

Професійне навчання в організаціях здійснюють відповідно до таких принципів:

– навчання має бути пов'язане зі стратегією організації і модифіковане відповідно до індивідуальних потреб працівників;

– основну увагу слід приділити підготовці та підвищенню кваліфікації співробітників на робочих місцях і формуванню практичних навичок.

Управління системою навчання починається з визначення потреб розвитку персоналу організації, стратегії її розвитку. Важливим джерелом інформації про потреби в професійному навчанні є індивідуальні плани розвитку кар'єри співробітників, а також заявки та побажання самих співробітників, які скеровують безпосередньо до відділу управління персоналом. Програми розвитку персоналу мають враховувати ефект від навчання працівників у співвідношенні з витратами на основі кількісних, якісних та комбінованих методів оцінювання ефективності професійного навчання. Оцінювання останньої має ґрунтуватися на якісних характеристиках персоналу (креативність, досвід, знання, максимальна ініціативність у створенні й реалізації нових процесів і технологій) [1, с. 230].

Професійне навчання пов'язане зі значними матеріальними витратами, тому формування і контроль за виконанням бюджету є найважливішими елементами управління професійним навчанням. Спрямування коштів на розвиток працівників, своєю чергою, забезпечує стабільність персоналу, а також є важливим фактором задоволення потреби працівників у самореалізації і кар'єрному зростанні.

Список використаних джерел

1. Дяків О. П. *Корпоративна соціальна відповідальність в стратегії управління персоналом* / О. Дяків // *Сучасні тенденції розвитку економічних систем: моногр./ за заг. ред. В. І. Гринчуцького*. – Тернопіль: ТНЕУ, 2015 С. 223–234.

2. *Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб.* / Є. П. Качан, О. П. Дяків, Н. А. Надвиничний, В. М. Островерхов, С. А. Прохоровська, Н. М. Слівінська // за ред. Є. П. Качана. – К.: Знання, 2008.–407с.

3. Магура М. І. *Організація навчання персоналу компанії: навч. посіб.*– М.: ЗАТ «Бізнес-школа» «Інтел-Синтез», 2002.– 192 с.

Олена ПАНАСЕНКО

Науковий керівник

канд. екон. наук, доцент Крамарчук С. П.

Тернопільський національний

економічний університет

РИЗИКИ В МІЖНАРОДНІЙ ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Нині більша частина українських підприємців здійснює зовнішньоекономічну діяльність, співпрацюючи з іноземними країнами. Нажаль процес освоєння вітчизняними товаровиробниками зарубіжних ринків супроводжується труднощами і проблемами. Здійснення такого виду діяльності не може проходити без ризиків.

До основних типів ризиків входить:

- 1) Ризики, пов'язані з вибором країни для здійснення зовнішньоекономічних операцій.
- 2) Ризики, пов'язані з вибором іноземного партнера;
- 3) Транспортні ризики;
- 4) Маркетингові ризики;
- 5) Ризики пов'язані з митним регулюванням;
- 6) Комерційні ризики та ін.

Дослідженням ризиків в міжнародній підприємницькій діяльності займалися багато вітчизняних вчених, зокрема Гутка Л., Дем'яненко С., Кваші С., Могильного О., Саблука П., Терещенка С., Тибіня А., Шевчика Б. та інші. Визначення ризику можна сприймати як ймовірність можливої небажаної втрати чого-небудь при поганому збігу обставин [2].

Врахування ризиків в міжнародній підприємницькій діяльності має дуже важливе значення, оскільки майже 40% комерційних операцій закінчуються невдачею через недостатнє врахування та управління ризиками [3]. До основних причин виникнення ризиків відносять: недостатню поінформованість про економіку країн-партнерів, відсутність чітких цілей діяльності суб'єкта, наявність комерційної таємниці про діяльність суб'єкта та ін.

