

стратегічно важливих елементів, загальних для всіх зон. Такі елементи можуть включати частково співпадаючий ряд конкурентів, відносно близькі стратегічні цілі, можливість єдиного стратегічного планування, загальні ключові фактори успіху, технологічні можливості. СЗГ може розглядатися і як окремий сегмент ринкового оточення, на який фірма має або хоче мати вихід. Рекомендовано залучити процедуру аналізу положення на ринку диверсифицированої компанії – побудову матриць портфеля СЗГ. Такі двовимірні матриці дають чітку ринкову обстановку. Це матриці БКГ (BCG – Bosfon Consulting Group) і матриця Мак-Кинси, що розроблена однойменною консультаційною фірмою за замовленням фірми «Дженерал-електрик» та являє собою розвиток й узагальнення матриці БКГ. Замість темпу росту ринку тут використовується комплексний показник привабливості ринку, а замість відносної частки ринку – комплексний показник конкурентоздатності підприємства. У порівнянні з матрицею БКГ у матриці Мак-Кинси відбитий більш гнучкий підхід до формування стратегії. Оцінка обраної стратегії, в основному, здійснюється у вигляді аналізу правильності й достатності обліку при виборі стратегії основних факторів, що визначають можливості здійснення стратегії.

Таким чином, пропонується застосовувати ці методи в розробці нової товарної та цінові стратегії, а також методи їхньої реалізації й оцінки ефективності, у тому числі й зміни в структурі управління, що обов'язково необхідно здійснити. Стратегії виробляються на підставі вивчення сильних і слабких сторін підприємства, можливостей і погроз із боку зовнішнього середовища, складання профілю середовища, матричного аналізу портфеля послуг підприємства. При виборі стратегії ціноутворення рекомендовано застосовувати параметричний метод розрахунку ціни на товари й послуги.

Практичне значення результату полягає в тому, що запропоновані стратегії розроблені за замовленням діючого будівельного підприємства, і по своїй якості готові для того, щоб бути застосованими безпосередньо в його господарській діяльності, та в інших господарствах в будівельній галузі.

РОЗРОБКА СИСТЕМИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ: ОРГАНІЗАЦІЙНІ ПИТАННЯ ТА ЗАХОДИ

Чернишов М. М., магістр 2-го року навчання спеціальності «Управління фінансово-економічною безпекою»

Світлична В. Ю., канд. екон. наук, доц. каф. «Фінансово-економічної безпеки, обліку і аудиту»

Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова

Управління персоналом на кожному підприємстві набуває все більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності, стратегічного та тактичного їх розвитку. Ефективна реалізація основних напрямів кадрової

безпеки значним чином впливає на забезпечення економічної безпеки підприємства.

Дослідження питань сутності кадрової безпеки викладено в численних роботах [1; 3; 12-13; 16].

Трактування категорії «кадрова безпека», які зустрічаються в економічній літературі, умовно можна поєднати у наступні групи:

1 група – розуміння кадрової безпеки, як стану захищеності підприємства від загроз з боку персоналу. Такий підхід зустрічається у дослідженнях [1-2; 10; 15];

2 група – трактування кадрової безпеки, як підсистеми у структурі підприємства, максимально ефективної його кадрової структури, стану системи соціально-трудова відносин між її учасниками [7; 8; 16];

3 група – розкриття змісту кадрової безпеки, як діяльності, заходів, комплексу дій із запобігання негативним впливам як зовнішнього, так і внутрішнього середовища підприємства [4-5; 9].

Як і будь-яке економічне явище, кадрова безпека регламентується рядом нормативно-законодавчих актів. До переліку цього нормативного поля відносяться: Закони України: «Про інформацію», «Про захист від недобросовісної конкуренції»; Кодекс законів про працю України; Кримінальний та Цивільний Кодекси України; Конституція України.

Із метою ефективного функціонування, досягнення захисту від численних загроз з причин несанкціонованих дій з боку персоналу керівництво будь-якого підприємства намагається будувати власну, специфічну його діяльності політику кадрової безпеки. На думку авторів, політика кадрової безпеки представляє собою систему головних цілей, напрямів, форм, завдань, методів, принципів та критеріїв управління кадрами, що спрямовані на підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу, мінімізації загроз від несанкціонованих дій з боку персоналу, а також забезпечує сталий стратегічний та тактичний розвитку підприємства в цілому.

На нашу думку, до кола основних цілей політики кадрової безпеки необхідно включити дві головні: забезпечення, підтримка у коротко- та довгостроковій перспективі стабільного і результативного функціонування підприємства, а також захищеності його розвитку від протиправних дій з боку персоналу; забезпечення ефективності роботи підприємства в питаннях додержання безпеки життєдіяльності персоналу, охорони його здоров'я та праці.

Розробка політики кадрової безпеки може включати заходи, згруповані за складовими частинами кадрової безпеки. До останніх, за точкою зору [11], зокрема належать: безпека життєдіяльності, соціально-мотиваційна, професійна та антиконфліктна безпека.

Основними напрямками реалізації дій у сфері кадрової безпеки повинні виступати сім наступних, найбільш вагомих і фундаментальних для даного процесу: мотивація персоналу; формування безпечної поведінки працівників; забезпечення адекватних умов праці персоналу; психологічна підтримка

персоналу; управління професійним розвитком персоналу; стратегічне кадрове планування; контроль роботи і поведінки персоналу.

