

Artus M.M. Economy Legalization as a Means of Finance and Economic Security of Ukraine

The economic nature of the black economy is researched as a variation of legal and illegal production and sales, fictitious and criminal activities that cover all the areas of the economy and recovery stages in order to obtain mostly illegal benefits from the distribution and redistribution of GDP and GNI to increase own resources causing damage to the society. Its current scale in Ukraine is proved to be a real threat to the financial and economic security of our country. Necessity and directions for economy legalization by improving public pricing policy and government regulation of pricing for commodity products in production and marketing activities of different entities are substantiated.

Key words: black economy, government pricing, intermediate consumption costs, added value, gross national product, financial and economic security.

УДК 656.7:658(045)

Доц. А.М. Штангрет, д-р екон. наук;
асист. М.М. Карайм – Українська академія друкарства

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Шляхом узагальнення доробку вітчизняних і закордонних науковців, визначено ключові підходи стосовно трактування поняття "криза" та "антикризове управління", що стало основою для формування методичних засад антикризового управління на мікрорівні. Охарактеризовано вплив кризи на персонал машинобудівного підприємства, зокрема рядових працівників та управлінського персоналу, який за своєю суттю може бути як позитивним, так і негативним, та визначено фактори, які є визначальними для реалізації антикризового управління персоналом підприємства.

Ключові слова: персонал, працівники, ресурси, криза, антикризове управління.

Постановка проблеми. Упродовж останніх двох десятиріч років умови функціонування вітчизняних підприємств, зокрема машинобудівних, можна охарактеризувати як кризові внаслідок систематичної зміни законодавчого поля, надмірного податкового тиску, наявності здебільшого лише декларативної підтримки держави, зростання зовнішньої конкуренції, негативного впливу нестабільності світового фінансового ринку, складності прогнозування та зміни зовнішнього середовища. Зазначене актуалізує необхідність застосування антикризового управління як такого, що уможливує розпізнавання моменту виникнення та розвитку кризи та прийняття адекватних рішень не лише в загальному щодо підприємства, але і стосовно його окремих ресурсів, зокрема – персоналу.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Досить широкий спектр поглядів на різні аспекти антикризового управління підприємством представлений у працях учених-економістів І. Ансоффа, С. Беляєва, А. Градова, П. Друкера, Г. Іванова, А. Грязнова, А. Ковальова, Е. Короткова, В. Кошкіна, В. Кузіна, М. Мескона, Е. Мінаєва, В. Панагушина, Л. Планкетта, Н. Родіонової, А. Томпсона, Е. Уткіна, Р. Фостера, Г. Хейла, Й. Шумпетера. Серед українських економістів, які досліджували і досліджують цю проблему, варто відзначити, передусім, таких учених: О. Ареф'єва, М. Білик, М. Бойко, В. Василенко, Л. Кальніченко, А. Колос, О. Кузьмін, Л. Лігоненко, В. Мікловда, Н. Пашуга, О. Пушкар, В. Савчук, Л. Ситник, Н. Скворцов, С. Слава, О. Терещенко, Н. Туленков, О. Тридід, М. Туган-Барановський, А. Чернявський, І. Школа та ін. Разом з тим

питання цього наукового напрямку залишаються ще недостатньо вивченими, зокрема немає теоретичних напрацювань щодо впливу кризи на ресурси підприємства та процесу розроблення відповідних антикризових рішень.

Мета роботи – охарактеризувати вплив кризи на процес управління та ефективність використання персоналу як основи для розроблення та реалізації антикризових рішень.

Виклад основного матеріалу. Практика функціонування вітчизняних підприємницьких структур переконливо засвідчує, що найбільш важливу роль в умовах ринкової економіки відіграє чинник кризи, який проявляється, насамперед, у масовій збитковості та низькій рентабельності виробництва, цінових та структурних диспропорціях, недостатньому рівні конкурентоспроможності, незадовільній структурі балансу на рівні підприємства, дефіциті обігових коштів, незбалансованості відтворювальних процесів, неплатоспроможності тощо.

Попри негативне сприйняття кризи не лише на мікрорівні, у науковій літературі присутні відмінні точки зору щодо сутності цього поняття стосовно суб'єктів господарської діяльності. Так, група авторів, зокрема І. Бланк, Л. Бартон, П. Гріна, Ю. Розенталь, Б. Підзенбург, В. Кошкін, Г. Базаров, С. Беляєв, Л. Белих, А. Крутік, А. Чернявський, Є. Короткова та ін. трактують це поняття як невизначеність, яка загрожує існуванню підприємства.

