....	112
<i>Яценко Б. І.</i> Проблеми управління економічним розвитком машинобудівних підприємств.....	115

СЕКЦІЯ 5 УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПОТЕНЦІАЛУ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УМОВАХ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

<i>Vovk M. S.</i> Identifying the principal in post-industrial society.....	119
<i>Агрес О. Г.</i> Корпоративне управління в банках.....	122
<i>Амосов О. Ю.</i> Управління ліквідністю машинобудівних підприємств України.....	125
<i>Бєлова О. І.</i> Дієвий мотиваційний механізм на підприємстві як запорука забезпечення стратегічної активності підприємства.....	128
<i>Божанова О. В., Продайко А.О.</i> Управління фінансовим потенціалом металургійних підприємств.....	132
<i>Валінкевич Н. В., Турський О. В.</i> Управління виробничим потенціалом суб'єктів господарювання в умовах транзитивної економіки.....	134
<i>Гноєва І. М., Чернова Г. Ю.</i> Проблеми імплементації стандартів ведення аудиторської діяльності в Україні.....	137
<i>Гончарова М. Л., Барвінок В. Ю.</i> Сучасні тенденції розвитку жіночого лідерства.....	141
<i>Гончарова М. Л., Івко М. В., Швець М. Р.</i> Застосування ергономіки в процесі організації праці в офісних приміщеннях.....	144
<i>Гордополова Н. В., Луценко А. А.</i> Управлінський облік та його генезис в системі стратегічного менеджменту підприємства.....	147
<i>Давидова О. Ю.</i> Особливості формування конкурентної стратегії підприємств готельно-ресторанного бізнесу.....	150
<i>Дем'яненко Т. І.</i> Ефективність управління підприємством.....	153
<i>Дума О. І., Антонів І. Я.</i> Вплив організаційної культури на ефективність організації.....	156
<i>Карковська В. Я., Купич І. Т.</i> Вплив психологічних характеристик на професійну діяльність керівника в організації.....	159
<i>Карковська В. Я., Росоха О. І.</i> Вплив стилів управління на процес оцінювання управлінської діяльності.....	162
<i>Карковська В. Я., Шевчук Н. Ю.</i> Бенчмаркінг як інструмент забезпечення фінансової безпеки підприємства.....	165
<i>Косарева І. П., Полупан П. М.</i> Уточнення та систематизація понять «оцінка» та «аналіз» фінансового стану підприємства.....	169
<i>Крещенко О. В.</i> Исследования объекта управления категорийного менеджмента.....	172
<i>Кузнєцова Т. В.</i> Ангстремменеджмент: сутність, поняття, наукова новизна	175
<i>Лазановський П. П.</i> Удосконалення методики оцінки процесу оновлення технічної бази підприємства.....	179
<i>Малярчук І. І.</i> Обліково-аналітичне забезпечення управління прибутком як фактору дотримання економічної безпеки підприємства.....	181

