

– кількість відвідувань web-сайту. Середня відвідуваність всіх ТЦ України в 2017 р. склала 24800 візитів на місяць. Найбільш відвідувані web-сайти належать торговим центрам, які знаходяться в Києві - 30400 відвідувань на місяць, а найменш відвідувані сайти у ТЦ, розташованих в центральному регіоні – 18700 відвідувань на місяць.

– кількість часу перебування на сайті. В середньому по Україні кожний споживач витрачає 1 хвилину 15 секунд під час відвідування сайтів українських ТЦ. Найдовше утримують користувачів на сайтах своїх ТЦ спеціалізовані торгові об'єкти. Середній час перебування на сайтах лідерів рейтингу – полтавського ТЦ Конкорд і столичного ТЦ Діамант – перевищує 4 хвилини.

Таким чином, більшість торгових центрів на достатньому рівні взаємодіють зі своєю цільовою аудиторією через інтернет, включаючи пошукову систему Google і програмні додатки. Той факт, що близько 266 торгових об'єктів України мають Google-оцінку і при цьому середня оцінка досягає 4,15 бала з 5 максимальних, свідчить про високий інтерес відвідувачів ТЦ до об'єктів. Такий стан сприятиме розвитку стратегії digital- маркетингу на торговельному ринку України, що має позитивно вплинути на їх економічну безпеку.

Список використаних джерел:

1. Дослідження ICSC: Торгові центри України в інтернеті [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://rau.ua/uk/novyni/issledovanie-shopping-mall/>.

2. Хмарська І.А. Інноваційні тренди на ринку маркетингових комунікацій та їх вплив на діяльність підприємств легкої промисловості України/ І. А. Хмарська // Глобальні та національні проблеми економіки, 2018. Вип. 21. С. 434–441.

## **МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ**

*Смірная С. М., канд. екон. наук, доцент, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, Салогубова В. М., канд. екон. наук, доцент, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля*

На сучасному етапі реформування багатьох сфер життя значна частина вітчизняних суб'єктів господарювання, працюючи в нестабільному економічному середовищі, зазнає впливу як зовнішніх, так і внутрішніх загроз діяльності підприємств. Оскільки велика кількість ризиків може спричинювати певні загрози діяльності вітчизняних підприємств як на теперішньому етапі реформування, так і впливати на рівень потенціалу їх розвитку в майбутньому, все більшої актуальності в період реформування економіки набуває необхідність формування стратегії фінансово-економічної безпеки підприємства, дієвої з огляду підвищення ефективності управління кожною з функціональних складових економічної безпеки [1], в тому числі й кадрової безпеки. Підтримка

фінансової стабільності суб'єкта господарювання у поточній діяльності та у довгостроковій перспективі, його ефективна адаптація до мінливих умов зовнішнього середовища та мінімізація економічного ризику в процесі забезпечення прийнятного безпекового стану підприємства неможливі без урахування внутрішніх загроз та ризиків, пов'язаних з управлінням персоналом.

Останніми роками вітчизняні підприємства відчують зростання небезпек з боку власного персоналу, що супроводжується погіршенням економічної безпеки підприємства в цілому. Це обумовлене тим, що персонал організації, впливаючи на всі аспекти її життєдіяльності, одночасно суттєво впливає й на стан системи економічної безпеки загалом, оскільки значна частка ризиків компанії дуже часто генерується її власними кадрами. За даними дослідників у царині безпеки [2], близько 51 % випадків економічних злочинів здійснюються співробітниками компаній, а ефективне управління кадровою безпекою може майже на 60 % знизити прямі збитки компанії, пов'язані з «людським фактором».

Виходячи з такого тлумачення безпекового стану суб'єкта господарської діяльності, коли економічна безпека підприємства розглядається як стан функціонування, за якого підприємство та його продукція (товари, послуги, виконані роботи) є конкурентоспроможними на ринку і одночасно гарантуються стійкість та прогресивність розвитку, стабільність функціонування за умови ефективного використання ресурсів, а також забезпечення можливостей протидіяти негативним впливам зовнішнього і внутрішнього середовища [3], під процесом забезпечення кадрової безпеки розуміється ефективне використання інтелектуального і кадрового потенціалу.

Відповідно до зазначеного підходу щодо управління кадровою безпекою підприємств найбільш узгодженим є трактування кадрової безпеки як характеристики «стану економічної системи, при якому відбувається ефективне функціонування всіх її функціональних складових, забезпечення захищеності та здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам і загрозам, пов'язаним з персоналом, змістовний та структурний аналіз, діагностика та прогнозування впливу діяльності персоналу на внутрішні та зовнішні показники економічної системи» [4].

При управлінні кадровою безпекою будівельного підприємства необхідно враховувати специфіку його діяльності та зовнішні і внутрішні загрози стабільному функціонуванню й сталому розвитку. Особливістю й одночасно складністю при побудові цілісної системи економічної безпеки будівельних підприємств є той факт, що її дієвість суттєво залежить від людського чинника. Навіть за наявності на підприємстві будівельної галузі професійно підготовленого начальника служби економічної безпеки, сучасних технічних засобів, менеджмент підприємства не отримає бажаних результатів із підтримки безпекового стану, поки у колективі кожний співробітник не усвідомить важливість і необхідність впроваджуваних заходів економічної безпеки.

