

упорядковує взаємодію людей, прийняття рішень і інформаційні потоки всередині організації.

Загально-організаційна комплексна мета – ефективне здійснення цієї мети вимагає спільних зусиль двох або більш співробітників, відділів або груп. Ідея, що лежить в основі цієї методики – направити зусилля всіх учасників на досягнення загальної мети.

Наприклад, компанія «McDonalds» – мережа, що є недорогим рестораном швидкого обслуговування по всьому світу. З самого початку будівництва цієї імперії керівництво приділяло увагу не тільки цінам, якості і частці ринку. Воно вважало, що справді виявляє послугу людям з обмеженими засобами, і ця «соціальна місія» придала більшу вагу оперативній меті.

Структура системи винагород – винагороди можна використати як засіб управління конфліктом, виявляючи вплив на людей для попередження дисфункціональних наслідків. Люди, що вносять свій вклад в досягнення загальноорганізаційної комплексної мети, допомагають іншим групам організації і намагаються підійти до рішення проблеми комплексно, повинні винагороджуватися.

Список використаних джерел:

1. Цимбалюк І.М. Психологія управління: навч. посіб. / І.М. Цимбалюк. – Київ : Професіонал, 2008. – 624 с.
2. Шаленко В. Н. Конфлікти в трудових колективах: підручник / В.Н. Шаленко. –К. : Скіф, 2002. – 255с.

УДК 65.016

Прилуцкая Надежда Анатольевна

старший преподаватель,
Брестский государственный технический университет,
г. Брест, Республика Беларусь

ВОЗБУЖДЕНИЕ ПРОЦЕДУРЫ БАНКРОТСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ВОЗМОЖНОСТИ КРЕДИТОРА И ДОЛЖНИКА

The article focuses on the aspects of the institution of insolvency and bankruptcy in the Republic of Belarus. Attention is paid to the disproportion of the creditor's and the debtor's rights during the initiation of the case.

Задачей цивилизованного государства с рыночной экономикой становится создание конкурентной среды для бизнеса не только во

время его функционирования, но и обеспечение конкуренции прав всех возможных участников экономических взаимоотношений при прекращении деятельности предприятий, что способствует соблюдению баланса интересов, повышению платежной дисциплины, ответственному ведению бизнеса и повышению долгосрочной инвестиционной привлекательности страны. Это реализуется через институт несостоятельности и банкротства (ИНБ).

ИНБ в Республике Беларусь формируется в 1991 г. с появлением «Закона о несостоятельности и банкротстве» [1]. В настоящий момент отдельные положения его продолжают развиваться. Заложен ли принцип баланса прав кредитора и должника в механизм банкротства? Этот вопрос вызывает споры в профессиональном дискурсе.

Ключевым этапом, показательным для понимания модели ИНБ в Республике Беларусь, является этап входа в процедуры несостоятельности и банкротства. Инициаторами могут быть кредиторы, должник, государственные органы. Белорусское законодательство дает право заявителю предложить экономическому суду три кандидатуры антикризисных управляющих, из которых суд назначит одного. Антикризисный управляющий – ключевая фигура в деле: его профессионализм и добросовестность во многом определяют экономические и юридические результаты дела.

Рассмотрим, каковы возможности реализации своих прав участниками взаимоотношений при банкротстве на этапе входа в судебные процедуры.

Основанием для подачи заявления должника о своем банкротстве является его неплатежеспособность, имеющая устойчивый характер.

Республике Беларусь законодательно принят единый методический подход к оценке платежеспособности субъектов хозяйствования [2], [3]. В соответствии с ним неплатежеспособным является предприятие, у которого одновременно коэффициенты текущей ликвидности и обеспеченности собственными оборотными средствами на конец отчетного периода имеют значения менее нормативных. Критерием неплатежеспособности, имеющей устойчивый характер, является неплатежеспособность субъекта хозяйствования в течение четырех кварталов, предшествующих составлению последнего бухгалтерского баланса, и наличие на дату составления последнего бухгалтерского баланса значения коэффициента обеспеченности финансовых обязательств активами, превышающего 0,85.

Как видно, наличие временного лага длительностью в год и нормативное значение последнего коэффициента делают сомнительной

любую активность кредитора с точки зрения своевременности и возможности получить соразмерное удовлетворение требований.

Основаниями для подачи заявления кредитора являются одновременно:

1) требование к должнику – частной организации в размере 100 базовых величин (базовая величина по состоянию на декабрь 2017 составляет 23 руб., т.е. около 11 долл.), и 2500 и более базовых величин в отношении особых категорий должников – градообразующих, государственных организаций и др.

2) обращение в суд с требованием о взыскании с должника задолженности, получение Приказа экономического суда; возбуждение исполнительного производства и ожидание как минимум 3 месяца до тех пор, пока Приказ не будет исполняться либо в процессе принудительного исполнения будет установлен факт отсутствия у должника имущества, достаточного для удовлетворения предъявленных к нему требований.

3) поиск достоверных, документально подтвержденных сведений о неплатежеспособности должника, имеющей или приобретающей устойчивый характер. Они есть только у кредиторов-банков и тех кредиторов, чьи договорные обязательства диспозитивно обусловлены регулярным предоставлением партнеру бухгалтерской документации, а также, если должник – акционерное общество, т.к. в этом случае публикация результатов финансово-хозяйственной деятельности обязательна.

Очевидно, что имеющаяся асимметрия прав у кредитора и должника и разный уровень доступа к процедурам ИНБ переносит все бремя ущерба на первых, дает возможность злоупотреблять правом последним, и, что самое главное, формирует долгосрочный негативный инвестиционный сценарий страны. Эта проблема требует скорейшего осмысления и разрешения.

Список использованных источников:

1. Закон «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» № 415-З от 13.07.2012.

2. Постановлением Совета Министров № 1672 от 12.12.2011 «Об определении критериев оценки платежеспособности субъектов хозяйствования».

3. Постановлением Министерства Финансов и Министерства Экономики № 140/206 от 27.12.2011 «Об утверждении инструкции о порядке расчета коэффициентов платежеспособности и проведения

анализа финансового состояния и платежеспособности субъектов хозяйствования».

УДК 005.35

Скопенко Наталія Степанівна

д.е.н., професор,
Національний університет харчових технологій,
м. Київ

Лагута Ярослав Миколайович,

старший викладач,
Житомирський державний технологічний університет,
м. Житомир

ОСНОВНІ ЕТАПИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

The main stages of formation of corporate social responsibility of enterprises are considered

Проблемою розвитку корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) на підприємстві є сприйняття її необхідності менеджментом підприємства та власне сам процес її організації. Проте, питання організації КСВ на підприємстві не може бути тільки прерогативою менеджменту. Його можливості в плані реалізації соціально відповідальної діяльності істотно обмежені відношенням власників до цієї проблеми. Тому організацію КСВ необхідно органічно вбудувати в систему корпоративного управління. Це не суперечить необхідності включення КСВ в систему стратегічного управління. Це два різних зрізи одного і того ж процесу. «Стратегічність» означає необхідність управління в частині реалізації місії підприємства, його соціально-економічної політики, а «корпоративність» – необхідний рівень провідної керівної ланки. Інакше кажучи, стратегічний аспект може бути реалізований лише при прогресивній системі корпоративного управління.

КСВ великих та середніх підприємств повинна здійснюватись відповідно до міжнародних стандартів стійкого розвитку за трьома напрямками: економічним, екологічним та соціальним. Розвиток КСВ на підприємстві в загальному вигляді може проходити такі основні етапи: перший етап – початковий, який передбачає формування основних принципів корпоративної філософії (важливості, необхідності, цінності