

1. Дайнека М. Стратегії управління підприємством в умовах кризи. – 2011 / М. Дайнека, І. Силадій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.vmurol.com.ua/upload/publikatsii/nauka/pdf_2012/Strategiyi_upravlinnya_pidpriemstvom.pdf
2. Шатілова О. В. Стратегічне управління підприємством в нестабільному ринковому середовищі / О. В. Шатілова // Стратегія економічного розвитку України. 2015. – № 36 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sedu.com.ua/wp-content/uploads/2015/07/17.pdf>.
3. Ясіновська І.Ф. Оцінка фінансового стану підприємств регіону / І.Ф. Ясіновська // Регіональна економіка: Науково-практичний журнал. – Львів. – 2016. – № 1. – С. 188-195.

Перерва П.Г., доктор економічних наук, професор,
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», г. Харків, Україна

КОМПЛАЕНС НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Комплаенс (англ. compliance — согласие, соответствие; происходит от глагола to comply — исполнять) — в переводе с английского означает действие в соответствии с запросом или указанием; повиновение (англ. compliance is an action in accordance with a request or command, obedience). «Комплаенс» представляет собой соответствие конкретных действий предприятия (организации) в целом, отдельного коллектива или работника любого ранга каким-либо внутренним или внешним требованиям (законам, стандартам, нормам, положениям и т.п.).

Под соответствием подразумевается часть системы управления/контроля в организации, связанная с рисками несоответствия, несоблюдения требований законодательства, нормативных документов, правил и стандартов надзорных органов, отраслевых ассоциаций и саморегулируемых организаций, кодексов поведения и т.д. Такие риски несоответствия в конечном итоге могут проявляться в форме применения юридических санкций или санкций регулирующих органов, финансовых или репутационных потерь как результат несоответствия законам, общепринятым правилам и стандартам.

Соответствие законам, правилам и стандартам в сфере комплаенса обычно касается таких вопросов, как соблюдение надлежащих стандартов поведения на рынке, управление конфликтами интересов, справедливое отношение к клиентам и обеспечение добросовестного подхода при консультировании клиентов. К сфере комплаенса относятся также специфические области, такие как: противодействие легализации доходов, полученных преступным путём, и финансированию терроризма; разработка документов и процедур, обеспечивающих соответствие деятельности компании действующему законодательству; защита информационных

потоков, противодействие мошенничеству и коррупции, установление этических норм поведения сотрудников и т.д.

В последние годы тематика комплаенс находится в фокусе мирового сообщества. Она определяет стандарты ведения бизнеса по всему миру, непосредственно влияет на вопросы стабильности глобальной экономики в целом, и бизнеса конкретной компании в частности. За последние несколько лет частота расследований нарушений в сфере комплаенс, размер последствий и величина санкций в отношении бизнеса, деятельность которого не была признана соответствующей различным комплаенс нормам, значительно возросла и превратилась в существенный риск, о котором должен знать, и который должен учитывать любой менеджер, осуществляя производственный, коммерческий, клиентский или правовой анализ национальной или международной деятельности промышленного предприятия.

Сегодня комплаенс во всем мире, и в Украине в частности, приобретает с каждым днем все большую актуальность. В разработке и внедрении функции комплаенс заинтересованы как собственники, так и топ-менеджеры, ведь обычно нарушение обязательных требований приводит как к финансовым потерям организации, а иногда и к ликвидации организации, так и к уголовной ответственности руководителей.

Система «комплаенс-контроль» в широком смысле может рассматриваться как система внутреннего контроля, которая характерна для предприятий. В узком же смысле «комплаенс-контроль» это разновидность системы внутреннего контроля, отличительной особенностью которой является не столько контроль финансовых показателей и финансовых рисков, но в большей степени контроль нефинансовых показателей, соблюдения всех правовых норм во всех сферах деятельности корпорации. Во внутреннем контроле отечественных компаний также должен осуществляться контроль финансовых и нефинансовых показателей, но акцент сделан на хозяйственные риски и их предупреждение.

Комплаенс-контроль исключает неосознанное принятие рисков, обеспечивает достаточную степень уверенности в отсутствии нарушений требований законодательства и потенциальных претензий со стороны надзорных органов, позволяет предотвратить привлечение к ответственности, в том числе уголовной, выявляет реализующиеся комплаенс-риски на самых ранних стадиях, быстро реагирует и тщательно устраняет недостатки, определяет причины проблем для предотвращения их повторения, устраняет дублирование функций, делает переоценку роли и значимости функциональных подразделений организации, а также достраивает необходимые элементы системы внутреннего контроля за обеспечением соответствия установленным требованиям; эффективно дополняет систему внутреннего контроля организации; сокращает незапланированные затраты, укрепляет репутацию организации как

надежного партнера и повышает инвестиционную привлекательность организации, обеспечивая тем самым устойчивое развитие корпорации.

