

Таким чином, податкове бюджетування відіграє надзвичайно важливу роль в управлінському процесі фінансово-господарською діяльністю підприємства дозволяючи оптимізувати податкове навантаження та уникнути податкових ризиків в майбутньому.

Список використаних джерел

1. Податковий менеджмент: підручник / Ю.Б. Іванов, А.І. Крисоватий, А.Я. Кізіма, В.В. Карпова. Київ: Знання, 2008. 525 с.
2. Формирование налогового бюджета. URL: <https://www.cfin.ru/taxes/budget.shtml>
3. Шкроміда Н.Я. Бюджетування податків і зборів як елемент системи корпоративного податкового менеджменту/ URL: https://www.researchgate.net/publication/339213170_BUDZETUVANNA_PODATKIV_I_ZBORIV_AK_ELEMENT_SISTEMI_KORPORATIVNOGO_O_PODATKOVOGO_MENEDZMENTU

ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ НА БУДІВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

*Мізік Ю. І., доцент, канд. екон. наук, Снаговська Д. А., магістр,
Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова*

В сучасних умовах розвитку ринкової економіки одним з актуальних питань є управління із позиції економічної безпеки. Вітчизняні підприємства, особливо будівельної галузі, повинні протистояти різного роду загрозам. Адже успішне функціонування підприємств в умовах ринкової економіки передбачає забезпечення ефективної системи заходів економічної безпеки.

Економічна безпека підприємства – це комплексне поняття, яке охоплює фінансову, силову, інформаційну, техніко-технологічну, правову та кадрову безпеку. Але саме кадрова безпека є найбільш важливою складовою економічної безпеки підприємства, яка має на меті виявлення, знешкодження, запобігання, відвернення та попередження загроз, небезпек і ризиків, які спрямовані на персонал та його інтелектуальний потенціал, і ті, які йдуть безпосередньо від нього, що повинно проявлятися в системі управління трудовими ресурсами та в кадровій політиці підприємства.

Основні ризики підприємства, як правило, генеруються її власним кадрами. За даними статистичних досліджень, близько 51% випадків економічних злочинів здійснюють співробітники підприємств, а уникнути збитків підприємства, пов'язаних із людським фактором, можна лише завдяки ефективній системі забезпечення кадрової безпеки підприємства.

З кадрами підприємства безпосередньо пов'язана не тільки більшість внутрішніх ризиків, але також і потенційних чинників успіху. До того ж, взаємодія служби безпеки підприємства з підрозділом, що займається кадровою роботою, є показовим прикладом, який висвітлює принцип використання можливостей інших структурних підрозділів. [1]

Деякі теоретичні аспекти кадрової безпеки в системі економічної безпеки окреслили О. Кириченко, А. Кібанов, І. Чумарін, Є. Жарикова, Л. Лапицька, І. Швець, О. Черняк, Д. Рисіна та інші. Так, зокрема, у роботах Є. Жарикова обґрунтовано проблему відбору персоналу і ризиків, що виникають внаслідок хитрощів з обох сторін при прийомі на роботу кандидатів. [2] І. Швець присвятив дослідження ризикам, що виникають на кожному етапі взаємодії між працівником та підприємством, оцінці їх вірогідності і методам попередження. [3] Д. Рисіна визначає конкретні посади, групи ризику і моменти взаємодії між працівником і підприємством, які супроводжуються виникненням тих чи інших загроз з боку персоналу. [4] Роботи Л. Лапицької присвячено проблемі управління кадровою безпекою взагалі, в рамках підприємства та країни. [5]

Поняття «кадрова безпека» визначається як комплекс дій і взаємин персоналу, при якому відбувається ефективне економічне функціонування підприємства, його здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам та загрозам, пов'язаним з персоналом, діагностика та прогнозування впливу персоналу на результати діяльності, їх інтелектуальний потенціал та трудові відносини в цілому. Кадрова безпека - це синтетична категорія: економічна теорія, теорія управління персоналом, економіка праці, соціологія, політологія. [6]

Кадрова безпека відіграє домінуючу роль у системі безпеки будівельної компанії, оскільки це робота з персоналом, кадрами, а вони в будь-якому підприємстві мають першочергове значення. Можна захистити свою фірму від зовнішніх загроз конкурентів або інших незалежних умов, але в цей же час загроза може походити саме зсередини установи, від її працівників.

Персонал організації впливає на всі аспекти її життєдіяльності, а також невід'ємно пов'язаний із її економічною безпекою. За даними статистичних досліджень близько 51% випадків економічних злочинів здійснюють співробітники компаній [7], а ефективна організація роботи щодо забезпечення кадрової безпеки може майже на 60% знизити прямі та передбачити непрямі збитки фірми, пов'язані з людським фактором.

