

впровадження в рамках управлінського обліку якісно нових складових облікового забезпечення: 1) окремий робочий план рахунків управлінського обліку; 2) обліково-контрольні точки – економічні ситуації; 3) реєстр фінансово-господарських операцій; 4) системи оцінок; 5) облікові агрегати і мегарахунки; 6) агреговані проводки за мегарахунками; 7) похідні балансові звіти; 8) алгоритм (технологія) відображення даних в похідних балансових звітах.

Основним джерелом інформації для антикризового моніторингу слугують похідні балансові звіти, які отримують шляхом проведених корегувань традиційного балансу (коригувальний) за даними, виявленими в процесі перевірки внутрішніми або зовнішніми аудиторами, та моніторингових операцій з діючими та очікуваними ризиками (ризикового стану). Інформація похідних балансових звітів надає можливість визначити обсяг чистих активів, який характеризує рівень фінансового стану підприємства (попередня його оцінка). Порівняння даних корегувального похідного балансу з традиційним дасть оцінку зміні фінансового стану підприємства, але вона не враховує наявні та очікувані ризики. Отже, реальну оцінку фінансового стану підприємства нададуть результати порівняння похідного ризикового балансу з корегувальним.

Отримання нової облікової інформації шляхом складання похідного балансового звіту дозволяє здійснювати у реальному часі моніторинг різних фінансових ситуацій, як окрему оцінку майнового стану, ризиків, поточної платоспроможності, так і оцінку фінансового стану підприємства в цілому – в ринкових (справедливих) цінах.

В.М. Білявський, канд. екон. наук, доц. (НАУ, Київ)

К.В. Богач, студ. ФЕБА, (НАУ, Київ)

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ЯК ФАКТОР СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Функціонування колективу неможливе без зіткнення інтересів, ідей, цілей та життєвих позицій, як працівників, так і менеджменту підприємства. Тому, для останніх, необхідно вміти адаптуватись до змін в бізнес-середовищі та пристосовуватись до конфліктів в середині колективу підприємства.

Оскільки створення сприятливого середовища для роботи

всередині підприємства, вміння прогнозувати, ліквідувати та згладжувати негативні наслідки конфліктних ситуацій, будуть сприяти підвищенню конкурентоспроможності підприємства.

Думки різних авторів щодо характеристики виникнення конфліктних ситуацій і з чого вони виникають досить різнобічні. Так, існує точка зору, що конфлікт – це лише певне відхилення у роботі колективу, так звані проблеми людських відносин [1]. На противагу даній концепції існує й інша, де під конфліктом розуміють – інструмент для обґрунтування соціальних технологій [2], але ґрунтового методологічного дослідження заданої проблематики поки що проведено не було. Тому, проаналізувавши існуючі підходи до трактування поняття «конфлікти», можна констатувати, що з одного боку, конфлікт свідчить про те, що у колективі підприємства сталось щось деструктивне, а з іншого – саме ці розбіжності виявляють ті слабкі ланки колективу в особистих та виробничих відносинах. На наш погляд, однозначною є думка, що конфлікти мають бути в полі зору кожного керівника структурного підрозділу підприємства, тому що вони мають безпосереднє відношення до проблем і протиріч в середині колективу підприємства, які можуть негативно вплинути на його функціонування.

Необхідно відзначити, що саме конфлікти показують реальне «обличчя» кожного співробітника підприємства його ставлення до колективу, безпосереднього начальника, менеджменту тощо – таким чином, відбувається перевірка міцності колективу та всієї команди підприємства.

Як наслідок, провідним підприємством буде те, де топ-менеджмент професійно відносять до конфліктів і вміє їх вирішувати. Адже, неефективний менеджмент, невміння розрядити конфліктну ситуацію може призвести до постійної напруженості а колективі. Більше того, в сучасних підприємствах всі співробітники повинні володіти інноваційними технологіями управління і вирішення конфліктів [3]. Способи управління конфліктами можна розділити на такі категорії, як: структурні та міжособистісні.

Наразі необхідною умовою гармонізації роботи колективу підприємства є розв'язання конфліктних ситуацій, а саме подолання певної суперечності сторін, де кожен, з учасників, намагається довести, що саме його погляди є вірними.

Таким чином, топ-менеджменту та керівникам структурних підрозділів необхідно вміти управляти розвитком та вирішенням конфліктних ситуацій, виробляючи для цього певний інструментарій. Адже потенційні причини виникнення конфліктів можуть бути

різними за своєю сутністю, наприклад, взаємозалежність завдань, різна кінцева мета, стилі поведінки, ресурси, що спільно використовуються і неефективна система комунікації.

Необхідно відзначити, що наразі існує певний методичний інструментарій та практичні рекомендації [4], що дозволяють конфліктуючим сторонам запобігти деструкційному впливу та обрати ефективну стратегію вирішення вже наявної конфліктної ситуації.

Література

1. Білявський В.М. Людський капітал як інструмент оцінювання конкурентоспроможності організації / В.М. Білявський // Вісник Харків. нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна. — 2017. — № 92. — С. 23–31.

2. Білявський В.М. Оцінка ефективності соціальних технологій у системі корпоративного управління організацією / В.М. Білявський // Вчені записки ун-ту «КРОК»: зб. наук. праць. — К.: Університет економіки та права «КРОК», 2011. — С. 21–29.

3. Білявський В.М. Інноваційна діяльність як інструмент підвищення конкурентоспроможності підприємства / В.М. Білявський, Ю.В. Білявська // Проблеми та перспективи розвитку підприємництва в Україні: матеріали VIII міжнар. наук.-практ. конф. — К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2015. — С. 30–31.

4. *Biliavskiy V.* Evaluation of personal career management efficiency of trade enterprise employees / *V. Biliavskiy, J. Biliavska* // *Canadian Journal of Science and Education: journal.* — Toronto, 2014. — № 2 (6). — P. 684–695.

Н.В. Бойченко, канд. екон. наук, доц. (*ХДУХТ, Харків*)

ІНТЕГРАЦІЯ ОБЛІКУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Постійно мінливі економічні умови зумовлюють необхідність змін в теорії і практиці бухгалтерського обліку, що є найважливішим елементом інформаційно-аналітичної системи управління економічними суб'єктами.

В даний час на підприємствах налічується велика кількість видів обліку. Це бухгалтерський, управлінський, фінансовий, податковий,