Будівництво значно відрізняється від інших галузей господарства [5], що, насамперед, пояснюється особливим характером продукції будівництва, методами організації будівельного процесу та специфікою технологій будівельного виробництва. Оскільки технологія будівельного процесу є досить

складною, то помилка навіть одного робітника може призвести до аварій на об'єктах будівництва, в результаті яких підприємство зазнає значних фінансових і матеріальних збитків. Інтелектуальні і кадрові ресурси поряд із матеріальними та фінансовими ресурсами виступають об'єктами захисту будівельного підприємства. Отже, забезпечення кадрової безпеки будівельного підприємства включає не тільки підбір висококваліфікованого персоналу, а й організацію безпечних умов праці і особисту безпеку співробітників.

Визначення основних загроз безпековому стану підприємств будівельної галузі впливає зі специфіки організації його діяльності. Будівництво характеризується певними особливостями в кадровому забезпеченні. Більшість будівельних працівників, як правило, набирають для виконання певного етапу робіт, що впливає на відсутність згуртованості колективу, часті порушення трудової дисципліни та низьку якість робіт.

В умовах ринкової економіки до особливостей будівельної галузі України відносять певну правову неузгодженість, велике розмаїття правових інструментів в галузі будівельного права, специфіку договорів на виконання будівельних робіт, що призводить до невизначеності в розумінні і тлумаченні термінів, і, як наслідок, – до конфліктів між учасниками будівельного процесу.

Тому для юридично обґрунтованого та ефективного управління кадровою безпекою будівельного підприємства і для захисту його інтересів від усіх видів загроз вимоги щодо забезпечення економічної безпеки мають бути викладені у відповідних наказах керівника, трудових договорах, посадових інструкціях, положеннях про структурні підрозділи підприємства та інших внутрішніх документах, після чого їх доводять до відома підлеглих під час проведення інструктажу або навчання співробітників.

Таким чином, управління кадровою безпекою будівельного підприємства – це організовані дії, які забезпечують ефективне використання інтелектуального і кадрового потенціалу та злагоджене функціонування всіх служб, підрозділів і співробітників підприємства з метою запобігання чи усунення реальних і потенційних загроз діяльності підприємства будівельної галузі. При формуванні системи фінансово-економічної безпеки будівельного підприємства, невід'ємною функціональною складовою якої є кадрова безпека, необхідно враховувати специфіку будівельної галузі та зовнішні і внутрішні загрози стабільному функціонуванню й сталому розвитку будівельного підприємства.

Напрямами подальших досліджень є стратегічне та оперативне планування заходів із забезпечення кадрової безпеки підприємств будівельної галузі як складової системи фінансово-економічної безпеки й організаційний супровід їх моніторингу.

#### **Список використаних джерел:**

1. Смірная С. М. Формування стратегії фінансово-економічної безпеки підприємства // Modern Economics. Фахове наукове видання з економічних наук. Вип. 8(2018). – Миколаїв: МГАУ, 2018. – С. 190-198.

2. Момот Т. В. Антикорупційний комплаєнс у системі стратегічного моніторингу кадрової безпеки підприємства / Т. В. Момот, Ю. І. Мізік, С. Я. Політучий // Актуальні проблеми економіки, 2016. – № 180. – С. 167-174.
3. Момот Т. В. Фінансово-економічна безпека: стратегічна аналітика та аудиторський супровід: монографія / Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова; за заг. ред. д.е.н., проф. Т. В. Момот. – Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2015. – 340 с.
4. Єременко А. О. Методологічні основи системи кадрової безпеки підприємства / А. О. Єременко, Т. В. Полозова // Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії і практики. Збірник наукових праць. Вип. 3. № 13(2012). – Харків: Ун-т банківської справи, 2012. – С. 195-198.
5. Смірная С. М. Організаційно-економічне забезпечення безпеки підприємств виробничої сфери: монографія / С. М. Смірная. – Луганськ: Вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2007. – 242 с.

## **ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА**

*Таланчук Н. І., магістр, Павлів М. В., магістр, Львівський торговельно-економічний університет*

Облікова політика, на відміну від інших видів політик підприємства, характеризується високим рівнем деталізації та вимог. Її розробка та впровадження є досить трудомістким процесом і поки що не стала повноцінним інструментом організації обліку з метою забезпечення відповідною інформацією зовнішніх та внутрішніх її користувачів. На жаль, досить часто положення про облікову політику, що затверджене на підприємствах, майже повністю копіює зміст нормативних документів, при цьому повноцінно не розкриваючи особливості діяльності підприємства [1, с.208].

Розробка облікової політики може здійснюватися за різними підходами. Зокрема, Н. Н. Макарова виділяє чотири основних підходи: експертний, проектний, адекватний і контрольний [2, с. 68].

Експертний підхід передбачає побудову облікової політики на основі комплексної експертизи діяльності підприємства, розподілу повноважень, порядку ведення обліку та підготовки фінансової, управлінської, податкової звітності тощо. Облікова політика детально проробляється для потреб підприємства та забезпечує максимальну відповідність його особливостям.

Проектний підхід використовується для переходу на абсолютно нові принципи та методи ведення обліку. Застосування цього підходу може бути виправданим при затвердженні нових стандартів обліку, реформуванні податкового законодавства, зміні власників підприємства тощо. Для обґрунтування нової облікової політики розробляються порівнювальні таблиці та алгоритми переходу до інших принципів, форм та методик обліку.

Певний сумнів викликає виділення так званого адекватного підходу, який, на думку Н. Н. Макарової, «дозволяє представити об'єктивну картину фінансового становища організації та фінансових результатів її діяльності» [2, с.