Основу іншого підходу формують результати наукового пошуку Л. Лігоненко, С. Корецької, В. Короля, О. Стрекалова, Е. Заріпова, які розглядають у кризі підприємства виключно негативні тенденції, які спричиняють погіршення основних параметрів його функціонування.

Відмінної точки зору дотримуються Роуф-Дуфорт, Т. Пошан, Е. Морен, Ю. Яковец, Ю. Осіпов та Р. Попов, які вбачають в результатах виникнення та розвитку кризи не виключно негативні наслідки, а скоріше позитивні. Так, Т. Пошан і Е. Морен доводять, що функція кризи має позитивний характер, тому що дає змогу підприємствам навчатися, мобілізувати зусилля, спрямовані на зміни [6].

На наш погляд, визначені вище підходи, внаслідок багатогранності та неоднозначності ролі кризи в процесі функціонування кожного окремого підприємства, доповнюють один одного та якісно і всебічно характеризують її суть. Водночас, відповідно до визначеної вище мети, наше завдання полягає в більш детальному розгляді кризи та, відповідно, і антикризового управління стосовно одного із найбільш важливих ресурсів підприємства – персоналу.

Перш ніж сконцентрувати увагу на зазначеному аспекті, пропонуємо ретельно розглянути процес розвитку кризи, тобто визначити її ключові етапи [2]. Так, найпростішою (елементарною) складовою кризи є кризове явище – один з найперших і найважливіших симптомів розвитку кризи підприємства. Кризове явище – це перехід від стабільності до погіршення будь-якого з параметрів, що характеризують стан підприємства як системи. За своєю суттю окремі кризові явища не спричиняють постійної та глибокої дестабілізації функціонування суб'єкта господарювання, вони є наслідками змін окремих систем і внутрішнього та зовнішнього середовищ, але, своєю чергою, мають властивість збільшуватися та породжувати інші кризові явища. Якщо підприємство не реагує на ви-

никнення кризових явищ (а відбувається так практично завжди), то їх кількість зростає, і процеси набувають негативного відтінку – відбувається перехід до кризової ситуації.

Кризова ситуація – це зростання кількості взаємопов'язаних кризових явищ, яке призводить до незначного погіршення показників діяльності підприємства, але не спричиняє руйнації системи самозбереження. Як і будь-яке інше системне утворення, підприємство функціонує в постійному саморегулюванні. Якщо в процесі діяльності й виникають кризові явища, то протягом певного часу саморегулювання досягає успіху, відновлювальні процеси та необхідні пропорції підтримуються у визначених межах або з незначним відхиленням. Це свідчить, що механізми підтримки адаптивності, гнучкості та сталості, які забезпечують повернення системи або до попереднього стану рівноваги, або до нового рівноважного стану, залишаються непошкодженими. Проте, якщо кількість та обсяг кризових явищ невпинно зростають, система саморегулювання є недосконалою, то безладдя (відхилення від стану рівноваги) посилюється, суперечності нагромаджуються, внутрішній механізм та сили саморегуляції послаблюються, і система втрачає можливість самостійного повернення до стану рівноваги. Саме на етапі руйнації системи саморегулювання доцільно говорити про перехід від кризової ситуації до кризового стану.

Кризовий стан – це нагромадження розбіжностей між структурою, обсягами діяльності, процесами підприємства й ринковою ситуацією, що призводить до подальшого нарощування кількості кризових явищ і погіршення фінансового стану.

На нашу думку, важливим для розроблення відповідних методичних засад антикризового управління є ідентифікація розвитку кризи саме на етапі явища та ситуації, адже саме це уможливорює зменшення величини втрат від її реалізації. Не менш важливим є і те, що здійснення ідентифікації та подальше розпізнавання етапів розвитку найбільшою мірою залежить від персоналу підприємства.

Доцільно зазначити, що багато фахівців особливу увагу в кризових ситуаціях приділяє ролі керівника. Так, наприклад, П. Лагедек зауважує, що більшість керівників сприймають кризу так само як надзвичайну ситуацію, зіткнення з проблемами, що виходять за звичні рамки; необхідність діяти точно за відсутності орієнтирів, що додають сенсу індивідуальним і колективним діям; криза – це надзвичайна ситуація, супроводжувана дестабілізацією [5].

