

структурні зміни надалі, хоч і були спрямовані в напрямі зростання частки приватних структур, проте, вони не мали суттєвого впливу на структуру інституту власності діяльності (за аналізований період за 10 років частка приватних суб'єктів господарювання зросла лише на 4,8 пункти).

Щодо приватизації, то її вплив на видавничо-поліграфічну діяльність не був визначальним через те, що першочергово приватизовувалися найцінніші підприємства економіки, а суб'єкти діяльності були здебільшого об'єднані у Державну акціонерну компанію «Укрвидавполіграфія» (ДАК), або передані у комунальну власність місцевим органам влади. Про реальні цілі цієї реструктуризації можна стверджувати, зважаючи на аналіз функціонування ДАК та комунальних підприємств. Більшість підприємств об'єднання свідомо були доведені до стану банкрутства для їх подальшої приватизації відповідними номенклатурними суб'єктами.

Однак динамічні зміни у виконавчій владі та політичні перетворення не дали змоги в повному обсязі здійснити приватизацію, але проблема з ефективністю функціонування підприємств ДАК і комунальних підприємств залишилася відкритою, оскільки держава не забезпечувала необхідного розвитку підприємств діяльності і свідомо знищувала деякі з них.

Отже, можна констатувати завершення процесів формування видавничо-поліграфічного ринку. Кожен з його сегментів представлений потужними виробниками видавничо-поліграфічної продукції, які успішно функціонують та розвиваються. Враховуючи те, що більшість лідерів видавничо-поліграфічної діяльності функціонують на приватних засадах, то, можна стверджувати, що вирішальний вплив на забезпечення розвитку видавничо-поліграфічної діяльності мала трансформація інституту власності.

Список літератури:

1. Пустовійт Р. Теоретичний аналіз процесу інституціоналізації в постсоціалістичних економіках / Р. Пустовійт, М. Овчарук // Економіка України — 2008. — № 6. — С. 14–26.
2. Статистичні дані по видавничо-поліграфічній галузі за даними державного підприємства «Інформаційно-аналітичне агентство» (Держаналітінформ). URL: http://www.iaa.kiev.ua/index_ukr.html (дата звернення: 09.01.2017).
3. Статистичний збірник «Діяльність суб'єктів великого, середнього, малого та мікропідприємництва»: 2014. – Київ: Державна служба статистики України. – 2015. – 480 с.

МАЛАХОВА О.С., студент, НТУ «ХПІ»

ЦВАТА А.О., студент, НТУ «ХПІ»

АНАЛІЗ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА: МЕТА ТА ОСНОВНІ ЕТАПИ

Від ефективності використання трудових ресурсів у процесі виробництва

багато в чому залежать показники обсягу виробництва продукції, її собівартість, якість тощо. Тому аналіз використання трудових ресурсів є важливим розділом системи економічного аналізу діяльності підприємства.

Основним завданням аналізу трудових ресурсів є:

- з'ясування забезпеченості робочих місць, підрозділів підприємства трудовими ресурсами;
- вивчення показників руху трудових ресурсів;
- оцінка використання трудових ресурсів (робочого часу) у процесі виробництва;
- вивчення ефективності використання коштів на оплату праці;
- виявлення резервів повнішого та ефективнішого використання трудових ресурсів [37].

Об'єктами аналізу є: чисельність персоналу, його кваліфікація й освітній рівень; рух робочої сили; втрати робочого часу; кількість виробленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг); втрати на оплату праці.

Етапами аналізу трудових ресурсів є наступні етапи:

- оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та руху робочої сили;
- аналіз використання робочого часу;
- вивчення продуктивності праці й трудомісткості продукції;
- оцінка витрат на оплату праці.

Для аналізу забезпеченості, руху та ефективності використання трудових ресурсів використовуються джерела інформації, що містять відомості про трудові ресурси підприємства та діяльність виробничих підрозділів і служб залежно від поставлених завдань.

Наведені джерела інформації використовуються для проведення ретроспективного аналізу. Оперативний аналіз проводиться за даними бухгалтерського обліку на підставі даних первинних документів. Прогнозний аналіз ефективності використання трудових ресурсів застосовується при оцінці відповідних альтернативних управлінських рішень. Аналіз чисельності працівників підприємства проводиться за допомогою оцінки трьох основних показників:

- списковий склад працівників – показник чисельності працівників на певну дату звітного періоду (як правило, на перше й останнє число місяця);
- середньоспискова чисельність штатних працівників – показник, який застосовується для визначення чисельності працівників суб'єкта господарювання та спостереження за змінами, які відбуваються на підприємстві щодо використання робочої сили;
- середньоспискова чисельність усього персоналу в еквіваленті повної зайнятості – використовується для визначення середнього рівня доходів працівників. При його обчисленні поряд зі штатними працівниками, які включаються у списковий

склад підприємства, враховують працівників-сумісників, які працюють одночасно на інших підприємствах.

Список літератури:

1. *Побережна Н.М.* Сучасні питання визначення та обліку трудових ресурсів / *Н.М. Побережна, Д.В. Карнаух* // Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ» : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ «ХПІ». – 2014. – № 33 (1076). – С. 27-34.

2. *Мошенський С.З.* Економічний аналіз : підр. для студ. економ. спец. вищих навч.закл. / *С.З. Мошенський, О.В. Олійник* : за ред. д. е. н. проф., заслуженого діяча науки і техніки України *Ф.Ф. Бутинця*. – 2-ге вид., доп. і перероб. – Житомир : ПП «Рута», 2007. – 704с.

KOCZISZKY GYORGY, prof., University of Miskolc, Miskolc, Hungary

VERES SOMOSI MARIANN, prof., Dean University of Miskolc, Miskolc, Hungary

KOBIELIEVA T.O., candidate of economic sciences, associate professor of NTU

"KhPI"

COMPLIANCE RISK IN THE ENTERPRISE

Compliance risk is the risk of applying legal sanctions or regulatory sanctions, significant financial loss or loss of reputation by the bank as a result of non-compliance with laws, regulations, standards, self-regulatory organizations or codes of conduct relating to banking activities. This risk entails the use of civil sanctions on the part of the regulator, tax authorities and other executive authorities, in the form of fines, penalties, damages and termination of contracts / contracts. Compliance risk can lead a financial institution to loss of reputation, limiting growth opportunities and expansion for the business, fulfilling the terms of the contracts / contracts, up to the liquidation of the business.

Compliance risk is an intermediate element of two concepts - the probability of occurrence of losses appears due to non-compliance by the organization and its employees with the requirements of legislation, regulatory legal acts of the authorized body, internal documents regulating the procedure for rendering services and conducting operations in the financial market, as well as legislation of foreign states that exert influence on the company's activities and is minimized with the qualitative construction of the compliance system.

In other words, compliance risks are the risks of lost profits or losses due to conflicts of interest and due to discrepancies between employees' actions to internal and external regulatory documents. At the same time, the conflict of interests is a contradiction between the property and other interests of the financial market entities, as a result of which the action (or inaction) of one party causes losses (or leads to a decrease in profits) to the other party or entails other adverse consequences for the other party.

The discrepancy between employees' actions to internal and external regulatory documents is the common factor that links the notions of "legal risk" and "compliance-risk". According to some practitioners, "the compliance risk group is more extensive due to the inclusion in it of risks related to the implementation of standards of corporate ethics and