

Міністерство освіти і науки України
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Факультет обліку і фінансів
Кафедра обліку, оподаткування та управління
фінансово-економічною безпекою

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ:

**Завідувач кафедри,
д. держ. упр., професор**

_____ **І. П. Приходько**

« ____ » _____ **2021 р.**

ДИПЛОМНА РОБОТА

**Оптимізація кадрової складової в удосконаленні фінансово-економічної
безпеки підприємства**

**Виконала: студентка
освітньо-професійної програми
«Управління фінансово-
економічною безпекою»
зі спеціальності
073 «Менеджмент»
Козакова О.В.**

Керівник: доц. Чернецька О.В.

Дніпро – 2021

Форма № Н – 9.01
(затверджена наказом
МОНмолодьспорту України
від 29 березня 2012 року № 384)

ДНІПРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет обліку і фінансів

Кафедра обліку, оподаткування та УФЕБ

Освітній ступінь магістр

Освітньо-професійна програма «Управління фінансово-економічною безпекою»

Спеціальність 073 «Менеджмент»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

« ____ » _____ 2020 р.

ЗАВДАННЯ

на дипломну роботу студентці

Козаковій Олені Володимирівні

1. Тема дипломної роботи «Оптимізація кадрової складової в удосконаленні фінансово-економічної безпеки підприємства»

керівник роботи Чернецька Ольга Віталіївна, к.е.н., доцент

затверджено наказом по ДДАЕУ від “30” листопада 2020 р. № 2998.

2. Строк подання студентом роботи – 29 січня 2021 року.

3. Вихідні дані до роботи Закони України, Постанови КМУ, Положення (стандарти) бухгалтерського обліку та інші нормативні документи, річні звіти підприємства, дані аналітичного та синтетичного обліку, навчальні посібники, підручники, періодична література, праці провідних вчених економістів, облікові дані та звітність ПОСП «Маяк» Троїцького району Луганської області.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розкрити). 1. Теоретичні засади формування кадрової складової фінансово-економічної безпеки підприємства. 2. Практичні аспекти формування кадрової складової фінансово-економічної безпеки підприємства. 3. Напрями оптимізації кадрової складової в удосконаленні фінансово-економічної безпеки підприємства.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов’язкових креслень). Підходи до визначення сутності кадрової складової економічної безпеки підприємства. Цілі і завдання забезпечення кадрової безпеки. Чинники управління кадровою складовою економічної безпеки. Оцінка майна та капіталу ПОСП «Маяк». Фінансові результати діяльності ПОСП «Маяк». Оцінка економічної безпеки ПОСП «Маяк». Рівень складових економічної безпеки ПОСП «Маяк». Класифікація загроз кадровій безпеці підприємства. Структура персоналу з позиції забезпечення кадрової безпеки організації та його характеристика. Формування кадрової безпеки в умовах дії чинників на регулювання оплати праці. Вплив рівня оплати праці та стану її виплати на забезпечення кадрової

безпеки. Вплив забезпечення кадрової безпеки на регулювання оплати праці. Послідовність формування тактики і стратегії забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки. Стратегічні цілі забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки. Тактичні цілі забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки. Система моніторингу та контролю за реалізацією стратегії забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання _____ 31 січня 2020 р. _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

Пор №	Назва етапів дипломного роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітки
1.	Теоретичні засади формування кадрової складової фінансово-економічної безпеки підприємства	Лютий- березень 2020р.	
2.	Фінансова-економічна характеристика господарства	Квітень- травень 2020р.	
3.	Практичні аспекти формування кадрової складової фінансово-економічної безпеки підприємства	Червень – вересень 2020р.	
4.	Напрями оптимізації кадрової складової в удосконаленні фінансово-економічної безпеки підприємства	Жовтень - листопад 2020р.	
5.	Вступ	Грудень 2020р.	
6.	Висновки і пропозиції	Грудень 2020р.	
7.	Оформлення роботи	Грудень 2020 р.- січень 2021р.	

Студентка _____ Козакова О.В.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____ Чернецька О.В.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Зміст

Реферат	5
ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ СКЛАДОВОЇ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА	10
1.1. Економічна сутність кадрової безпеки підприємства	10
1.2. Чинники формування кадрової складової фінансово- економічної безпеки підприємства	15
1.3. Нормативно-правове забезпечення процесу формування кадрової складової економічної безпеки	17
Висновки до розділу 1	20
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ СКЛАДОВОЇ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА	22
2.1. Організаційно-економічна характеристика ПОСП «Маяк»	22
2.2. Характеристика організації роботи служби економічної безпеки підприємства та оцінка її стану за окремими складовими	30
2.3. Джерела інформації для потреб оптимізації кадрової складової економічної безпеки досліджуваного підприємства	41
Висновки до розділу 2	44
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ СКЛАДОВОЇ В УДОСКОНАЛЕННІ ФІНАНСОВО- ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА	46
3.1. Ризики і загрози кадровій складовій фінансово- економічної безпеки підприємства	46
3.2. Регулювання оплати праці для потреб удосконалення кадрової складової фінансово-економічної безпеки підприємства	49
3.3. Формування тактики та стратегії забезпечення кадрової	53

безпеки підприємства

Висновки до розділу 3	58
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	65
ДОДАТКИ	75

Реферат

Тема: «Оптимізація кадрової складової в удосконаленні фінансово-економічної безпеки підприємства»

Дипломна робота: 75 с., 9 рис., 7 табл., 6 додатків, 77 літературних джерел.

Об'єкт дослідження – процес забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки підприємства.

Мета роботи полягає в розробленні теоретико-методичних положень та обґрунтуванні прикладних рекомендацій щодо оптимізації кадрової складової в удосконаленні фінансово-економічної безпеки підприємства.

Методи дослідження - порівняльного аналізу та узагальнення, опитування та рейтинговий аналіз, теоретичного узагальнення, порівняння, табличний метод, графічний метод.

Досліджено економічну сутність кадрової безпеки підприємства, наведено чинники формування кадрової складової фінансово-економічної безпеки підприємства, проаналізовано нормативно-правове забезпечення процесу формування кадрової складової економічної безпеки. Надано фінансово-економічну характеристику досліджуваного підприємства; характеристику організації роботи служби економічної безпеки підприємства та оцінка її стану за окремими складовими; досліджено джерела інформації для потреб оптимізації кадрової складової економічної безпеки досліджуваного підприємства. Проаналізовано ризики і загрози кадровій складовій фінансово-економічної безпеки підприємства, досліджено аспекти регулювання оплати праці для потреб удосконалення кадрової складової фінансово-економічної безпеки підприємства, запропоновано напрями формування тактики та стратегії забезпечення кадрової безпеки підприємства.

Результати впроваджено в діяльність приватного орендного сільськогосподарського «Маяк» Троїцького району Луганської області.

Ключові слова

ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА, КАДРОВА СКЛАДОВА, ОПТИМІЗАЦІЯ, УДОСКОНАЛЕННЯ, ЗАГРОЗИ, ТАКТИКА, СТРАТЕГІЯ

Ключевые слова

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ, КАДРОВАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ, ОПТИМИЗАЦИЯ, СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ, УГРОЗЫ, ТАКТИКА, СТРАТЕГИЯ

Keywords

FINANCIAL AND ECONOMIC SECURITY, PERSONNEL COMPONENT, OPTIMIZATION, IMPROVEMENT, THREATS, TACTICS, STRATEGY

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В євроінтеграційних умовах формування національних інтересів важливою складовою є економічна безпека, що дозволяє забезпечити стійкість до загроз (як внутрішніх, так і зовнішніх), а також здатна задовольнити потреби особи, сім'ї, суспільства, держави. Для формування економічної безпеки важливого значення набуває соціальний захист і якість життя населення. Активізація зусиль щодо посилення соціальних гарантій, захист прав громадян, розвиток людського капіталу є запорукою зміцнення економічного потенціалу вітчизняних товаровиробників, підтримання відповідного рівня їх економічної та кадрової безпеки.

В сучасних умовах розвитку вітчизняних товаровиробників існують передумови якісно відтворювати і ефективно використовувати робочу силу, робочий час, впроваджувати традиційні і нетрадиційні форми і системи оплати праці, створювати ефективний мотиваційний механізм, забезпечувати гарантії щодо умов укладених колективних договорів та антиконфліктної безпеки. Теоретичні, методичні і прикладні питання кадрової складової фінансово-економічної безпеки підприємства розглядаються у роботах таких вчених, як Бушман Т. С., Воронка О.З., Кравченко О. О., Панченко В. А., Письменна О.О., Ткачук Г. О., Цветкова І.І., Шира Т.Б., та ін. Необхідність наукового вивчення цих нагальних проблем та опрацювання науково обґрунтованих пропозицій щодо оптимізації кадрової складової в удосконаленні фінансово-економічної безпеки підприємства призвели до вибору теми дипломної роботи, її цілей та завдань.

Мета і завдання дослідження. Мета роботи полягає в розробленні теоретико-методичних положень та обґрунтуванні прикладних рекомендацій щодо оптимізації кадрової складової в удосконаленні фінансово-економічної безпеки підприємства.

Досягнення поставленої мети зумовило необхідність вирішення таких завдань:

- дослідити економічну сутність кадрової безпеки підприємства;
- проаналізувати чинники формування кадрової складової фінансово-економічної безпеки підприємства;
- розглянути нормативно-правове забезпечення процесу формування кадрової складової економічної безпеки;
- надати фінансово-економічну характеристику досліджуваного підприємства;
- надати характеристику організації роботи служби економічної безпеки підприємства та оцінка її стану за окремими складовими;
- дослідити джерела інформації для потреб оптимізації кадрової складової економічної безпеки досліджуваного підприємства;
- виявити ризики і загрози кадровій складовій фінансово-економічної безпеки підприємства;
- проаналізувати аспекти регулювання оплати праці для потреб удосконалення кадрової складової фінансово-економічної безпеки підприємства;
- розробити напрями формування тактики та стратегії забезпечення кадрової безпеки підприємства.

Об'єктом дослідження є процес забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки підприємства.

Предмет дослідження – теоретичні, методичні та прикладні аспекти процесу забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки підприємства.

Методи дослідження. Теоретичною та методичною основою дослідження є фундаментальні положення теорії кадрової безпеки підприємств, наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів з питань кадрової складової фінансово-економічної безпеки аграрних підприємств. У процесі дослідження використано такі методи: порівняльного

аналізу та узагальнення – для визначення сутності економічних понять; опитування та рейтинговий аналіз – для аналізу стану економічної безпеки та джерел інформації в досліджуваному підприємстві; теоретичного узагальнення – для обґрунтування наукових підходів в управлінні, що характеризують кадрову складову фінансово-економічної безпеки підприємства, табличний та графічний метод- для візуалізації результатів дослідження.

Інформаційна база дослідження: законодавчі акти та нормативні матеріали Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, фінансова та управлінська звітність приватного орендного сільськогосподарського «Маяк» Троїцького району Луганської області; публікації періодичних та спеціалізованих вітчизняних і зарубіжних видань; матеріали науково-практичних конференцій і семінарів, а також результати власних досліджень та спостережень.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у розвитку теоретичних положень та прикладних рекомендацій щодо оптимізації кадрової складової в системі економічної безпеки аграрних підприємств, зокрема:

удосконалено:

- теоретико-методичні аспекти оптимізації кадрової складової шляхом розробки послідовності формування тактики і стратегії в процесі удосконалення фінансово-економічної безпеки;

- алгоритм функціонування системи моніторингу та контролю за реалізацією стратегії забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки;

набуло подальшого розвитку:

- теоретичні аспекти захисту кадрової складової в контексті виокремлення груп кадрів з точки зору основних загроз безпеці та визначення основних форм реалізації загроз кадровій безпеці;

- прикладні рішення щодо оптимізації кадрової складової шляхом розробки тактичних і стратегічних цілей в процесі удосконалення фінансово-економічної безпеки.

Практичне значення отриманих результатів. Розроблені у ході дослідження методичні підходи та рекомендації для оптимізації кадрової складової фінансово- економічної безпеки мають практичне застосування.

Апробація результатів дослідження. Теоретичні та практичні розробки, отримані у процесі дослідження і відображені в дипломній роботі, доповідалися та обговорювалися на XI Міжнародній науково-практичній Інтернет-конференції «Забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи» (м. Дніпро, ДДАЕУ, 29-30 жовтня 2020 року).

Публікації. Основні положення дипломної роботи представлені у 1 тезі доповідей – у збірнику матеріалів науково-практичної конференції.

Структура та обсяг роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Матеріали дипломного дослідження містять основний текст роботи на 75 сторінках, 7 таблиць, 9 рисунків, 6 додатків, список використаних джерел охоплює 77 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ СКЛАДОВОЇ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Економічна сутність кадрової безпеки підприємства

В сучасних умовах підприємництва головною метою щодо забезпечення необхідного рівня економічної безпеки товаровиробника є досягнення максимуму стабільного функціонування, а також створення основ і визначення перспективи зростання для потреб досягнення цілей бізнесу незалежно від об'єктивних та суб'єктивних чинників (загроз, негативних впливів, чинників ризику тощо). Протягом останніх десяти років українська економіка проходить досить неоднозначний та складний період трансформації в аспекті соціальних та економічних наслідків. В таких умовах на перший план ставиться питання безпеки підприємства, оскільки саме безпека відображає ступінь захищеності суб'єкта економічних відносин як на державному рівні, так і на особистому.

Теоретичні підходи до формування кадрової безпеки є об'єктом дослідження вчених, зокрема: Бушман Т. С., Воронка О.З., Кравченко О. О., Панченко В. А., Письменна О.О., Ткачук Г. О., Цветкова І.І., Шира Т.Б. та ін. Проте аналіз теоретичних і практичних аспектів кадрової безпеки вказує на те, що у вітчизняних товаровиробників її забезпечення формується не завжди ефективним чином, оскільки не створено повноцінної науково-методичної та інформаційної основи в цій галузі менеджменту, а також відсутній досвід ефективного управління кадровими ризиками на підприємстві та їх контролі. Окрім того, кадрова складова являється одним з найбільш дуалістичних аспектів безпеки підприємства, тому що персонал виступає як об'єктом загроз, так суб'єктом їх виникнення одночасно. Цим зумовлено наявність різноманітності тлумачень поняття «кадрова безпека», а також актуальність питань щодо аналізу підходів до визначення цього поняття.

Метою формування безпеки будь-якого підприємства є комплексний вплив на потенційні і реальні загрози, які заважають успішному функціонуванню підприємства в складних та нестабільних умовах зовнішнього і внутрішнього середовища. Найскладнішою ланкою в системі безпеки підприємства є її співробітники, що виступають одночасно як об'єкт і як суб'єкт потенційних загроз. Таким чином, керівництву суб'єкта підприємництва необхідно брати до уваги всі ризики, які пов'язані безпосередньо з кадрами, оскільки саме вони можуть спричинити формування зв'язків і відносин між співробітниками, ділової репутації, доходів кожного працюючого на підприємстві тощо.

Раніше науковці розглядали проблеми кадрової безпеки в рамках охорони праці, без відношення до економічної безпеки підприємства. Якщо розглядати безпеку організації, пов'язану із негативним впливом кадрів, то цей напрям актуалізувався у вітчизняній економічній науці в останні роки.

Аналіз теоретичних підходів до суті та змісту кадрової складової економічної безпеки свідчить про асоціацію у вчених процесу забезпечення кадрової безпеки із процесом запобігання крадіжкам, псування майна [9, 14, 19, 25, 60]. Проте більша частина науковців визначає кадрову безпеку в якості частини економічної безпеки підприємства. Зокрема, Панченко В. А. визначає «кадрову безпеку як складову частину економічної безпеки підприємства, пріоритетними завданнями якої є захист від загроз та ризиків для створення умов найбільш ефективного управління персоналом, як визначальний ресурс забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємства» [45]. Калініченко Л.Л. стверджує, що «в рамках кадрової безпеки потрібно розглядати лише один з аспектів забезпечення безпеки організації. Він пов'язаний із захистом лише від тих загроз, які: пов'язані з функціонуванням тільки одного з напрямів діяльності організації – кадрового спрямування; визначені діяльністю юридичних і фізичних осіб; спеціально спрямовані на нанесення конкретної майнової або немайнової шкоди організації» [21]. Дещо іншим виявився підхід Мігус І. П., який аналізує

кадрову безпеку з точки зору процесного підходу: «Кадрова безпека – це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому» [35].