<i>Мушнікова С. А., Спасібов Д.</i> Причини зниження рівня інноваційного потенціалу підприємств.....	185
<i>Онищенко О. В., Лук'яненко Я. М.</i> Внутрішній контроль витрат іншої операційної діяльності, як один з основних важелів розвитку підприємства.....	188
<i>Осокіна А. В., Шербина Д. О.</i> Підвищення конкурентоспроможності українських підприємств за рахунок залучення зелених інвестицій.....	191
<i>Портна О. В.</i> Засади оцінювання та індикатори сукупного фінансового потенціалу України.....	194
<i>Руссиян Е. А., Хаджинова Е. В.</i> Анализ теоретических подходов к управлению взаимодействием предприятий с контрагентами	197
<i>Сабліна Н. В., Хворостян Ю. В.</i> Управління фінансовим потенціалом підприємства.....	200
<i>Ситник О. Б.</i> Пошук джерел конкурентних переваг інжинірингової компанії.....	203
<i>Содома Р. І.</i> Синергичний ефект діяльності агрохолдингів в Україні.....	206
<i>Содома Р. І., Покиньюброда О. А.</i> Особливості кредитних відносин аграрних підприємств з банками.....	209
<i>Сташкевич І. І.</i> Моніторинг організаційного опору персоналу змінам.....	212
<i>Тосько Р. Р., Паленга О. Ю.</i> Реалізація економічного потенціалу суб'єкта господарювання на основі зміцнення фінансово-економічної безпеки.....	215
<i>Фандєєва А. Є.</i> Місце мотиваційного механізму в системі стратегічного управління людськими ресурсами на підприємстві.....	218
<i>Хаджинова Е. В.</i> Концептуальные основы управления взаимодействием с контрагентами в предпринимательской сети.....	221
<i>Циган Р. М., Назаренко К. І.</i> Єдиний механізм формування конкурентоспроможного потенціалу підприємства.....	224
<i>Чобіток В. І., Дуга О. Ю.</i> Шляхи підвищення фінансового потенціалу на вітчизняних промислових підприємствах.....	227
<i>Чобіток В. І., Лісняк А. О.</i> Управління витратами на вітчизняних промислових підприємствах.....	230
<i>Чобіток В. І., Москальов В. О.</i> Стратегічне управління потенціалом конкурентоспроможності на вітчизняних промислових підприємствах....	233

СЕКЦІЯ 6 КАДРОВА ПОЛІТИКА СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УМОВАХ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

<i>Бившева Л. О., Кондратенко О. О.</i> Формування системи найму та підбору кадрів в сучасних умовах.....	237
<i>Білик О. І., Дівончук А. А.</i> Управління ідеями: один з перспективних векторів розвитку менеджменту в постіндустріальному просторі.....	240

<i>Білик О. І., Цигилик Н. В.</i> Проблеми та перспективи розвитку кадрової політики вищих навчальних закладів в умовах постіндустріального суспільства.....	243
<i>Білявський В. М.</i> Кадрова політика, як фактор підвищення ефективності роботи організації.....	246
<i>Гордєєва І. О.</i> Розробка функціональної структури комплементарної команди проекту.....	249
<i>Гриценко Н. В.</i> Фактори, що впливають на потенціал працівника.....	252
<i>Дідок Ю. В., Лисак Є. П.</i> Кадрова політика суб'єктів господарювання у галузі ветеринарної медицини України.....	255
<i>Іванюк Х. Ю.</i> Автоматизована система компетентнісної діагностики як покращений метод підвищення рівня знань аудиторів.....	258
<i>Карковська В. Я., Васюник П. І.</i> Правове забезпечення кадрової безпеки підприємств.....	261
<i>Карковська В. Я., Меленчук М. Р.</i> Роль кадрової політики у формуванні мотиваційного механізму.....	265
<i>Карковська В. Я., Подвайцятник К. Р.</i> Актуальні методи та способи мотивування працівників.....	268
<i>Колодій А. В.</i> Стан та проблеми розвитку солідарної пенсійної системи України.....	271
<i>Лойко Д. М., Коваль В. В.</i> Кадрова політика суб'єктів господарювання в економічній сфері в умовах постіндустріального розвитку.....	274
<i>Обидєннова Т. С., Жуков О. О.</i> Перехід до сучасної системи управління персоналом.....	277
<i>Остапенко Т. Г., Вітюк О. В.</i> Особливості впровадження кадрової політики в умовах постіндустріального розвитку.....	280
<i>Розкошна О. А., Вусик В.</i> Ергономічне забезпечення організації робочій місць як складова кадрової політики підприємства.....	283
<i>Розкошна О. А., Кошлата І. М.</i> Сучасні підходи до мотивації персоналу..	286
<i>Розкошна О. А., Тарасов С.</i> Актуальність створення ефективної системи заохочень персоналу.....	289
<i>Чобіток В. І., Костенко Ю. М.</i> Формування мотиваційної політики на підприємстві.....	292