

Анализ различных представлений, определений, понимания моделей приводят к выводу, что все определения модели объединяет общее – полное игнорирование самой сути, природы модели, связи модели, моделирования с методиками и техниками, с методологиями и технологиями. Любая модель – это, прежде всего, техническое и методическое средство исследования и производства. Даже экономико-математическая модель содержит как логический (методический) аспект, так и технический (вещественный). По мнению автора, модель – это средство исследования и производства. А отсюда напрашивается вывод: «Модель – это единство, синтез методик и техник, а моделирование – это единство методологии и технологии».

Литература:

1. Бабайлов В.К. Менеджмент: Наука и практика: учебник / В.К. Бабайлов – Х.: ХНАДУ, 2015. – 276 с.
2. Модель [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org>. – Заглавие с экрана.

## **КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ОДИН ІЗ ЗАСОБІВ ЗНИЖЕННЯ ІНСАЙДЕРСЬКИХ РИЗИКІВ**

*Прокопенко М.В., старший викладач  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Успішна діяльність будь-якого підприємства складається з безлічі елементів. Корпоративна модель управління, місія і стратегія компанії, стиль ведення бізнесу – це найбільш відомі з них.

Корпоративна культура – це система цінностей, норм і переконань компанії, яка склалася в результаті тривалої діяльності на ринку. Як правило, в розвинених великих компаніях є різні внутрішні кодекси, що містять правила і норми та основні цілі компанії, що є свого роду документом. Наявність корпоративного кодексу можна назвати правилом хорошого тону компанії [1].

Корпоративна культура характеризує духовну складову компанії, атмосферу в якій працюють співробітники, що дуже важливо оскільки корпоративна культура здатна безпосередньо впливати на розвиток компанії в цілому – це шлях формування свідомості співробітників. Адже значний проміжок часу співробітник проводить на роботі і під впливом певної атмосфери адаптується до умов, що оточують його.

Наслідком розвитку корпоративної культури стало формування різних кодексів поведінки, як для співробітників, так і для контрагентів. Це додатково знижує ризики компанії у сфері економічної безпеки. Безперечно, корпоративну культуру слід розглядати лише як окрему складову усієї системи економічної безпеки підприємства в цілому.

Сьогодні для успішного розвитку бізнесу потрібна відповідність міжнародним стандартам. Особливість корпоративної культури – відсутність

місцевих або загальних міжнародних культурних стандартів. Це суто індивідуальна сфера розвитку кожної компанії. Тому необхідно відповідати кращим міжнародним практикам хоч би в частині якості праці, що є невід'ємною частиною корпоративної культури [2].

Інсайдерські ризики в господарюючому суб'єктові можуть виникнути на будь-якому рівні, проте шахрайство за участю керівництва може бути серйознішим і включати великі грошові кошти, що згодом може привести і до банкрутства.

Абсолютно усунути можливості інсайдерів неможливо, тому завдання керівництва полягає в тому, щоб максимально понизити ризики шахрайства. Найефективнішим і дієвим методом зниження ризиків є створення культури чесності і етичної поведінки. Така культура повинна виражатися, передусім, в діях керівництва і демонструватися співробітникам день від дня.

Крім того, керівництво повинне розробити належний внутрішній контроль, щоб бути упевненим відносно надійності фінансової звітності, ефективності діяльності і відповідності законодавству.

При цьому бажано, щоб за керівництвом здійснювали нагляд особи, наділені відповідними повноваженнями.

В цілому ж, поняття «Корпоративна культура» відноситься до класу таких понять управлінських дисциплін які не мають єдино вірного тлумачення.

Успішна діяльність будь-якого підприємства обов'язково складається з безлічі елементів.

Корпоративна модель управління, місія і стратегія компанії, стиль ведення бізнесу і особливо корпоративна культура є сукупністю комерційного успіху будь-якого підприємства. Саме вони впливають на положення компанії на ринку. Контроль розвитку корпоративної культури додатково знижує ризики компанії у сфері економічної безпеки [3].

Розвиток корпоративної культури являється також порівняно новим, але досить ефективним засобом зниження ризиків корпорації. З точки зору корпоративної культури організації та кожному співробітникові необхідно усвідомлювати свою відповідальність в області захисту організації.

Поліпшення корпоративної культури повинне виходити від керівництва (якому слід задавати тон), а шахрайство і корупція повинні стати неприйнятними.

Шахрайство і корупція є прихованими злочинами, які дуже важко виявити за допомогою традиційних систем і методів контролю. В цілях виявлення і припинення незаконної діяльності організація повинна зосередити свою увагу і зусилля на виявленні випадків шахрайства шляхом посилення існуючих засобів контролю і впровадження їх в корпоративну культуру.

Повертаючись до теми економічної безпеки і шахрайства в організації, через корпоративну культуру можна "програмувати" співробітників, давати їм певну установку. Якщо в системі корпоративної культури буде запрограмований елемент економічної безпеки і запущений в дію за допомогою допоміжних структур, то інсайдерські ризики безперечно будуть знижені.

Також правильно сформована корпоративна культура значно підвищує адаптивність і стійкість будь-якої компанії на ринку. Зв'язуючись воедино і стаючи єдиним цілим, співробітники здатні працювати найефективніше.

Безперечно, корпоративну культуру слід розглядати лише як окрему складову усієї системи економічної безпеки підприємства в цілому, не забуваючи розвивати інші напрями контролю ризиків.

Література:

1. Стогнієнко Н.Ю. Деякі питання корпоративного управління / Н.Ю. Стогнієнко. – К.: Зовнішня торгівля: право та економіка. – 2009. – № 6. – С. 165-168.

2. Кукура С.П. Теория корпоративного управления / С.П. Кукура. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2010. – 478 с.

3. Сірош М.В. Принципи корпоративного управління України / М.В. Сірош. – К.: ДКЦПФР, 2011. – 35 с.

## **ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА В ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ**

*Рекун Г.П., к.е.н., доцент*

*Прус Ю.І., викладач*

*Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна*

Глибокі суспільні трансформації, які відбуваються в Україні, спрямовані на подолання кризових явищ, задіяння чинників та важелів підвищення рівня і якості життя населення, створення якісно нових умов господарювання через децентралізацію владних повноважень, а також забезпечення сталого розвитку об'єднаних територіальних громад (ОТГ).

Збалансований розвиток країни полягає в одночасному задоволенні зростаючих матеріальних і духовних потреб населення, високоефективному використанні наявних ресурсів, збереженні, відтворенні та охорони довкілля. У таких умовах одним з найважливіших завдань України на шляху входження до європейського простору та розбудови конкурентоспроможної економіки є посилення ролі малого та середнього підприємництва, оскільки саме його суб'єкти створюють підґрунтя для структурної модернізації передусім господарських систем ОТГ, підвищення рівня і якості життя населення, збереження природного середовища.

На початку 2017 року в Харківській області здійснювали діяльність 1096 середніх підприємств (5,4% від загальної кількості підприємств регіону) та 19328 малих підприємств (94,6% від загальної кількості підприємств регіону), на яких працювало майже 315,8 тис. осіб. За кількістю суб'єктів МСП Харківщина посідає 3 місце серед інших областей України. Економічна активність малих і середніх підприємств у Харківській області зосереджена,