На даний час в Україні є дуже виражена політична нестабільність, тому здійснювати міжнародну підприємницьку діяльність є дуже ризикованою задачею. Політичні ризики - це можливість виникнення збитків або скорочення розмірів прибутку як наслідок державної політики. Можна виділити такі групи методів, спрямованих на зменшення можливих збитків, що викликані цими ризиками:

1. Страхування, тобто використання різних видів полісів, договорів страхування.

2. Хеджування як метод використання біржових ф'ючерсних контрактів і опціонів.

3. Застосування різних форм і методів розрахунково-кредитних відносин, що зводять до мінімуму ризик неплатежу за поставлені товари, або неотримання товарів проти їх сплати.

4. Аналіз і прогнозування кон'юнктури (попиту, пропозиції, ціни) на зовнішньому ринку, планування і своєчасна розробка заходів з метою уникнути можливих збитків, викликаних несприятливими кон'юнктурними змінами.

5. Інші методи [1, с. 149].

Таким чином, можна побачити, що здійснення міжнародної підприємницької діяльності супроводжується значною кількістю обмежень і труднощів, які зумовлюють ризики. Щоб знизити рівень ризиків можна використовувати один або декілька методів їх подолання, таких як:

- 1) Відмова від проведення будь-яких дій, пов'язаних з можливістю появи ризику;

- 2) Передача ризику, тобто відмова і виконання будь-яких дій та передача усіх обов'язків іншому підприємцю. У такому випадку можна скоординувати зусилля та працювати над зниженням ризиків разом;

- 3) Провести обмеження видів діяльності або зменшення асортименту продукції, що випускається.

Отже, розвиток діяльності підприємства слід в першу чергу направити на мінімізацію ризиків та їх подолання.

Список використаних джерел

1. Гутко Л.М. Досвід державної підтримки страхування ризиків / Гутко Л.М. // Економіка АПК. —2009. —№10. —С.147-152
2. Визначення ризику [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Ризик>
3. Ризики в зовнішньоекономічній діяльності [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://b-ko.com/book_121_glava_52_10.3.

Наталія ПИВОВАРЧУК

Науковий керівник

канд. екон. наук, доцент Вовк С. В.

Тернопільський національний
економічний університет

УПРАВЛІНСЬКІ ІННОВАЦІЇ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах мінливості бізнес-середовища при зростанні зовнішньої та внутрішньої невизначеності питання забезпечення здатності підприємств протидіяти впливам зовнішнього середовища і нарощувати свій потенціал постає особливо гостро. Стійкий розвиток підприємства та його ефективне функціонування за таких умов потребує вирішення складних завдань.

В сучасних умовах традиційні засоби забезпечення конкурентоспроможності підприємства вже не здатні гарантувати довгострокові переваги на ринку. Наприклад, економію на масштабі та вхідні бар'єри до галузей можна подолати за допомогою різних типів партнерства, унікальні продукти та технології з легкістю відтворюються конкурентами. Тому величезне значення для стійкого розвитку підприємства набуває його унікальна система управління. Саме інновації в менеджменті визначають спроможність компанії ефективно пристосовуватись до змін в ринковому та економічному середовищі. Впровадження управлінських інновацій є, мабуть, єдиним засобом забезпечення неповторності та ефективності системи управління підприємством. Це зумовлено тим, що управлінські інновації є індивідуальними для кожного підприємства.

Безліч досліджень свідчить, що найвища позиція в бізнесі досягається не стільки компаніями, що зробили прорив в прикладних дослідженнях, скільки компаніями з високим рівнем професіоналізму і «ноу-хау» в галузі менеджменту [1, с. 193, 195].

General Electric, DuPont, Toyota, Procter & Gamble, Visa, Linux, Google – що призвело ці компанії до довготривалого успіху? Досліджуючи історії розвитку цих гігантів бачимо, що саме ефективно застосовані управлінські інновації стали фундаментом їх процвітання.

Розглянувши досвід провідних консалтингових компаній з проведення реструктуризації системи управління, виділимо управлінські інновації, що виявилися найбільш ефективними: реінжиніринг або оптимізація бізнес-процесів, функціонально-вартісний аналіз, маржинальний аналіз, побудова клієнтоорієнто-