На наш погляд, кризу потрібно розглядати не лише стосовно керівників підприємства, тобто менеджерів верхньої та середньої ланок, але передусім загалом відносно усіх працівників, адже перехід від кризового явища до ситуації є в полі зору скоріше рядових працівників, а не управлінського персоналу. Окрім цього, ми переконані, що відповідно до наявних та охарактеризованих вище ключових підходів до суті кризи підприємства, вплив кризи може мати як негативний, так і позитивний характер, що і відображено на рис. 1. Для чіткості формування результатів впливу кризи на персонал машинобудівного підприємства, його умовно поділено на дві групи: "рядові працівники" та "управлінський персонал".

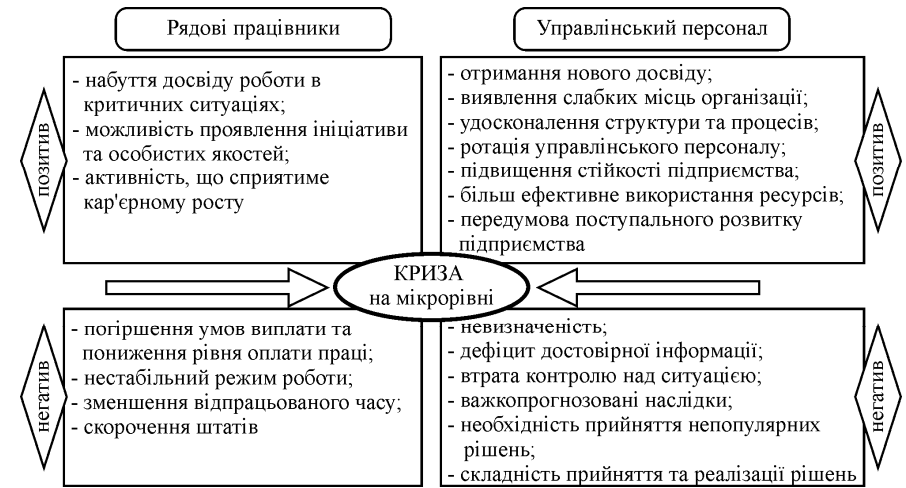


Рис. 1. Вплив кризи на персонал підприємства

Серед позитивних наслідків, які несе в собі криза, найбільш істотними є для обох груп є набуття досвіду та виникнення передумов для розвитку: для працівників через можливість виявлення та реалізації індивідуальних якостей, що може сприяти їх кар'єрному росту, а для управлінського персоналу – удосконалення структури та принципів функціонування підприємства. Своєю чергою, негативні наслідки можуть мати різноманітний характер: від дестабілізації ситуації упродовж кількох днів до ліквідації підприємства, тобто втрати робочого місця для кожного працівника [2, 4].

Позитивні чи негативні наслідки кризи вимагають розроблення та реалізації певних антикризових рішень, тобто здійснення антикризового управління, яке є специфічним і істотно відрізняється в умовах кожного окремого підприємства, зокрема машинобудівного.

Здійснене теоретичне дослідження дало змогу виокремити найпоширеніші підходи до суті антикризового управління. Так, перша група, до складу якої ввійшли такі науковці, як І. Бланк, В. Василенко, Н. Герасименко, А. Градов, Б. Кузин, М. Кожевников, Е. Коротков, І. Кривов'язюк, І. Ларіонов, В. Мартиненко, Е. Мінаєв, В. Панагушин, Л. Михайлов, А. Пушкарь, А. Тридід, А. Колос, С. Салига, Л. Ситник, О. Терещенко, Е. Уткін та А. Чернявський, трактують антикризове управління як складову загального менеджменту, що спрямована на здійснення послідовних заходів щодо діагностики, попередження, усунення наслідків кризових явищ.

С. Бурій, Д. Мацеха, А. Грязнова, Г. Іванов, С. Іванюта, Л. Лігоненко, О. Манойленко та С. Рамазанов у своїх працях сформували основу другого підходу, згідно з яким досліджене поняття трактують як систему управління, що має комплексний, системний характер і спрямована на завчасне виявлення кризи та розроблення заходів для протидії.

