

Ризик-компоненти управління визначаються в порядку їх вагомості для цілей ефективного процесу ризик-менеджменту на підприємствах і включають:

- 1) внутрішнє середовище підприємства;
- 2) визначення цілей;
- 3) ідентифікація ризикових подій;
- 4) оцінювання ризику;
- 5) реакція на ризик;
- 6) контроль;
- 7) інформація і комунікація;
- 8) моніторинг.

Система, запропонована COSO ERM, визначає наступні чотири цілі (рівня) управління ризиками на підприємствах: стратегія, операційне управління, звітність і відповідність регулятивним нормам.

1) стратегічний компонент – завдяки якому цілі найвищого рівня відповідають і підтримують місію діяльності підприємства;

2) операційний компонент – завдяки якому підприємство використовує ефективно свої ресурси;

3) компонент звітності – завдяки якому звітність підприємства надійна, змістовна, своєчасна та періодична;

4) компонент відповідності – завдяки якому система ризик-менеджменту на підприємстві забезпечує відповідність характеристик діяльності суб'єкта господарювання вимогам діючого законодавства та регулятивних нормативів.

Отже, розробка COSO ERM – є важливим документом, який визначає основні принципи і положення комплексного процесу управління ризиками на підприємствах. На противагу поширеній практиці фрагментарного застосування ризик-менеджменту, що не дає змоги дослідити та проаналізувати взаємодію та взаємозв'язок ризиків підприємств, система COSO ERM, в поєднанні з існуючими системами управління, дозволить топ-менеджменту, операційним та ризик-менеджерам зрозуміти, ідентифікувати, проаналізувати та визначити числові характеристики ризиків, з якими стикається підприємство.

Джерела та література

1. COSO Enterprise Risk Management – Integrated framework. URL: <http://www.coso.org/>

Гайдабура О. – студент

Науковий керівник: к. е. н., доц.

І. Ховрак

Кременчуцький національний
університет імені Михайла

Остроградського

м. Кременчук, Україна

Світовий досвід підтримки розвитку бізнесу шляхом створення умов для банківського кредитування

Сучасному етапу розвитку банківського кредитування притаманна низка проблем, що перешкоджають підтримці розвитку бізнесу, а саме: нестабільність зовнішнього середовища, організаційно-правові проблеми розвитку банківського сектору, матеріально-фінансові проблеми банківських установ, а також проблеми, пов'язані з недостовірністю та неповнотою

інформації. Саме тому особливої актуальності набуває вивчення світового досвіду підтримки розвитку бізнесу шляхом створення умов для банківського кредитування (рис. 1 [1–4]).

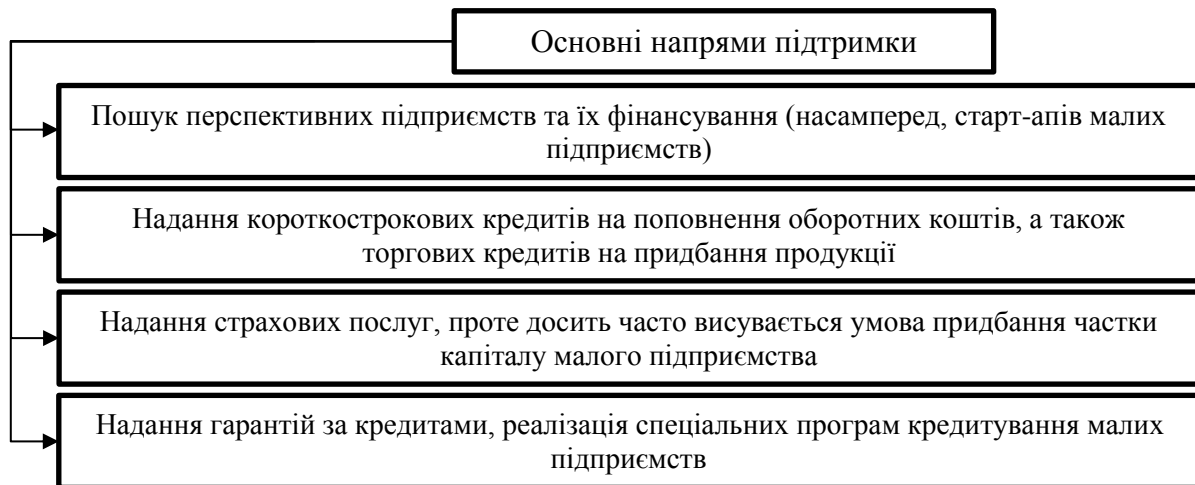


Рис. 1. Основні напрями підтримки розвитку бізнесу шляхом створення умов для банківського кредитування: аналіз світового досвіду

Також варто додати, що особлива увага у зарубіжних країнах приділяється соціальному характеру програм підтримки малого та середнього бізнесу. Такі програми дозволяють отримати кредити підприємства, власники яких належать до соціально-вразливих груп населення. Таким чином активно реалізуються спеціальні програми підтримки бізнесу, які орієнтовані на посилення активності та залученості, стимулювання діяльності ветеранів та інвалідів, молоді, жінок, представників національних меншин.

Джерела та література

1. Кучеренко В. В., Данкевич Р., Тринчук В. В. *Форми інтеграції банківського і страхового капіталу*: монографія. Львів: Галичина-Прес, 2018. С. 284.
2. Полінкевич О. М. *Управління розвитком підприємства в умовах фінансової кризи*. *Економічний форум*. 2012. № 2. С. 412–423.
3. Ховрак І. В. *Побудова культури довіри у банківському та страховому секторах*. *Фінансові послуги*. 2017. № 3. С. 3–6.
4. Ховрак І. В., Семко Т. В. *Ефективність функціонування корпоративного сектору національної економіки*: монографія. Кременчук: ТОВ «Кременчуцька міська друкарня», 2013. 276 с.

Гайдар А. – здобувач вищої освіти
Науковий керівник: к. е. н, доц.
А. Максименко
Миколаївський національний
аграрний університет
м. Миколаїв, Україна

Організаційна культура як технологія управління підприємствами

Економічний розвиток суспільства багато в чому визначається організаційною культурою, яка виступає фактором збільшення продуктивності праці і соціального прогресу. Управління організацією неможливо без урахування фактора соціокультури. Створення організаційної культури, що дозволяє кожному робочому самоствердитися в результаті найбільшого