Аналогічна думка прослідковується також у Семенченко А. В., який визначив кадрову безпеку «як генеральний напрям кадрової роботи, сукупність принципів, методів, спрямованих на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, на створення згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації» [62]. Ткаченко В. І. розкриває сутність кадрової безпеки з точки зору її цілей: «Кадрова безпека – сукупність заходів, спрямованих на запобігання протиправним діям або сприяння їм із боку персоналу підприємства» [66]. В рамках цього поняття негативний вплив персоналу обмежується лише його протиправними діями, але в якості загроз кадровій безпеці може виступати як дія, так і бездіяльність кадрів, а також їх недостатній кваліфікаційний рівень, некомпетентна поведінка в умовах ризику або невизначеності.

Язлюк Б. О. пов'язує проблемні питання щодо розвитку людських ресурсів підприємства та формування кадрової складової економічної безпеки і розглядає кадрову безпеку як «захищеність суспільно-прогресивних інтересів організації з розвитку та вдосконалення людського капіталу, підтримки ефективної системи управління людськими ресурсами та мінімізації ризиків організації, пов'язаних з її кадровим складником» [76]. Вважаємо, що в основу кадрової безпеки повинно бути поставлено інтереси і підприємства, і найманих кадрів, в результаті синергії має бути їх взаємодія стосовно захищеності всіх учасників кадрових відносин.

Таким чином, для формування сутності поняття «кадрова складова економічної безпеки» існує декілька підходів, які мають і загальні, і відмінні риси. В зв'язку з цим вважаємо за доцільне поділити теоретичні засади формування кадрової складової економічної безпеки підприємства з позицій

цільового, процесного, структурного, функціонального, управлінського та ресурсного підходів (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Підходи до визначення сутності кадрової складової економічної безпеки підприємства

Враховуючи багатоаспектність і різноманітність підходів при формуванні кадрової безпеки підприємства, сутність кадрової складової економічної безпеки доцільно розглядати залежно від цілей і завдань менеджменту з можливістю взаємоінтеграції та взаємодоповнення наведених підходів. Цілі і завдання забезпечення кадрової безпеки підприємства наведено на рис. 1.2.



Рис. 1.2. Цілі і завдання забезпечення кадрової безпеки

Таким чином, в процесі аналізу теоретичних підходів до сутності і змісту кадрової складової економічної безпеки вважаємо доцільним визначати її як сукупність умов і чинників, що створюють безпеку економічно важливим інтересам учасників кадрових відносин та сприяють ефективності і гармонійності розвитку людських ресурсів. Отже, саме її належне забезпечення зумовлює поточний і можливий майбутній результат функціонування підприємства. Система контролю на підприємстві має спрямовуватись на виявлення загроз і ризиків кадровій безпеці і мінімізації останніх, тому вважаємо за доцільне проаналізувати чинники формування кадрової складової економічної безпеки підприємства, що становить предмет подальших досліджень.

1.2. Чинники формування кадрової складової фінансово-економічної безпеки підприємства

В сучасних умовах підприємництва важливого значення набуває не тільки врахування чинників, які впливають і зумовлюють заходи в кадровій політиці, а й вплив кожного з них на формування кадрової складової економічної безпеки підприємства. Для кожного із існуючих видів кадрової політики прояви однакових чинників (як зовнішніх, так і внутрішніх) будуть мати різний ступінь впливу та можливість успішної реалізації. Необхідно відзначити, що в процесі формування кадрової складової економічної безпеки підприємства важливим аспектом є врахування всіх чинників її формування.

Так, Письменна О.О. [50] відзначає, що чинники, які формують кадрову складову економічної безпеки підприємства, є різноманітними і в кожній галузі виробництва мають свої специфічні особливості. Кравченко О.О. [29] виділяє наступні чинники, що визначають певні особливості управління кадровою безпекою підприємства, що наведено на табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Чинники управління кадровою складовою економічної безпеки

Об'єктивні	Суб'єктивні
Специфічна трудова ментальність населення	Асоціальні орієнтири власників підприємств
Орієнтація вітчизняних підприємців на активне використання методів недобросовісної конкуренції	Неефективність системи управління персоналом
Недоліки чинного законодавства	Неефективність мотивації персоналу
	Оплата праці, що не відповідає критеріям гідності
	Недостатня професійна підготовка керівників підприємств різних галузей*
	Недостатня професійна підготовка керівників структурних підрозділів організацій і підприємств

Український трудовий менталітет в узагальненому вигляді відображає рівень свідомості трудового суспільства і соціальних груп стосовно значення трудової діяльності і показує потреби, інтереси та ціннісні аспекти населення, що зумовлюють мотивацію трудової поведінки на ринку праці. Доцільно активізувати дослідження методичних прийомів, які б спонукали працівників на максимальному рівні використовувати свій потенціал, здібності і можливості, оскільки забезпечення ефективності функціонування підприємства залежить від кінцевих результатів трудової діяльності кожного працівника.

Другим чинником визначено філософію ведення бізнесу, що склалася в Україні, одним з характерних проявів якої є орієнтація на активне залучення методів недобросовісної конкуренції у всіх сферах підприємницької діяльності. Зокрема, формами недобросовісної конкуренції є: неправомірне використання чужих позначень, товару іншого виробника, дискредитацію господарюючого суб'єкта, схиляння до бойкоту підприємця, схиляння підприємця до розірвання договору з конкурентом іншого підприємця, підкуп працівника постачальника тощо.

Третім чинником визначено недоліки в чинному трудовому законодавстві, які стосуються кадрів та якості трудового життя.

Дія суб'єктивних чинників знаходиться в прямій залежності від власників підприємства. Асоціальні орієнтири власників означають ігнорування принципів соціальної відповідальності перед персоналом, зокрема позиціонування кадрів як ресурсу, який не потребує постійної економічної, соціальної і психологічної підтримки; прагнення мінімізації витрат кадрової діяльності, підбору менеджерів з тоталітарним стилем управління. Другий суб'єктивний чинник - неефективна система управління кадрами, що не сприяє забезпеченню конкурентоспроможності підприємства та підвищенню ефективності діяльності.

Якщо кадрова політика спрямована на зовнішні джерела залучення персоналу, вагому роль грають зовнішні чинники, оскільки саме вони

формують значною мірою ситуацію на ринку праці. В разі якщо кадрову політику спрямовано на внутрішній розвиток кадрового потенціалу, значну вагу слід приділити впливу внутрішніх чинників.

Найбільш вагомими чинниками, які впливають на кадрову складову економічної безпеки підприємства, є макроекономічна ситуація в країні, рівень державних соціальних гарантій, політичну ситуацію в країні, інтеграційні процеси, особливості розвитку регіону, територіальне розташування підприємця, наявність в регіоні працівників необхідних професій, фахових компетентностей і досвіду роботи. Найвагомішими внутрішніми чинниками можна визначити сферу діяльності, розміри підприємства, стиль менеджменту, розвиненість корпоративних цінностей, фінансовий стан товаровиробника, соціальну відповідальність підприємства.

Проведені дослідження дозволили дійти висновку, що рівень кадрової складової економічної безпеки підприємства формується під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників як на мікро- так і на макрорівнях. З аналізу чинників впливу на формування кадрової складової економічної безпеки підприємства випливає, що між чинниками на різних рівнях існує тісний взаємозв'язок і функціонування одних не можливе без реалізації інших.

1.3. Нормативно-правове забезпечення процесу формування кадрової складової економічної безпеки

Одним з найголовніших завдань сучасного підприємства являється рівень його економічної безпеки, її кадрової складової, а їх забезпечення залежить певною мірою від державних умов, в яких підприємство функціонує та розвивається. В цьому аспекті важливість нормативно-правового забезпечення процесу формування кадрової складової економічної безпеки підприємництва важко переоцінити. Звичайно, належне нормативно-

правове регулювання не завжди гарантує безпеку, але формування кадрової складової економічної безпеки є практично неможливим.

Економічні, правові та організаційні принципи обліку трудових відносин регламентуються значною кількістю законодавчих актів України, що вимагає врахування їх вимог при організації обліку. За порушення законодавства про оплату праці винні особи притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

Основоположним законодавчим актом є Конституція України, на якій базується все законодавство, у тому числі і законодавство про працю. Контроль за дотриманням законодавства про оплату праці на підприємстві здійснюється:

- Міністерством праці України та його органами;
- фінансовими органами;
- Органами Державної фіскальної служби;
- професійними спілками та іншими органами (організаціями), що представляють інтереси найманих працівників.

У відповідності зі ст.1 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР [15] заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівнику за виконану роботу або зроблені послуги.

За Податковим кодексом України від 02.12.2010 № 2755-VI [51] заробітна плата - основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом.

Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [23] визначає заробітну плату як обчислену у грошовому виразі оплату, здійснювану роботодавцем працівникові за роботу, яка відповідно до трудового договору виконується або має бути виконаною працівником.

В українській нормативній базі питання обліку та звітності за виплатами працівникам регулюються Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [53]. Виплати працівникам включають виплати, які надаються або працівникам, або їхнім утриманцям, та можуть бути надані у формі грошових виплат (або товарів чи послуг) безпосередньо працівникам, їхнім дружинам, чоловікам, дітям чи іншим утриманцям або іншим особам (наприклад, страховим компаніям).

Інвентаризація розрахунків як один з важливих методів бухгалтерського обліку і контролю регулюється Положенням про інвентаризацію активів та зобов'язань, затверджене Наказом Міністерства фінансів України № 879 від 02.09.2014 [54].

Внутрішніми документами, які регулюють організацію обліку на підприємстві є: Наказ про облікову політику підприємства, посадові інструкції, штатний розклад, документи особистого складу (трудові договори, накази і т.п), розпорядчі документи (постанови, рішення, накази), протоколи, акти.

Таким чином, для регулювання питань формування кадрової складової економічної безпеки використовують закони, нормативні акти, Постанови Кабінету Міністрів України, інструкції, які затверджуються Кабінетом Міністрів України. Більшість науковців аналізує проблемні аспекти щодо законодавчого регулювання кадрової складової економічної безпеки підприємства в площині формування внутрішньої корпоративної нормативної бази для потреб регулювання питань залучення кваліфікованого професійного персоналу, охорони комерційної таємниці, соціальної відповідальності бізнесу, комунікативних процесів, дотримання принципів доброчесності, мотивації тощо. Ефективна корпоративна нормативна база забезпечить розробку і реалізацію визначених дій, які спрямовані на створення надійного рівня кадрової складової економічної безпеки підприємства.

Висновки до розділу 1

В процесі дослідження теоретичних аспектів формування кадрової складової економічної безпеки підприємства, було визначено її сутність, чинники впливу та нормативно-правове забезпечення; основні положення дослідження викремлено наступним чином:

1. В сучасних умовах підприємництва головною метою щодо забезпечення необхідного рівня економічної безпеки товаровиробника є досягнення максимуму стабільного функціонування, а також створення основ і визначення перспективи зростання для потреб досягнення цілей бізнесу незалежно від об'єктивних та суб'єктивних чинників (загроз, негативних впливів, чинників ризику тощо). Протягом останніх десяти років українська економіка проходить досить неоднозначний та складний період трансформації в аспекті соціальних та економічних наслідків. В таких умовах на перший план ставиться питання безпеки підприємства, оскільки саме безпека відображає ступінь захищеності суб'єкта економічних відносин як на державному рівні, так і на особистому.

2. В процесі аналізу теоретичних підходів до сутності і змісту кадрової складової економічної безпеки вважаємо доцільним визначати її як сукупність умов і чинників, що створюють безпеку економічно важливим інтересам учасників кадрових відносин та сприяють ефективності і гармонійності розвитку людських ресурсів. Отже, саме її належне забезпечення зумовлює поточний і можливий майбутній результат функціонування підприємства. Система контролю на підприємстві має спрямовуватись на виявлення загроз і ризиків кадровій безпеці і мінімізації останніх, тому вважаємо за доцільне проаналізувати чинники формування кадрової складової економічної безпеки підприємства, що становить предмет подальших досліджень.

3. В сучасних умовах підприємництва важливого значення набуває не тільки врахування чинників, які впливають і зумовлюють заходи в кадровій

політиці, а й вплив кожного з них на формування кадрової складової економічної безпеки підприємства. Для кожного із існуючих видів кадрової політики прояви однакових чинників (як зовнішніх, так і внутрішніх) будуть мати різний ступінь впливу та можливість успішної реалізації. Необхідно відзначити, що в процесі формування кадрової складової економічної безпеки підприємства важливим аспектом є врахування всіх чинників її формування.

4. Рівень кадрової складової економічної безпеки підприємства формується під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників як на мікро- так і на макрорівнях. З аналізу чинників впливу на формування кадрової складової економічної безпеки підприємства випливає, що між чинниками на різних рівнях існує тісний взаємозв'язок і функціонування одних не можливе без реалізації інших.

5. Для регулювання питань формування кадрової складової економічної безпеки використовують закони, нормативні акти, Постанови Кабінету Міністрів України, інструкції, які затверджуються Кабінетом Міністрів України. Більшість науковців аналізує проблемні аспекти щодо законодавчого регулювання кадрової складової економічної безпеки підприємства в площині формування внутрішньої корпоративної нормативної бази для потреб регулювання питань залучення кваліфікованого професійного персоналу, охорони комерційної таємниці, соціальної відповідальності бізнесу, комунікативних процесів, дотримання принципів доброчесності, мотивації тощо. Ефективна корпоративна нормативна база забезпечить розробку і реалізацію визначених дій, які спрямовані на створення надійного рівня кадрової складової економічної безпеки підприємства.

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ СКЛАДОВОЇ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

2.1. Організаційно-економічна характеристика ПОСП «Маяк»

Досліджуване приватне орендне сільськогосподарське підприємство «Маяк» розташоване в селі Караїчне Троїцького району Луганської області на відстані 220 км від м. Луганська і 2 км від залізничної станції Лантратівка, на лінії Валуйки - Старобільськ, що має сприятливі умови для збуту продукції. Клімат даної місцевості є сприятливим для вирощування сільськогосподарських культур. Основним видом діяльності є вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур, зокрема підприємство вирощує пшеницю озиму, ячмінь озимий, кукурудзу, горох, рапс озимий, соняшник.

Підприємство здійснює свою діяльність протягом 20 років на підставі статуту. В господарстві управління здійснюється керівником Бабкіним Петром Васильовичом, який приймає рішення по всім питанням, несе повну відповідальність за результати діяльності. Зі сторони директора розробляються головні цілі, контроль, організація, координація дії спеціалістів. Аналіз прийнятих рішень проводить головний бухгалтер та головний економіст, облік ведуть в бухгалтерії.

Джерелом формування майна товариства є грошові та майнові внески учасників; доходи від реалізації продукції, послуг, і інших видів господарської діяльності; доходи від цінних паперів; кредити банків, та інше. Підприємство має самостійний баланс, розрахунковий, валютний та інші рахунки в банках, які затверджені правлінням товариства, печатку зі своєю назвою. Воно є самостійним господарським об'єктом з правами і обов'язками юридичної особи, має право займатися господарською діяльністю, виходячи

з цілей і завдань, складати договори, нести відповідальність згідно своєї обов'язків.

ПОСП «Маяк» діє на принципах повного господарського розрахунку, самофінансування і самоокуповування, забезпечує соціальний розвиток і стимулювання працівників за рахунок накопичених засобів, несе повну відповідальність за результати власної господарської діяльності і виконання покладених на себе зобов'язань перед постачальниками і споживачами, бюджетом, банками, а також перед трудовим колективом згідно чинному законодавству. У власності господарства є вантажні автомобілі, трактори, плуги, сівалки, культиватори, борони, прес-пакувальники, розкидачі добрив, причепи. Для збирання врожаю господарство винаймає необхідну техніку у сусідніх господарствах за відповідну плату.

Аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства проводять методами порівняльного аналізу, аналізу ліквідності балансу та методом коефіцієнтів. Необхідність фінансового аналізу об'єктивно зумовлена вимогами ринку, адже за допомогою аналізу можна оцінювати правильність і раціональність використання коштів підприємства, оптимальність фінансової тактики та стратегії та фінансовий стан підприємства в цілому. Дані такого аналізу потім використовують для економічного планування діяльності і прибутку, розробки стратегії і тактики підприємства, більш ефективного використання коштів. Наведемо проаналізовані показники з оцінки майна та капіталу ПОСП «Маяк» за допомогою таблиці 2.1.