По большому счету комплаенс-программа — это комплекс встроенных в бизнес-процессы предприятия различных видов комплаенс-контроля, установленных для соблюдения внешних и внутренних нормативов и требований. Описание комплаенс-контроля для промышленных отраслей в настоящее время отсутствует. Исходя из понимания сущности этого вида контроля, комплаенс-контроль должен выполняться на двух уровнях [Колесникова]:

- уровень 1 - соответствие внешним правилам, которые обязано выполнять промышленное предприятие в целом;
- уровень 2 - соответствие требованиям системы внутреннего контроля, которые устанавливаются для обеспечения выполнения внешних требований.

Понятийный аппарат комплаенс-контроля можно представить в виде схемы, представленной на рис. 1.

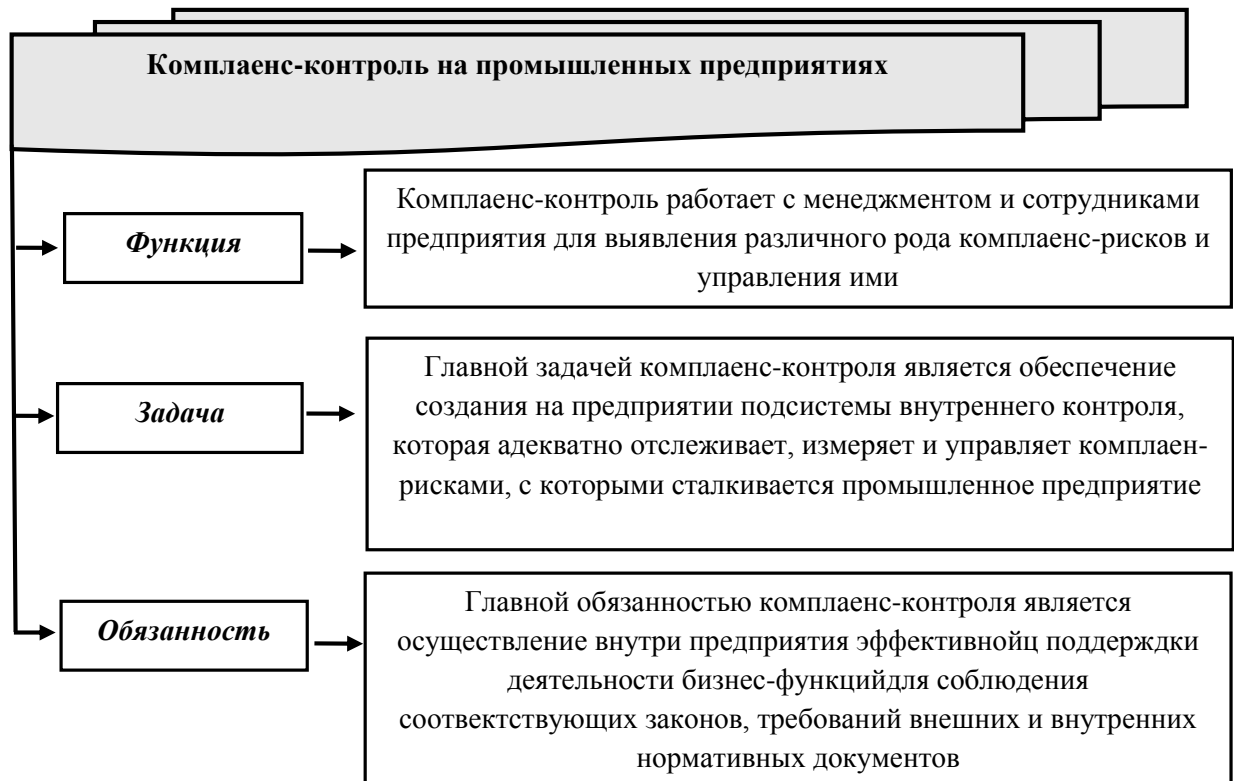


Рис 1 - Сущность комплаенс-контроля на промышленных предприятиях

Отдельного внимания заслуживает рассмотрение взаимодействия по линии комплаенс — внутренний аудит. Внутренний аудит осуществляет деятельность по мониторингу, проверке и объективной оценке хозяйственных операций, проводимых промышленным предприятием, оказанию консультаций, направленных на улучшение его финансово-

хозяйственной деятельности и недопущение отрицательных финансовых результатов. Функциональные обязанности деятельности внутренних аудиторов предполагают их широкие полномочия и в том числе в вопросах осуществления значительной части функций комплаенса. Ревизоры на промышленных предприятиях могут осуществлять:

- консультирование руководства по правовым вопросам;
- помощь исполнительному руководству в проведении образовательных мероприятий по вопросам комплаенса, в издании письменных указаний по вопросам обеспечения соответствия законодательству, правилам и стандартам (в том числе руководства по проведению проверки);
- измерение и оценку комплаенс-риска, разработку системы индикаторов для оценки возможных проблем в сфере комплаенса, что соответствует национальным стандартам в сфере менеджмента риска.

В интегрированной модели управления рисками организаций также можно найти отличия между целями системы управления рисками, которые преследуют комплаенс-функции, и внутреннего контроля: цели внутреннего контроля шире целей службы комплаенс и включают также достоверность отчетности, эффективность и производительность, выполнение стратегических задач.

