

В перспективі при вирішенні задач підтримки організаційної культури необхідно враховувати визначальну роль таких чинників: 1) відбір персоналу; 2) культурна адаптація та її основні стадії. Наскільки ефективні б не були процеси підбору персоналу, нові працівники не можуть відразу ознайомитися з організаційною культурою підприємства і поводитися відповідно до неї – потрібно усіляко допомагати новим працівникам. Важливо зазначити, що трансформації організаційної культури не станеться, якщо в процес не залучити абсолютно всіх членів підприємства, не створити їх схильність до змін і активну підтримку.

*В. А. Ковальчук,*

*д.т.н., професор,*

*Т. М. Ковальчук,*

*к.т.н., доцент,*

*ДВНЗ «Криворізький національний університет»,*

*м. Кривий Ріг, Україна*

## **ІННОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ НАУКОВОГО ТА КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МІНЕРАЛЬНО-СИРОВИННОЇ БАЗИ ВИДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Економічні умови, в яких перебуває Україна сьогодні не сприяють не тільки розвитку, але й стабілізації виробництва в усіх сферах народного господарства. Навіть провідна галузь, яка представлена підприємствами гірничо-металургійного комплексу (ГМК), втрачає ринки збуту як серед споживачів на внутрішньому так і зовнішньому ринках залізорудної сировини. Це пояснюється погіршенням макроекономічного середовища, проблемами залучення інвестиційних ресурсів, непрозорістю фінансово-економічних регуляторів, недосконалістю нормативно-правової бази тощо.

Зазначені проблеми відбиваються і на якості підготовки фахівців економічного спрямування. При тому, що виробнича діяльність провідних гірничо-видобувних підприємств не припинялася ніколи, звітна публічна інформація щодо показників виробничо-господарської та фінансово-економічної діяльності вкрай узагальнена, або зовсім відсутня. Наукові дослідження та впровадження інноваційних розробок ускладнюються не тільки при підготовці дисертаційних робіт, але й навчанні бакалаврів та магістрів. Завдяки цьому й результати наукових досліджень подекуди мають укрупнений і декларативний характер та не розкивають організаційно-економічні і техніко-технологічні важелі впливу на одержані результати. Окрім цього приватні підприємства дуже неохоче заключають договори на проходження студентами виробничих практик, а самі студенти та аспіранти вимушені шукати неформальні шляхи доступу до статистичної інформації підприємств, що скорочує ефективний час наукових досліджень. Навіть в таких складних умовах, дипломні та дисертаційні роботи в цілому відповідають існуючим вимогам та запитам виробництва.

Визначення актуальних напрямків наукових досліджень повинні відображати існуючі загальні проблеми підприємств ГМК. Однією з таких проблем є

очікуване вибуття виробничих потужностей з видобутку корисної копалини [1]. Оскільки первинним ланцюгом, від якого залежить безперебійна робота гірничовидобувних підприємств є сировинна база, то й пріоритетність досліджень щодо проблеми вибуття виробничих потужностей, аналізу причин та економічних наслідків цього явища, набувають особливого значення. В зв'язку з цим постає ряд актуальних наукових завдань пов'язаних з встановленням організаційно-економічних важелів впливу на ці процеси на інноваційній основі.

Інновація, як форма інвестиційної діяльності, повинна розглядатися саме у такому аспекті, де потрібно оцінити як загальні обсяги інвестиційних ресурсів, так і обсяги за окремими напрямками їх використання для підтримки мінерально-сировинної бази [2].

Таким чином, розглянута проблема має системний характер і певні особливості її вирішення в сучасних умовах функціонування виробничих та інфраструктурних об'єктів і процесів гірничого виробництва, а вищі навчальні заклади які готують фахівців за даним видом економічної діяльності повинні підтримувати мотивовані зв'язки співробітництва з підприємствами ГМК.

#### *Список використаних джерел*

1. Ковальчук В.А., Оболонська І.В., Ковальчук М.В. Організаційно-економічний механізм забезпечення планової виробничої потужності гірничовидобувного підприємства : [монографія]. – Кривий Ріг: Видавничий центр ДВНЗ «КНУ», 2014, 175 с.

2. Турило А.М. Концепція підтримки та розвитку мінерально-сировинної бази гірничо-збагачувальних підприємств на інноваційній основі // Інноваційна економіка : наук.-вироб. журн. – Тернопіль. – 2015. – С. 5–10.

***В. Я. Нусинов,***

*д.э.н., профессор, заведующий кафедрой учета, налогообложения,  
публичного управления и администрирования  
ГВУЗ «Криворожский национальный университет»,  
г. Кривой Рог, Украина*

### **ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КРИЗИСА КОМПАНИИ**

Кризис в компании может наступить как внезапно, так и нарастать на протяжении определенного периода времени. Даже если кризис наступает внезапно, то все равно имеются различные стадии его появления и протекания. Поэтому большинство исследователей кризисных явлений изучает кризис исходя из стадий его развития.

Разделяем мнение тех авторов, которые развитие кризисной ситуации рассматривают сквозь призму симптомов, причин и факторов. При этом считаем, что по мере развития кризиса сначала возникают факторы, которые могут обусловить причину (причины) кризиса, потом формируется сама причина, а после этого возникают первые симптомы кризиса компании.

Следует отметить, что среди ученых есть некоторые разногласия в отношении понятий «причина кризиса», «фактор кризиса» и «симптом кризиса».