З даних аналітичної таблиці 2.1 можна зробити висновок, що на кінець 2019 р. вартість майна в розпорядженні підприємства становила 37069,9 тис. грн, тобто за звітний період майно підприємства збільшилось в декілька разів за рахунок збільшення необоротних і оборотних коштів. У загальній вартості майна, яке перебуває в розпорядженні підприємства, 74,8 % становлять оборотні активи, які збільшилися на кінець звітного періоду також в декілька разів. Слід відзначити значне збільшення вартості необоротних активів –

поповнення складу основних засобів, а також формування довгострокових біологічних активів.

Таблиця 2.1

Оцінка майна та капіталу ПОСП «Маяк»

№ з/п	Види активів (майна) та пасивів (капіталу)	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	Відношення у % 2019 р. до 2015 р.
	Майно - усього	2451,0	4865,3	6948,8	24190,0	37069,9	1512,44
1	Необоротні активи	678,9	3283,7	3597,1	10371,0	9354,6	1377,91
1.1	Основні засоби	542,1	533,0	2749,0	8194,6	7141,7	1317,41
2	Оборотні активи	1772,1	1581,6	3351,7	13819,0	27715,3	1563,98
2.1	Запаси	1302,9	929,3	2408,7	9166,9	14863,4	1140,79
2.2	Поточна дебіторська заборгованість	443,4	540,4	670,9	1298,7	4743,6	1069,82
2.3	Гроші, їх еквіваленти та поточні фінансові інвестиції	11,3	0,1	2,5	2,7	302,6	2677,88
2.4	Інші оборотні активи	14,5	111,8	269,6	3350,7	7805,7	53832,41
	Капітал- усього	2451,0	4865,3	6948,8	24190,0	37069,9	1512,44
1	Власний капітал	-273,6	-199,6	102,9	8874,1	20208,3	-7386,07
1.1	Зареєстрований (пайовий) капітал	87,0	87,0	87,0	87,0	87,0	100,00
2	Зобов'язання і забезпечення	2724,6	5064,9	6845,9	15315,9	16861,6	618,87
2.1	Поточні зобов'язання	2724,6	5064,9	6845,9	15315,9	16861,6	618,87
2.2	Поточна кредиторська заборгованість	433,7	1970,9	3497,1	13353,8	12256,7	2826,08

Вартість майна за звітний період підприємства суттєво зросла за рахунок зобов'язань підприємства – майже в 7 разів; решта покривалась за рахунок суттєвого збільшення власних коштів. В структурі власного капіталу на початок досліджуваного періоду спостерігається значна сума збитку, яка зумовлює від'ємне значення суми власного капіталу, але на кінець 2019 року підприємство стає прибутковим. На кінець звітного періоду частка позичених коштів становила 45,5 % в структурі майна.

Невід'ємною частиною господарських засобів підприємства є основні засоби. Відмінною рисою основних засобів є їхнє багатократне використання в процесі виробництва, зберігання початкового зовнішнього вигляду

протягом тривалого періоду. Під впливом виробничого процесу і зовнішнього середовища вони зношуються поступово і переносять свою початкову вартість на витрати виробництва протягом нормативного терміну служби шляхом нарахування зносу (амортизації) по встановлених нормах. Проаналізуємо структуру основних фондів, ступінь їх зносу, коефіцієнти оновлення і вибуття та інші показники відтворення основних засобів ПОСП «Маяк» за допомогою додатку А.

Дані показують, що за звітний період вартість основних фондів збільшилась на 8136,2 тис. грн. Дані розрахунку показують збільшення коефіцієнтів приросту основних виробничих засобів на 3,33 в.п. (2619,92 тис. грн.) та оновлення на 3,09 в.п., що свідчить про достатню забезпеченість та поповнення підприємства основними засобами. Рівень придатності основних засобів до експлуатації залишається протягом періоду дослідження достатньо високим. В ПОСП «Маяк» даний показник коливається в межах 89,5 – 94,0 %.

Фінансові результати суб'єктів господарювання відображають ефективність господарювання підприємства за всіма напрямками його діяльності: виробничою, збутовою, постачальницькою, фінансовою і інвестиційною, вони становлять основу економічного розвитку. Провідна роль фінансових результатів полягає в тому, що вони сприяють інвестиційній привабливості, діловій активності підприємств аграрної сфери.

Фінансові результати діяльності ПОСП «Маяк» показано в таблиці 2.2. Дані таблиці свідчать про суттєве збільшення доходу від реалізації продукції. Така ситуація пояснюється нарощуванням обсягів виробництва. Найбільшу питому вагу має дохід від реалізації продукції, усі інші доходи становлять незначну частку загальних доходів підприємства.

Дані таблиці показують, що в 2015 році підприємство було збитковим, але починаючи з 2016 року результат діяльності був позитивним. Взагалі за період 2016-2019 рр. спостерігається підвищення показника прибутку в абсолютному виразі в десятки разів.

Таблиця 2.2

Фінансові результати діяльності ПОСП «Маяк»

№ з/п	Показник	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	Відношення у % 2019 р. до 2015 р.
1	Чистий дохід від реалізації продукції	685,80	2036,20	4563,00	18245,10	43707,60	6373,23
2	Операційні витрати, у тому числі:						
	а) собівартість реалізованої продукції;	680,40	1968,60	3177,00	9131,60	31967,80	4698,38
	б) інші операційні витрати.	336,10	31,30	56,90	276,60	0,00	-
3	Валовий прибуток (збиток)	5,40	67,60	1386,00	9113,50	11739,80	217403,70
4	Валовий прибуток у % до чистого доходу від реалізації продукції	0,79	3,32	30,37	49,95	26,86	26,07
5	Фінансові та інвестиційні доходи	0,00	0,00	0,00	309,10	7,50	-
6	Фінансові та інвестиційні витрати	0,00	0,00	0,00	72,70	413,10	-
7	Фінансовий результат до оподаткування	-325,90	37,70	1330,30	9073,70	11334,20	-3477,82
8	Витрати (дохід) з податку на прибуток	0,00	7,20	0,00	0,00	0,00	-
9	Чистий прибуток (збиток)	-325,90	30,50	1330,30	9073,70	11334,20	11660,10
10	Чистий прибуток (збиток) у % до чистого доходу від реалізації продукції	-47,52	1,50	29,15	49,73	25,93	73,45
11	Чистий прибуток (збиток) у % до валового прибутку (збитку)	-6035,19	45,12	95,98	99,56	96,55	6131,73

Важливе значення для зміцнення економічного становища підприємства має фінансова його стабільність, або стійкість. Вона характеризується системою показників, які відображують співвідношення власних і позикових засобів, основних і оборотних активів, залежність від кредиторів та інвесторів, співвідношення окремих видів активу і пасиву балансу тощо.

Фінансова стійкість відображає такий стан активів і пасивів підприємства, який дає змогу вільно розпоряджатися власним капіталом, грошовими коштами та їх еквівалентами, ефективно використовувати всі ресурси, забезпечує безперервний процес виробничої, комерційної та фінансової діяльності, відтворення і розширення виробництва. Низький рівень фінансової стійкості призводить до зниження платоспроможності підприємства, нестачі коштів для ведення нормальної господарської діяльності. Надто висока фінансова стійкість може негативно впливати на господарську діяльність підприємства, створює умови для збільшення витрат, нагромадження запасів і резервів, недовикористання позикового капіталу за рахунок кредитів банків тощо.

При аналізі фінансової стійкості підприємства основні показники, нормативні їх значення та порівняння в ПОСП «Маяк» відобразимо в додатку Б. Згідно з даними аналізу, коефіцієнт автономії лише в 2019 році має значення, більше мінімально нормативного, тобто на сьогодні підприємство може покривати свої зобов'язання власним капіталом. Слід відзначити позитивну динаміку в зміні коефіцієнту концентрації позикового капіталу – зниження показника, що відображає рівень використання залученого капіталу, складає 59,08%, а в 2019 році це значення стало нормативним. Відсутність змін в значенні коефіцієнту довгострокового залучення позикових коштів свідчить про використання кредитних ресурсів на довгострокових засадах.

В умовах ринкових відносин платоспроможність підприємств вважається найважливішою умовою їх господарської діяльності. Платоспроможність підприємства характеризується його можливостями своєчасно здійснювати чергові платежі і дотримуватися грошових зобов'язань за рахунок наявних грошей та грошових коштів і активів, які можна швидко мобілізувати.

Оцінка рівня платоспроможності проводиться за даними балансу на основі характеристики ліквідності оборотних засобів, тобто з урахуванням

часу, необхідного для перетворення їх на готівку. Для аналізу платоспроможності та ліквідності підприємства використовують дані щодо трьох перших груп (з активу балансу) і поточні зобов'язання з пасиву. Цю інформацію доцільно згрупувати в окрему аналітичну таблицю, визначити відповідні коефіцієнти і оцінити їх (додаток В).

Згідно з розрахованими даними, в ПОСП «Маяк» спостерігається підвищення суми високоліквідних активів в 3 рази, що позитивним чином має відобразитися на показниках ліквідності підприємства. Але перевищення темпів зростання суми найбільш строкових зобов'язань над темпами росту суми високоліквідних активів зумовлює дуже низьке значення коефіцієнтів ліквідності. Взагалі динаміка зміни коефіцієнтів покриття є позитивною, навіть при значенні суттєво нижче нормативного. З усіх показників платоспроможності лише коефіцієнт покриття менше нормативного на 0,36 пунктів, тобто підприємство може покрити свої зобов'язання майже в повному обсязі.

Коефіцієнти оборотності оборотних активів також мають позитивну динаміку зміни, яке відповідає нормативній. Це зумовлено збільшенням обсягів чистого доходу від реалізації в декілька десятків разів та суттєвим підвищенням середньорічної вартості оборотних активів. Отже, підприємство нарощує обсяги своєї діяльності, підвищуючи показники ліквідності, платоспроможності та оборотності оборотних активів.

В ефективному управлінні будь-яким підприємством дуже важливим чинником, який може як негативно, так і позитивно впливати на кінцевий результат діяльності є час. Отже оперативність і доцільність прийнятих управлінських рішень спричиняє вагомий вплив на якість отриманого результату.

В умовах жорсткої і не завжди добросовісної ринкової конкуренції перед керівниками постає питання яким чином спрямувати мінімум зусиль на просування до ринків продукції, праці або капіталу з максимально ефективним результатом. Відповідь на дане питання неможливо знайти без

залучення наявних виробничих і комерційних можливостей в контексті їх аналізу. Саме вищезазначені складові проблеми фігурують у визначенні поняття «ділова активність».

Головними якісними і кількісними критеріями ділової активності підприємства є: широта ринків збуту продукції, включаючи наявність постачань на експорт, репутація підприємства, ступінь плану основних показників господарської діяльності, забезпечення заданих темпів їхнього росту, рівень ефективності використання ресурсів (капіталу), стійкість економічного росту (додаток Д).

Загальний коефіцієнт обертання капіталу збільшився майже в 5 разів, тобто підприємство швидше вкладає наявні кошти в господарську діяльність. Це також зумовлює зменшення тривалості обороту оборотних активів, яке на кінець 2019 року має значення 81 день. Також можна відмітити зниження тривалості обороту поточної дебіторської заборгованості, тобто підприємству швидше повертаються кошти, яке воно може використовувати для свої потреб.

Підсумкова рейтингова оцінка враховує усі найважливіші параметри (показники) фінансово-господарської та виробничої діяльності підприємства, тобто господарської активності в цілому. При її побудові враховуються дані про виробничий потенціал підприємства, рентабельність його продукції, ефективність використання виробничих та фінансових ресурсів, стан та розміщення коштів, їх джерела та інші показники. Тому вибір та обґрунтування вихідних показників фінансово-господарської діяльності повинні здійснюватись згідно досягненням теорії фінансів підприємства, виходити з цілей оцінки та потреб суб'єктів управління в аналітичній оцінці.

В додатку Ж наводиться набір основних показників для загальної порівняльної оцінки. Виходячи з представлених розрахунків, фінансовий стан ПОСП «Маяк» протягом 2016-2017 рр. характеризувався значенням рейтингу Б, тоді як в 2018 році це значення змінилось на краще – А, і ця

тенденція була збережена в 2019 році. Відповідно, ПОСП «Маяк» починаючи з 2018 року має найвищий рейтинг фінансового стану.

Отже, узагальнюючи вище наведені розрахунки, можна зробити висновок, що фінансовий стан підприємства цілком задовільний. Підприємство здійснює свою діяльність з отриманням прибутку. Достатній рівень ліквідності свідчить про те, що підприємство має достатньо грошових коштів для сплати поточних зобов'язань. Стійкий фінансовий стан, що впливає в значній мірі на забезпечення запасів і витрат власними оборотними коштами, значно зменшує ризик підприємства у процесі здійснення господарської діяльності.

2.2. Характеристика організації роботи служби економічної безпеки підприємства та оцінка її стану за окремими складовими

Основним джерелом для забезпечення фінансово - економічної безпеки підприємства є дані бухгалтерського обліку. Проаналізуємо організаційні аспекти побудови системи облікового забезпечення фінансової безпеки ПОСП «Маяк».

Ведення бухгалтерського обліку на підприємстві покладено на бухгалтерію. Згідно штатного розкладу до її складу входить три працівника. Згідно Міжгалузевих нормативів чисельності працівників бухгалтерського обліку, нормативна чисельність працівників визначається за формулою:

$$Ч=(Т_3/Ф)*К*К_{кпз} \quad (2.1)$$

Для досліджуваного підприємства це значення становить:

$$Ч=(5328,93/2080)*1,1*1,1=3,1 \approx 3 \text{ (особи)}$$

Отже, як бачимо, в ПОСП «Маяк» бухгалтерський облік побудовано раціонально.

Згідно Міжгалузевих нормативів чисельності працівників бухгалтерського обліку, нормативна чисельність працівників визначається за формулою:

$$\text{Ч}=(\text{T}_3/\Phi)*\text{K}*\text{K}_{\text{кпз}} \quad (2.1)$$

Для ПОСП «Маяк» це значення становить:

$$\text{Ч}=(2400/2080)*1,1*1,1=1,39 \approx 1 \text{ (особа)}$$

Отже, як бачимо, досліджуване підприємство раціонально організовує облікову службу відповідно до потреб своєї діяльності. Якісні характеристики бухгалтера підприємства мають достатньо високий рівень. Підвищення рівня обізнаності здійснюється шляхом відвідування відповідних семінарів, присвячених питанням обліку і оподаткування, періодичного видання «Баланс-Агро», «Все про бухоблік».

В ПОСП «Маяк» не створено службу фінансово-економічної безпеки. Комплексна аналітична діяльність в галузі економічної безпеки на підприємстві не здійснюється. Оскільки на підприємстві встановлено мережеву версію програми «1С: Бухгалтерія», доступ до її бази мають всі працівники бухгалтерії. В програмі «1С: Бухгалтерія» на вкладці «Керівнику» формується на вимогу графік надходження грошових коштів, графік погашення дебіторської та кредиторської заборгованості підприємства.

Оцінка фінансової складової економічної безпеки проводиться на основі аналізу фінансової стійкості, ступінь якої визначається, виходячи з достатності оборотних коштів (власних чи позичених) для здійснення виробничо-збутової діяльності. Оціночними показниками є:

1. $\pm E_c$ – надлишок (+) чи брак (-) власних оборотних коштів (E_c), необхідних для формування запасів і покриття витрат (Z), пов'язаних з господарською діяльністю підприємства. Цей показник розраховується за формулами:

$$E_c = \text{BK} - \text{A1} \quad (2.2)$$

$$\pm E_c = E_c - Z \quad (2.3)$$

де ВК – власний капітал (рядок 1495 форми № 1),

A1 – необоротні активи (рядок 1095 форми № 1),

Z - величина запасів (сума рядків 1100 та 1110 форми № 1)

$$E_c = BK - A1 = 7893,2 - 436,1 = 7457,1$$

$$\pm E_c = E_c - Z = 7457,1 - 2948,2 = 4508,9$$

2. $\pm E_T$ – надлишок чи брак власних оборотних коштів, а також середньострокових і довгострокових кредитів і позик (K):

$$\pm E_T = (E_c + K) - Z \quad (2.4)$$

де K – довгострокові зобов'язання (сума рядків 1510 та 1515 форми № 1)

Оскільки довгострокових зобов'язань підприємство не має, то маємо:

$$\pm E_T = (E_c + K) - Z = (4508,9 + 0) - 2948,2 = 1560,7$$

3. $\pm E_H$ – надлишок чи брак власних оборотних коштів, а також довго-, середньо- і короткострокових кредитів і позик (K_T):

$$\pm E_H = (E_c + K_T + K) - Z \quad (2.5)$$

де K_T - короткострокові кредити банків (рядок 1600 форми № 1)

Оскільки короткострокових зобов'язань підприємство не має, то маємо:

$$\pm E_H = (E_c + K_T + K) - Z = ((4508,9 + 0 + 0) - 2948,2) = 1560,7$$

На підставі розрахованих даних і нормативних значень, наведених в додатку Б, можна відзначити, що рівень фінансової безпеки є абсолютним, умовно присвоюємо рівню значення 5, тобто підприємство спроможне забезпечити фінансування своєї діяльності власними коштами.

