

Важливим шляхом до підвищення фінансової безпеки України є протидія доларизації грошової сфери України. За різними аналізами, в банках України знаходиться близько 14-20 млрд. доларів, що є осередком функціонування і розвитку тіньової економіки. Провівши аналіз можна побачити, що щорічно ця сума тільки збільшується. Як раз це і свідчить про недовіру українців до банківської системи країни і невпевненість власників валюти в стабільності фінансової системи України на перспективу [5].

Отже, важливою складовою ефективного функціонування держави є високий рівень її фінансової безпеки. На підставі аналізу фінансової безпеки України, ми можемо зробити висновок про те, що фінансова безпека країни перебуває під загрозою, особливо негативний вплив на її стан мають такі підсистеми як грошово-кредитна, боргова та бюджетна. Саме тому необхідно впровадити дієві заходи, які забезпечать функціонування стану фінансової безпеки України на нормальному рівні.

#### Література:

1. Василик О. Д. Теорія фінансів: підручник / О. Д. Василик. – Київ: НЮС, 2001. – 416 с.
2. Кульпінський С. Роль фінансової безпеки України в поглибленні інтеграційних стосунків з європейськими країнам / С. Кульпінський // *Фінансова консультація*. – 2000. – № 5. – С. 34.
3. Єрмошенко М. М. Фінансова безпека держави / Єрмошенко М. М. – Київ, 2001. – 350 с.
4. Сухоруков А. І. Фінансова безпека держави / А. І. Сухоруков. – Київ: Вища школа, 2007. – 300 с.
5. Шлемко В. Т. Економічна безпека України: сутність і напрямки забезпечення / В. Т. Шлемко, І. Ф. Зінько. – Київ: НІСД, 1997.

## **ВПРОВАДЖЕННЯ АНТИКРИЗОВИХ СТРАТЕГІЙ НА ПІДПРИЄМСТВАХ РЕГІОНУ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ**

В. Ю. ЛЕСНИЦА, магістр

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

У період трансформаційних змін в основних галузях та секторах економіки, за яких статистичні данні свідчать про стійкі кризові процеси у діяльності багатьох українських підприємств як малого, так і середнього бізнесу, зросла необхідність розробки практичних рекомендацій з попередження кризових ситуацій та подолання банкрутства. Чи не головним питанням багатьох керівників підприємств стало удосконалення системи антикризових дій, розробка та реалізація тактичних та стратегічних заходів та забезпечення ефективною діагностики кризових явищ на рівні суб'єктів господарювання. Для підприємств різних форм власності та галузевої приналежності об'єктивною необхідністю стало створення та впровадження

повноцінної системи антикризового управління, що є неможливим без повноцінного функціонування кожної її функціональної підсистеми.

Систему антикризового управління визначають як спеціально організований процес управління для оперативного виявлення кризового стану, створення відповідних передумов для його своєчасного подолання та недопущення виникнення банкрутства.

Вона складається з таких підсистем, а саме:

- антикризове фінансове управління;
- антикризове організаційне управління.
- антикризовий маркетинг;
- підсистема діагностики;
- антикризовий операційний менеджмент;
- антикризовий кадровий менеджмент;

У період загострення кризових ситуацій на підприємствах у рамках антикризового управління більша увага приділяється правовим та фінансовим механізмам оптимізації кадрового складу, як правило, з метою зменшення витрат на персонал, застосують тактику скорочення штату, але значимість людських ресурсів та їх внесків в успіх діяльності підприємства важко переоцінити.

Саме антикризовий кадровий менеджмент, безпосередньо забезпечує виживання підприємства з найменшими втратами кадрового потенціалу та забезпечення максимально можливої соціального захисту персоналу.

Антикризове управління персоналом є однією з головних складових частин антикризового регулювання незалежно від сфери діяльності, бо саме завдяки людям існує організація. Важливо пам'ятати, що без професійно підготовлених, належним чином відібраних та розставлених людських ресурсів жодна організація не зможе функціонувати та розвиватися.

Спрямована на соціальний захист населення концепція антикризового управління персоналом передбачає зосередження на перспективних стратегічних напрямках роботи з кадрами, з урахуванням моральних, соціально-економічних та психологічних потреб людини.

До ефективних заходів відносять:

- залучення широких кіл працівників до участі в управлінні організацією;
- масову перекваліфікацію співробітників в зв'язку з переходом на нові технології;
- залучення молодих фахівців – омолодження кадрів;
- стимулювання дострокового виходу на пенсію осіб, що не здатні освоїти сучасні методи роботи та не відповідають вимогам;
- розробка принципів працевлаштування звільнених співробітників;