

На кожному з цих етапів йде збір інформації й обмін нею, від її обсягу і якості залежить ступінь ризику. Таким чином, при недостатній її кількості для прийняття конкретного управлінського рішення або здійснення її подальше накопичення, або при наявності певних обмежень, які не дозволяють зробити це, управлінське рішення приймається на базі уже наявної інформації.

В процесі фінансової діяльності ризик-менеджмент здійснюється у відповідності з політикою управління фінансовими ризиками – системою цілей і завдань управління ризиками, а також сукупністю засобів і методів досягнення цих цілей. Політика управління фінансовими ризиками знаходить своє відображення у стратегії і тактиці виявлення та нейтралізації ризиків [3, 4].

Організаційні структури управління, характерні для недавнього минулого української економіки, з суворо фіксованими функціями підрозділів і обов'язками працівників, виявились неефективними в нових умовах господарювання з підвищеним рівнем економічного ризику. Основними завданнями структури управління є здатність за рахунок гнучкості та адаптивності пристосовуватись до нових змін і виробляти відповідні рішення у вигляді реакції на них. Важливо також надати структурі здатності швидкої та повної концентрації всіх видів ресурсів та резервів на випадок виникнення непередбачених ситуацій.

Фактор ризику вимагає від організаційної структури управління поєднання двох на перший погляд несумісних принципів: централізації (єдність повноважень і відповідальності у керівника) та децентралізації (делегування значної частини повноважень та відповідальності підлеглим). В роботі підрозділів повинен реалізуватися принцип поділу відповідальності. Ефективною робота даного підрозділу і підприємства в цілому буде тоді, коли тут створять умови для узгоджень та консультацій, забезпечать мінімальне втручання вищого керівництва в оперативну діяльність керівників нижчих рівнів. Тобто в умовах існування ризику повинна бути створена структура з локальною автономією і загальноорганізаційною координацією.

Можна виділити шість видів організаційних структур управління в умовах економічного ризику: лінійні; функціональної спеціалізації територіальні; дивізійні структури (продуктові, споживчі); матричні структури; адаптивні структури (проектні, координаційні, програмно-цільові); конгломератні. Кожен з них має недоліки та переваги з точки зору вираховування економічного ризику.

Висновки. Отже, керування ризиками як наукова і професійна спеціалізація – складна область менеджменту, тому що знаходиться на стику різних галузей знань і вимагає навичок використання, застосування елементів стратегічного, фінансового й інвестиційного менеджменту, знань специфіки страхової діяльності і біржової торгівлі. Сучасний бізнес усе більше має потребу у використанні специфічних біржових інструментів керування ризиками – термінових контрактів: форвардних, ф'ючерсних, опційних, використовуваних як для страхування, так і для отримання прибутку. Більшість банків і фінансових організацій сьогодні активно використовують ці інструменти. В даний час менеджери торгових і особливо виробничих організацій повинні освоїти й активно застосовувати на практиці методи ризик-менеджменту.

Література

1. Вітлінський В.В., Наконечний С.І. Ризик у менеджменті. – К.: ТОВ “Борисфен-М”, 2008. – 336 с.
2. Гайдуцький А.П. Фінансові ризики в умовах глобалізації економіки // Фінанси України. – 2009. – №8. – С.60-62.
3. Клапків М.С. Методи ідентифікації фінансових ризиків // Фінанси України. – 2009. – №8. С.123-127
4. Минка А.П. Прийняття управлінських рішень в умовах ризику і невизначеності // Економіка АПК. – 2009. – №3. – С.85-89.

БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ЗМЕНШЕННЯ

Живега О.А.

Науковий керівник: Поліщук О.Ю., доцент

У статті висвітлюються проблеми безробіття в Україні. Проводиться короткий огляд рівня безробіття за період незалежності. Аналізуються і порівнюються тенденції безробіття за віковими групами, регіонами, за останні п'ять років. Автором пропонуються шляхи, сприятливі для зниження рівня безробіття і негативних явищ на ринку праці.

На сьогоднішній день серед численних проблем розвитку економіки країни є безробіття. І ця проблема, як свідчить досвід країн з ринковою економікою, є найбільш гострою в економічному та соціально-політичному плані. В умовах кризової економіки України вона також набуває дедалі більшої актуальності.