При оцінці інформаційної складової економічної безпеки необхідно обчислити значення коефіцієнтів повноти, коефіцієнта точності інформації, коефіцієнта суперечності інформації. Наведені показники розраховують наступним чином:

- коефіцієнт повноти інформації (K_n) – розраховується як відношення обсягу інформації, яка є в розпорядженні особи, що ухвалює рішення (K_3), та обсягу інформації, необхідної для ухвалення обґрунтованого рішення ($K_{гр}$):

$$K_{\Pi} = \frac{K_3}{K_{\text{Гр}}}, \quad (2.6)$$

Як показує опитування головного бухгалтера та керівника ПОСП «Маяк», для прийняття управлінського рішення в розпорядженні керівника є вся наявна інформація, використання для потреб управління складає близько 80% наявної інформації, тобто $K_{\Pi} = 0,8$.

- коефіцієнт суперечності інформації (K_c) – розраховується як відношення кількості незалежних свідочств на користь ухвалення рішення ($K_{\text{нс}}$) до загальної кількості незалежних свідочств у сумарному обсязі релевантної інформації ($K_{\text{нсп}}$):

$$K_c = \frac{K_{\text{нс}}}{K_{\text{нсп}}}, \quad (2.7)$$

Оскільки незалежних свідочств на підприємстві за досліджуваний період не отримано, але постійно здійснюється пошук інформації за межами підприємства, даний показник в ПОСП «Маяк» приймаємо за 0,75.

- коефіцієнт точності інформації (K_T) – розраховується як відношення обсягу релевантної інформації (K_p) до загального обсягу інформації, яка є в розпорядженні особи, що ухвалює рішення (K_3):

$$K_T = \frac{K_p}{K_3}, \quad (2.8)$$

За даними опитування головного бухгалтера ПОСП «Маяк» інформація, яка використовується для розрахунків при підготовці інформації для менеджерів, в структурі загального обсягу інформації займає близько 50%, отже значення K_T приймаємо за 0,5.

Рівень інформаційної безпеки визначається як добуток вищезазначених коефіцієнтів:

$$K_{i\text{б}} = K_{\Pi} \times K_c \times K_T, \quad (2.9)$$

Відповідно для ПОСП «Маяк» $K_{i\text{б}} = 0,8 * 0,75 * 0,5 = 0,3$.

Згідно розрахунків, рівень інформаційної безпеки ПОСП «Маяк» знаходиться в межах $0,3 \leq K_{i\text{б}} < 0,7$, що відповідає за нормативами середньому

рівню (додаток 3). Для розрахунку інтегрального показника економічної безпеки підприємства умовно присвоюємо середньому рівню значення 2.

Рівень інтелектуальної складової визначається за допомогою таких коефіцієнтів:

- коефіцієнт кваліфікації працівників підприємства (K_{kv}):

$$K_{kv} = \frac{\sum_{i=1}^n Y}{O}, \quad (2.10)$$

де $\sum_{i=1}^n Y$ – сукупна величина кваліфікаційно-освітнього рівня

працівників, тобто кількість працівників, що мають вищу та середню освіту;

O – загальна чисельність працівників підприємства;

$K_{kv} = \frac{5}{6} = 0,83$ – абсолютний рівень, приймаємо умовне значення 4.

- інтелектуальноозброєність (K_{io}):

$$K_{io} = \frac{Vin}{O}, \quad (2.11)$$

де Vin – вартість інтелектуальної власності, до якої можна віднести вартість винаходів, корисних моделей, промислових зразків, товарних знаків, знаків обслуговування, фірмового найменування, раціоналізаторських пропозицій, „ноу-хау” тощо;

В ПОСП «Маяк» відсутні об’єкти інтелектуальної власності, цей коефіцієнт має критичний рівень, умовно приймаємо значення 1.

- норма доходності співробітників підприємства від використання інтелектуальної власності (K_{∂}):

$$K_{\partial} = \frac{Din}{O}, \quad (2.12)$$

де Din – дохід, який одержує підприємство від використання інтелектуального потенціалу.

Оскільки в ПОСП «Маяк» відсутні об’єкти інтелектуальної власності, цей коефіцієнт має критичний рівень, умовно приймаємо значення 1.

Загальний рівень інтелектуальної безпеки визначають застосовуючи формулу середньозваженості. Для підприємства можна використати такі вагові коефіцієнти: $K_{кв}$ - 0,5, $K_{іо}$ - 0,25, $K_{д}$ - 0,25. Отже, показник інтелектуальної безпеки складає $(4*0,5 + 1*0,25 + 1*0,25) = 2,5$

Розрахунок рівня безпеки для кадрової складової виконується за такими показниками (додаток 3):

- коефіцієнт плинності кадрів ($K_{п}$):

$$K_{п} = \frac{\sum \text{Ч}_y}{O}, \quad (2.13)$$

де Ч_y – кількість працівників, які були звільнені або скорочені за розрахунковий період;

O – загальна чисельність працівників підприємства.

$K_{п} = \frac{0}{6} = 0$ - абсолютний рівень, умовно приймаємо значення 4.

- коефіцієнт фізичного старіння кадрів ($K_{в}$):

$$K_{в} = \frac{O_{в}}{O}, \quad (2.14)$$

де $O_{в}$ – кількість працівників, які за віком фізично старі, старі їх знання та кваліфікація;

$K_{в} = \frac{0}{6} = 0$ - абсолютний рівень, умовно приймаємо значення 4.

- фондоозброєність працівників (Φ_o);

$\Phi_o = \frac{436,1}{6} = 72,68$ тис.грн. –незадовільний рівень, умовно приймаємо

значення 2.

- фондоозброєність працівників підприємства фондами невиробничого призначення ($\Phi_{но}$);

$\Phi_{но} = \frac{12,67}{6} = 2,11$ тис. грн. – критичний рівень, умовно приймаємо

значення 1.

Застосовуючи формулу середньозваженості, визначають рівень кадрової безпеки за узагальненим коефіцієнтом. Для підприємства використовують такі вагові коефіцієнти: K_{II} - 0,25, K_v - 0,2, Φ_o -0,35; $\Phi_{но}$ - 0,2.

Отже, показник кадрової безпеки складає $(4*0,25 + 4*0,2 + 2*0,35 + 1*0,2) = 2,7$, що на 32% нижче нормативного значення.

Для оцінки рівня безпеки за техніко-технологічною складовою використовуються показники, які характеризують технічний і технологічний потенціал підприємства (природно, з урахуванням економічних результатів їх діяльності):

- частка продукції підприємства, що перевершує та відповідає кращим аналогам в Україні (чи світі, якщо підприємство планує реалізувати продукцію за кордон)(*Kn.прод.*). В ПОСП «Маяк» близько 20% виготовленої продукції відповідає кращим аналогам в Україні, отже *Kn.прод.* =0,2 – задовільний рівень, умовно приймаємо значення 3 (додаток 3).

- частка технологічного устаткування (технологій виробництва), що відповідає кращим державним (світовим) аналогам (*Kn.т.*). В ПОСП «Маяк» відсутнє технологічне устаткування та технології, що відповідає кращим державним (світовим) аналогам, отже приймаємо *Kn.т.* =0 – критичний рівень, умовно приймаємо значення 1.

- частка продукції, що випускається підприємством, яка захищена патентами (*Kpat.прод.*). В досліджуваному підприємстві відсутні патенти, отже приймаємо *Kpat.прод.* –критичний рівень, умовно приймаємо значення 1.

Застосовуючи формулу середньозваженості, визначаємо рівень техніко-технологічної безпеки за узагальненим коефіцієнтом. Для підприємства використовуються такі вагові коефіцієнти: *Kn.прод.* - 0,25, *Kn.т.* - 0,5, *Kpat.прод.* - 0,25.

Отже, загальне значення техніко-технологічної безпеки складає $(3*0,25 + 1*0,5 + 1*0,25)=1,5$.

Політико-правова складова визначається за такими показниками:

- питома вага судових й арбітражних справ у загальній сумі господарських договорів підприємства (*Кс.ар.*).

В 2019 році було укладено 70 договорів, за умовами жодного договору не було порушено судову справу:

$Кс.ар. = 0/70=0$ – абсолютний рівень, умовно приймаємо значення 3 (додаток К).

- частка виграних судових й арбітражних справ у загальній кількості юридичних справ, що розглядалися (*Квю*).

Оскільки судові справи порушено не було, то *Квю* має абсолютний рівень, умовно приймаємо значення 3.

- питома вага одержаних і сплачених штрафних санкцій в загальній сумі зобов'язань за господарськими договорами підприємства (*Киш*).

В ПОСП «Маяк» $Киш=10/500=0,02$ – абсолютний рівень, умовно приймаємо значення 3.

- частка витрат на юридичне забезпечення діяльності підприємства в загальній структурі його виробничих витрат (*Кв.юр.*).

Витрати на юридичне забезпечення ПОСП «Маяк» складаються із представницьких витрат, пов'язаних з правовим консультуванням:

$Кв.юр.=15/2688,0=0,005$ – критичний рівень, умовно приймаємо значення 1.

Застосовуючи формулу середньозваженості, визначаємо рівень політико-правової безпеки за узагальненим коефіцієнтом. Для підприємства можна використати такі вагові коефіцієнти: *Кс.ар.*- 0,25, *Квю* - 0,25, *Киш* - 0,25. *Кв.юр.*- 0,25. Отже, рівень політико-правової безпеки складає $(3*0,25+3*0,25+3*0,25+1*0,25)=2,5$.

Інноваційна складова визначається за допомогою нижченаведених показників:

- коефіцієнт впровадження нових інноваційних видів продукції ($Ki.n.$):

$$Ki.n. = \frac{Ni.n.}{Nз.n.}, \quad (2.15)$$

де $Ni.n.$ – кількість інноваційних видів продукції, що випускаються підприємством;

$Nз.n.$ – загальна кількість видів продукції, що випускається підприємством;

В ПОСП «Маяк» не випускаються інноваційні види продукції, отже цей коефіцієнт має критичний рівень, умовно приймаємо значення 1.

- частка інноваційних підходів, які використовуються у виробничому, управлінському та обслуговуючому процесі ($K_{i.nid.}$):

$$K_{i.nid.} = \frac{\sum B_i}{\sum B_n}, \quad (2.16)$$

де $\sum B_i$ – сума витрат на інновації;

$\sum B_n$ – загальна сума витрат на виробництво та реалізацію продукції.

В досліджуваному підприємстві цей коефіцієнт має критичний рівень, оскільки не передбачено витрати на інновації, умовно приймаємо значення 1.

Застосовуючи формулу середньозваженості, визначаємо рівень інноваційної безпеки за узагальненим коефіцієнтом. Для підприємства використовуються такі вагові коефіцієнти: $Ki.n.$ - 0,5, $K_{i.nid.}$ - 0,5. Отже, рівень інноваційної безпеки ПОСП «Маяк» складає $(1*0,5+1*0,5)=1$.

Екологічна складова розраховується за наступними показниками:

- Коефіцієнт безпечності продукції ($K_{б.п.}$):

$$K_{б.п.} = P_c / P_з, \quad (2.17)$$

де P_c – виручка від реалізації сертифікованої продукції, грн.;

$P_з$ – загальна виручка від реалізації продукції, грн.

В ПОСП «Маяк» виготовлена продукція не підтверджена сертифікатами якості, отже цей коефіцієнт має незадовільний рівень, умовно приймаємо значення 1 (додаток Б).

- Коефіцієнт забруднення середовища (K_3)

$$K_3 = V_{\text{ек.з.}} / V_3, \quad (2.18)$$

де $V_{\text{ек.з.}}$ – розмір екологічних зборів, грн.;

V_3 – загальна сума витрат підприємства, грн.

ПОСП «Маяк» не є платником екологічного податку, отже цей коефіцієнт приймаємо за 1.

- Коефіцієнт захисту середовища ($K_{\text{зах}}$)

$$K_{\text{зах}} = V_{\text{ек.м.}} / V_3, \quad (2.19)$$

де $V_{\text{ек.м.}}$ – витрати на екологію (очисні споруди, переробка відходів, захист ґрунтів), грн.;

- V_3 – загальна сума витрат підприємства, грн.

В ПОСП «Маяк» витрати на переробку відходів та захист ґрунту складають близько 70 тис.грн., отже $K_{\text{зах}} = 30/2688,0 = 0,011$. Аналізуючи динаміку розміру витрат на переробку за попередні роки, можна відзначити їх збільшення в зв'язку з зростанням рівня інфляції, але темпи зростання їх величини нижче, ніж темпи зростання загальної суми витрат на виробництво, отже можна відзначити про незадовільний рівень коефіцієнту захисту середовища, умовно приймаємо значення 1.

Застосовуючи формулу середньозваженості, визначаємо рівень екологічної безпеки за узагальненим коефіцієнтом. Для підприємств аграрної сфери діяльності використовуються такі вагові коефіцієнти: $K_{\text{б.п}}$ - 0,5, K_3 - 0,25, $K_{\text{зах}}$ – 0,25. Отже, рівень екологічної безпеки дорівнює $(1*0,5+1*0,25+1*0,25)=1,0$.

Силова складова оцінюється за нижченаведеними показниками:

- частка витрат на охорону підприємства в загальній структурі виробничих витрат ($K_{\text{в.ох.}}$).

В ПОСП «Маяк» в 2019 році витрати на охорону склалися з оплати послуг охоронній фірмі в розмірі 50 тис.грн., відповідно $K_{в.ох.}$ дорівнює $(50/2688,0)=0,02$ – високий рівень, умовно приймаємо значення 3.

- забезпеченість працівників підприємства службою охорони ($K_{сб}$).

На досліджуваному підприємстві служба охорони включає в себе наявність встановленої сигналізації, фізична охорона працівників підприємства відсутня. Отже, можна відзначити середній рівень забезпеченості працівників, умовно приймаємо значення 2.

Застосовуючи формулу середньозваженості, визначаємо рівень силової безпеки за узагальненим коефіцієнтом. Для підприємства використовуються такі вагові коефіцієнти: $K_{в.ох.}$ - 0,5, $K_{сб}$ - 0,5. Отже, рівень силової безпеки складає $(3*0,5 + 2*0,5)=2,5$.

З метою розрахунку інтегральної оцінки економічної безпеки ПОСП «Маяк» розрахуємо відносні оцінки безпеки підприємства за кожною складовою безпеки (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3

Оцінка економічної безпеки ПОСП «Маяк»

Назва складової безпеки	Максимальний рівень	Фактичний рівень	Відносна оцінка
Фінансова	5	5	1,00
Інформаційна	3	2	0,67
Інтелектуальна	4	2,5	0,63
Кадрова	4	2,7	0,68
Техніко-технологічна	4	1,5	0,38
Політико-правова	3	2,5	0,83
Інноваційна	4	1	0,25
Екологічна	2	1	0,50
Силова	3	2,5	0,83

Для наочності результати оцінювання економічної безпеки подамо у вигляді діаграми (рис. 2.1), де радіус-вектори характеризують рівні складової економічної безпеки.

