

2. Власенко Т.В. Оптимізація виробничої структури організацій аграрного профілю як один з напрямків їх ринково-підприємницької трансформації// Ринкова трансформація економіки: стан, проблеми, перспективи: матеріали Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції.- Харків: ХНТУСГ, 2011. – С. 184-190.

3. Дятловская И. Мосты в будущее // &Стратегии. – 2005. – №5.

4. Економічна енциклопедія: у трьох томах / [відп. ред. Мочерний С.В.]– К.: Видавничий центр "Академія".- Т. 2.-2001. – 848 с.

5. Мак-Дональд М. Стратегическое планирование маркетинга/ М. Мак-Дональд. – СПб.: Питер, 2000. – 276 с.

КЛАСИФІКАЦІЯ РИЗИКІВ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

БАШИНЬСЬКА В. Ю.

*Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач
Сагачко Ю. М.**

В умовах ринкових відносин проблема оцінки й обліку ринку набуває самостійного теоретичного і практичного значення як важлива складова теорії і практики управління. Ризик – один з ключових елементів підприємницької діяльності. У багатьох випадках ухилитися від ризикованих дій, обійтися без них просто неможливо. Розвиток ризикових ситуацій може привести як до настання несприятливих наслідків (до збитків, упущеної вигоди), так і до позитивних результатів для підприємства у вигляді збільшення прибутку.

Питанням вивчення ризиків присвячені наукові праці таких вчених як Н.І. Машина, В.В. Вітлінський, П.І.Варченко, В.І. Грушко, О.І. Пилипченко, С.М. Ілляшенко, М.Г. Лапуста, В.М. Гранатуров, І.Т. Балабанов.

Аналіз економічної літератури, яка присвячена проблемі ризику, показав, що серед дослідників немає єдиної думки щодо визначення ризику. Український науковець, П.І.Варченко, пропонує визначення економічного ризику, ґрунтуючись на принципах системного аналізу. В управлінні проектами ризик – це невизначена подія чи умова, яка у випадку виникнення позитивно або негативно впливає щонайменше на одну з цілей проекту. Автори вважають, що під ризиком слід розуміти подію, у результаті настання якої існує

реальна можливість отримання результатів різного характеру, таких, що можуть позитивно та негативно впливати на діяльність підприємства.

Вітчизняні підприємства здійснюють виробничо-комерційну діяльність в умовах підвищеного ризику та невизначеності. Ці обидва поняття, у популярній літературі та побуті, часто використовуються як синоніми.

Ризик завжди супроводжує будь-яку діяльність. Ризики виникають при складанні та виконанні планів виробництва, оцінці кон'юнктури ринку, при порушенні термінів поставки сировини і реалізації продукції тощо. Сутність ризику полягає у тому, що кожному підприємству постійно загрожує недоотримання прибутку та платоспроможності при здійсненні господарсько-фінансової діяльності під впливом змін внутрішнього та зовнішнього середовища.

Класифікація ризиків – це система, що побудована на основі певних ознак і критеріїв, які дозволяють об'єднати ризики у більш загальні поняття, визначити їх місце у виробничо-комерційній діяльності підприємства та класифікувати. Вона є передумовою використання згодом відповідних методів управління ризиками.

Існують певні принципи класифікації ризиків: 1) класифікація ризиків має відповідати конкретним цілям (ознаки, за якими реалізується розбиття ризик на групи (категорії), повинні задовольняти критеріям, які пов'язані з цілями класифікації); 2) класифікація повинна проводитись з позицій системного підходу (при визначенні ризиків їх необхідно розглядати як множину взаємопов'язаних елементів); 3) під час виконання однієї і тієї ж роботи проекту можуть виникати різні ризики (чим точніше визначається вид ризику за використовуваною класифікацією в даному випадку, тим легше його якісно або ж кількісно оцінити); 4) жодна запропонована класифікація ризиків не є жорсткою (класифікація може бути своя для кожного окремого підприємства, визначений перелік ризиків може доповнюватись та змінюватись, один і той же ризик може відповідати різним групам у загальній класифікації).

Враховуючи високо динамічні умови, в яких проводять свою діяльність підприємства, автори вважають, що на сьогодні необхідно з певною періодичністю переглядати класифікацію ризиків, уточнювати, змінювати та адаптувати її, враховуючи зміни, які відбуваються у внутрішньому і зовнішньому середовищах.