Виникнення та зростання безробіття в Україні обумовлено цілим рядом причин та факторів як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. До числа найбільших важливих можна віднести: недосконалу структуру господарського комплексу країни і необхідність її зміни відповідно до вимог ринку; криза в економіці України; недоліки державного регулювання. Зважаючи на те, що повною мірою безробіття уникнути неможливо, потрібно прагнути довести його до природного рівня з врахуванням особливих умов, притаманних для нашої держави. Невирішеною проблемою залишається міграція висококваліфікованої робочої сили і

працівників з нижчою кваліфікацією, що знижує фактичний рівень безробіття, але одночасно негативно позначається на потенціалі національної економіки.[1,с. 376]

Безробіття в ринковій економіці - це стан ринку робочої сили за умов, коли пропозиція робочої сили перевищує попит на неї.

Безробіття - це соціально-економічне явище, за якого частина працездатного населення не може знайти роботу, стає відносно надлишковою, поповнюючи резервну армію праці. [2,с. 443]

Безробітними за класифікацією Міжнародної організації праці є особи, зареєстровані на біржі праці, які активно шукають роботу. Тимчасово звільнені й ті, хто має намір приступити до роботи протягом 30 днів, вважаються безробітними, якщо вони і не виконують другої вимоги щодо активних пошуків роботи. До незайнятого належить те населення, яке відмовляється від запропонованої йому роботи. Сукупність зайнятого і безробітного населення називається самодіяльним населенням.

Розрізняють такі види безробіття: фрикційне, структурне, циклічне.

Фрикційне безробіття виникає тоді, коли частина людей добровільно змінює місце роботи, інша частина шукає роботу через звільнення, а частина, особливо молодь, вперше шукає роботу. Фрикційне безробіття вважається неминучим і деякою мірою бажаним, оскільки працівники, тимчасово втративши роботу, переходять з низькооплачуваної, малопродуктивної роботи на більш оплачувану і продуктивну. Це означає більші доходи для робітників і раціональний розподіл трудових ресурсів, а отже і більший реальний обсяг національного продукту.

Структурне безробіття є продовженням фрикційного. Воно виникає тоді, коли в результаті НТП відбуваються важливі зміни в техніці, технології та організації виробництва, які змінюють структуру попиту на робочу силу. Ці зміни призводять до того, що попит на деякі професії зменшується або взагалі зникає, а на інші професії, яких раніше не існувало, зростає. "Структурні" безробітні не можуть знайти роботу без відповідної перепідготовки, додаткового навчання, а то і місця проживання. Фрикційне безробіття має короткостроковий характер, а структурне - довгостроковий, тому і вважається більш важким.

Циклічне безробіття виникає за циклічних спадів, коли відбувається скорочення обсягів виробництва, внаслідок цього падає сукупний попит на робочу силу.[3,с.109]

У процесі класифікації економічно активного населення, віднесення його до тієї чи іншої групи найскладнішим є чітке розмежування безробітних і незайнятих. Проблеми формування ринку праці, регулювання зайнятості та безробіття в Україні знайшли відображення у працях відомих українських та зарубіжних вчених, зокрема С.І. Бандура, В.В. Близнюк, Д.П. Богині, І.К. Бондар, В.І. Герасимчука, О.А. Грішнєвої, М.І. Долішнього, Л. Гроган, П. Даймонд, І. Денисова, Р. Джекман, Дж. Ерл, Р. Капелюшников, Н. Кефер, Д. Кокс, Р. Лайард, Т. Ланкастер, Г. Леман, М. Любова, А. Маннінг, С. Матчин, Б. Мейер, Дж. Міклрайт, Д. Мортенсен тощо, наявні наукові напрацювання не можна вважати достатніми з огляду на динамічність процесів на ринках праці у більшості країн та специфіку розвитку українського ринку праці.[4,с.33]

Найпоширенішою в наш час є кейнсіанська теорія безробіття. Згідно з якою його причиною є недостатній сукупний попит на товари. Держава, підвищуючи доходи, або знижуючи податки, може збільшити в економіці суспільний попит, що зумовить зростання попиту на робочу силу, а це, в свою чергу, знизить рівень безробіття. Для суспільства небезпечним є не саме безробіття, а відсутність механізму його регулювання, надійного захисту безробітних.