Третій підхід, прихильниками якого можна вважати таких науковців як М. Гончаров, А. Гончарук, М. Колісник, П. Ільчук, П. Віблій, В. Король,

О. Мороз, І. Шварц, О. Проскура, Н. Родіонова, О. Скібіцький та Г. Тельнова, дотримуються думки, що для антикризового управління пріоритетним є адаптація до змін зовнішнього та внутрішнього середовища.

Своєю чергою, ми погоджуємося із думкою закордонних та вітчизняних науковців, зокрема Н. Туленкова, який доводить, що будь-яке управління організацією повинно бути антикризовим, тобто побудованим на врахуванні ризику та небезпеки кризових ситуацій [1], а відтак у процесі розроблення антикризових рішень, тобто будь-яких рішень стосовно персоналу підприємства, необхідно враховувати сукупність факторів, джерелом походження яких як зовнішнє, так і внутрішнє середовище (рис. 2).

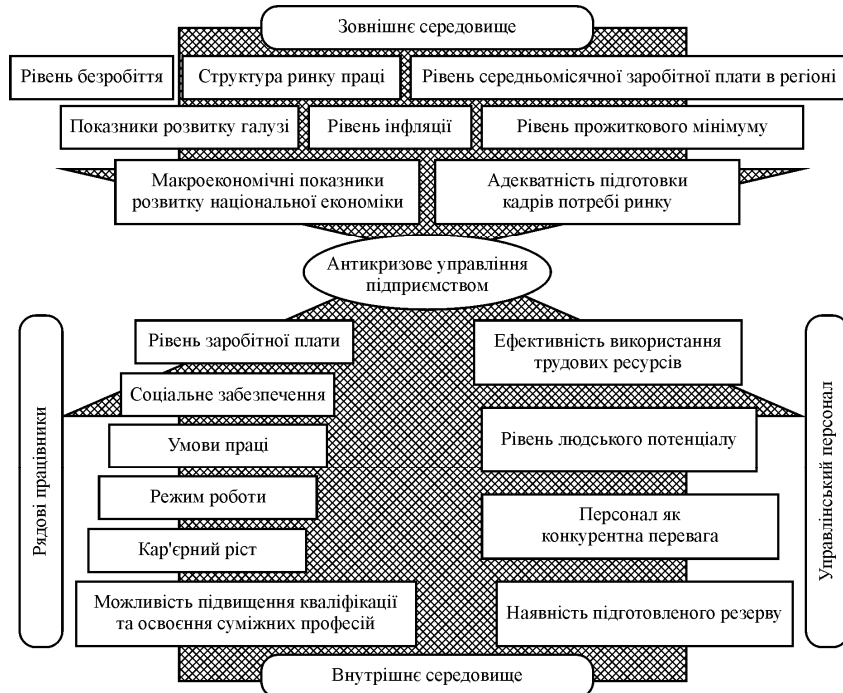


Рис. 2. Фактори, які є визначальними для реалізації антикризового управління персоналом машинобудівного підприємства

Окремо потрібно наголосити на відмінностях персоналу порівняно з іншими ресурсами, які варто враховувати в процесі антикризового управління [3]:

- працівники підприємства, внаслідок своїх свідомих та несвідомих дій, можуть бути джерелом виникнення кризи;
- людина наділена інтелектом, а відтак здатна до самоудосконалення та розвитку, що сприяє самостійному вирішенню частини проблем;
- реакція працівників на зовнішній вплив (управління) може бути негативною, викликати супротив та спричинити виникнення та поглиблення кризи.

Враховуючи специфіку персоналу, який в умовах ринкової економіки стає ключовим ресурсом та конкурентною перевагою певного машинобудівно-

го підприємства, та беручи до уваги сукупність визначених зовнішніх та внутрішніх факторів, які необхідно враховувати у розробленні кожного антикризового рішення, визначено перелік основних завдань антикризового управління стосовно персоналу:

- формування підрозділу антикризового управління або визначення відповідального працівника із узгодженим переліком завдань та обов'язків;
- встановлення функціональних взаємозв'язків між підрозділами;
- розроблення програми дій у кризових ситуаціях;
- оцінювання персоналу, зокрема і щодо можливості та ефективності дій у кризових ситуаціях;
- визначення відповідальних осіб;
- мотивація та стимулювання персоналу за активність та ініціативність дій у непередбачуваних ситуаціях;
- ротація персоналу;
- переміщення виконавців з метою збільшення ефективності їх використання;
- визначення потреби в підвищенні кваліфікації.

