

економічної доданої вартості, а також відносно невисоким операційним важелем. Таким чином, з метою більш ефективного аналізу прибутковості підприємства варто використовувати не лише абсолютні значення, а також враховувати силу операційного левериджу та значення показника економічної доданої вартості.

Список використаних джерел:

1. Інноваційний розвиток корпоративних фінансів [Електронне видання] : 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. – 495, [1] с.
2. Фінансовий менеджмент: підручник / [А.М.Поддєрьогін, Н.Д.Бабяк та ін] ; кер.авт. і наук. ред. проф. А.М.Поддєрьогін. – 2-ге вид.б перероб. – Київ: КНЕУ, 2017. – 534 с/
3. Пойда-Носик Н. Показник економічної доданої вартості як дієвий інструмент управління вартістю компанії. —. 2016. —с. 219-220. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://www.researchgate.net/profile/Igor_Britcenko/publication/311311942_ECONOMY_AND_EDUCATION_OF_UKRAINE_ON_THE_ROAD_TO_EU/links/584164dc08ae8e63e6217d7f.pdf#page=219
4. Офіційний сайт Агентства з розвитку інфраструктури фондового ринку України (Stock market infrastructure development agency of Ukraine , SMIDA) <https://smida.gov.ua>

УДК 336.71

Савенко Г.В.,
студентка 4 курсу, факультету фінансів
ДВНЗ “КНЕУ імені В. Гетьмана”

Crisis management theories

Crisis management is the identification of threats to an organization and its stakeholders, and the methods used by the organization to deal with these threats. Due to the unpredictability of global events, organizations must be able to cope with the potential for drastic changes in the way they conduct business. A crisis can occur as a result of an unpredictable event or as an unforeseeable consequence

of some event that had been considered a potential risk. In either case, crises almost invariably require that decisions be made quickly to limit damage to the organization.

There is no company insured against the onset of the crisis, no matter by what reasons it was caused: natural disaster, technological crises, confrontation, malevolence or organizational misdeeds, workplace violence or rumours etc. The reaction of the company to a crisis occurred governs how damaging it will be to the company and its reputation. So there are three main theories that could help during the crisis settlement: 1) structural functions systems theory; 2) diffusion of innovation theory; 3) unequal human capital theory.

According to structural functions systems theory, communication plays An importante role in crisis management, as correct flow of information across all hierarchies is essential. During the company's crisis, in the absence of official data sources, any statements by company employees can be treated as official appeals. Disclosure of inside information also carries a risk to the company, because it is possible through the dissemination of rumors and speculation, which negatively displayed on the overall image of the company.

Transparency must be maintained at all levels and management must effectively communicate with employees and provide them the necessary information at the times of crisis. The appearance of maneuvering behind closed doors heightens employee, stakeholder and public speculation of ulterior motives and and makes it seem like you have something to hide. Having a plan that outlines who responds to questions and how that response is framed allows your management team to speak openly but guides them in avoiding further problems.

Diffusion of innovation theory proposed by Everett Rogers, supports the sharing of information during emergency situations. As the name suggests during crisis each employee should think out of the box and come out with something innovative to overcome tough times. Diffusion of innovation in communication occurs when an individual communicates a new idea to one or several others. This process usually involves an innovation, an individual or other

unit of adoption that has knowledge of or experience with using the innovation, another individual or other unit that does not yet have knowledge of the innovation, and a communication channel connecting the two units, which is the means by which messages get from one individual to another. [2]. According to this theory, effective communication is essential to pass on ideas and information in its desired form.

Unequal human capital theory, proposed by James, postulates that inequality amongst employees leads to crisis at the workplace. It derives from economic theories of human and social capital concluding that minority employees receive fewer organizational rewards than those with access to executive management. When a crisis arises, a disregarded caste within the company or stakeholder group might take the opportunity to express opinions or act in ways that are detrimental to the desired image of positive effort toward a good resolution of the problem [1]. Ignoring a disruptive element in company turns it into an uncontrollable loose canon that can make a bad situation much worse. Thus, discrimination on the grounds of caste, job profile as well as salary can lead to frustrated employees who eventually play with the brand name, spread baseless rumors and earn a bad name for the organization.

Crisis refer to unplanned events which cause harm to the organization and lead to disturbances and major unrest amongst the employees. During this period social orientation, openness and publicity of the company are very important. The company should speak with one voice, respond promptly to the situation and quickly find the solutions. Theories of crisis management would give the opportunity to minimize the effects of the crisis and prevent its aggravation due to company failures, as they are aimed at transparency and team effort highlight – the best way to resolve the consequences of the crisis.

Список використаних джерел:

1. Bundy, J. Crises and crisis management: Integration, interpretation, and research development [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206316680030?journalCode=joma>

2. Groh, Maximilian. Strategic Management in Times of Crisis [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/57032/3/MPRA_paper_57032.pdf

УДК 336.225:334.723(477)

Сидоркіна А.О.,

студентка

Долженко І.І.,

к.е.н., доцент

Національного університету біоресурсів

і природокористування України

Оподаткування прибутку підприємств в Україні: сучасний стан та перспективи

В умовах сучасної економічної ситуації в Україні гостро постає питання реформування податку на прибуток підприємств. У своїх дослідженнях вітчизняні науковці: В. Дубровський, В. Черкашина, В. Андрущенко, І. Таптунова, Д. Серебрянський все більше уваги приділяють питанням вдосконалення системи оподаткування прибутку підприємств.

Податок на прибуток підприємств є одним із чотирьох бюджетоформуючих податків та відіграє важливу регулюючу роль в економічній системі країни. Основне призначення податку полягає в регулюванні підприємницької діяльності, стимулюванні розвитку інвестиційних процесів та нарощенні капіталу суб'єктів підприємництва. Закордонний досвід засвідчує, що податок на прибуток підприємств використовується як важливий інструмент регулювання соціально-економічної ситуації в країні, що дає можливість впливати на обсяги виробництва, конкурентоспроможність підприємств, інвестиційний клімат.