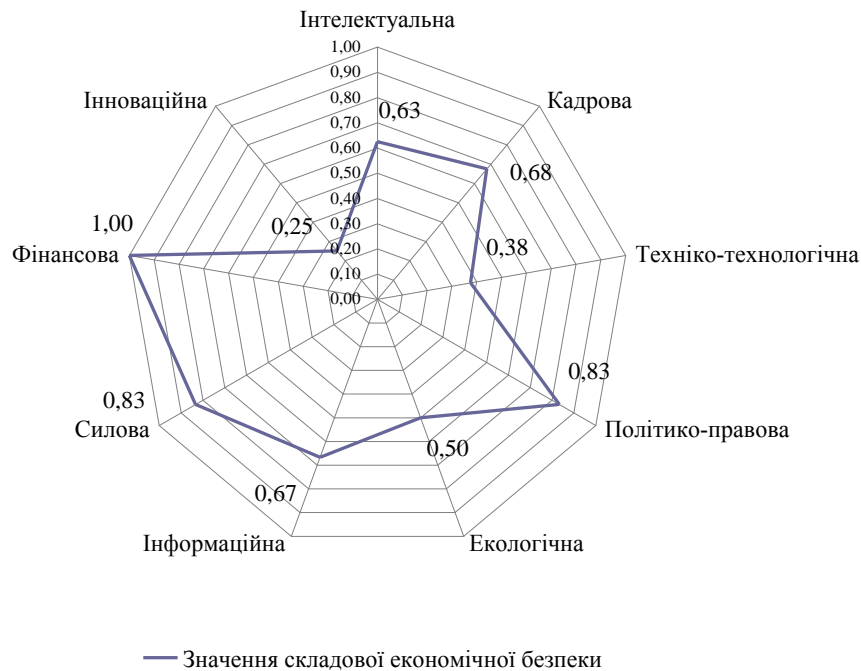


Рис. 2.1. Рівень складових економічної безпеки ПОСП «Маяк»

Таким чином, аналіз складових економічної безпеки ПОСП «Маяк» свідчить про те, що більшість показників відрізняються від нормативних на 20-30%, найбільше відхилення має рівень інноваційної складової. Отже, в досліджуваному господарстві необхідно впроваджувати заходи щодо підвищення її рівня, орієнтуватися на інноваційний вектор розвитку, оскільки при існуючому рівні конкуренції та швидкості технологічних змін саме інновації є головною умовою економічного зростання.

2.3. Джерела інформації для потреб оптимізації кадрової складової економічної безпеки досліджуваного підприємства

Джерелами інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень щодо формування та контролю виконання кадрової політики підприємства є:

- інформація щодо умов праці, кваліфікації і встановлені оклади (тарифи, розцінки);
- облікова інформація щодо нарахування оплати праці;
- облікова інформація щодо утримань з заробітної плати та інших виплат;
- статистична звітність щодо праці та її оплати;
- аналітична інформація щодо ефективності використання кадрового потенціалу;
- податкова звітність щодо заробітної плати і руху кадрового складу.

Облік розрахунків з кадрами здійснюється в напівавтоматизованому режимі: все первинні документи з обліку витрат робочого часу складаються в паперовому вигляді на місцях здійснення господарської операції. Ці документи здаються в бухгалтерію, де дані з них переносяться в програму «1С:Бухгалтерія» за допомогою режиму «Журнал операцій».

Основним первинним документом з обліку відпрацьованого часу та оплати праці є Табель обліку робочого часу. Для обліку ручних та кінно-ручних робіт призначено Обліковий лист праці та виконаних робіт. Для обліку робіт з обробітку ґрунту (посівів) та нарахування заробітної плати за виконання такого роду робіт застосовують Обліковий лист тракториста-машиніста. Виконання транспортних робіт трактором оформляють Дорожнім листом трактора. Для обліку обсягу виконаних робіт, робочого часу і заробітної плати у будівництві, промислових, допоміжних та інших виробництвах і господарствах застосовують Наряд на відрядну роботу.

Первинний облік перевезення вантажів автомобільним транспортом та нарахування оплати водіям здійснюють на підставі Подорожнього листа вантажного автомобіля. У Розрахунку заробітної плати (оплати праці) обчислюють середньоденний заробіток за місяць і день, вказуються усі види оплати та утримань, а також суму, що належить до виплати. За виконання громадських і державних обов'язків, оплата праці, позапланові нарахування, натуральні видачі та інші виплати, а також утримання із заробітної плати,

разові аванси, виплати за виконавчими листами відображають у Відомості інших доплат та утримань. Облік обсягу виконаних робіт і суми нарахованої оплати праці працівникам тваринництва відображають у Розрахунку нарахування оплати праці працівникам тваринництва.

Перевірені і затверджені бухгалтером дані первинних документів з обліку праці та її оплати узагальнюються і згруповуються за кожним працівником підприємства для здійснення розрахунків з ними. Групування даних облікових листів трактористів-машиністів здійснюють у Накопичувальній відомості обліку використання машинно-тракторного парку, подорожніх листів вантажних автомобілів – у Накопичувальній відомості обліку роботи вантажного автотранспорту. Наступним зведеним документом, який дозволяє згрупувати обсяги виконаних робіт механізаторами, водіями вантажного автотранспорту та різноробочими у хронологічному порядку є Журнал обліку робіт і витрат.

Для нарахування заробітної плати, яка належить кожному працівникові, розраховують заробіток за місяць і від цієї суми здійснюють необхідні відрахування. В програмі 1С: Бухгалтерія дані з первинних документів заносяться до електронного документу «Нарахування заробітної плати». При нарахуванні заробітної плати згідно законодавства необхідно нараховувати аванси. Встановивши поле «Вид виплати» у значення «Аванс», документ «Нарахування ЗП» переводиться у режим реєстрації авансів щодо заробітної плати. Для нарахування основної зарплати, розрахунку утримань зі співробітника та нарахувань на фонд зарплати, а також отримання різних друкованих форм використовується все той же документ «Нарахування ЗП», але в полі «Вид виплати» слід вибрати рядок «Основна ЗП».

Розрахунок утримань здійснюється кнопкою «Розрахувати». Розрахувати можна параметри або для всього списку співробітників, або тільки для одного співробітника якщо стосовно нього вводилися зміни. У результаті розрахунку буде заповнено графі табличної частини документа - ПДФО, військовий збір тощо. Після натиснення на кнопку «Провести»

формується бухгалтерські проводки і стає доступною кнопка «Друк» для отримання таких друкованих форм: Розрахунково-платіжна відомість, Платіжна відомість, Розрахункові листки та інші.

Синтетичний облік розрахунків за виплатами працівникам ведуть на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». За кредитом рахунку відображають суми нарахованої заробітної плати працівникам основного, допоміжного та промислового виробництв підприємства (інших виплат); за дебетом – видача зарплати та інших виплат працівникам з каси або перерахування на особові рахунки у банківських установах. Для відображення інформації за рахунком 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» призначено оборотно-сальдову відомість, у якій відображають нараховану заробітну плату та пов'язані з нею суми відрахувань на соціальні заходи та забезпечень майбутніх витрат.

Таким чином, первинний, синтетичний і аналітичний облік розрахунків з кадрами здійснюється відповідно до вимог чинного законодавства. Первинні документи формуються вчасно, інформація подається в документах в достатньому обсязі. Формування реєстрів синтетичного і аналітичного обліку в автоматизованому режимі знижує ризик помилок та перекручень.

Висновки до розділу 2

Узагальнивши практичні аспекти формування кадрової складової фінансово-економічної безпеки підприємства, було зроблено наступні висновки:

1. Досліджуване приватне орендне сільськогосподарське підприємство «Маяк» розташоване в селі Караїчне Троїцького району Луганської області на відстані 220 км від м. Луганська і 2 км від залізничної станції Лантратівка, на лінії Валуйки - Старобільськ, що має сприятливі умови для збуту продукції. Основним видом діяльності є вирощування зернових культур

(крім рису), бобових культур і насіння олійних культур, зокрема підприємство вирощує пшеницю озиму, ячмінь озимий, кукурудзу, горох, рапс озимий, соняшник.

2. Фінансовий стан підприємства цілком задовільний. Підприємство здійснює свою діяльність з отриманням прибутку. Достатній рівень ліквідності свідчить про те, що підприємство має достатньо грошових коштів для сплати поточних зобов'язань. Стійкий фінансовий стан, що впливає в значній мірі на забезпечення запасів і витрат власними оборотними коштами, значно зменшує ризик підприємства у процесі здійснення господарської діяльності.

3. Розрахунок рівня безпеки для кадрової складової виконується за такими показниками: коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнт фізичного старіння кадрів, фондоозброєність працівників. Показник кадрової безпеки ПОСП «Маяк» складає 2,7 п., що на 32% нижче нормативного значення.

4. Аналіз складових економічної безпеки ПОСП «Маяк» свідчить про те, що більшість показників відрізняються від нормативних на 20-30%, найбільше відхилення має рівень інноваційної складової. Отже, в досліджуваному господарстві необхідно впроваджувати заходи щодо підвищення її рівня, орієнтуватися на інноваційний вектор розвитку, оскільки при існуючому рівні конкуренції та швидкості технологічних змін саме інновації є головною умовою економічного зростання.

5. Джерелами інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень щодо формування та контролю виконання кадрової політики підприємства є: інформація щодо умов праці, кваліфікації і встановлені оклади (тарифи, розцінки); облікова інформація щодо нарахування оплати праці; облікова інформація щодо утримань з заробітної плати та інших виплат; статистична звітність щодо праці та її оплати; аналітична інформація щодо ефективності використання кадрового потенціалу; податкова звітність щодо заробітної плати і руху кадрового складу.

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ СКЛАДОВОЇ В УДОСКОНАЛЕННІ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

3.1. Ризики і загрози кадровій складовій фінансово-економічної безпеки підприємства

У будь-якого товаровиробника в незалежності від форм власності і роду діяльності кадри являються найважливішим ресурсом. Персонал також являється джерелом виникнення і реалізації внутрішніх загроз для кадрової складової економічної безпеки. Загроза кадровій безпеці є сукупністю умов та чинників, які створюють небезпечні моменти інтересам учасників трудових відносин, перешкоджаючи ефективному і гармонійному розвитку людських ресурсів. Ризики з боку кадрів виникають завжди на всіх етапах діяльності. В зв'язку з цим, підприємство має створити гнучку систему кадрової складової економічної безпеки, яка може вчасно діагностувати насування загроз та своєчасно їм запобігати.

Дуже важливим є побудова якісної роботи служби управління кадрами на підприємстві, починаючи із етапу підбору та найму кадрів. Вважаємо доцільним конкретизацію загроз кадровій безпеці в залежності від політики управління персоналом (табл. 3.1).

Суб'єктом кадрової складової економічної безпеки на підприємствах є служба управління кадрами, що займається дослідженнями та регулюваннями кадрових ризиків, основною метою діяльності якої являється виявлення, контрольні процедури, ліквідація та моніторинг потенційних загроз, спричинені діями персоналу. З точки зору кадрової служби, всі претенденти на посаду на підприємство, разом із справжніми співробітниками, мають розглядатись як потенційна загроза кадровій складовій економічної безпеки.

Таблиця 3.1

Класифікація загроз кадровій безпеці підприємства

Класифікаційна ознака	Форма загрози
За цільовим спрямуванням загрози	Безпеці працівників, які можуть стати об'єктами переманювання, вербування, шантажу. Безпеці підприємства з боку працівників, які безвідповідально або навмисне спроможні завдати шкоди
За характером втрат від реалізованих загроз	Інформаційній безпеці, що пов'язана з діяльністю персоналу та реалізується у формі розголошення конфіденційної інформації. Майновій безпеці, що пов'язана з діяльністю персоналу та реалізується у формі розкрадання та навмисного пошкодження
За економічним характером загрози	Матеріального характеру, що виражається у заподіянні навмисної фінансової шкоди. Нематеріального характеру, яка реалізується через скорочення частки ринку, погіршення іміджу підприємства, втрати цінного спеціаліста
За станом і розвитком стратегії і політики управління персоналом*	Безпосередні втрати персоналу, які виражаються у втраті найбільш професійних працівників, зниженні мотивації до ефективної праці. Опосередковані втрати, які характеризуються зниженням кількісних і якісних показників діяльності, прибутку підприємства
За джерелом (суб'єктом) загрози	З боку конкурентів виражається у використанні ними недобросовісної конкуренції. З боку кримінальних структур і злочинців виражається у встановленні контролю над працівниками або підприємством загалом. З боку держави може виявлятися у діях державних службовців і правоохоронних органів, які можуть спричиняти загрози у роботі з персоналом. З боку працівників підприємства виражається у навмисному й усвідомленому заподіянні шкоди задля досягнення особистих цілей
За вірогідністю практичної реалізації загрози	Потенційні, практична реалізація яких у конкретний момент має лише ймовірнісний характер. Реальні, негативний вплив яких на діяльність персоналу знаходиться на різних стадіях розвитку. Реалізовані, негативний вплив яких вже закінчився і шкода персоналу фактично завдана

В процесі розробки заходів щодо забезпечення фінансово - економічної безпеки основну увагу доцільно приділяти тим групам кадрів, із боку яких можуть надходити найбільш небезпечні для фірми загрози кадровій, інформаційній, майновій, фінансовій та іншій безпеці. Характеристика груп кадрів з точки зору основних загроз безпеці представлено в табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Структура персоналу з позиції забезпечення кадрової безпеки
організації та його характеристика

Склад групи	Характеристика з позиції забезпечення організаційної безпеки	Основні форми реалізації загроз кадровій безпеці
Топ-менеджери	Формують стратегію корпоративної безпеки взагалі і кадрової безпеки зокрема. Приймають рішення про виділення необхідних ресурсів на забезпечення безпеки. Можуть обійти механізми контролю за допомогою наявних повноважень. Їх дії можуть завдати найбільший збиток майновим та немайновим інтересам організації	Крадіжка, шахрайство, участь в рейдерських захопленнях компанії
Співробітники, які забезпечують корпоративну безпеку (працівники кадрової служби, служби безпеки, керівники структурних підрозділів)	Реалізують стратегію і політику забезпечення кадрової безпеки, виконують функції забезпечення безпеки. Відповідають за кадрове забезпечення системи безпеки	Низька кваліфікація, вербування з боку конкурентів та інших груп впливу
Особливо цінні (ключові) співробітники	Здійснюють істотний внесок в підвищення економічної і інтелектуальної безпеки організації, досягнення її цілей	Мають досить високу конкурентноздатність на ринку праці, тому можуть бути об'єктом переманювання з боку конкурентів
Співробітники, які мають доступ до інформаційних ресурсів	Їх дії можуть нести загрозу інформаційній та інтелектуальній безпеці організації, самі вони можуть стати об'єктом вербування і шантажу	Навмисне і ненавмисне порушення правил забезпечення інформаційної безпеки

Враховуючи, що значна доля внутрішніх загроз можуть реалізовуватися за участі або із сприяння персоналу фірми, можна відзначити, що основним джерелом цих загроз є співробітники підприємства і задача служби безпеки полягає в розробці і здійсненні заходів, що спрямовані на недопущення таких загроз, пом'якшують їх шкідливий вплив,

а також в проведенні постійного моніторингу для потреб забезпечення належного рівня кадрової складової економічної безпеки. Перелік загроз кадровій безпеці, зумовлених працівниками підприємства та їх наслідки для бізнесу завдають серйозної шкоди, особливо в умовах світової економічної кризи, отже, заходи щодо зниження неблагонадійності таких груп працівників мають бути комплексними.

3.2. Регулювання оплати праці для потреб удосконалення кадрової складової фінансово-економічної безпеки підприємства

Сучасні трансформаційні процеси, що відбуваються в суспільстві і національній економіці, впливають суттєвим чином на розвиток трудових відносин, які зумовлюють формування високої мобільності, гнучкості і адаптованості кадрів, їх здатність до саморозвитку і навчання, володіння на високому рівні інформаційними технологіями, що створює можливість забезпечення належного рівня кадрової безпеки.

В умовах посилення конкурентної боротьби на ринку праці за компетентних і талановитих фахівців роботодавці змушені створювати гідні умови праці, формувати ефективний мотиваційний механізм, підвищувати рівень оплати праці залежно від професіоналізму працівників, що забезпечує належний рівень кадрової безпеки.

На думку вітчизняних науковців, основними складовими функціонуючої моделі соціально-економічного розвитку являються ринкові відносини та державне економічне регулювання. Сучасні трансформаційні процеси, що відбуваються в економіці і суспільстві взагалі суттєвим чином впливають на зміст та характер праці і взаємовідносини між основними сторонами соціально-трудова відносин – роботодавцями і найманими працівниками (рис. 3.1).



Рис. 3.1. Формування кадрової безпеки в умовах дії чинників на регулювання оплати праці

На початку формування кадрової безпеки необхідним є усвідомлення керівництвом факту недостатності заходів із її забезпечення, зокрема в регулюванні оплати праці. Тому доцільним є чітке визначення проблемних питань регулювання оплати праці в контексті формування кадрової безпеки і проведення моніторингу стану рівня та виплати заробітної плати, а також розробка шляхів їх удосконалення.