Висновок. За результатами здійсненого теоретичного дослідження виявлено, що процес реалізації антикризового управління персоналом машинобудівних підприємств має низку особливостей, які спричинені як відмінністю впливу кризи, тобто наявністю позитивних та негативних наслідків, так і значним переліком зовнішніх і внутрішніх факторів, які необхідно враховувати під час розроблення кожного окремого антикризового рішення.

Література

1. Туленков Н.В. Антикризисный менеджмент / Н.В. Туленков // Персонал. – 1998. – № 6. – С. 19-25.
2. Штангрет А.М. Криза підприємства: позитивні та негативні аспекти / А.М. Штангрет, В.І. Воробйов // Наукові записки. – Львів : Вид-во Укр. акад. друкарства. – 2009. – № 2. – С. 157-164.
3. Штангрет А.М. Окремі методичні аспекти антикризового управління трудовими ресурсами / А.М. Штангрет, І.В. Зубрей // Сучасні наукові дослідження – 2006 : матер. II Міжнар. наук.-практ. конф. – Дніпропетровськ, 2006. – Т. 29. Екон. науки. – С. 55-57.
4. Штангрет А.М. Суть і ключові параметри кризи та антикризового управління на вітчизняних підприємствах / А.М. Штангрет, В.І. Воробйов // Наукові записки. – Львів : Вид-во Укр. акад. друкарства. – 2009. – № 1. – С. 109-117.
5. Lagadec P. Un nouveau champ de responsabilite pour les dirigeants / P. Lagadec // The Virtual Corporation. New York, 1993; Rev francaise de gestion. – Paris, 1996. – № 108. – Pp. 110.
6. Pauchant T.C. La gestion systemique des crises et la prevention de la contr-production / T.C. Pauchant, E.M. Morin // Rev francaise de gestion. – Paris. – 1996. – № 108. – Pp. 80-99.

Штангрет А.М., Караим М.М. Методические основы антикризисного управления персоналом машиностроительных предприятий

Путем обобщения наработки отечественных и зарубежных научных работников, определены ключевые подходы относительно трактовки понятия "кризис" и "антикризисное управление", которое стало основой для формирования методических принципов антикризисного управления на микроуровне. Охарактеризовано влияние кризиса на персонал машиностроительного предприятия, в частности рядовых работников и управленческого персонала, который по своей сути может быть как позитивным, так и негативным, и определены факторы, которые являются определяющими для реализации антикризисного управления персоналом предприятия.

Ключевые слова: персонал, работники, ресурсы, кризис, антикризисное управление.

Shtanhret A.M., Karaym M.M. The Methodological Principles of Personnel Crisis Management at Engineering Plants

Some certain key approaches are identified concerning the interpretation of such concept as "crisis" that became the basis for forming methodical principles of crisis management at the micro level by generalization of Ukrainian and foreign researchers' works. The crisis influence on the engineering enterprise staff, including employees and managerial staff that can be both positive and negative by its very nature, and certain factors that are determining for providing crisis management of the enterprise staff is characterized.

Key words: staff, workers, resources, crisis, management.

УДК 657

*Ст. викл. Н.М. Воськало, канд. екон. наук –
НУ "Львівська політехніка"*

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА НАЦІОНАЛЬНИХ І МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ДЛЯ ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРУ

Проведено порівняння відповідності вимог затверджених 19 національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку в державному секторі до 26 міжнародних стандартів бухгалтерського обліку в державному секторі. Визначено основні відмінності у вимогах до складання фінансової звітності (балансу, звіту про фінансові результати, звіту про рух грошових коштів, звіту про власний капітал, приміток), зокрема у складі її статей, поділу на розділи, термінах формування; консолідованої фінансової звітності та загальної консолідованої звітності; витрат тощо.