Забезпечення кадрової безпеки є найважливішою ланкою роботи будь-якого будівельного підприємства. Функцію із забезпечення кадрової безпеки на фірмі здійснює менеджер (директор) із персоналу яким було проаналізовано, як внутрішню, так і зовнішню небезпеку кадрової складової. [8]

Об'єктом кадрової безпеки можна вважати негативні ризики й загрози, пов'язані з діяльністю персоналу. Так всі фактори ризику, небезпек й загроз можуть бути згруповані за різними класифікаційними ознаками (рисунок 1).

Найбільше поширення в науці одержало виділення небезпек і загроз залежно від сфери їх виникнення. За цією ознакою розрізняють внутрішні і зовнішні.

До внутрішніх загроз відносяться: невідповідність кваліфікації співробітників посаді яку займає; недостатня кваліфікація працівників; відсутність системи оцінювання персоналу; слабка організація системи навчання; неефективна система мотивації; помилки в плануванні ресурсів персоналу; відсутність творчих елементів у роботі; нецільове використання

кваліфікованих співробітників; працівники орієнтовані на вирішення внутрішніх тактичних завдань; відсутність або слабкість корпоративної політики.



Рис. 1 - Класифікація ризиків та загроз кадрової безпеки

До зовнішніх небезпек слід віднести: умови мотивації в конкурентів кращі; установка конкурентів на "переманювання"; зовнішній тиск на співробітників; втягування їх у різні види залежності; інфляційні процеси.[9]

Враховуючи відсутність комплексного та дієвого підходу щодо оцінки рівня кадрової безпеки, розроблено методичний підхід до визначення рівня формування та забезпечення кадрової безпеки на підприємстві (рисунок 2).

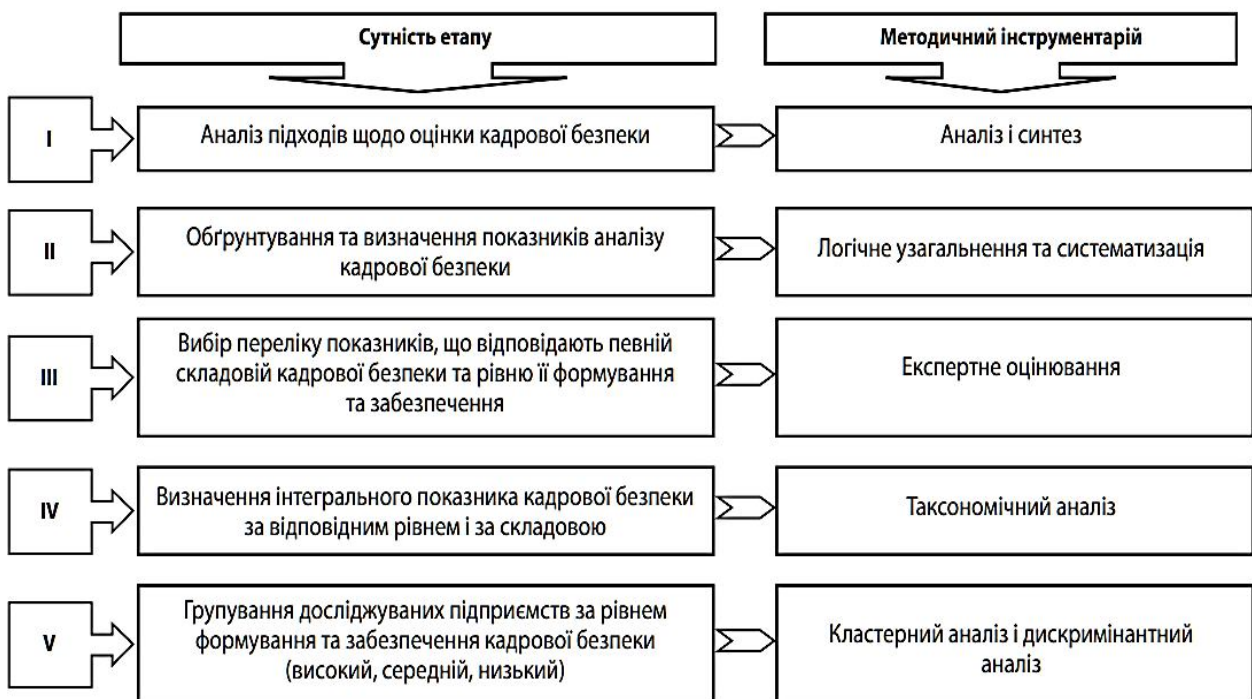


Рис. 2 - Схема методичного підходу щодо визначення рівня формування та забезпечення кадрової безпеки на підприємстві

Схема методичного підходу наведена реалізацією п'яти послідовних етапів. Перший етап включає аналіз існуючих підходів щодо оцінки кадрової безпеки з використанням такого методичного інструментарію, як аналіз і синтез. [10]

Основними напрямками аналізу рівня кадрової безпеки підприємства є:

