

На АТП № 16327 спостерігається погіршення показників рентабельності, що вказує на погіршення фінансових результатів діяльності, а у 2016 р. підприємство понесло збитки.

Література:

1. Нестеренко В.Ю., Токар І.І. Економіка виробництва. Конспект лекцій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://buklib.net/books/37292>.
2. Тимченко О. І. Особливості аналізу фінансових результатів діяльності малих підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2106>.
3. Фаріон В. Я. Аналітична оцінка ділової активності та рентабельності підприємств / В. Я. Фаріон. // Інноваційна економіка. – 2013. – № 10. – С. 27-33.
4. Поняття, сутність та показники рентабельності [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.uaeconomic.com/ulens-1637-5.html>.
5. Рентабельність операційної діяльності підприємств за видами економічної діяльності [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/fin/rodp/rodp_ed/rodp_ed_u/arh_rodp_ed15_u.htm.

ОСОБЛИВОСТІ СКЛАДАННЯ РЕЙТИНГІВ

Катамадзе Е.З.

*Науковий керівник: Максимюк Г.М., асистент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Рейтинги в різних областях застосування мають загальні принципи побудови, схожі тенденції та вимоги до їх змісту, а також до цільової аудиторії. Як правило, загальний кінцевий рейтинг складається із субрейтингів, кожен з яких враховує декілька показників

Кожний рейтинг є складною системою оцінювання, що зазвичай, складається з декількох підсистем – субрейтингів.

Існують дистанційні методи формування рейтингів, засновані на публічній інформації та бухгалтерській звітності, та інсайдерські (очні), що передбачають доступ до дослідження внутрішньої діяльності суб'єкту.

Формування системи рейтингів передбачає розробку та публікацію методологічних та технологічних особливостей рейтингових підходів. Перш за все мають бути визначені цільова направленість конкретного рейтингу, сукупність його суб'єктів, а також методологічні основи його побудови: процедури дослідження та показники, структуровані за регіональним та предметно-галузевим ознакам, припущення та обмеження, форма надання та правила поширення, комерційні основи [1, с. 18].

В основі методології проведення рейтингового дослідження лежить класифікація існуючих факторів та визначення кількісних оцінок факторів ризику, притаманних суб'єкту оцінювання.

Рейтинг не може засновуватися на параметрах з сильною кореляцією. Оцінювання усіх доступних параметрів несе в собі ризик відсутності чіткої інтерпретації результатів. Якщо діяльність має багатопрофільний характер, то в кожному значимому оцінюваному компоненті вона має бути представлена найбільш вагомими показниками. Питання вибору таких показників є надзвичайно важливим. Виділення первинного параметру дозволяє скласти усі майбутні складові в єдине інформаційне поле.

В якості основної вимоги до загальної структури рейтингу можна виділити максимальну простоту, інтерпретуємість результатів та доступність при умові збіжності очікуваних та фактичних результатів [2, с. 20-21].

Не слід плутати поняття «рейтинг» з ренкінгом – списком суб'єктів, упорядкованих (ранжованих) за величиною якого-небудь показника діяльності. Ренкінг дозволяє вистроїти суб'єкти економіки за ранжиром, тобто за яким-небудь одним показником. Також популярні списки з декількох показників для суб'єктів, ранжованих за одним із показників. До таких показників часто відносять характеристики масштабу суб'єкту – капітал, капіталізація, активи, обороти господарчої діяльності та ін. [3, с. 16].

На різних стадіях управління персоналом менеджера необхідно оперувати великими об'ємами інформації задля прийняття управлінських рішень. В якості одного з інформаційних засобів, який в максимально короткий термін в компактній та місткій формі дає можливість отримати необхідну інформацію про будь-яку сторону діяльності персоналу, можуть виступати рейтинги. Застосування рейтингів в системі управління персоналом підприємств допоможе стисло та комплексно характеризувати персонал та перспективні тенденції у змінах показників діяльності на різних етапах управління. Рейтинги можуть відігравати роль своєрідного орієнтира в прийнятті управлінських рішень, а поточний показник рейтингу та динаміка його змін бути критеріями для збереження, розвитку або закінчення взаємовідносин із працівниками.

Використання рейтингів в сфері управління персоналом підприємства не є достатньо розвиненим в Україні, спроби створення методики рейтингового оцінювання діяльності персоналу підприємства поки ще не вилилися у єдину узгоджену систему, яка б враховувала особливості діяльності підприємств певної галузі та надавала б об'єктивну інформацію для оцінки діяльності персоналу або прийняття управлінського рішення на певному етапі управління персоналом.

Література:

1. Карминский А. М. Рейтинги в экономике: методология и практика / А.М. Карминский, А.А. Пересецкий, А.Е. Петров. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 236 с.
2. Энциклопедия рейтингов: экономика, общество, спорт / Карминский А.М., Полозов А.А., Ермаков С.П. – М.: ЗАО ИД «Экономическая газета», 2011. – 349 с.

3. Стрілок І.І. Формування системи рейтингового оцінювання підприємств водного транспорту: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / Стрілок І.І. – Київ, 2015. – 19 с.

MODELS OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IMPACT ON MICRO-LEVEL COMPETITIVENESS EVALUATION

*Kontautienė Rima
Kauno technologijos universitet of Lithuania*

There are models such as “CSR impact model” (Weber, 2008), “The influence of CSR on competitiveness” (Marin et al., 2012), “Factors influencing the increased competitiveness of SMEs” (Turyakira, 2012) “Links between competitiveness and CSR” (Stankevičė & Rukaitė, 2013), have been analysed. Accomplished analysis has allowed fundamental principles to separate which it is purposeful to entertain in evaluating CSR as a competitiveness factor (Table 1).

Table 1 – CSR impact on competitiveness structural models principles applicable to the evaluation of corporate social responsibility as a competitiveness factor

Authors	Model	Structural models principles applicable to the evaluation of corporate social responsibility as a competitiveness factor
Weber (2008)	CSR impact model	Evaluation of CSR impact on competitiveness evaluation is systematic process. Identification of specific enterprise’s competitiveness indicators
Marin et al. (2012)	The influence of CSR on competitiveness	Methodological reasoning of CSR elements and its constituents grouping Identification of specific enterprise’s competitiveness factors
Turyakira (2012)	Factors influencing the increased competitiveness of SMEs	Methodological reasoning of CSR factors grouping Identification of specific enterprise’s competitiveness determinants
Stankevičė & Rukaitė (2013)	Links between competitiveness and CSR	Methodological reasoning of CSR elements grouping Identification of specific enterprise’s competitiveness factors and its indicators

Accomplished analysis of the models proved that evaluation of CSR as a competitiveness factor is a quite complex phenomenon. In the scientific literature proposed models have different methodologies of CSR elements and competitiveness factors selection and integration to a common evaluation system, but their analysis has allowed the following models peculiarities to be excluded, which would be applied to the evaluation of CSR as a competitiveness factor in an economic downturn: realizable strategy, size of enterprise and industry in which it operates, influence on the choice of realizable CSR initiatives; CSR elements, i.e.