

Продовження таблиці 1

Поліщук О.А.	Здатність оптимально використовувати свій потенціал, що дозволяє швидко адаптуватися до динамічних змін зовнішнього середовища, в довгостроковій перспективі задовольняючи потреби всіх учасників господарської діяльності.	- виробнича, - ресурсна, - фінансова, - ринкова, - інтерфейсна, - соціальна, - екологічна
-----------------	---	---

Організаційна стійкість означає, що підприємство шляхом часткових структурних змін або без них здатне витримати будь-які дії, не припиняючи функціонування і задовольняючи потреби населення.

Отже, організаційно-економічна стійкість підприємства – це здатність до створення та підтримки в стабільному стані організаційної структури управління підприємством, яка б володіла можливістю за рахунок незначних витрат організаційних ресурсів та зміни конфігурації, а також доступних підходів і методів управління адекватно та оперативно реагувати на зміни зовнішнього й внутрішнього середовища, що дестабілізують діяльність підприємства, підтримуючи на заздалегідь заданому рівні його основні фінансово-економічні показники.

Список літератури: 1. **Ареф'єва О.В.** Оцінка рівня економічної стійкості підприємств сфери послуг / О.В. Ареф'єва, Д.М. Городинська // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №6. – С. 106 - 111. 2. **Денисюк О.** Страхування – механізм економічної стійкості / О. Денисюк О. // Справочник економіста. – 2007. – №8. – С. 91 - 93. 3. **Езерская С.Г.** Экономическая устойчивость промышленного предприятия: методологические аспекты и методы оценки / С. Г. Езерская // Автореф. на соиск. уч. ст. канд. экон.наук. - Иваново, 2004. – 20 с. 4. Методика моделирования экономической устойчивости промышленных предприятий в современных условиях [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.socionet.ru/pub.xml?h=repec:rus:gp0681:245341>. 5. **Поліщук О.А.** Теоретико-методологічні основи оцінки економічної стійкості сільськогосподарських підприємств / О.А. Поліщук // Економіка: проблеми теорії та практики. - Д., 2007. - Вип. 225, т. 2. - С. 367 -374.

Т.А.РИЦ, магістрант, г. Харків, ХНУ ім. В.Н. Каразіна

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Риск – один из ключевых, важнейших элементов менеджерской деятельности. Разобраться, что такое риск, очень важно. Опыт человечества свидетельствует: тот, кто умеет вовремя рисковать, оказывается в большом выигрыше. Вспомним решительных политиков, отважных полководцев,

бесстрашных предпринимателей и инженеров, наконец, примеры из собственной жизни, когда «смелость города берет». Риск – не прихоть и не красивый жест. Во многих случаях решение, сопряженное с риском, оказывается неизбежным, уклониться от рискованных действий, обойтись без них просто нельзя.

В наиболее общем виде риск представляет собой действие, предпринимаемое в расчёте на удачу, в надежде на счастливый случай, но с неясным исходом.

Существует множество способов и приемов управления рисками, но систематический контроль за диагностикой рисков занимает особое место в этом процессе. Нельзя управлять тем, что не контролируешь. Подобный контроль может принимать формы периодического аудита или внедрения в бизнес компьютерной программы тревоги, когда степень риска превышает допустимый уровень. Фундаментальным предположением многих математических моделей риск-менеджмента является произвольность неблагоприятных исходов: факт причинения больших убытков сегодня еще не означает, что убытки принесет и завтрашний день; более того, в соответствии с универсальным законом регрессии и цикличной закономерностью развития рынка сегодняшние убытки должны предполагать завтрашнюю прибыль. На самое интеллектуальное построение риск-менеджмента стихийный рынок ответит непредсказуемой глупостью. Профессионалы риск-менеджмента проводят большую часть своего времени, размышляя над измерениями негативных исходов, имеющих очень низкую вероятность, и чаще других призываются к ответу, когда эти исходы случаются.

В современных условиях необходимы следующие *принципы механизма управления рисками в организации*:

1. Безрисковых доходов не бывает, награда ждет лишь тех, кто идет на риск. Следует не подавлять, а поощрять разумное принятие риска.

2. Ничто не заменит опыт, формирующий способность быстро ориентироваться в сложной ситуации и принимать правильные решения на иррациональном уровне. Определяют риск, оценивают его и управляют им не математические модели, а живые люди. Никакая универсальная формула не способна заменить здравое суждение опытного управленца.

3. Четко определите границу непознанного. Каждая ситуация полна предположений, которые должны подвергаться тщательному анализу. Недопустима подмена предположения уверенностью (иллюзия контроля).

4. Целесообразно диверсифицировать риски. Нельзя гиперболизировать один риск в ущерб остальным. Разнообразные риски приносят более стабильную отдачу, чем заикливание на одном.

5. Управление рисками — полярный процесс: одни и те же явления подлежат различной оценке в обычных и кризисных условиях.

6. Целесообразно диверсифицировать риски. Нельзя гиперболизировать один риск в ущерб остальным. Разнообразные риски приносят более стабильную отдачу, чем заикливание на одном.

7. Здравый смысл — самый лучший помощник. Приблизительная правота лучше точной ошибки. Нет необходимости шлифовки мелких деталей; целесообразно концентрироваться на проблемах, имеющих принципиальное значение.

С.М. ТРАПАЦЗЕ, студентка, м. Вінниця, ВТЕІ КНТЕУ

Г.В. ІВАНЧЕНКО, м. Вінниця, асистент кафедри менеджменту та адміністрування

ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ТОП-МЕНЕДЖЕРІВ В ПЕРІОД ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ефективність роботи компанії багато в чому залежить від того, наскільки топ-менеджмент зацікавлений у результатах своєї праці. Високий посадовий оклад не є достатнім стимулом для керівних співробітників, тому постає проблема у створенні комплексної системи мотивації, що має забезпечити не тільки утримання ключових фахівців компанії, але і націлити їх на успішне вирішення стратегічних завдань.

На сьогоднішній день більшість вітчизняних працедавців використовують традиційні, перевірені часом, методи мотивації. Як правило, це надбавки до заробітної плати, премії, «соціальні пакети».