

профілактичних заходів, визначення оптимального курсу дій та визначення напрямів удосконалення [2].

Фінансовий контроль став тепер важливою частиною фінансів будь-якої компанії. Отже, дуже важливо зрозуміти значення фінансового контролю, його цілі та переваги та кроки, які необхідно вжити, щоб його правильно здійснити.

Фінансовий контроль може розглядатися як аналіз фактичних результатів компанії, підходив з різних точок зору в різний час, порівняно з його коротко-, середньо- та довгостроковими цілями та бізнес-планами [3].

Список використаних джерел:

1. Фінансовий контролінг [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://pidruchniki.com/12980108/finansni/finansoviy_kontroling.
2. Definitions of Financial Control & Strategic Management [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://smallbusiness.chron.com/definitions-financial-control-strategic-management-14509.html>
3. Financial control: definition, objectives and implementation [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.captio.com/blog/financial-control-definition-objectives-and-implementation>.

УДК658.3:331.1

Слівінський В.В.,

студент 4 курсу, факультету фінансів,

кафедри корпоративних фінансів і контролінгу

ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

Імплементація інструментів контролінгу для вирішення конфлікту інтересів на підприємстві

Людині характерно переслідувати свої егоїстичні цілі: збільшення персонального капіталу, кар'єрний ріст, досягнення певного статусу, отримання преференцій. Із причин задоволення особистих потреб, працівник на будь-якій

посаді (топ-менеджер чи робітник найнижчої ланки), може нести загрозу ефективній діяльності компанії та досягненню цільових показників[2]. Дане явище носить назву Конфлікт інтересів.

Конфліктом інтересів можуть називати: 1) два взаємо протилежні вектори думок двох осіб, які мають на меті свої особисті цілі; 2) суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень [1].

Конфлікти інтересів можна спостерігати не тільки на приватних підприємствах, але і на державних. Найбільшою різницею є те, що інформація про конфлікт інтересів на приватному підприємстві зазвичай не виходить за межі підприємства і не набуває широкого розголосу в медіа. На державних підприємствах ситуація часто обернена та може загрожувати кримінальною відповідальністю[1].

Наприклад, у 2017 році набув розголосу випадок про початок розслідування НАЗК щодо віце-президента ДП Антонов, який, будучи посадовою особою, не передав належні йому корпоративні права підприємства протягом 30 днів після призначення, що говорить про потенційне переслідування своєї вигоди. Слід також вказати на політичний фактор, який виступає додатковим джерелом конфлікту інтересів на великих державних підприємствах.

За таких умов важливою є розробка та імплементація інструментів, що дозволяють мінімізувати наслідки конфлікту інтересів на підприємствах усіх форм власності. Систему інструментів контролінгу, робота яких націлена на моніторинг поведінки людини, а також взаємодію між ними цілком можна називати поведінковим контролінгом.

Його історія починається із загальної популяризації теорії біхевіористичних фінансів. Із розвитком фінансів стало зрозуміло, що прогнози та показники не можуть максимально передбачити діяльність підприємства. Принаймні до тих пір поки у підприємництві наявний людський фактор.

Для збільшення ефективності працівника керівництва почали запроваджувати так звані Ключові Показники Ефективності. Для топ-менеджерів це можуть бути загально підприємницькі показники такі як EBITDA, вартість підприємства. На рівні відділів, наприклад, у бухгалтерії – швидкість проведення операцій, чи процент виявлених помилок; для цеху – обсяги вироблених деталей; для логістики – швидкість доставки та процент запізнень.

Здавалосьь, такі дії напряду можуть покращити ефективність кожного працівника, виходячи із його функцій у підприємстві. Уявивши вище викладену систему показників на підприємстві, слід передбачити можливість наявності показників, які будуть суперечити ефективності різних відділів. Тобто переслідуючи особисті інтереси працівник буде намагатись досягти максимального результату з метою отримання підвищення чи достойного бонусу, проте така ситуація може певним чином негативно відобразитись на роботі інших підрозділів чи працівників. У розрізі його КПЕ він правильно та ефективно виконував свої функції, а у розрізі цілого підприємства не був отриманий потенційний дохід або понесені додаткові витрати.

Для уникнення даної проблеми слід впроваджувати систему показників ефективності, враховуючи інтереси кожного відділу окремо, а також інтереси компанії в цілому. Найбільш наближеним інструментом є система збалансованих показників, яка в класичному варіанті враховує 4 сфери: Фінанси, клієнти, інновації, процеси [2]. Система розробляється на основі виділення основної мети та цілі компанії по відношенню до кожної сфери, розробляються показники, які мають бути взаємопов'язаними між собою. Але враховуючи час створення даного інструменту, коли ще не приділялась така увага поведінковим фінансам, можна припустити, що при впровадженні даної системи, залишається ймовірність нехтування працівниками показників ефективності, що їх не стосуються та задоволення особистих інтересів.

Отже із розвитком фінансів, набула популярності теорія біхевіорестичних фінансів, які говорять про важливість моніторинг людської поведінки та виявлення потенційних проблем між працівниками. Конфлікт інтересів почав

нести репутаційну загрозу для підприємств, а також можливим недоотриманням доходу. Для виконання даного завдання необхідно створювати та впроваджувати інструменти поведінкового контролінгу.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII[Електронний ресурс]: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>
2. Інноваційний розвиток корпоративних фінансів: тенденції та перспективи: монографія / [Терещенко О.О., Бабяк Н.Д., Іващенко А.І. та ін.]; за заг. ред. д.е.н., проф. О. Терещенка. –Київ : КНЕУ, 2017. – 466-470 ст.
3. Фінансовий контролінг: навч. Пос. / О.О. Терещенко, Н.Д. Бабяк – К.: КНЕУ, 2013. – 237-240 ст.

УДК: 334.78:[658.15:005.334.4]

Стасенко Н. О.,

факультет економіки та управління

«Менеджмент бізнес-організацій», 3 курс

Ушеренко С. В.,

к.е.н., доцент, доцент кафедри

корпоративних фінансів і контролінгу

ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

Інструментарій діагностики загрози банкрутства підприємства

18 жовтня 2018 року Верховна Рада ухвалила Кодекс з процедур банкрутства за підписання Президентом України 15 квітня 2019, який вступив в дію 21 жовтня 2019.[3] Відповідно до Закону України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом "від 30. 06.1999р. М784-XIV(далі - Закон про банкрутство) під банкрутством розуміють визнану господарським судом нездатність боржника відновити свою платоспроможність і задовольнити визнані судом вимоги кредиторів тільки за допомогою застосування ліквідаційної процедури. Діагностика банкрутства є системою