

кредитування менше ризиків при кредитуванні на придбання, будівництво та реконструкцію нерухомості [1].

Якщо ж говорити за іпотечний кредит у 2018 році, то він як і раніше залишається дорогим для населення, бо процентні ставки по іпотеці вище 20% на рік. Подивившись статистику іпотечного кредиту з січня по вересень 2018 року побачимо, що короткостроковий іпотечний кредит (до 1 року) зменшився з 1778 до 1659 млн. грн., середньостроковий (від 1 до 5 років) зменшився з 3055 до 2972 млн. грн. З довгостроковим іпотечним кредитом (більше 5 років) ситуація трохи інша, з січня по липень 2018р. він знизився з 39588 до 36 942 млн. грн., але вже в вересні зріс до 41 952 млн. грн. Скорочення кількості виданих іпотечних кредитів та їх нестабільність пояснюється низкою існуючих проблем. Основними проблемами забезпечення населення доступним житлом в Україні є: відсутність гарантійних фондів іпотечного страхування; не розуміння населенням процесів іпотечного фінансування та недовіра населення до українських банків [1].

Отже, кредитна діяльність в Україні потребує управління та покращення. Покращення ситуації у сфері кредитування юридичних та фізичних осіб можливе за рахунок удосконалення організаційної фінансово-економічної діяльності банківської системи України, пропонування нових підходів та вдосконалення галузі бізнес-планування фінансової та операційної діяльності. Також для кредитної діяльності є важливою стабілізація економічних, політичних, соціальних умов та підтримка держави всього банківського сектору економіки [2].

#### **Список використаних джерел:**

1. Грошово–кредитна та фінансова статистика НБУ [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://bank.gov.ua/control/uk/publish/>
2. Збірник наукових праць з актуальних проблем економічних наук [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/conf/eko/26nov2017/48.pdf>
3. Прасолова С. П. Банківські операції: навч. посіб. та практ. / С. П. Прасолова, О. С. Вовченко – Київ : «Центр учбової літератури», 2013. – 125–135 с.  
Режим доступу: <http://mexalib.com/view/121364>

### **КАДРОВІ РИЗИКИ ЯК ЗАГРОЗА ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІЙ БЕЗПЕЦІ ЮРИДИЧНИХ ОСІБ**

*Чех Н. О., канд. екон. наук, ст. викл., Трачук О. П., магістр, Лінецька А. О., магістр, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова*

Успіх та безпека компанії залежить від багатьох складових, і кожна з цих складових мусить бути ефективною, щоб забезпечити оптимальне функціонування організації.

В останні роки підприємства відчувають зростання загроз з боку власного персоналу, що супроводжується погіршенням економічної безпеки підприємства внаслідок збільшення ризиків, пов'язаних з діяльністю персоналу. За оцінками фахівців, такі ризики можуть не тільки спричинити підприємству фінансові втрати, а й призвести до його повної втрати власниками або суттєвого зменшення ринкової вартості активів.

Складність управління кадровими ризиками обумовлена тим, що багато видів кадрових ризиків неочевидні, оскільки пов'язані з людськими ресурсами, в основі яких знаходиться природа та сутність особистості, яка є самим складним об'єктом управління. Результатом цього є слабе (складне) управління кадровими ризиками, які обумовлені самою природою людських ресурсів. Кадрові ризики є не тільки ризиками в процесі управління персоналом, але й ризиками по відношенню до самого персоналу, тобто їхня диференціація – на ризики персоналу й ризики системи управління персоналом. Ризики персоналу виникають внаслідок проявів професійних, ділових і особистісних якостей персоналу підприємства й містять у собі такі види, як психофізіологічні, особистісні, комунікативні, моральні, освітні, професійнокваліфікаційні ризики й ризики неблагонадійності. Управління кадровими ризиками це складний процес, оскільки не усі кадрові ризики можна ідентифікувати й оцінити, багато з них мають вірогідницький характер. Кадровий ризик характеризується наявністю загроз з боку персоналу для підприємства, які можуть привести до небезпеки [1].