Загроза безробіття в Україні пов'язана не з кризою надвиробництва, вичерпанням місткості ринку, як у західному світі, а з сучасною кризою недовиробництва, неузгодженістю процесів вивільнення, перерозподілу та працевлаштування робітників, тобто з глибокими деформаціями, що мали місце в попередній економічній системі та наступно економічної політикою. Зусилля багатьох держав, зокрема і нашої, тривалий час були спрямовані на ліквідацію безробіття, на те, щоб усі працездатні були зайняті у суспільному виробництві. Проте час показав, що таку "повну" зайнятість забезпечити неможливо, бо існує фрикційне та структурне безробіття, які є неминучими. Тому останнім часом повну зайнятість визначають як зайнятість, при якій оплачувану роботу мають менш як 100% працездатних. Тобто при повній зайнятості рівень безробіття дорівнює сумі фрикційного та структурного безробіття. Таке безробіття називається природним (нормальним).

Отже, існування природного рівня безробіття вважається закономірним явищем і не виключає можливості повної зайнятості. Його величина, яка коливається від 4 до 6% для регіонів, де зареєстроване безробіття нижче, дорівнює або вище від загальнодержавного рівня, зменшує сферу прикладання праці.

З таблиці видно, що в період від 2000 по 2007 рік кількість безробітних по областях України зменшилась. Найвищий рівень безробіття залишився у Рівненській області.

За 2007 рік показники по кількості безробітних за статтю та місцем проживання, становили: безробітних жінок у 2007 році – 6,0%, чоловіків – 6,7%. У тому числі: безробітних у міській місцевості 6,8%, у сільській місцевості – 5,4%. [5,с.372] Таким чином, аналіз стану і динаміки безробіття дозволяє стверджувати, до впливу економічної кризи зменшувалась як загальна кількість безробітних, так і їх рівень. Така динаміка спостерігалась практично по всіх регіонах України. Зменшувалась частка перебуваючих у стані довготривалого безробіття; зменшувалась його середня тривалість; значними темпами зменшувалась чисельність працівників, що перебувають у стані прихованого безробіття.

Але проблеми безробіття залишаються актуальними, особливо довготривалого, прихованого тощо; це стосується як окремих регіонів, так і видів економічної діяльності. Виходячи із зазначених тенденцій має формуватися активна і пасивна політика держави на ринку праці, основним завданням якої є забезпечення продуктивності, належного рівня заробітної плати, системи соціального захисту тощо.

Нажаль, аналіз безробіття, проведений у 2007 році за віковими групами свідчить про високий рівень

безробіття серед молодіжного сегмента ринку праці, так найбільший рівень характерний для осіб у віці від 15 до 24 років: жінки 12,5%, а чоловіки – 12,4%. У даній групі рівень безробіття за методологією МОП практично в два рази вище середнього показники рівня безробіття інших груп населення у віці від 29 до 70 років.

Якщо говорити про рівень освіти, то він має зворотній зв'язок з рівнем безробіття, як серед чоловіків, так і серед жінок, і згладжує тендерну нерівність. Іншими словами, чим вищий рівень освіти, тим нижчий рівень безробіття і більше можливостей у жінок зрівнятися в правах з чоловіками. Найбільш позитивні тенденції тендерної рівності існують у м. Києві. По регіонах спостерігаються різні співвідношення рівнів безробіття серед жінок і чоловіків, так, у регіонах з низьким безробіттям частка жінок серед зареєстрованих безробітних часто перевищує безробіття серед чоловіків. При погіршенні економічної ситуації в регіоні і зростанні напруженості на ринку праці частка жінок серед зареєстрованих безробітних знижується. Також спостерігається більш високий рівень жіночого безробіття в регіонах, де домінують ресурсодобувні галузі і металургія. В аграрних областях різницю в рівні чоловічого і жіночого безробіття можна пояснити обраною жінками стратегією виживання: при досить напруженій ситуації на ринку праці і високій конкуренції за робочі місця жінки змушені шукати альтернативу заробітку за рахунок власного підсобного господарства, але не втрачають надії знайти оплачувану роботу і не переходять у категорію економічно неактивних. [6, с.85]