Ключові слова: державний сектор, національні положення (стандарти) бухгалтерського обліку в державному секторі, міжнародні стандарти бухгалтерського обліку в державному секторі.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. В Україні відбувається реформування бухгалтерського обліку в державному секторі, яке полягає у переході із складання звітності за касовим методом на метод нарахування, який відповідає вимогам міжнародних стандартів. Як зазначено у вступі до міжнародних стандартів у державному секторі, їх прийняття органами державної влади покращить якість і порівнюваність фінансової інформації, наведеної у звітності суб'єктів господарювання державного сектору в усьому світі. Визнаючи право урядів та національних організацій, які розробляють та затверджують стандарти, встановлювати рекомендації та стандарти бухгалтерського обліку для фінансової звітності державного сектору у своїх юрисдикціях, Комітет з питань державного сектору Міжнародної федерації бухгалтерів зазначає, що фінансові звіти потрібно визначати як такі, що відповідають вимогам МСБОДС, лише якщо вони відповідають усім вимогам кожного застосовного МСБОДС. Тому доцільно проаналізувати співвідповідність міжнародних та національних стандартів бухгалтерського обліку в державному секторі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми. Дослідженням особливостей обліку в державному секторі займалися багато науковців, зокрема: П.Й. Атамас, Р.Т. Джога, Т.І. Єфименко, О.О. Канцуров, Л.Г. Ловінська, С.В. Свірко та інші. Порівняння обліку в державному секторі за національними та міжнародними стандартами окремих

об'єктів здійснювали: О.В. Кравченко [1] – основних засобів; М.В. Палагнюк, Є.В. Калюга [5] – доходів від необмінних операцій; М.Б. Пирожик, Є.В. Калюга [6] – виплат працівникам; Н.М. Прядка [8] – запасів тощо. Однак не всі аспекти обліку в державному секторі розкриті в контексті міжнародних стандартів.

Мета роботи: проаналізувати відповідність затверджених національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку в державному секторі до аналогічних міжнародних стандартів.

Основний матеріал дослідження з повним обґрунтуванням наукових результатів. Вслід за реформуванням бухгалтерського обліку на комерційних підприємствах, яке полягало у створенні та запровадженні положень стандартів бухгалтерського обліку, національних положень стандартів бухгалтерського обліку, які не повинні суперечити міжнародним стандартам, обов'язкового переходу на застосування міжнародних стандартів для акціонерних товариств та підприємств певного виду діяльності, відбуваються зміни і в обліку суб'єктів господарювання державного сектору.

Прийнята Стратегія модернізації системи бухгалтерського обліку в державному секторі на 2007-2015 рр. має на меті вдосконалення системи бухгалтерського обліку в державному секторі з урахуванням вимог міжнародних стандартів. Одним з останніх її етапів є запровадження національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку в державному секторі в 2015 р. Проаналізовано відповідність затверджених в Україні стандартів обліку в державному секторі до аналогічних міжнародних.

Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку для державного сектору базуються переважно на аналогічних міжнародних стандартах для комерційних підприємств. В Україні для державного сектору прийнято 19 національних стандартів бухгалтерського обліку на відміну від 26 міжнародних (табл.).

Вимоги до формування та подання фінансової звітності в Україні регулюється НП(С)БОДС 101 "Подання фінансової звітності", в якому розкриваються принципи підготовки та якісні характеристики фінансової звітності, загальні вимоги до облікової політики, склад та елементи фінансової звітності, розкриття інформації щодо пов'язаних сторін, події після дати балансу, розкриття інформації у фінансовій звітності. Наведені вище та інші додаткові вимоги до фінансової звітності розкривають шість міжнародних стандартів. Зокрема, ширше розкриті: вимоги до формування Звіту про рух грошових коштів (МСБОДС 2) (наведено приклади руху грошових коштів у розрізі операційної, інвестиційної та фінансової діяльності, зазначено методи складання цього звіту за прямим або непрямим, про що не згадується у НП(С)БОДС 101); події після дати балансу (МСБОДС 14), розкриття інформації щодо пов'язаних сторін (МСБОДС 20). Окремо розкрито вимоги до фінансової звітності про частки у спільних підприємствах (МСБОДС 8) та представлення у фінансових звітах інформації про виконання бюджетів, які підлягають оприлюдненню (МСБОДС 24).

На відміну від МСБОДС 1 "Подання фінансових звітів" у НП(С)БОДС 101, крім річної звітності, передбачена ще проміжна (місячна, квартальна) звітність, яка охоплює певний період, складається наростаючим підсумком з початку звітного року. Також перший звітний період новоствореного суб'єкта дер-