Класифікація може ґрунтуватись на

різноманітних характеристиках, наприклад: причини (рід небезпеки), які викликають несприятливі події; характер діяльності, з яким пов'язані відповідні ризики; об'єкти, на які направлені ризики.

Класифікація ризиків дозволяє на етапі їх аналізу ідентифікувати різноманітні загрозові події, допомагаючи визначитись з відповідними методами управління ними, що підвищує ефективність управління ризиками. Вона є передумовою використання відповідних методів управління ризиками виробничо-комерційної діяльності підприємства.

Підприємницький ризик – це діяльність суб'єктів господарювання, пов'язаної з подоланням невизначеності в ситуації неминучого вибору, в процесі якої є можливість оцінити вірогідність досягнення бажаного результату, невдачі і відхилення від мети, що містяться у вибраних альтернативах всіх видів підприємницької діяльності.

Класифікація ризиків диверсифікована, але з позицій підприємницької діяльності найбільш важливим є поділ їх за суб'єктами, видами та проявами. Прояви підприємницького ризику – це поєднання окремого суб'єкта з окремим видом ризику.

Найважливішими видами ризику вважаємо: виробничі, інвестиційні та інноваційні, фінансові, маркетингові.

Основними функціями підприємницького ризику є: регулююча (з виділенням негативного та позитивного аспектів); захисна (історико-генетичний і соціально-правовий аспекти).

Література:

1. Цветкова Е. В., Арлюкова И. О. Риски в экономической деятельности: уч. пособ. / Е. Цветкова, И. Арлюкова. – СПб.: 2002. – 64 с.
2. Верченко П. І. Багатокритеріальність і динаміка економічного ризику (моделі та методи): [монографія] / П. І. Верченко. – К.: КНЕУ, 2006. – 272с.
3. Пасічник В. Г., Акіліна О. В. Планування діяльності підприємства: навч. посіб. / В.Г. Пасічник, О. В. Акуліна. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 256 с.
4. Рогов М. А. Риск-менеджмент / Рогов М.А. – М.: Финансы и статистика, 2001.– 120 с.
5. Хохлов Н. В. Управление риском: учеб. пособие для вузов / Н. В. Хохлов. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 239 с.

ПОДОЛАННЯ ОПОРУ ОРГАНІЗАЦІЙНИМ ЗМІНАМ

БІЛОВОЛ І.Є.

*Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач
Краля В. Г.**

Жодні зміни на підприємстві в сучасних умовах неможливі без виникнення опору цим змінам. Ймовірність опору змін у сучасних умовах зростає. Ознакою опору на підприємстві є відтермінування початку процесу змін, гальмування темпу змін і збільшення витрат порівняно із запланованими, намагання саботувати зміни всередині підприємства або замінити їх іншими нагальними справами, відмова, саботаж, відступ.

Опір змінам на підприємстві зумовлений невпевненістю персоналу, що може проявлятися: невизначеністю змін, можливістю виконання нової роботи, можливістю звільнення, власними інтересами менеджерів або груп робітників, відчуттям втрат у працівників; порушенням соціальних взаємозв'язків, що склалися, загрозою втрати влади, зміною статусу працівника; рутинною роботою; хорошим результатом діяльності підприємства, що досягався останнім часом; загальним небажанням змін; нездоровою внутрішньою конкуренцією; уявним браком часу; високою плінністю персоналу; нестачею кваліфікації; незначними ресурсами; нечіткою організаційною структурою; відсутністю творчого настрою; розумінням того, що результати змін будуть не відразу; порушенням наступності структури та влади; неконструктивною реакцією персоналу на зміни; втратою контролю за змінами; порушенням складених норм поведінки, критеріїв оцінювання роботи і структури управління; створенням атмосфери прихильності до змін співробітників через їх інформування.

Шляхами подолання опору змінам в сучасних умовах функціонування підприємства можуть бути: залучення працівників до планування та реалізації змін, що дасть змогу краще їх зрозуміти; пропонування працівниками особистих ідей щодо змін; навчання співробітників майбутнім змінам; матеріальні стимули для тих, хто запроваджує зміни; надання особі, яка чинить опір, певних повноважень щодо впровадження та здійснення організаційних змін (введення до складу комісії з проведення організаційних змін); застосування загрози санкцій за незгоду з проведенням організаційних змін; навчання та перекваліфікація персоналу.

З метою сприяння змінам менеджер має