Таблиця 1

Динаміка безробіття по Україні

	2000		2005		2006		2007	
	тис.	відсотків до економічно активного населення у віці 15-70 років	тис.	відсотків до економічно активного населення у віці 15-70 років	тис.	відсотків до економічно активного населення у віці 15-70 років	тис.	відсотків до економічно активного населення у віці 15-70 років
АРКрим	79,9	8,1	52,6	5,5	48,6	5,1	43,9	4,6
Області:								
Вінницька	79,7	8,7	52,4	6,8	50,7	6,6	47,1	6,1
Волинська	53,8	10,0	41,9	8,9	41,5	8,8	38,4	8,1
Дніпропетровська	201,5	11,6	91,9	5,5	85,4	5,1	82,5	5,0
Житомирська	76,8	12,3	61,9	9,8	57,0	9,1	53,5	8,6
Закарпатська	66,3	11,6	41,3	7,0	41,3	7,1	37,0	6,3
Іванофранківська	68,6	10,5	50,3	8,8	47,0	8,3	46,8	8,0
Київська	108,2	12,8	55,9	6,6	52,0	6,2	49,6	5,9
Харківська	191,1	13,1	91,6	6,6	85,5	6,1	74,2	5,4
Рівненська	59,9	12,2	49,5	9,7	48,0	9,3	46,7	9,0

З боку держави здійснюються певні заходи для боротьби з безробіттям. Для прикладу, у рамках антикризового закону в сфері зайнятості уряд продовжує надавати допомогу з часткового безробіття працівникам підприємств, котрі опинилися у тимчасовій економічній скруті, пов'язаній із світовою фінансовою кризою. Але чи встигають ці заходи компенсувати наявну ситуацію. Адже постійно виникають нові проблеми, пов'язані з економікою, ну і, відповідно, з бюджетом та соціальним станом населення.

За словами голови уряду, на даний час кількість офіційно зареєстрованих безробітних скоротилася майже на 44%.

Натомість колишній міністр праці Михайло Папів стверджує, що кількість безробітних - учетверо більша. В Україні офіційно зареєстрований лише кожен четвертий безробітний, стверджує колишній міністр праці та соціальної політики України. Він вважає, що справжню кількість безробітних нинішні урядовці приховують, а статистику на ринку праці спотворюють. «Безробіття в Україні збільшується. Реєструють лише кожного четвертого громадянина, який звертається в службу зайнятості, створюючи всілякі бюрократичні перепони». За інформацією Держкомстату, на початку 2009 року на ринку праці налічується 1,4 мільйона безробітних. Нині рівень безробіття становить 6,2%, а, за попередніми оцінками експертів, наступного року він може зрости до 7,1 - 8,5%, зокрема, серед молоді - до 15%. Однак це - лише попередні, так би мовити, найбільш песимістичні прогнози, які можуть і не справдитися. [7]

Розглядаючи теперішній ринок праці, можна сказати, що він характеризується багатьма проблемами:

- дисбалансом між попитом на робочу силу та її пропозицією. На це впливає низький рівень інвестування і підтримки державою найбільш мобільних підприємств малого і середнього бізнесу. У зв'язку з чим процес створення нових робочих місць протікає незадовільно;

- погіршенням якісних характеристик робочих місць, що впливає на повільне скорочення безробіття, знижує продуктивність праці і конкурентоздатності виробництва;

- незадовільним процесом реформування системи освіти, що відображається у недостатньому розвитку та неадекватній підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації фахівців відносно до реалій ринку праці у попиті на визначені спеціальності;

- недостатнім рівнем реформування трудової сфери, що впливає на ефективність зайнятості, а саме: призводить до її зниження. Це безпосередньо відображається на низькому рівні оплати праці і зниженні кількості зайнятих у галузях, зв'язаних з високотехнологічними і наукомісткими видами діяльності;

- важкою ситуацією, пов'язаною з маргінальними групами населенням на ринку праці (молодь, інваліди), а також пов'язаною з монофункціональними містами [6,с.87].

Аналізуючи ситуацію, що склалася в країні, необхідно здійснити ряд заходів:

- проводити реформування трудового законодавства в сфері зайнятості з метою більш глибокої його адаптації і відповідності міжнародним нормам і принципам;

- сприяти підвищенню конкурентоспроможності робочої сили за рахунок підвищення рівня освіти по професіях, затребуваних на ринку праці, та перекваліфікації трудових ресурсів, що є носіями менш перспективних знань і умінь щодо попиту на трудові ресурси;

- поглиблювати взаємодію регіональних підприємств і організацій з місцевими органами освіти: по-перше, для проведення моніторингу ринку праці, що виявляє попит на трудові ресурси у визначеній місцевості, що, в свою чергу, буде сприяти підвищенню уваги до затребуваних напрямів; по-друге, для залучення інвестицій у сферу освіти на розвиток матеріальної бази навчальних закладів, що підвищить рівень навчання професійним навичкам робочої сили; по-третє, для створення системи замовлення працівників підприємствами й організаціями, щоб знизити рівень безробіття в найбільш незахищеному сегменті ринку праці — молодіжному;