Позитивні характеристики оплати праці та стану її виплати зумовлюють формування ефективного мотиваційного механізму, індивідуальних і колективних результатів діяльності, сприятливого мікроклімату в колективі, обґрунтованих управлінських рішень і підвищення рівня кадрової складової фінансово-економічної безпеки. Проаналізуємо, як

рівень оплати праці та стан її виплати впливають на процес забезпечення кадрової безпеки (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Вплив рівня оплати праці та стану її виплати
на забезпечення кадрової безпеки

Характеристика рівня оплати праці та стану виплати	Вплив на кадрову безпеку
Низький рівень номінальної і реальної заробітної плати	Низька купівельна спроможність; руйнівне ставлення до праці як до цінності; підвищення плинності кадрів; зниження продуктивності праці; зниження обсягів діяльності; неконструктивний стиль управління; зниження рівня мотивації; криза у сфері трудових відносин
Недосконала структура заробітної плати	Байдужість працівників до результативності, якості та корисності праці; стримування побудови організаційної культури, спрямованої на досягнення стратегічного успіху
Непрозорість встановлених винагород	Недовіра до керівників і кадрової служби підприємства; зниження результативності праці; збільшення плинності кадрів; погіршення соціально-психологічного клімату в колективі
Заборгованість з виплати заробітної плати	Порушення прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати; відсутність економічної стабільності в роботі підприємства; порушення трудової дисципліни; погіршення іміджу та ділової репутації підприємства
Гідна оплата праці	Формування ефективної мотивації працівників; підвищення рівня задоволеності працею; зростання обсягів індивідуальної та колективної діяльності; підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу; розвиток професійних компетенцій; захист інтелектуальних прав і збільшення інтелектуального потенціалу працівників; забезпечення конкурентоспроможності підприємства

Отже, серед недоліків, що притаманні розвитку оплати праці в економіці України, можна відзначити низьку ціну робочої сили і неефективний мотиваційний механізм, відсутність зацікавленості в зростанні особистих і колективних результатів діяльності. Все це впливає на послаблення корпоративної політики і відтік кваліфікованих працівників, що є прямими загрозами кадровій безпеці.

Дослідження питань оплати праці в контексті забезпечення кадрової складової економічної безпеки зумовлює підстави вважати, що існують певні недоліки, що створюють загрози, зокрема: низький рівень оплати праці; низький рівень заохочувальних і компенсаційних виплат; зростання мобільності працівників за рахунок скорочення штатів; зростання показників плинності кадрів тощо.

Враховуючи двобічність впливу, визначимо, як забезпечення кадрової безпеки впливає на регулювання оплати праці та стан її виплати (рис. 3.2).

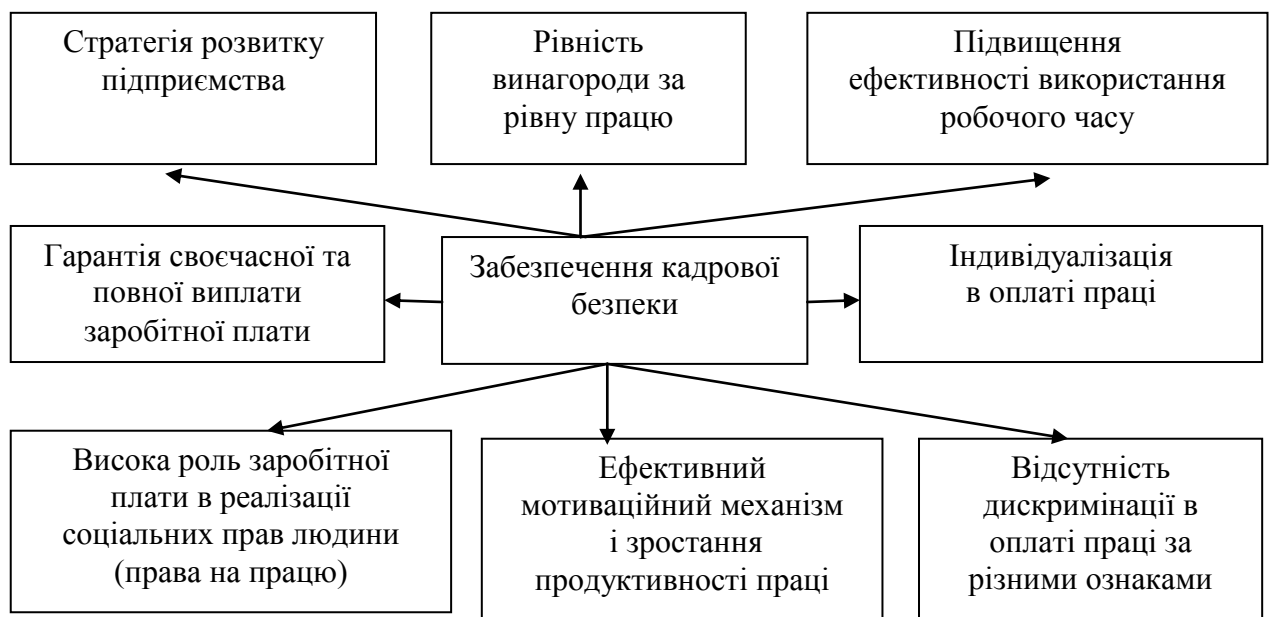


Рис. 3.2. Вплив забезпечення кадрової безпеки на регулювання оплати праці

Отже, кадрова безпека забезпечується взаємодією керівників і персоналу підприємства, а ефективність їх діяльності в основному залежатиме від ефективності мотиваційного механізму, індивідуального підходу і відсутності дискримінації в нарахуванні оплати праці, забезпечення гарантії своєчасності і повноти виплати заробітної плати. Регулювання оплати праці формує умови для підвищення продуктивності праці, забезпечення належного рівня кадрової складової економічної безпеки підприємства, покращення його фінансового стану.

3.3. Формування тактики та стратегії забезпечення кадрової безпеки підприємства

Формування високого рівня захищеності підприємця, а також врахування можливих загроз та нівелювання ризиків кадровій безпеці неможливо без застосування відповідних стратегічних інструментів. Тому забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки не може здійснюватись без урахування тактики і стратегії гарантування економічної безпеки взагалі і реалізації захисних заходів щодо її функціональних складових.

Стратегія розвитку підприємства означає систему заходів, що направлені на оптимізацію виробничої діяльності у відповідності до її поточного і майбутнього стану для стимулювання організаційного розвитку. Реалізація цих заходів передбачає тривалий проміжок часу для протидії внутрішнім та зовнішнім ризикам і загрозам, які можуть зумовити негативний вплив на персонал.

Зі свого боку тактика забезпечення кадрової безпеки теж передбачає застосування конкретних оперативних заходів в умовах мінливості економіко-соціальної ситуації для досягнення визначеної стратегічної мети. Для забезпечення і гарантування фінансово-економічної безпеки підприємства неможливо реалізувати тактичні заходи без врахування кадрової складової.

Одним з етапів формування тактики та стратегії забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки являється визначення основних принципів забезпечення, які мають охопити практичні, моральні і теоретичні аспекти, яких потрібно дотримуватись в процесі вибору і реалізації стратегії (рис. 3.3).



Рис. 3.3. Послідовність формування тактики і стратегії забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки

Будь-яка стратегія і тактика передбачають певну сукупність цілей, які визначають напрямок, в якому буде забезпечуватись той чи інший процес. Правильно визначені цілі відіграють суттєву роль в подальшій ефективності впровадження тактики і стратегії забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки. Стратегічні цілі цього забезпечення являються переліком бажаних результатів, яких прагне досягнути підприємець в певний термін. Вони передбачають ефективне забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки через захист кожного працівника і економічних інтересів підприємця від зовнішніх та внутрішніх загроз (рис. 3.4).



Рис. 3.4. Стратегічні цілі забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки

Тактичні цілі забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки відображаються в окремих етапах стратегічної цілі, сприяють їх реалізації і можуть коригуватись в контексті загальної стратегії підприємства, дають можливість на оперативному рівні виявляти ризики і загрози, що впливають на рівень кадрової складової фінансово-економічної безпеки (рис. 3.5).

Тактика забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки проявляється на етапі моніторингу і контролю за реалізацією стратегії формування належного рівня кадрової безпеки. Процес моніторингу і контролю за реалізацією стратегії формування належного рівня кадрової безпеки займає вагомому питому вагу в системі формування і реалізації

вибраної керівництвом стратегії. На цьому етапі на перший план висувається прийняття ефективних тактичних заходів щодо формування кадрової складової фінансово-економічної безпеки (рис. 3.6).



Рис. 3.5 Тактичні цілі забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки

Основним завданням процесу моніторингу і контролю за реалізацією стратегії формування кадрової складової фінансово-економічної безпеки виступає оперативна ідентифікація основних загроз і обрання необхідних тактичних заходів задля їх протидії та адаптації.

Формування необхідного рівня кадрової складової фінансово-економічної безпеки потрібно не лише задля оптимізації стратегії забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки, але й задля

проведення постійного моніторингу процесу її реалізації. Стратегія забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки має також декілька етапів, які зумовлюють певні зміни, які можуть привести до змін необхідного рівня кадрової складової фінансово-економічної безпеки і потреби в застосуванні відповідних оперативних тактичних заходів.



Рис. 3.6. Система моніторингу та контролю за реалізацією стратегії забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки

Отже, послідовність формування тактики та стратегії забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки включає визначення необхідних принципів забезпечення, стратегічну мету і тактичні цілі, формування стратегії і моніторинг за її реалізацією. Особливу увагу заслуговує система моніторингу і контролю за реалізацією стратегії забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки та реалізації

необхідних тактичних заходів, що мають бути скеровані на удосконалення загальної стратегії підприємства.

Висновки до розділу 3

Дослідження дозволили виокремити напрями оптимізації кадрової складової в удосконаленні фінансово-економічної безпеки підприємства, що полягають в наступному:

1. Значна доля внутрішніх загроз можуть реалізовуватися за участі або із сприяння персоналу фірми, отже, основним джерелом цих загроз є співробітники підприємства і задача служби безпеки полягає в розробці і здійсненні заходів, що спрямовані на недопущення таких загроз, пом'якшують їх шкідливий вплив, а також в проведенні постійного моніторингу для потреб забезпечення належного рівня кадрової складової економічної безпеки.

2. В дипломній роботі надано характеристику груп кадрів з точки зору основних загроз безпеці та наведено основні форми реалізації загроз кадровій безпеці. Перелік загроз кадровій безпеці, зумовлених працівниками підприємства та їх наслідки для бізнесу завдають серйозної шкоди, особливо в умовах світової економічної кризи, отже, заходи щодо зниження неблагонадійності таких груп працівників мають бути комплексними.

3. Сучасні трансформаційні процеси, що відбуваються в економіці і суспільстві взагалі суттєвим чином впливають на зміст та характер праці і взаємовідносини між основними сторонами соціально-трудоких відносин – роботодавцями і найманими працівниками. В дипломній роботі проаналізовано, як рівень оплати праці та стан її виплати впливають на процес забезпечення кадрової безпеки. серед недоліків, що притаманні розвитку оплати праці в економіці України, можна відзначити низьку ціну

робочої сили і неефективний мотиваційний механізм, відсутність зацікавленості в зростанні особистих і колективних результатів діяльності

4. Кадрова безпека забезпечується взаємодією керівників і персоналу підприємства, а ефективність їх діяльності в основному залежатиме від ефективності мотиваційного механізму, індивідуального підходу і відсутності дискримінації в нарахуванні оплати праці, забезпечення гарантії своєчасності і повноти виплати заробітної плати. Регулювання оплати праці формує умови для підвищення продуктивності праці, забезпечення належного рівня кадрової складової економічної безпеки підприємства, покращення його фінансового стану.

5. Забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки не може здійснюватись без урахування тактики і стратегії гарантування економічної безпеки взагалі і реалізації захисних заходів щодо її функціональних складових. В дипломній роботі розроблено послідовність формування тактики і стратегії забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки. Послідовність формування тактики та стратегії забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки включає визначення необхідних принципів забезпечення, стратегічну мету і тактичні цілі, формування стратегії і моніторинг за її реалізацією

6. Будь-яка стратегія і тактика передбачають певну сукупність цілей, які визначають напрямок, в якому буде забезпечуватись той чи інший процес. Правильно визначені цілі відіграють суттєву роль в подальшій ефективності впровадження тактики і стратегії забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки. В дипломній роботі запропоновано тактичні і стратегічні цілі забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки.

7. Тактика забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки проявляється на етапі моніторингу і контролю за реалізацією стратегії формування належного рівня кадрової безпеки. Процес моніторингу і контролю за реалізацією стратегії формування належного рівня кадрової

безпеки займає вагомому питому вагу в системі формування і реалізації вибраної керівництвом стратегії. На перший план висувається прийняття ефективних тактичних заходів щодо формування кадрової складової фінансово-економічної безпеки. В дипломній роботі розроблено заходи щодо функціонування системи моніторингу та контролю за реалізацією стратегії забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки.

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

В процесі дослідження теоретичних і практичних аспектів формування кадрової складової економічної безпеки підприємства, було розроблено напрями оптимізації кадрової складової в удосконаленні фінансово-економічної безпеки підприємства, що полягають в наступному:

1. В процесі аналізу теоретичних підходів до сутності і змісту кадрової складової економічної безпеки вважаємо доцільним визначати її як сукупність умов і чинників, що створюють безпеку економічно важливим інтересам учасників кадрових відносин та сприяють ефективності і гармонійності розвитку людських ресурсів. Отже, саме її належне забезпечення зумовлює поточний і можливий майбутній результат функціонування підприємства.

2. В сучасних умовах підприємництва важливого значення набуває не тільки врахування чинників, які впливають і зумовлюють заходи в кадровій політиці, а й вплив кожного з них на формування кадрової складової економічної безпеки підприємства. Для кожного із існуючих видів кадрової політики прояви однакових чинників (як зовнішніх, так і внутрішніх) будуть мати різний ступінь впливу та можливість успішної реалізації. Необхідно відзначити, що в процесі формування кадрової складової економічної безпеки підприємства важливим аспектом є врахування всіх чинників її формування.

3. Для регулювання питань формування кадрової складової економічної безпеки використовують закони, нормативні акти, Постанови Кабінету Міністрів України, інструкції, які затверджуються Кабінетом Міністрів України. Більшість науковців аналізує проблемні аспекти щодо законодавчого регулювання кадрової складової економічної безпеки підприємства в площині формування внутрішньої корпоративної нормативної бази для потреб регулювання питань залучення кваліфікованого професійного персоналу, охорони комерційної таємниці, соціальної

відповідальності бізнесу, комунікативних процесів, дотримання принципів доброчесності, мотивації тощо. Ефективна корпоративна нормативна база забезпечить розробку і реалізацію визначених дій, які спрямовані на створення надійного рівня кадрової складової економічної безпеки підприємства.

4. Фінансовий стан підприємства цілком задовільний. Підприємство здійснює свою діяльність з отриманням прибутку. Достатній рівень ліквідності свідчить про те, що підприємство має достатньо грошових коштів для сплати поточних зобов'язань. Стійкий фінансовий стан, що впливає в значній мірі на забезпечення запасів і витрат власними оборотними коштами, значно зменшує ризик підприємства у процесі здійснення господарської діяльності.

5. Аналіз складових економічної безпеки ПОСП «Маяк» свідчить про те, що більшість показників відрізняються від нормативних на 20-30%. Розрахунок рівня безпеки для кадрової складової виконується за такими показниками: коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнт фізичного старіння кадрів, фондоозброєність працівників. Показник кадрової безпеки ПОСП «Маяк» складає 2,7 п., що на 32% нижче нормативного значення.

6. Джерелами інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень щодо формування та контролю виконання кадрової політики підприємства є: інформація щодо умов праці, кваліфікації і встановлені оклади (тарифи, розцінки); облікова інформація щодо нарахування оплати праці; облікова інформація щодо утримань з заробітної плати та інших виплат; статистична звітність щодо праці та її оплати; аналітична інформація щодо ефективності використання кадрового потенціалу; податкова звітність щодо заробітної плати і руху кадрового складу.