- дослідження обсягів випуску та реалізації продукції та оцінка впливу факторів на їх динаміку;
- оцінка ефективності використання фінансово-виробничих ресурсів через динаміку показників витрат підприємства;
- оцінка продуктивності та результативності діяльності суб'єкта господарювання;
- вивчення процесу формування показників доходів, витрат і фінансових результатів діяльності;
- дослідження взаємозв'язку та взаємозалежності параметрів соціального захисту та результатів діяльності;
- визначення та дослідження у динаміці такі показники, як: середньоспискова чисельність штатних працівників, коефіцієнт обороту з прийому та коефіцієнт обороту зі звільнення, середньорічна заробітна плата штатних працівників, ефективність використання робочого часу, продуктивність праці. Зазначимо, що цей перелік показників є неповним, а їх аналіз – вузьким і недостатнім для виявлення всіх внутрішніх загроз кадровій безпеці.[11]

Запропонований методичний підхід щодо оцінки рівня формування та забезпечення кадрової безпеки відповідає таким умовам: наявність чітко фіксованих меж; універсальність; зіставність різночасових оцінок рівня кадрової безпеки одного підприємства, а також різних підприємств однієї галузі; простота та доступність процесу розрахунку. Окрім цього, цей підхід, на відміну від існуючих, передбачає використання різнопланового методичного інструментарію: аналізу та синтезу – для обґрунтування підходів щодо оцінки кадрової безпеки; логічного узагальнення та систематизації – для розробки системи показників, які відображають складові кадрової безпеки підприємства; експертних оцінок – для визначення переліку показників, що відповідають рівню формування та забезпечення кадрової безпеки; таксономічного аналізу – для розрахунку інтегральних показників кадрової безпеки за відповідним рівнем та за складовою; кластерного та дискримінантного аналізу – для групування підприємств за рівнем формування та забезпечення кадрової безпеки. Застосування запропонованого підходу дозволить не тільки визначити рівень формування та забезпечення кадрової безпеки на досліджуваних підприємствах, але й розробити відповідні рекомендації щодо поліпшення її стану на вітчизняних будівельних підприємствах.

Список використаних джерел:

1. Томаневич Л. М. Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження [Електронний ресурс] / Л. М. Томаневич. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_e_2011_2_43.

2. Жариков Е. С. Риски в кадровой работе. – М.: 2005, С. 92–94.
3. Швець І. Б. Економічна безпека в управлінні персоналом. Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. Випуск 36-1. – Донецьк. – 2009. – С. 179–184.
4. Рысина Д. Ф. Проверяем благонадежность кандидатов на руководящие и другие ответственные должности (о судимости и дисквалификации) // Кадры предприятия. – 2008. – №9. – С. 17-32.
5. Лапицкая Л. Предпринимательские риски и управление непредвиденными кадровыми ситуациями // Управление персоналом. – 2004. – №5. – С. 66–71.
6. Гончарова К. Г. Кадрова безпека як складова частина економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / К. Г. Гончарова — Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4602>
7. Томаневич Л. М. Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження [Електронний ресурс] / Л. М. Томаневич. – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Uproz/2011_4/u1104cha.pdf.
8. Лисенко М. С. Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств. / М. С. Лисенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2009. - № 7. – С. 137–140.
9. Мехеда Н. Г. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки / Н. Г. Мехеда, А. І. Маренич // Фінансовий простір [Текст]: міжнародний науково-практичний журнал / Черкаський інститут банківської справи Університету банківської справи НБУ (м. Київ). – м. Черкаси. – №2 (6) 2012. – С. 38–45.
10. Новик І. В. Проблеми забезпечення та напрями аналізу кадрової безпеки підприємства. Наукові записки. 2014. № 4 (49). С. 130–134.
11. Бурда І. Я. Аналіз рівня кадрової безпеки на підприємствах видавничо-поліграфічної галузі. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2010. № 2. С. 219–226.

УПРАВЛІНСЬКИЙ ОБЛІК В РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Максимів Ю. В., канд. екон. наук, доцент кафедри обліку і аудиту, П'ятничук І. Д., канд. екон. наук, доцент кафедри управління та бізнес-адміністрування ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”, Івано-Франківськ

Успішно функціонувати в сучасному мінливому бізнес-середовищі можливо лише тоді коли підприємство коректно визначило і ефективно досягає не тільки своїх оперативних цілей, але й стратегічних. В цьому може допомогти стратегічний управлінський облік, який за одним із визначень вчених є системою надання інформації, необхідної для формулювання стратегії організації та реалізації стратегії управління [1, с. 68]. М. С. Пушкар зазначає, що “для досягнення конкурентних переваг керівництво підприємства повинно мати повноцінну інформацію не тільки поточного, а й, перш за все, стратегічного характеру” [2, с. 10].

Певні аспекти удосконалення інформаційного забезпечення стратегічного менеджменту шляхом розвитку стратегічного управлінського обліку розглядали у своїх працях М. І. Бондар, Р. Ф. Бруханський, Ю. А. Верига, С. Ф. Голов, К. Друрі, Н. Ю. Єршова, В. Б. Івашкевич, Р. Каплан, Є. В. Мних, Л. В. Нападовська, М. М. Шигун, В. Р. Шевчук та ін. В Україні стратегічному