Таким образом, предполагаемое распределение объема работы между функциями «комплаенс» и «внутренний контроль» на промышленных предприятиях можно сформулировать следующим образом:

- комплаенс-функция играет определяющую роль в построении системы управления комплаенс-риском и организации текущего контроля за процедурами по управлению данной системой;
- функция «внутренний контроль» осуществляет независимую проверку этой системы, равно как и иных составных компонентов системы внутреннего контроля;
- между подразделениями существуют тесная координация и обмен результатами контрольных мероприятий.

В этой связи необходимо отметить недоработки отечественной системы нормативного регулирования как в вопросах деятельности самих промышленных предприятий, так и в контроле за их деятельностью.

1. Колесникова Е.Н. Комплаенс-контроль – новый уровень обеспечения экономической безопасности предприятия. Электронный научный журнал Экономика и финансы организаций и государства» - 4(6) октябрь-декабрь 2012. С. 3-6.

2. Перерва П.Г. Комплаенс-программа промышленного предприятия: сущность и задачи / П.Г.Перерва // Вестник Национального технического университета „Харьковский политехнический институт» (економічні науки). – Х.: НТУ „ХПИ”. - 2017. - №24 (1246) - С.153-158.

3. Экономика и управление инновационной деятельностью: учебник / Под ред. проф. Перервы П.Г., проф. Вороновского Г.К., проф. Меховича С.А., проф. Погорелова Н.И. – Харьков: НТУ «ХПИ», 2009. – 1203 с.

4. Перерва П.Г. Банкротство, санація та реструктуризація підприємства як економічні категорії антикризового управління / П.Г.Перерва, Т.О.Кобелева, В.Л.Товажнянський // Вісник Нац. техн. ун-ту

«ХПБ»: зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Харків : НТУ «ХПБ». – 2015. – № 59 (1168). – С. 148-152.

5. Науково-методичні підходи до вирішення проблем практичної реалізації механізму комерціалізації об'єктів інтелектуальної власності / П.Г.Перерва, І.В.Гладенко, А.В.Косенко, М.М.Ткачов // Вестник Нац. техн. ун-та «ХПИ»: сб. науч. тр. Темат. вып. : Технический прогресс и эффективность производства. – Харьков : НТУ «ХПИ», 2008. – № 18. – С. 105-110.

6. Перерва П.Г. Формування кон'юнктури ринку електротехнічної продукції / П.Г.Перерва, Т.О.Кобелева, Н.П.Ткачова // Вісник Нац. ун-ту «Львівська політехніка»: зб. наук. праць. Сер. : Проблеми економіки та управління. – Львів : Львівська політехніка, 2015. – № 815. – С. 118-125.

7. Ткачов М. М. Ринок контрафактної продукції в системі неформальної економіки / М. М. Ткачов // Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПБ»: зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Харків : НТУ «ХПБ». – 2013. – № 22 (995). – С. 89-95.

8. Перерва П.Г. Моделювання стратегічної політики маркетингу конкурентоспроможності на засадах бенчмаркінгу / П.Г.Перерва, Н.П.Ткачова // Економічні науки : зб. наук. праць. Сер. : Економіка та менеджмент. – Луцьк : ЛНТУ, 2012. – Вип. 9 (34), ч. 2. – С. 10-23.

9. Косенко О. П. Комерціалізація інтелектуально-інноваційних технологій [Монографія] / О.П. Косенко. - Х.: «Смугаста типографія», 2015.- 517 с.

10. Перерва, П.Г. Визначення ефективності використання виробничого потенціалу машинобудівного підприємства / П.Г.Перерва, Н.М.Побережна // Маркетинг і менеджмент інновацій. - 2012. - №2. - С. 191-198.

Петров В., аспірант, Інститута Педагогіки

Університет Казимира Великого в Быдгощі, г. Быдгощ, Польща

СТАБИЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ: КЛЮЧЕВЫЕ ПОНЯТИЯ

Персонал организации — это часть производительной силы бизнеса. Средства производства и труд работников неразрывно связаны и взаимообусловлены, а средства производства и люди, с их производственным опытом и навыками к труду, приводят эти средства производства в действие, и все вместе составляют производительные силы. Исходя из этого, часть этих производительных сил, которую непосредственно представляют люди, должна быть максимально адаптирована и приспособлена к рабочим процессам [1, с. 923]. Стабильность персонала определяет, насколько сотрудники готовы и стремятся оставаться в компании, и какие изменения во внешней среде должны произойти, для того, чтобы сотрудник предпринял попытку ухода из компании. Увольняющиеся сотрудники не всегда четко осознают истинные причины увольнения, предпочитая аргументировать свой уход объективными причинами, так как они воспринимаются окружающими как более значимые.

В современной литературе по социальной и организационной психологии рассматривается целый ряд понятий, имеющих отношение к стабильности персонала. Это такие понятия как текучесть кадров, намерение покинуть организацию, приверженность организации, гражданственное поведение в организации. Как показано в