7. В дипломній роботі надано характеристику груп кадрів з точки зору основних загроз безпеці та наведено основні форми реалізації загроз кадровій безпеці. Перелік загроз кадровій безпеці, зумовлених працівниками підприємства та їх наслідки для бізнесу завдають серйозної шкоди, особливо

в умовах світової економічної кризи, отже, заходи щодо зниження неблагонадійності таких груп працівників мають бути комплексними.

8. Сучасні трансформаційні процеси, що відбуваються в економіці і суспільстві взагалі суттєвим чином впливають на зміст та характер праці і взаємовідносини між основними сторонами соціально-трудоких відносин – роботодавцями і найманими працівниками. В дипломній роботі проаналізовано, як рівень оплати праці та стан її виплати впливають на процес забезпечення кадрової безпеки. Серед недоліків, що притаманні розвитку оплати праці в економіці України, можна відзначити низьку ціну робочої сили і неефективний мотиваційний механізм, відсутність зацікавленості в зростанні особистих і колективних результатів діяльності

9. Забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки не може здійснюватись без урахування тактики і стратегії гарантування економічної безпеки взагалі і реалізації захисних заходів щодо її функціональних складових. В дипломній роботі розроблено послідовність формування тактики і стратегії забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки. Послідовність формування тактики та стратегії забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки включає визначення необхідних принципів забезпечення, стратегічну мету і тактичні цілі, формування стратегії і моніторинг за її реалізацією

10. Будь-яка стратегія і тактика передбачають певну сукупність цілей, які визначають напрямок, в якому буде забезпечуватись той чи інший процес. Правильно визначені цілі відіграють суттєву роль в подальшій ефективності впровадження тактики і стратегії забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки. В дипломній роботі запропоновано тактичні і стратегічні цілі забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки.

11. Тактика забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки проявляється на етапі моніторингу і контролю за реалізацією стратегії формування належного рівня кадрової безпеки. Процес моніторингу

і контролю за реалізацією стратегії формування належного рівня кадрової безпеки займає вагомий питома вагу в системі формування і реалізації вибраної керівництвом стратегії. На перший план висувається прийняття ефективних тактичних заходів щодо формування кадрової складової фінансово-економічної безпеки. В дипломній роботі розроблено заходи щодо функціонування системи моніторингу та контролю за реалізацією стратегії забезпечення кадрової складової фінансово-економічної безпеки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бондаренко О. О. Окремі аспекти забезпечення надійності персоналу. *Агросвіт*. 2015. № 10. С. 49-52.
2. Бондарчук Л.В., Ніколайчук Н.П. Особливості антикризового управління персоналом. *Актуальні наукові дослідження в сучасному світі*. 2017. Вип. 5(25). С. 77–82.
3. Бушман Т. С. Моделювання процесу забезпечення кадрової безпеки машинобудівних підприємств / Бушман Т. С. // *Вісник економіку транспорту і промисловості*. 2016. № 56. С. 25–30.
4. Бушман Т. С. Оцінка умов формування та забезпечення кадрової безпеки підприємства. *Актуальні проблеми соціально-орієнтованої економіки: монографія / за ред. д-ра. екон. наук, проф. В. В. Прохорової*. Харків: Смугаста типографія, 2017. С. 147–157.
5. Воронка О.З. Формування тактики та стратегії забезпечення кадрової безпеки підприємства. *Інноваційна економіка*. 2020. №1-2 [82]. С.99-104.
6. Гавкалова Н. Л. Методичний підхід щодо визначення рівня формування та забезпечення кадрової безпеки підприємства / Гавкалова Н. Л., Бушман Т. С. // *Проблеми економіки*. 2016. № 4. С. 107–113.
7. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. *Технології управління персоналом: монографія*. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
8. Гаруст Ю.В. Концептуальні основи організації та управління кадровою безпекою підприємства / Ю.В. Гаруст., Є.В. Боговіс // *Форум права*. 2016. №1. с.49-54. Режим доступу: http://elibrary.collegesnau.com/wp-content/uploads/2017/02/FP_index.htm_2016_1_10.pdf

9. Гречішкіна А. А. Сутність поняття «кадрова безпека підприємств залізничного транспорту». Науковий вісник Херсонського державного університету. Вип. 6, Частина 2. 2014. С.144-146.
10. Громко Л.С. Принципи управління персоналом в умовах антикризової діяльності підприємства: методологічний аспект. Економіка та управління підприємствами. 2018. Випуск 36. С. 109–113.
11. Гуляєва Н.М., Вавдійчик І.М. Економічна безпека та стабільне функціонування підприємства. Вісн. Київ. нац. торг.-екон ун-ту. 2017. № 4 (114). С. 79–88.
12. Дороніна О.А. Кадрова політика як інструмент антикризового управління підприємством. Інвестиції: практика та досвід. 2015. № 20. С. 92–95.
13. Економічна та майнова безпека бізнесу: навчальний посібник / Б.М. Андрушків, Л.Я. Малюта. Тернопіль: ФОП Паляниця В.А., 2016. 180 с.
14. Живко З.Б. Кадрова безпека в системі економічної безпеки підприємства. Науковий вісник Одеського національного економічного університету. Науки: економіка, політологія, історія. 2013. № 20 (199). С. 127—135.
15. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95–ВР. [Електронний ресурс]: – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.
16. Зачосова Н. В., Куценко Д. М. Організація протидії злочинам в економічній сфері у системі забезпечення кадрової безпеки суб'єктів господарювання. Економіка. Фінанси. Право. 2016. № 8. С. 13-16.
17. Зінченко О. А., Зінченко Д.С. Удосконалення підходів до управління економічною безпекою промислового підприємства шляхом підвищення якості рекрутингу та розвитку персоналу. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. 2016. Випуск 14. С.124-130. Режим доступу:

- <http://eir.pstu.edu/bitstream/handle/123456789/13517/%D1%81.124-130.pdf?sequence=1>
18. Іващенко Г. А., Петряєва З. Ф. Забезпечення системи кадрової безпеки організації // Економічний простір. 2016. № 105. С. 190–199.
 19. Кавтиш О. П. Системна природа кадрової безпеки підприємства // Економічний вісник Національного технічного університету України Київський політехнічний інститут. 2015. № 12. С. 181–189.
 20. Кавун С. В. Панченко В. А. Аналіз категоріального апарату у сфері кадрової безпеки // Ефективна економіка: Електронне наукове фахове видання. Дніпро: Вид. Дніпровський державний аграрно-економічний університет, 2017. № 1. Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6150>.
 21. Калініченко Л.Л. Кадрова безпека, як провідна складова в забезпеченні економічної безпеки підприємства. Економічна безпека в умовах глобалізації світової економіки: колективна монографія у 2 т. Дніпропетровськ: "ФОП Дробязко С.І.", 2014. Т. 2. С. 101—109.
 22. Касич А. О., Медвідь Г. С. Управління кадровою безпекою на українських підприємствах через призму макроекономічних процесів. Ефективна економіка. 2019. №1. http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2019/11.pdf
 23. Кодекс законів про працю № 322-VIII від 10 грудня 1971 року. Режим доступу:: <http://code.leschishin.org/wc/wc01.php>.
 24. Козакова О.В., Чернецька О.В. Характеристика кадрової складової безпеки в системі управління на підприємстві / Забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи : матеріали XI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції 29-30 жовтня 2020 р. : В 2 т. – Том 1. – Дніпро : Видавничо-поліграфічний центр «Гарант СВ», 2020. С.72-73.

25. Кондратьєва С. В. Генезис поняття "кадрової безпеки" підприємства / С. В. Кондратьєва // Економіка: реалії часу. - 2015. - № 5. - С. 194-198. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrch_2015_5_33
26. Корінь М.В., Шевченко О.О., Шовкопляс О.О. Управління розвитком кадрового потенціалу в сучасних умовах. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2017. № 60. С. 238—245.
27. Костюк Ж.С. Мотивація як засіб підвищення економічної безпеки підприємств залізничного транспорту. Глобальні та національні проблеми економіки: вебсайт. 2015. Вип. 4. URL: http://globalnational.in.ua/archive/4_2015/92.pdf
28. Кравченко О. О. Теоретико-методологічні підходи до регулювання оплати праці в контексті кадрової безпеки / Кравченко О. О. // Збірник наукових праць ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України» «Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України». 2019. № 6 (140). С. 32–41.
29. Кравченко О. О. Чинники забезпечення кадрової безпеки підприємств в сучасних умовах / Кравченко О. О. // Вісник КНУТД. Серія Економічні науки. 2017. № 6 (117). С. 43–50.
30. Кравченко О. О. Кадрові ризики в системі управління персоналом організації. Економіка і фінанси. 2016. № 3. С. 15-23.
31. Кравченко О.О. Концептуальні засади регулювання оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки / Кравченко О. О. // Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія Економічні науки. 2019. №4. С. 78–85.
32. Мамотенко Д. Ю. Розробка кадрової стратегії організації в сучасних умовах / Д. Ю. Мамотенко. // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2015. – №14. – С. 49–52.
33. Маркіна І. А., Таран-Лала О. М., Касіч Ю. О. Управління кадровою безпекою підприємства як інструмент детінізації: методичні засади та

- практична апробація. Агросвіт. 2020. № 21. С.19-25. Режим доступу: http://www.agrosvit.info/pdf/21_2020/4.pdf
34. Маруніч А.В. Обґрунтування концептуальних характеристик інтелектуально-кадрової безпеки та її місце в забезпеченні розвитку підприємства / А.В. Маруніч // управління розвитком. – 2014. – № 6. – с. 98-100. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2014_6_43.
35. Мігус І. П. Створення системи управління кадровою безпекою на підприємстві. Вчені записки університету «КРОК». Серія: Економіка. 2018. Вип. 4. С. 213-221. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vzuk_2018_4_29.
36. Мізік Ю.І., Писаревська Г.І. Особливості антикризового управління персоналом у процесі забезпечення кадрової безпеки підприємства. Актуальні проблеми економіки. 2014. № 7. С. 365–372.
37. Момот Т. В., Мізік Ю. І., Політучій С. Я. Антикорупційний комплаєнс у системі стратегічного моніторингу кадрової безпеки підприємства. Актуальні проблеми економіки. 2016. № 6. С. 167-174. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2016_6_21.
38. Назарова Г.В. Вивчення ризиків і загроз кадрової безпеки та удосконалення їх класифікації / Г.В. Назарова, Р.І. Урдуханов // Вісник ХНАУ. Серія «Економічні науки» : зб. наук. пр. / Харк. нац. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. – Харків : ХНАУ, 2019. – №3. С. 25-34.
39. Нальоткіна М. С. Методи оцінки персоналу в контексті безпекоорієнтованого менеджменту. 23-й Міжнародний молодіжний форум «Радіоелектроніка і молодь у XXI столітті». Збірник матеріалів форуму. Т.10. Харків: ХНУРЕ, 2019. С. 174-175.
40. Никифорова В. Г., Кравченко В. О. Взаємозв'язок надійності персоналу та кадрової безпеки в системі управління організацією. Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. праць; Одеський національний економічний університет. Одеса, 2018. Вип. 67 (3). С. 174-183.

41. Овчиннікова В. О. Формування кадрової стратегії вітчизняних підприємств автотранспорту / В. О. Овчиннікова, Г. Є. Островерх, Я. В. Пасіч. // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2017. – №60. – С. 178–185.
42. Ойвенталь А.В. Реалізація кадрової стратегії організації // Проблеми теорії і практики управління. 2017. №4. С. 61- 63.
43. Остапюк Б. Б. Інтелектуально-кадрова складова управління економічною безпекою залізничного транспорту. Економіка та держава. – 2019. № 7. С.90-95. Режим доступу: http://www.economy.in.ua/pdf/7_2019/18.pdf
44. Пальцун І. М. Compliance-політика як складова корпоративної культури підприємства. Торгівля та ринок України: Збірник наук. праць. 2013. Вип. 35. С. 134-141.
45. Панченко В. А. Місце кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємства. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2018. Вип. 21. Ч. 2. С. 53–60. Режим доступу: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/21_2_2018ua/13.pdf
46. Панченко В.А. Методологічні засади протидії інсайдерам у системі кадрової безпеки підприємства: монографія. Харків: Мачулін, 2018. 386 с.
47. Перепадя Ф. Л. Кадрова політика як елемент системи корпоративного управління промислових підприємств / Ф. Л. Перепадя. // Економіка. Управління. Інновації. – 2013. – №1. – С. 48–60.
48. Писаревська Г. І. Напрями удосконалення кадрової безпеки на підприємстві як напрям стратегії управління персоналом / Г. І. Писаревська // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2020. – № 37 – С. 56–61. <http://ej.journal.kspu.edu/index.php/ej/article/view/631/620>

- 49.Письменна О.О. Основні етапи формування кадрової стратегії та зміст стратегічних альтернатив в області управління персоналом / С.Б. Довбня, О.О. Письменна // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка». – 2015. № 10/1. – Вип. 9. – Т. 23 (3). – С. 126-133.
- 50.Письменна О.О. Кількісна оцінка факторів внутрішнього та зовнішнього середовища при формуванні кадрової стратегії підприємства : [Електронний ресурс] / О.О. Письменна // Економіка та суспільство. – 2016. – №7. – Режим доступу: www.economyandsociety.in.ua.
- 51.Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI. [Електронний ресурс]: – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
- 52.Подлужна Н.С., Єгорова О.С. Загрози кадровій безпеці та методи їх попередження в виробничо-комерційній діяльності підприємств. Схід. 2016. № 5. С. 56–60.
- 53.Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс] : затв. наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>.
- 54.Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань, затверджене Наказом Міністерства фінансів України № 879 від 02.09.2014. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua
- 55.Пономарьова М.С. Політика доходів та організація оплати праці в розвитку соціально-трудових відносин на засадах інституційного забезпечення / М.С. Пономарьова, Л.А. Гаврилюк, І.І. Чернега // Вісник ХНАУ. Серія “Економічні науки». - 2014. - № 3. С. 111-126. - 292 с.
- 56.Правове забезпечення безпеки суб'єктів господарської діяльності в Україні : навчальний посібник / В. В. Сергієнко, А. С. Пешкова. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016. – 140 с.

- 57.Прозорість і корпоративна соціальна відповідальність / І. Курінна, В. Малярчук, М. Сарикіна, М. Супрунюк, О. Трегуб. Київ: Юстон, 2015. 47 с
- 58.Прутов В. Ф. Вдосконалення системи управління персоналом промислового підприємства / В. Ф. Прутов, К. С. Перепічай, К. І. Онищенко. // Економіка і суспільство. – 2018. – №16. – С. 461–467.
- 59.Птащенко Л. О. Стратегічне та інноваційне забезпечення розвитку системи економічної безпеки підприємства: навч. посібн. Київ : Центр учбової літератури, 2018. 320 с.
- 60.Пучкова С. І. Управління кадровою безпекою підприємства через сучасні кадрові технології. Науковий вісник. Одеський національний економічний університет; Всеукраїнська асоціація молодих науковців. Серія: Науки: економіка, політологія, історія. 2013. № 26. С. 43-54.
- 61.Світлична В. Ю., Запара А. П. Розробка основних напрямів політики кадрової безпеки // Молодий вчений. 2016. № 12. С. 870–873.
- 62.Семенченко А. В. Удосконалення кадрової безпеки як елементу посилення фінансово-економічної безпеки підприємства / А. В. Семенченко // Бізнес Інформ. - 2015. - № 9. - С. 428-433. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2015_9_69.
- 63.Сільченко І.А. Особливості сучасних систем управління персоналом та їх ефективність. Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. 2016. № 1(33). С. 91–95.
- 64.Смачило І.І. Антикризове управління персоналом: особливості та основні напрямки. Молодий вчений. 2020. - № 2 (78). С.360-363. Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2020/2/76.pdf>
- 65.Сорока А. Забезпечення кадрової безпеки як функція управління персоналом / А.Сорока// Вісник соціально-економічних досліджень. 2018. № 4(68). С.53-63. Режим доступу: http://journals.uran.ua/vsed_oneu/article/view/170691/170339

- 66.Ткаченко В. І. Сутність кадрової безпеки підприємства / В. І. Ткаченко // Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2018. Випуск 22, частина 3. С.81-84. Режим доступу: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/25365/86.pdf>
- 67.Ткачук Г. О. Обліково-аналітичне забезпечення кадрової безпеки підприємства. Економіка харчової промисловості. 2017. Т. 9, Вип. 3. С. 88-96. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/echp_2017_9_3_13.
- 68.Ткачук Г.О. Обліково-аналітичне забезпечення кадрової політики підприємства / Г.О. Ткачук, О.В. Щукіна // Обліково-аналітичне забезпечення в умовах управління фінансово-економічною безпекою підприємства: [монографія] / [В.В. Немченко, Ф.А. Трішин, Л.В. Іванченкова, Н.М. Купріна, Г.О. Ткачук та ін.] ; за заг. ред. д. е. н., проф. В.В. Немченко. – Одеса: Фенікс, 2015. – 360 с. – С. 31-45.
- 69.Халіна О. В. Основні аспекти забезпечення кадрової безпеки підприємства /О. В. Халіна, Н. О. Козаченко // Наукові записки. 2017. «№ 2 (55). С.133-143. Режим доступу: <http://nz.uad.lviv.ua/static/media/2-55/15.pdf>
- 70.Цветкова І.І. Алгоритм оцінки кадрової безпеки на основі індикаторного підходу. Науковий вісник: Фінанси, банки, інвестиції. 2016. № 3. С. 159—163.
- 71.Цветкова І.І. Формування концепції оцінки кадрової безпеки організації. Культура народів Причорномор'я. 2014. № 278. С. 81—84.
- 72.Черкасова С.О., Суховєєва А.С. Методичні засади управління процесом забезпечення інтелектуально-кадрової складової економічної безпеки підприємств. Молодий вчений. 2018. № 1 (53), січень. С.1016-1021. Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/1/234.pdf>
- 73.Черчик Л. Управління кадровою безпекою в системі менеджменту персоналу підприємства. Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. 2017. №4. С.57-61.

