

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет

**Економіка та менеджмент:
перспективи розвитку**

**Экономика и менеджмент:
перспективы развития**

**Economics and management:
development perspectives**

Матеріали
IV Міжнародної науково-практичної конференції
(Суми, 20 листопада 2014 року)



Суми
Сумський державний університет
2014

могут контролировать показатели эффективности каждого сотрудника, сопоставить производительность их труда, а также курировать этапы реализации ими главной задачи и достижение ключевых целей предприятия. На сегодняшний день KPI и мотивация персонала стали неразрывными понятиями. Современные предприятия, стремящиеся создать наиболее совершенную и эффективную систему мотивации и стимулирования персонала, переходят на оплату труда с использованием системы KPI.

1. Ильясов Ф.Н. Тарифная сетка, система грейдов на основе закона Вебера // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2012. – № 6. – С. 128-135.

2. Панов М.М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе KPI. – М.: Инфра-М, 2013. – 255 с.

3. Ключков А.К. KPI и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. – М.: Эксмо, 2010. – 160 с.

БАНКРУТСТВО ТА ФІНАНСОВА САНАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВА

Гук О.В., к.е.н., доцент, **Ткаченко Г.О.**, студент
НТУУ «КПІ» (Україна)

У сучасних умовах функціонування світової економічної системи необхідно враховувати різкі коливання валютних курсів та високі темпи інфляції, що зумовлюють необхідність проведення ефективного оздоровлення підприємства за рахунок мобілізації фінансових ресурсів та ефективного управління його господарською діяльністю.

Найбільша кількість банкрутств буває в економіці країни, яка переживає спад або трансформацію. Аналогічна ситуація виникає і в галузях економіки. Якщо галузь перебуває на завершальній стадії фази розвитку або на ринку відбувається падіння попиту на її продукцію, то кількість банкрутств суттєво зростає. Критичний стан багатьох ланок фінансової системи зумовлює необхідність проведення санації підприємств з метою виведення їх з глибокої кризи. На сьогодні будь-яке підприємство, незалежно від форми власності та виду діяльності, повинно реально оцінювати як власний фінансовий стан, так і фінансові резерви своїх партнерів. Незадовільний стан показників діяльності підприємства є причиною зниження його платоспроможності, погіршення фінансової стійкості, що в результаті призводять до позапланованих витрат і недосягнення бажаного фінансового результату а іноді і банкрутства.

У ринковій економіці банкрутство підприємств – реалії сьогодення. Згідно зі статистичними даними лише 20-30 організацій із 100 здатні утримати свої конкурентні позиції. У Державному департаменті України з питань банкрутства протягом 2013 р. порушено 8811 справ про банкрутство підприємств різних форм власності. З них – 438 підприємств – це державні

підприємства або ті, у статутному фонді яких державі належать більше 25%. Решта – це підприємства приватного сектору економіки, у тому числі – фізичні особи. При цьому у приватному секторі лише 1,5% підприємств, що перебувають на межі банкрутства, знаходяться на шляху проведення санації, в той час для державного сектору ця цифра є вищою і складає 3% [1].

Проведення фінансового оздоровлення підприємства дає позитивні результати, зокрема, протягом квітня-червня поточного року кількість справ про банкрутство підприємств скоротилася майже на 8% - з 9549 до 8811 [1].

Основним підходом у системі запобігання банкрутству підприємства є застосування механізму санації, який передбачає фінансове оздоровлення підприємства та, відповідно, задоволення через певний час вимог кредиторів. У законі України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» передбачені такі судові процедури, що застосовуються до боржника: розпорядження майном боржника; мирова угода; санація боржника; ліквідація банкрута [3].

Санація – оздоровлення фінансового стану підприємства через систему фінансово-економічних, виробничо-технічних, організаційних та соціальних заходів для запобігання його банкрутства чи підвищення конкурентоспроможності. Її звичайно здійснюють через структурну перебудову виробництва, зокрема через зміну номенклатури продукції, подрібнення підприємства, зміну ринків збуту, злиття підприємства, що є на грані банкрутства, з більш міцними, випуск нових акцій та облігацій для мобілізації капіталу, інші заходи [2]. Виділяють такі типи санаційних заходів як організаційно-правові, виробничо-технічні, фінансово-економічні та соціальні [3].

Отже, питання проведення санації є досить актуальними для української економіки. Санація є одним із найдієвіших засобів подолання платіжної кризи та запобігання банкрутства підприємства. Банкрутство підприємства та її ліквідація мають негативні наслідки не тільки для власників підприємства. Серйозних збитків зазнають кредитори фірми, її виробничі партнери та споживачі продукції. Крім того, банкрутство певного підприємства призводить до зменшення податкових надходжень у бюджет а також збільшення безробіття, що негативно впливає на економіку країни в цілому. Це дає підстави зробити висновок про те, що у випадку успішної програми фінансового та стратегічного оздоровлення підприємства, найменшого втручання держави в процес запобігання банкрутству, дотримання антимонопольного законодавства та інших законів ринку, підвищення кваліфікації професійних санаторів та арбітражних керуючих можливим стане подолання економічної кризи на вітчизняних підприємствах.

1. Офіційний сайт Міністерства юстиції України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/news/43722>.

2. Загородній А.Г. Ідентифікація ризиків банкрутства машинобудівних підприємств / А.Г. Загородній, О.В. Гук // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Розвиток територіально-виробничих систем: Зб. наук. пр. Вип. 6 (68) / НАН України. Ін-т регіональних досліджень. – Львів: Інститут регіональних досліджень, 2007. – С. 184–205.
3. Терещенко О.О. Фінансова санація та банкрутство підприємств. – К.: КНЕУ, 2004. – 412 с.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В МЕНЕДЖМЕНТЕ

Доронин А.В., д.э.н., проф.

*Харьковский институт банковского дела Университета банковского дела
НБУ (Украина)*

Под влиянием перераспределения прав собственности на редкие ресурсы происходит перераспределение власти между собственником рабочего места и собственником рабочей силы, редким ресурсом которой являются знания. Формула экономических отношений между собственником рабочего места и собственником рабочей силы, обладающего уникальными знаниями и умениями их использовать, меняется с «ты мне свою работу определенного количества и качества – я тебе зарплату» на «ты мне зарплату – я тебе работу, качество и количество которой соответствует зарплате». Если в первой формуле главную позицию власти занимает работодатель, то во второй – собственник редкой интеллектуализированной рабочей силы. Казалось бы в таком случае решить проблемы справедливого перераспределения власти может демократизация. Однако если во взаимоотношениях носителей демократии нет доверия и социального партнерства, возможность решения проблемы неочевидна. В связи с этим условия и пределы демократизации отношений между собственниками рабочего места и уникальных знаний являются сегодня актуальным предметом исследования в сфере менеджмента.

Реальные проблемы, сопровождающие работу предприятий в рыночной экономике, становятся все более сложными по природе. Для их решения необходимо создавать многопрофильные команды из различных профессионалов и использовать полидисциплинарный подход для выполнения научно обоснованных эффективных исследований. Разработка рекомендаций для решения проблем, имеющих многомерную комплексную природу, сдерживается неоднозначностью толкования сущности и содержания понятий, которыми пользуются ученые, представители различных научных школ и научных дисциплин. Создание единого языка для общения и дискуссий пока что ориентировано на уточнение отдельных понятий, но уже пришло время не только разрабатывать соответствующие