На думку авторів, найбільш важливими мотиваційними стимулами, на яких повинна базуватися політика кадрової безпеки, є:

- максимальне делегування посадових повноважень та довіра співробітнику, спільне визначення цілей та завдань роботи між керівником та його підлеглим;

- толерантне ставлення та терпимість до співробітників, які ненавмисно допустилися помилок;

- мотивування через саму роботу – надання співробітнику такої роботи, що забезпечить суспільне визнання її результативності;

- взаємний контроль співробітників, зацікавлених у результатах спільної праці;

- підтримка ініціативних співробітників, ентузіастів, співробітників, що здатні висловлювати та відстоювати власну думку.

Не менш важливим питанням в процесі розробки політики кадрової безпеки виступає і процес ідентифікації, оцінки і мінімізації кадрових ризиків.

Під ризиками ми розуміємо сукупність подій, спрямованих на те, що підприємство зазнає суттєвих втрат у вигляді частини своїх ресурсів чи додаткових витрат понад передбачених, або отримує доходи значно нижчі за ті, на які воно розраховувало. У свою чергу, кадрові ризики (ризики взаємодії підприємства з власним персоналом) – це сукупність подій неотримання доходів або появи додаткових і незапланованих витрат підприємства внаслідок несанкціонованих дій з боку персоналу, що несуть імовірність порушення сталого розвитку підприємства в цілому.

Постійна робота управлінців підприємства із ідентифікації, оцінки і мінімізації кадрових ризиків виступає важливим і пріоритетним напрямом розвитку кадрової політики, оскільки дозволяє гнучко і швидко коригувати як саму кадрову політику, так і стратегію розвитку підприємства в цілому.

Таким чином, підсумовуючи необхідно підкреслити, що ефективна реалізація політики кадрової безпеки підприємства безпосередньо впливає на економічну стійкість та ефективність розвитку підприємства, а також може гарантувати високий потенціал його розвитку в майбутньому.

Важливим аспектом при цьому виступає розуміння, що забезпечення політики кадрової безпеки підприємства не є прерогативою служби чи підрозділу безпеки підприємства, воно має бути результатом роботи всього його колективу. Виважена та економічно та соціально доцільна політика кадрової безпеки відіграє суттєву роль у комплексній системі економічної безпеки підприємства, мінімізуючи кадрові ризики та їх негативний вплив на фінансову складову діяльності підприємства.

Література:

1. Галаз Р.І. Еволюція поняття «кадрова безпека підприємства». Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. 2013. Вип. 10. С. 340-343.

2. Гончарова К. Г. Кадрова безпека, як складова економічної безпеки банківської установи. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4602>.
3. Зубок М. І., Яременко С. М. Безпека банківської діяльності: підручник. К.: КНЕУ, 2012. 477 с.
4. Кавун С.В. Система економічної безпеки: методологічні та методичні засади: монографія. Х.: ХНЕУ, 2009. 299 с.
5. Кондратьєва С. В. Генезис поняття «кадрової безпеки» підприємства. Економіка: реалії часу. Науковий журнал. 2015. №5 (21). С.194-198.
7. Козаченко А. В., Пономарев В. П., Ляшенко А. Н. Экономическая безопасность предприятия: сущность и механизм ее обеспечения. К.: Либра, 2003. 280 с.
8. Кузнецова Н. В. Поведение персонала как объект обеспечения кадровой безопасности организации. Вестник Забайкальского государственного университета экономики и права. 2015. № 6. С. 23-27.
9. Назарова Г. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2010. Вип. 15.
10. Петров М.І. Економічна безпека підприємства: сутність, трактування, точки зору. Менеджер. 2002. № 1(17). С. 67-71.
11. Пучкова С. І. Методичні підходи щодо забезпечення кадрової безпеки підприємства. Науково-методичні аспекти забезпечення економічної безпеки: [монографія]: за заг. ред. док. екон. наук, професора І. О. Кузнецової. Одеса: Атлант, 2013. – С. 123-132.
12. Семенченко А.В. Управління кадровою безпекою в контексті соціально-економічного розвитку організації. Проблеми економіки. 2013. №1. С.232-236.
13. Сушко Н. М. Менеджмент персоналу в банках. [навч. пос.]. К.: Центр учбової літератури, 2008. 146 с.
14. Чичкань Є. О. Значення кадрової безпеки у системі корпоративної безпеки підприємства. Управління розвитком. 2012. №18 (139). С.18-20.
15. Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу. URL: <http://www.personal.in.ua/article.php?ida=291>.
16. Яременко О. Ф. Кадрова безпека підприємства: концептуальні основи забезпечення. Вісник Хмельницького національного університету. 2016. № 2. Том 1. С.29-32.

ЕКОНОМЕТРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ДИНАМІКИ ДОХОДІВ ТА ВИДАТКІВ МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ

Чорна Н. О., викладач

Дніпровський технікум зварювання та електроніки

Етапи виконання місцевого бюджету є головними та найважливішими стадіями бюджетного процесу. Від кінцевого результату ефективності функціонування місцевих органів, який тісно пов'язаний з якісним виконанням бюджетного процесу, та рівнем імплементації місцевого бюджету значно залежать якісні показники соціально-економічного розвитку території, стабільний, окреслений рівень соціального захисту населення, повне функціональне забезпечення фінансування пріоритетних галузей економіки. В умовах демократії бюджет формується під дією механізму суспільного вибору та визначається чинниками не лише економічного, а й суспільно-політичного характеру. Прийняття бюджетних рішень спрямоване на задоволення