- розвивати більш тісну і плідну взаємодію державного управління з територіальними громадами, органами місцевого самоврядування для підвищення ефективності планування і регулювання регіональних сегментів ринку праці. Для цього необхідно надати більше прав і свобод органам місцевого самоврядування у вирішенні проблем і регулюванні місцевого ринку праці, підвищити їх відповідальність за розвиток інфраструктури ринку праці у створенні несприятливих умов для безробіття, бідності;

- сприяти розвитку дрібного і середнього бізнесу. Для цього необхідно: по-перше, удосконалити податкову систему, зробити її більш прозорою і менш корумпованою, що знизить податковий тягар на роботодавців і працівників та буде сприяти позитивній динаміці створення нових робочих місць; по-друге, спростити порядок реєстрації фірм, звітності, зменшити збори, пов'язані з реєстрацією; по-третє, розвивати систему кредитування, надання грантів для суб'єктів підприємницької діяльності, проводити зниження відсоткових ставок по кредитах та розвивати і зробити більш доступною оренду обладнання у вигляді лізингу; знижувати диспропорції між пропозицією робочої сили і попитом на неї шляхом створення єдиної загальнодоступної бази даних. Вказане включає деталізовану інформацію: про можливості влаштування на роботу, заробітну плату по визначеній спеціальності, як у короткотривалому, так і у довготривалому періоді відносно країни, регіону, міста; про учбові заклади, їх рейтинг, професіоналізм провідних викладачів, спектр послуг у вигляді запропонованих спеціальностей. Дана інформаційна база полегшить вибір найбільш придатної і перспективної профорієнтації, знизить ризик незатребуваності після закінчення учбового закладу, згладить невідповідність попиту та пропозиції на ринку праці;

- детально проаналізувати діяльність кожного вищого навчального закладу країни стосовно запропонованих напрямів навчання, рівня професіоналізму викладачів, матеріально-технічної бази, рівня освіти випускників. На основі аналізу установити доцільність існування кафедр вузів або взагалі деяких вузів, розробити рекомендації, сприяти якійс підготовці спеціалістів, яка має місце у сьогоднішній системі навчання, акцентувати увагу керівництва на напрямах навчання найбільш перспективні у майбутньому, заборонити створення напрямів навчання, які не відповідають науковому спрямуванню вузів. Дані кроки зменшать випуск спеціалістів, професії яких не користуються попитом, до необхідного рівня та надлишковий випуск взагалі, підвищать професійний рівень і мобільність випускників на ринку праці, а також будуть сприяти підвищенню якості профільної діяльності вузів [6,с.88].

Важливо зауважити, що важливим напрямком активної політики зайнятості на сучасному етапі є працевлаштування шляхом надання дотацій роботодавцям. Ця форма роботи полягає в тому, що, влаштуваючи до себе працівника за направленням служби зайнятості не менш ніж на два роки, роботодавець одержує кошти як компенсацію витрат на заробітну плату цього працівника; впродовж першого року її відшкодовують з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Зрозуміло, що надання роботодавцям дотацій не може кардинально вирішити проблему зайнятості, але в комплексі з іншими заходами — це один з важливих та ефективних засобів покращення ситуації на ринку праці.

Література:

1. Цапін О.О., Топішко І.І. Проблеми безробіття в Україні // Праці Четвертої міжнародної наукової конференції студентів та молодих учених "Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання".-Ч.4./ Під ред. Ступіна О.Б. - Донецьк: ДонНУ, 2003.-376с.
2. Виноградський м.д., Беляєва С.В. Управління персоналом: Навч. Посіб. – К.: Центр навчальної літератури,2006.- 443с.
3. Купець О.В. Диференціація довготривалого безробіття в Україні за соціально-демографічними групами // Демографія та соціальна економіка. - 2007. - № 1. - С. 106-114.
4. Костенко М.П. Професійне навчання безробітних як засіб відновлення та розвитку трудового

потенціалу // Україна: аспекти праці.-2007.-№2.-С.33.

5. Статистичний щорічник України за 2007 рік.- К.: Техніка,2008. - 2С.372-374.

6. "Проблеми, тенденції та шляхи зменшення безробіття в Україні"/Є.О. Рябий//Економіка та держава.-2006.-№11.-С.84-88.

7. Офіційний сайт радіо «Свобода» www.svoboda.ua

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Коржук Н.В.

