

Отже, з вище зазначеного дослідження приходимо до наступного висновку. Відсутність повної та якісної класифікації ризику при аналізі ризиків лізингової діяльності призводить до втрати грошового капіталу або банкрутства підприємства в цілому. Тому на сьогоднішній день, на нашу думку, ефективним способом мінімізувати ризик лізингової діяльності є: диверсифікація, тобто розподіл ризику між учасниками лізингових операцій, а також страхування ризиків лізингу.

Література

1. Закон України "Про фінансовий лізинг" від 16.02.2004р. №723 / 97 - ВР. [Електронний ресурс] <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/723/97-%D0%B2%D1%80> .
2. Ментух Н.Ф. Ризикові особливості лізингу окремих зарубіжних країн / Н.Ф. Ментух // Зовнішня торгівля. Право та економіка, 2006. - №3. - С. 66 - 69.

Богатинська Ольга

(науковий керівник: к.е.н, доцент кафедри менеджменту та публічного управління Здреник В.С.)

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ПЛАНУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасному перехідному періоді при різноманітті складних кризових економічних процесів та взаємовідносин між підприємствами, фінансовими інститутами, державами на внутрішньому й зовнішньому ринках гострою проблемою є ефективне планування капіталу з метою його збільшення.

В умовах ринкової економіки планування інвестиційної діяльності на вітчизняних підприємствах стає об'єктивною необхідністю, оскільки в сучасній конкурентній боротьбі при всій її масштабності і гостроті виграє той, хто постійно аналізує ринкове середовище, передбачає поведінку конкурентів і бореться за свої ринкові позиції. Планування інвестиційної діяльності створює основу для ухвалення управлінських рішень, обґрунтовує оптимальні варіанти розвитку підприємства.

Планування інвестиційної діяльності становить основу управління

інвестиційною діяльністю підприємства. Планування - це процес вироблення й прийняття рішень, що дають можливість забезпечити ефективне функціонування й розвиток підприємства в майбутньому.

Планування інвестиційної діяльності - це процес розробки системи планів і планових показників із забезпечення підприємства необхідними інвестиційними ресурсами й підвищення ефективності його інвестиційної діяльності в майбутньому.

Метою інвестиційного планування є:

- відображення майбутнього стану економіки завдяки обсягам інвестицій у виробництво;
- забезпечення потрібної прибутковості та терміновості досягнення цілей;
- розробка стратегій інвестиційної діяльності;
- аналіз економічного стану підприємства та доцільність залучення інвестицій;
- визначити слабкі і сильні сторони підприємства;
- визначення шляхів розвитку підприємства, що займається певним видом діяльності [1].

Основною метою інвестиційної діяльності підприємства є забезпечення найбільш ефективних шляхів розширення активів підприємства з позицій перспектив його розвитку й збільшення його ринкової вартості. З урахуванням цього зміст інвестиційної діяльності підприємства можна сформулювати таким чином: він являє собою частину загальної фінансової стратегії, що полягає у виборі та реалізації найбільш ефективних шляхів розширення обсягів активів підприємства для забезпечення основних напрямків його розвитку.

В умовах нестабільної економіки основні задачі в процесі управління інвестиційною діяльністю підприємства полягають у наступному:

- пошук інвестиційних ресурсів, які необхідні для розвитку підприємства і здійснення серйозних інвестиційних проектів;
- використання наявного на підприємстві потенціалу інвестиційних ресурсів;
- інвестування проектів, що дають найбільшу віддачу з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку економіки країни [3].

Таким чином, на сучасному етапі становлення і розвитку ринкових

відносин в Україні проблема побудови ефективної системи інвестиційного планування на підприємствах є однією з найактуальніших, а її вирішення повинне сприяти забезпеченню та закріпленню позитивних тенденцій розвитку підприємств, закладенню підвалин для подальшого економічного зростання вітчизняної промисловості. Разом з тим, вищенаведені положення потребують проведення подальших досліджень та вдосконалення.

Література

1. Болюх М. А. *Економічний аналіз: навч. посібник* / М. А. Болюх, В. З. Бурчевський, М. І. Горбатов та ін; За ред. акад. НАНУ, проф. М. Г. Чумаченка. – Вид. 2-ге, перероб. і доп. – К. КНЕУ, 2003. – 556 с.
2. Здреник В.С. *Сутність і необхідність інвестиційного планування на підприємстві* / В.С. Здреник // *Бухгалтерський облік, аналіз та аудит: проблеми теорії, методології, організації: збірник наукових праць НАСOA*. – К.: Інформ.-аналіт. агенство. – 2015. – Випуск 2 (15). – С. 58-63.
3. Козаченко Г.В. *Управління інвестиціями на підприємстві* / Г.В. Козаченко, О.М. Антіпов, О.М. Ляшенко, Г.І. Дібніс— К.: Лібра, 2010. — 368 с.

Боднар Володимир

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Островецьких В.М.)

НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДІЮ ПРИ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗМІН

Основними причинами, існування яких зумовлює пасивність колективу щодо реалізації змін можна звести до наступних:

1. Працівники вважають нововведення довгостроковою інвестицією, однак вони завантажені терміновими заходами, що об'єктивно не дозволяє їм займатися реалізацією змін. У цьому напрямку працівники організації можуть вважати, що нововведення є цікавими і корисними для організації, однак у них немає на це часу.

2. Працівники не отримали належної підтримки. інструментів чи системи навчання щодо реалізації нового процесу чи діяльності.

3. Працівники можуть вважати запропоновані нововведення т. зв. факультативними завданнями, оскільки за невиконання яких не передбачаються адміністративні стягнення.

4. Нова діяльність йде врозріз із основними положеннями існуючої організаційної культури організації.

5. Якщо зміни торкаються між особистих відносин в колективі, працівники можуть не знати раціональних методів їх вирішення, оскільки володіють лише професійними знаннями.

6. Працівники не бачать прозорої необхідності у змінах, оскільки не існує тиску з боку п'яти конкурентних сил за Портером.

7. Працівники розглядають нову діяльність як запасний варіант виконання своїх функціональних обов'язків та планують використати його лише при певних умовах.

8. Працівники розуміють суть змін та бачать необхідність їх реалізації, однак не мають достатньо навиків та вмінь щодо їх реалізації.

Д.Хайят на практиці активно займаючись перетвореннями в організаціях виявив, що основною причиною невдалих змін є те, що менеджери, як правило, керують трансформацією організації в цілому, а не її конкретних працівників. З метою недопущення організаційних невдач, він запропонував модель ADKAR, яка була розроблена на основі вдалих проектів змін більш ніж 700 компаній світу. Ця модель дозволяє:

- визначити причини невдалих змін;
- визначити кроки підвищення ефективності змін;
- діагностувати опір персоналу;
- розробити план розвитку для окремих працівників.

Логіка використання моделі полягає в тому, що зміни повинні реалізуватися одночасно за двома напрямками – бізнес і працівники.

Впровадження змін повинно містити наступні стадії:

- визначення потреби бізнесу у змінах і можливостей їх реалізації;
- визначення цілей змін і розробка їх реалізації
- реалізація проекту змін;
- підтримка зміненого стану.

Зміна працівників, насамперед, передбачає зміну їх поведінки і поглядів через:

- усвідомлення необхідності змін;