

5. Механізм самострахування фінансових ризиків заснований на резервуванні підприємством частини фінансових ресурсів, що дозволяє подолати негативні фінансові наслідки від тих фінансових операцій, де дані ризики не пов'язані з діями контрагентів.

Серед інших методів внутрішньої нейтралізації фінансових ризиків, які використовуються підприємством, можуть бути: забезпечення вимоги контрагента з фінансової операції додаткового рівня премії за ризик, отримання від контрагентів певних гарантій, забезпечення компенсації можливих фінансових втрат від ризиків за рахунок системи штрафних санкцій [8].

З метою уникнення проблеми неплатежів між підприємствами, що призводять до ризиків неплатоспроможності, доцільно вживати такі заходи:

- відмова від фінансових операцій, рівень ризику за якими надзвичайно високий і не відповідає критеріям ефективної фінансової політики підприємства;
- зниження питомої ваги позикових фінансових ресурсів у господарському обороті;
- підвищення рівня ліквідності активів шляхом збільшення питомої ваги оборотних активів [9].

Джерела та література

1. Герасимчук Н. А., Мірзоева Т. В., Томашевська О. А. Економічні і фінансові ризики: навч. посіб. Київ: Компринт, 2015. 288 с.
2. Гой І. В., Смелянська Т. П. Підприємництво: навч. посіб. Київ: Центр учб. л-ри, 2013. 368 с.
3. Столяренко О. М. Бухгалтерський облік діяльності підприємства в умовах неплатоспроможності: монографія. Житомир: ЖДТУ, 2012. 339 с.
4. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности. Москва: Инфра-М, 2009. 536 с.
5. Столяренко О. М. Вплив неплатоспроможності підприємства на його подальшу діяльність. *Вісник ЖДТУ*. Житомир: ЖДТУ, 2012. № 1. С. 208–210.
6. Ігнатенко А. В., Кабанов В. Г., Харченко О. І. Механізми нейтралізації фінансових ризиків українських підприємств в умовах глобалізації. *Актуальні проблеми економіки*. Суми: Еллада, 2009. № 5. С. 136–144.
7. Бланк І. О., Лігоненко Л. О., Гуляєва М. М. Фінансове забезпечення розвитку підприємства: монографія/за ред. І. О. Бланк. Київ: Нац. торг.-екон. ун-т, 2011. 344 с.
8. Вішнівська Б. Методи мінімізації фінансових ризиків. *Економіст*. Львів: Літопис, 2007. № 6. С. 58–59.
9. Старостенко Г. Г. Управління ліквідністю малого підприємства: теоретичний аспект. *Причорноморські економічні студії: економіка та управління підприємствами*. 2017. № 16. С. 98–104.

Безсмертна К. – студентка

Науковий керівник: д. е. н., проф.
І. Сєвідова
Харківський національний
університет внутрішніх справ
м. Харків, Україна

Позабюджетні фонди: сутність та характер функціонування

На тлі процесів глобалізації перед світовим співтовариством гостро постають проблеми фінансової стабільності й безпеки, соціалізації фінансової політики. Фахівці шукають науково обґрунтованих стратегій економічного розвитку, спрямованих на забезпечення гідного рівня життя громадян країни та підкріплених якісним правовим середовищем. Для України суспільні відносини, що виникають з приводу створення та функціонування фондів соціального страхування, досить складні й не втрачають актуальності, відколи держава здобула незалежність. Ось чому питання щодо позабюджетних коштів в Україні потребує детального розгляду [1, 392].

Позабюджетні фонди – сукупність грошових фондів, які знаходяться у розпорядженні центральних і місцевих органів влади і призначені для фінансування суспільних потреб цільового характеру. За своєю сутністю та значущістю для суспільства позабюджетні фонди поділяються на соціальні та економічні [2, 68].

До найважливіших соціальних позабюджетних фондів України належать:

– пенсійний фонд України, його завдання – забезпечення фінансування витрат на виплату пенсій; збирання й акумуляція внесків, призначених для пенсійного забезпечення й виплати допомоги; розширене відтворення коштів Пенсійного фонду України на основі принципів самофінансування; основним джерелом доходів Пенсійного фонду є збір на обов'язкове державне пенсійне страхування; основними напрямками використання Пенсійного фонду є: виплата пенсій; допомога по догляду за дитиною; підвищення пенсій у зв'язку зі зміною індексу споживчих цін; реалізація програм соціальної підтримки населення; організація роз'яснювальної роботи серед населення [3].

– фонд соціального страхування України, його завдання – забезпечення надходження та акумуляції коштів фонду, призначених для фінансування матеріального забезпечення та соціальних послуг; джерела надходжень: страхові внески роботодавців і застрахованих осіб; благодійні внески; асигнування з Державного бюджету України; прибуток фонду, одержаний від депонування тимчасово вільних коштів; нарахування пені у разі несплати страхових внесків у встановлений строк, штрафів та інших фінансових санкцій [4].

– фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, його завдання – сприяння забезпеченню зайнятості; запобігання безробіттю; створення нових робочих місць; надання соціальних послуг і матеріального забезпечення на випадок безробіття; джерела формування фонду: асигнування з Державного бюджету, страхові внески роботодавців і застрахованих осіб; суми фінансових санкцій до порушників порядку сплати внесків; благодійні внески; кошти служби зайнятості за надані послуги; прибуток фонду від депозитного інвестування; напрямки використання: фінансування центрів підготовки та навчання вивільнених працівників; фінансування центрів зайнятості; створення гуртожитків та тимчасового житла для осіб без певного місця проживання; фінансування проведення наукових досліджень ринку праці та зайнятості населення [5].

– фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, його завдання – проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням; відновлення працездатності потерпілих; відшкодування збитків застрахованим особам; джерела надходжень – внески роботодавців; прибуток від депозитного інвестування тимчасово вільних коштів фонду; суми штрафів за порушення вимог нормативних актів з охорони праці; добровільні внески; напрями використання Фонду: фінансування профілактичних заходів; виплати компенсації потерпілим, створення резервів [6].

До економічних цільових позабюджетних фондів належить насамперед Державний фонд охорони навколишнього природного середовища. Завданням Державного фонду охорони навколишнього середовища є цільове фінансування природоохоронних і ресурсозберігаючих заходів, зменшення впливу забруднення навколишнього природного середовища на здоров'я населення. Основним джерелом надходжень є стягнення відшкодування за забруднення навколишнього природного середовища. Напрями використання: фінансування природоохоронних і ресурсозберігаючих заходів; забезпечення екологічної безпеки [7].

Процеси, що відбуваються в Україні, багато в чому складні й неоднозначні. Реформування національної фінансової системи тісно пов'язано з інтеграційними процесами, воно потребує створення ефективних систем управління на всіх рівнях. Позабюджетні цільові фонди необхідні для фінансування пріоритетних напрямів соціально-економічних завдань держави та органів місцевого самоврядування. Вони завжди формуються за рахунок обов'язкових внесків і відрахувань юридичних і фізичних осіб і призначаються, як правило, для реалізації конституційних прав громадян на пенсійне забезпечення, соціальне страхування, охорону здоров'я, у

багатьох країнах – на медичну допомогу. Ці фонди є державною власністю і спрямовані на фінансування соціальних потреб держави.

Джерела та література

1. Роль В. Ф., Сергієнко В. В., Попова С. М. Фінансове право: навч. посіб. Київ: Центр учб. л-ри, 2011. 392 с.
2. Базилевич В. Д., Баластрик Л. О. Державні фінанси. 2-ге вид. Київ: Атіка, 2002. 368 с.
3. Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 26.06.1997 р. № 400/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1997. № 37. Ст. 237. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/400/97-вр> (дата звернення: 19.10.2020).
4. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1999. № 46–47. Ст. 403. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14> (дата звернення: 19.10.2020).
5. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 р. № 1533-III. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2000. № 22. Ст. 171. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14> (дата звернення: 19.10.2020).
6. Про затвердження Статуту Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України: Фонд соцстраху нещасн. випадків; Постанова, Статут від 18.04.2000 р. № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004583-00> (дата звернення: 19.10.2020).
7. Деренська Я. М. Позабюджетні фонди. *Фармацевтична енциклопедія*. URL: <https://www.Pharmencyclopedia.com.ua/article/869/pozabyudzhetni-fondi> (дата звернення: 19.10.2020).

Безтелесна Л. – д. е. н., проф.;
Любовська М. – студентка
 Національний університет водного
 господарства та природокористу-
 вання, м. Рівне, Україна

Конфлікт як ресурс та інструмент підвищення надійності персоналу в компанії

У ринкових умовах компанії мають бути конкурентоспроможними. Звісно, що конкурентоспроможність компанії – результат сукупної діяльності її персоналу. Персонал компанії, який виконує роботу або завдання успішно, на будь-якому необхідному рівні роботи системи протягом потрібного проміжку часу, ідентифікується як надійний [1]. Проте, функціонування як компанії, а, відтак, і її персоналу, стикаються з викликами як внутрішнього, так і зовнішнього середовища. Вважаємо, що на всі зовнішні та внутрішні виклики мають реагувати менеджери і їх трансформувати у нові можливості. Цей процес є надто складним, а тому досить часто супроводжується конфліктами, що виникають у трудових колективах.

Наукові дослідження давно точаться у царині конфліктології до яких долучаються й вчені економісти, які уже розробили моделі виявлення конфліктів, класифікації, джерела виникнення, фактори впливу та методи уникнення конфліктів, а також зниження їх рівня.

Привертає увагу робота [2], у якій автор акцентує увагу на управлінських конфліктах, що виникають у машинобудуванні. Саме у цій роботі зазначається, вискоєфективним у практичній діяльності є підхід, запропонований В. Лінкольном. Він пропонує усі види управлінських конфліктів за причинами виникнення поділяти на такі групи: інформаційні, поведінкові, відносин, цінностей і структурні [3]. Абсолютно не заперечуючи цінності такої класифікації саме управлінських конфліктів, вважаємо, що конфлікти виникають і на інших ієрархічних рівнях у компаніях, а головним для менеджерів є з'ясування предмету конфлікту. У світовій практиці для ведення бізнесу і забезпечення надійності персоналу у процесі врегулювання конфліктів застосовують технологію медіації, залучаючи третю сторону.