Науковий керівник: Ціхановська В.М., к.е.н., доцент

У даній статті наводяться основні шляхи антикризового управління підприємством. Криза на підприємстві спостерігається не лише в період складної економічної ситуації в країні, а й протягом усього життєвого циклу підприємства. Тому бути озброєним знаннями з приводу управління підприємством і в тій, і в іншій ситуації просто необхідно.

Постановка проблеми. Вивчення досвіду трансформаційних процесів у нашій державі свідчить про велику кількість економічно недоцільних бізнес-проектів. Не останню роль у невдачах вітчизняних і зарубіжних бізнесменів відіграє постійна нестабільність зовнішнього середовища господарювання, але внутрішні чинники також не слід ігнорувати. Найповніше уявлення про ситуацію можна отримати лише за допомогою аналізу його фінансового стану та результатів виробничо-господарської діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням антикризового управління присвячено ряд праць зарубіжних учених-економістів, насамперед: Е.Альтмана, Т.Таффлера, Ж.Франсона, І.Романе, У.Бівера, російських – І.Георгіца, Н.Дмітрієва, Я.Вишнякової, А.Колосової, В.Шемякіної, Е.Короткова, Г.Іванова та українських – Л.Лігоненко, О.Стоянової, Л.Ситник, К.Залогіної, А.Дмитренка, І.Бланка та інших

Результат дослідження. Як відомо, у китайців слово криза позначається двома ієрогліфами, один з яких позначає погрози, інший – можливості. Успіх будь-якої життєдіяльності в період кризи залежить від того, наскільки коректно ідентифікуються погрози або ризики, і наскільки вміло й рішуче використовуються можливості [3].

Доведено, що можливість настання кризи існує на всіх стадіях розвитку підприємства. Це зумовлює необхідність здійснення антикризового управління протягом усього періоду його функціонування.

Існує ряд підходів до визначення антикризового управління:

Антикризове управління являє собою спеціальне, постійно організоване управління, націлене на більш оперативне виявлення ознак кризового стану та створення відповідних передумов для його своєчасного подолання з метою забезпечення відновлення життєздатності окремого підприємства, недопущення виникнення ситуацій його банкрутства [5].

Під антикризовим управлінням слід розуміти таке управління підприємством, яке здібне передбачити та пом'якшити кризові ситуації в її господарській діяльності, а також здержувати функціонування підприємства в режимі виживання в період кризи і виводити підприємство із кризового стану із мінімальними витратами [5].

Найбільш точним є визначення проф. А.Г.Грязнової : «Антикризове управління – це така система управління підприємством, яка має комплексний, системний характер, що направлений на подолання або усунення несприятливих для бізнесу явищ за допомогою використання всього потенціалу сучасного менеджменту, розробки та реалізації на підприємстві спеціальної програми, яка має стратегічний характер, який дозволяє усунути тимчасові труднощі, зберегти та збільшити ринкові позиції при будь-яких обставинах, опираючись на власні ресурси»[5].

Збитковість є ознакою кризового стану підприємства, тобто загострення суперечностей, які загрожують його життєдіяльності в оточуючому середовищі. Криза визріває на підприємстві тривалий період, перш ніж воно стане банкрутом. Розрізняють три типи криз:

1.Криза стратегії – характеризується зниженням темпів виробництва,зменшенням доходів від реалізації продукції, погіршенням взаємовідносин з економічними агентами, втратою підприємством конкурентних переваг.

2.Криза результатів діяльності – зниження показників рентабельності, збитками по поточних операціях, нестачею власних оборотних засобів, знеціненням акцій

3.Криза ліквідності – характеризується більшою або меншою неплатоспроможністю.

Для подолання збитковості підприємства і забезпечення його фінансової стійкості у довгостроковій перспективі необхідно переходити до наступальної тактики в антикризовому управлінні, яке базується на впровадженні інноваційних механізмів, які б забезпечували нормалізацію грошових потоків у напрямі збільшення реалізації продукції та економії операційних затрат. Антикризове управління, що ґрунтується на інноваціях, є економічно, соціально та фінансово ефективнішим способом подолання збитків порівняно з економією на витратах і має бути вирішальним у забезпеченні беззбиткового функціонування підприємства.

Перехід до наступальної тактики передбачає розробку стратегічних планів розвитку підприємств: активну маркетингову та збутову політику; впровадження нових технологій управління фінансами; здійснення систематичного експрес-аналізу фінансового стану підприємства і доведення його результатів до акціонерів,