Смагулов А.М. класифікує кадрові ризики таким чином:

- ризики, пов'язані з підбором персоналу;
- ризики, що з'являються в результаті неефективної мотивації персоналу;
- ризики, пов'язані з інформаційною безпекою і захистом комерційної таємниці;
- ризики, викликані наявністю в організації так званих груп ризику;
- ризики, пов'язані із звільненням працівників [2].

М. Хромов класифікує ризикові випадки на випадкові (ненавмисні) і не випадкові (цілеспрямовані). Відповідно відрізняються і причини виникнення кадрових ризиків. Так, випадкові кадрові ризики можуть бути викликані наступними причинами: відсутність усвідомлення наслідків своїх дій; недбалість, неухважність, порушення або відсутність відповідних правил і інструкцій; невідповідне внутрішньокорпоративне навчання; власним баченням ситуації (благі наміри); розриви між істинними і декларованими організаційними цінностями. Цілеспрямована ризикова поведінка переважно обумовлена: власним баченням ситуації (благі наміри); особистою вигодою; індивідуальними цінностями відмінними від цінностей організації; низькою зацікавленістю в існуванні (розвитку) організації; внутрішньокорпоративні політичні інтриги, міжгрупові конфлікти; нелояльність, демотивованість, конфлікт (іноді з окремою конкретною особою) [3].

Процес управління персоналом компанії є безперервним і повинен включати в себе наступні елементи: формування цілей, завдань і вимог до персоналу, підбір і відбір працівників, навчання і розвиток, рух персоналу,

раціоналізацію трудової мотивації, оплати праці та стимулювання, оцінку результатів діяльності. Необхідно враховувати, що відповідні ризики виникають на кожному етапі процесу управління персоналом, по одночасно існують умови для їх мінімізації.

Управління ризиками потребує застосування заходів з їх усунення. Для зниження ризиків на етапі набору, підбору та відбору персоналу підрозділи управління персоналом та служби безпеки повинні реалізовувати наступні функції: – визначення ступеня ймовірності формування у кандидата злочинних нахилів у випадках виникнення в його оточенні певних сприятливих обставин (персональне розпорядження кредитнофінансовими ресурсами, можливість контролю за рухом готівки і цінних паперів, доступ до матеріально-технічних цінностей, робота з конфіденційною інформацією тощо); – виявлення злочинних нахилів, судимостей, зв'язків з кримінальним середовищем.

Також в кадровій роботі доцільно використовувати методи трансферу (передачі) ризику шляхом аутстафінга, аутсорсінга або лізингу персоналу; страхування (в частині страхування персоналу і страхування відповідальності працедавця); попередження (документально-адміністративні шляхи, обмеження доступу до інформації, ресурсів, ділова розвідка тощо); прогнозування і планування людських ресурсів організації. Недобросовісної поведінки працівників можна запобігти за допомогою безпосереднього спостереження, використання технічних засобів контролю (наприклад, відеокамер і спеціального програмного забезпечення комп'ютерів, що дозволяє перевіряти, чим займаються співробітники на робочому місці) і на основі вимірювання результатів праці (наприклад, кількості вироблених деталей). Що стосується керівників, то безпосередній моніторинг їхньої поведінки малоефективний, а оцінити результати їхньої роботи досить важко

#### **Список використаних джерел:**

1. Гайфуллина М. М. Методологический подход к оценке кадровых рисков / Электронный журнал «Нефтегазовое дело» 2015. – №5. – С. 613-629.
2. Смагулов А. М. Воздействие кадровых рисков на стратегию управления персоналом железнодорожного транспорта Казахстана [Электронный ресурс] / А. М. Смагулов // Режим доступа: [www.erudition.ru](http://www.erudition.ru).
3. Хромов М. Ю. Причины возникновения кадровых рисков. [Электронный ресурс] / М. Ю. Хромов. Режим доступа: <http://prosvet.su/articles/personal/article2/x>

## **МЕТОДИ ОЦІНКИ ЕКСПОРТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ**

*Чечетова Н. Ф., д-р екон. наук, професор, Григоращук А. О., магістр  
Харківський національний університет міського господарства  
імені О. М. Бекетова*

На сучасному етапі розвитку економіки країни питанням розвитку експортного потенціалу підприємств приділяється значна увага. В своїх роботах