74. Шира Т.Б. Загрози кадровій безпеці підприємства. Економіка і суспільство. Мукачеве. Мукачів. держ. ун-т. 2016. № 7. С. 531–545.
75. Шира Т. Б. Особиста безпека працівника як основа гарантування економічної безпеки підприємства. Ефективна економіка: Електронний журнал. 2015. № 10. Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4408>. (дата звернення: 16.10.2019).
76. Язлюк Б. О. Кадрова політика підприємства: сутність та значення для потреб управління [Текст] / Б. О. Язлюк, В. Л. Вороніна, В.О.Гордієнко // Український журнал прикладної економіки. – 2019. – Том 4. – № 4. – С. 191– 198. Режим доступу: http://ujae.org.ua/wp-content/uploads/2020/04/ujae_2019_r04_a22.pdf
77. Яременко О. Ф. Кадрова безпека підприємства: концептуальні основи забезпечення / О. Ф. Яременко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2016. – Т. 1, № 2. – С. 29–32.

Додаток А

Оцінка руху та функціонального стану основних засобів

ПОСП «Маяк»

№ з/п	Показник	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	Відношення у % (відхилення, +;-) 2019 р. до 2015 р.
<i>Вихідна інформація, тис. грн</i>							
1	Вартість основних засобів на початок року	578,2	604,3	674,8	3070,1	8714,4	1507,16
2	Надійшло за рік	29,8	82,0	2747,6	5996,1	753,7	2529,19
3	Вибуло за рік	29,8	82,0	2747,6	5996,1	753,7	2529,19
4	Вартість основних засобів на кінець року	604,3	674,8	3070,1	8714,4	9398,2	1555,22
5	Знос основних засобів:	60,7	62,2	141,8	321,1	519,8	856,34
	а) на початок року						
	б) на кінець року	62,2	141,8	321,1	519,8	2256,5	3627,81
<i>Показники руху основних засобів</i>							
6	Річний приріст(+) або зменшення(-), тис.грн.	26,10	70,50	2395,30	5644,30	683,80	2619,92
7	Темп зростання (зниження), %	104,51	111,67	454,96	283,85	107,85	3,33
8	Темп приросту (зменшення), %	4,51	11,67	354,96	183,85	7,85	3,33
9	Коефіцієнт оновлення, %	4,93	12,15	89,50	68,81	8,02	3,09
10	Коефіцієнт вибуття, %	5,15	13,57	407,17	195,31	8,65	3,49
11	Період оновлення (можливого повного вибуття), років	-449,24	-70,54	-0,31	-0,79	-158,91	290,32
12	Коефіцієнт заміни (простого відтворення),%	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	-
13	Коефіцієнт розширення (розширеного відтворення), %	87,58	85,98	87,18	94,13	90,73	3,14
14	Період обороту, років	394,17	8,03	10,44	29,65	5,21	1,32
<i>Показники функціонального стану основних засобів</i>							
15	Коефіцієнт зносу, %:						
	а) на початок року	10,50	10,29	21,01	10,46	5,96	-4,53
	б) на кінець року	10,76	23,47	47,58	16,93	25,89	15,14
16	Коефіцієнт придатності,%:						
	а) на початок року	89,50	89,71	78,99	89,54	94,04	4,53
	б) на кінець року	89,24	76,53	52,42	83,07	74,11	-15,14

Додаток Б

Оцінка фінансової стійкості ПОСП «Маяк»

№ з/п	Показник	Нормативне значення	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	Відношення у % 2019 р. до 2015 р.
1. Показники структури капіталу								
1.1	Коефіцієнт автономії	>0,5	-0,11	-0,04	0,01	0,37	0,55	-488,35
1.2	Коефіцієнт концентрації залученого капіталу	<0,5	1,11	1,04	0,99	0,63	0,45	40,92
1.3	Коефіцієнт фінансування	>1	-0,10	-0,04	0,02	0,58	1,20	-1193,49
1.4	Коефіцієнт фінансового ризику	<1	-9,96	-25,38	66,53	1,73	0,83	-8,38
1.5	Коефіцієнт довгостроково-вого залучення позикових коштів	Зменшення	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	100,00
2. Показники стану оборотних активів								
2.1	Коефіцієнт маневреності власного капіталу	Збільшення	-952,50	-3483,3	-3494,2	-1496,9	10853,7	-1139,50
2.2	Коефіцієнт забезпеченості оборотних коштів	>0,1	-0,54	-2,20	-1,04	-0,11	0,39	-72,86
2.3	Коефіцієнт забезпеченості запасів	>0,5	-0,73	-3,75	-1,45	-0,16	0,73	-99,89
2.4	Коефіцієнт маневреності власних оборотних коштів	Збільшення	0,03	0,00	0,00	0,00	0,01	36,71
3. Показники стану основного капіталу								
3.1	Коефіцієнт реальної вартості майна	Збільшення	0,75	0,30	0,74	0,72	0,59	78,86
3.2	Коефіцієнт реальної вартості основних засобів у майні	Збільшення	0,22	0,11	0,40	0,34	0,19	87,11
3.3	Коефіцієнт накопичення амортизації	Збільшення	0,10	0,21	0,10	0,06	0,24	233,27
3.4	Коефіцієнт співвідношення оборотних і необоротних активів	Збільшення	2,61	0,48	0,93	1,33	2,96	113,50

Додаток В

Оцінка ліквідності, платоспроможності та оборотності оборотних активів ПОСП «Маяк»

№ з/п	Показник	Нормати вне значення	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	Відношенн я у % (відхилення ,+;-) 2019 р. до 2015 р.
1. Оцінка ліквідності								
1.1	Високоліквідні активи (А1)	≥П1	11,30	0,10	2,50	2,70	302,60	2677,88
1.2	Середньоліквідні активи (А2)	≥П2	457,90	652,20	940,50	4649,40	12549,30	2740,62
1.3	Низьколіквідні активи (А3)	≥П3	1302,90	929,30	2408,70	9166,90	14863,40	1140,79
1.4	Найбільш строкові зобов'язання (П1)	≤А1	433,70	503,00	838,50	8443,20	10044,20	2315,93
1.5	Короткострокові зобов'язання (П2)	≤А2	2290,90	4561,90	6007,40	6872,70	6817,40	297,59
2. Оцінка платоспроможності								
2.1	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	≥0,2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	432,71
2.2	Проміжний коефіцієнт покриття	≥0,7	0,17	0,11	0,10	0,08	0,30	179,33
2.3	Коефіцієнт покриття (загальної ліквідності)	≥2	0,65	0,31	0,49	0,90	1,64	252,72
2.4	Коефіцієнт загальної платоспроможності	Збільш ення	0,90	0,96	1,02	1,58	2,20	244,39
3. Оцінка оборотності оборотних активів								
3.1	Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	-	685,80	2036,20	4563,00	18245,10	43707,60	6373,23
3.2	Середньорічна вартість оборотних активів	-	1658,60	1676,85	2466,65	8585,35	20767,15	1252,09
3.3	Коефіцієнт обертання оборотних активів	Збільш ення	0,41	1,21	1,85	2,13	2,10	509,01
3.4	Коефіцієнт завантаження оборотних активів	Зменш ення	2,42	0,82	0,54	0,47	0,48	19,65
3.5	Тривалість одного обороту оборотних активів, днів	Зменш ення	871	296	195	169	171	20

Додаток Д
Оцінка ділової активності ПОСП «Маяк»

№ з/п	Показник	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	Відношення у % (відхилення, +;-) 2019 р. до 2015 р.
Вихідна інформація, тис. грн.							
1	Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	685,80	2036,20	4563,00	18245,10	43707,60	6373,23
2	Середньорічна вартість капіталу	2309,35	3658,15	5907,05	15569,40	30629,95	1326,35
3	Середньорічна вартість необоротних активів	-301,45	-236,60	-48,35	4488,50	14541,20	-4823,75
4	Середньорічна вартість оборотних активів	650,75	1981,30	3440,40	6984,05	9862,80	1515,61
5	Середньорічна вартість оборотних виробничих фондів та готової продукції і товарів	1206,40	1116,10	1669,00	5787,80	12015,15	995,95
6	Середньорічна величина поточної дебіторської заборгованості	432,15	491,90	605,65	984,80	3021,15	699,10
7	Середньорічна вартість власного капіталу	-301,45	-236,60	-48,35	4488,50	14541,20	-4823,75
8	Середньорічна величина кредиторської заборгованості	429,45	468,35	670,75	4640,85	9243,70	2152,45
Показники ділової активності							
9	Загальний коефіцієнт обертання капіталу	0,30	0,56	0,77	1,17	1,43	480,51
10	Фондовіддача необоротних активів, грн	-2,28	-8,61	-94,37	4,06	3,01	-132,12
11	Коефіцієнт обертання оборотних активів	1,05	1,03	1,33	2,61	4,43	420,51
12	Тривалість одного обороту оборотних активів, днів	342	350	271	138	81	24
13	Коефіцієнт обертання оборотних виробничих фондів та готової продукції і товарів	0,57	1,82	2,73	3,15	3,64	639,91
14	Тривалість одного обороту оборотних виробничих фондів, днів	633	197	132	114	99	16
15	Коефіцієнт обертання поточної дебіторської заборгованості	1,59	4,14	7,53	18,53	14,47	911,64
16	Тривалість одного обороту поточної дебіторської заборгованості, днів	227	87	48	19	25	11
17	Коефіцієнт обертання власного капіталу	-2,28	-8,61	-94,37	4,06	3,01	-132,12
18	Тривалість одного обороту власного капіталу, днів	-158	-42	-4	89	120	-76

Додаток Ж
Комплексна (рейтингова) оцінка фінансового стану
ПОСП «Маяк»

№ з/п	Показники	2015 р.		2016 р.		2017 р.		2018 р.		2019 р.		Питома вага (Vi, %) в інтегрованому показнику
		Значення	Рейтинг	Значення	Рейтинг	Значення	Рейтинг	Значення	Рейтинг	Значення	Рейтинг	
1	Показники ліквідності											
1.1	Коефіцієнт поточної ліквідності	0,65	5	0,31	3	0,49	4	0,90	7	1,64	10	8
1.2	Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,17	3	0,11	2	0,10	2	0,08	1	0,30	5	8
2	Показники ділової активності											
2.1	Період оборотності дебіторської заборгованості, днів	226,85	1	86,97	8	47,78	10	19,43	10	24,88	10	9
2.2	Період оборотності оборотних виробничих фондів та готової продукції, днів	177,19	4	82,58	8	86,47	8	86,14	8	116,68	7	9
2.3	Період оборотності активів, днів	-158,24	10	-41,83	10	-3,81	10	88,56	10	119,77	10	9
3	Показники фінансової незалежності											
3.1	Коефіцієнт фінансової незалежності, %	111,16	1	104,10	1	98,52	1	63,32	7	45,49	8	9
3.2	Частка оборотних активів, сформованих за рахунок власних коштів, %	-53,75	0	-220,24	0	-104,25	0	-10,83	0	39,16	10	9
4	Показники рентабельності											
4.1	Рентабельність продажу, %	-47,52	0	1,85	6	29,15	10	49,73	10	25,93	10	9
4.2	Рентабельність активів, %	-14,11	0	1,03	6	22,52	10	58,28	10	37,00	10	9
4.3	Рентабельність капіталу, %	108,11	10	-15,93	0	-2751,40	0	202,15	10	77,95	10	9
5	Інші показники											
5.1	Знос основних засобів, %	10,29	10	21,01	9	10,46	10	5,96	10	24,01	9	7
5.2	Частка простроченої кредиторської заборгованості, %	0,00	10	0,00	10	0,00	10	0,00	10	0,00	10	5
	Інтегрований показник фінансового стану	4,18		5,04		6,09		7,69		9,08		100
	Рейтинг фінансового стану	Б		Б		Б		А		А		-

Додаток 3

Таблиця 1

Рівні фінансової безпеки підприємства

Рівень фінансової безпеки підприємства	Характеристика
1	2
абсолютний	Для функціонування підприємства достатньо власних оборотних коштів: $\pm E_c \geq 0, \pm E_T \geq 0, \pm E_H \geq 0$;
нормальний	Підприємство практично обходиться власними джерелами формування запасів і покриття витрат: $\pm E_c \approx 0, \pm E_T \geq 0, \pm E_H \geq 0$;
задовільний	Підприємству недостатньо власних оборотних коштів, і воно вдається до середньострокових і довгострокових позик і кредитів: $\pm E_c < 0, \pm E_T \geq 0, \pm E_H \geq 0$;
критичний	Підприємство для фінансування своєї діяльності вдається до короткострокових кредитів: $\pm E_c < 0, \pm E_T < 0, \pm E_H \geq 0$;
кризовий	Підприємство неспроможне забезпечити фінансування своєї діяльності ні власними, ні позиченими коштами: $\pm E_c < 0, \pm E_T < 0, \pm E_H < 0$.

Таблиця 2

Зведена таблиця показників за рівнями інтелектуальної безпеки

Показники	Рівень інтелектуальної безпеки			
	Абсолютна безпека	Задовільна безпека	Незадовільна безпека	Критична безпека
$K_{кв}$	$K_{кв} > 0,105$	$0,105 \geq K_{кв} > 0,072$	$0,072 \geq K_{кв} > 0,039$	$K_{кв} \leq 0,039$
$K_{іо}$	$K_{іо} > 19,75$	$19,75 \geq K_{іо} > 14,5$	$14,5 \geq K_{іо} > 9,25$	$K_{іо} \leq 9,25$
$K_{д}$	$K_{д} > 72,87$	$72,86 \geq K_{д} > 48,73$	$48,72 \geq K_{д} > 24,59$	$K_{д} \leq 24,58$

Таблиця 3

Зведена таблиця показників за рівнями кадрової безпеки

Показники	Рівень кадрової безпеки			
	Абсолютна безпека	Задовільна безпека	Незадовільна безпека	Критична безпека
$K_{п}$	$0,003 \leq K_{п} < 0,052$	$0,052 \leq K_{п} < 0,102$	$0,102 \leq K_{п} < 0,152$	$0,152 \leq K_{п} < 0,2$
$K_{в}$	$0,2 \leq K_{в} < 0,255$	$0,255 \leq K_{в} < 0,311$	$0,311 \leq K_{в} < 0,367$	$0,367 \leq K_{в} < 0,423$
$\Phi_{о}$	$182 \geq \Phi_{о} > 139$	$139 \geq \Phi_{о} > 95$	$95 \geq \Phi_{о} > 51$	$51 \geq \Phi_{о} > 11$
$\Phi_{но}$	$106 \geq \Phi_{но} > 142$	$69 \geq \Phi_{но} > 106$	$32 \geq \Phi_{н} > 69$	$0 \geq \Phi_{но} > 31$

Таблиця 4

Зведена таблиця показників за рівнями техніко-технологічної безпеки

Показник и	Рівень техніко-технологічної безпеки			
	Абсолютна безпека	Задовільна безпека	Незадовільна безпека	Критична безпека
<i>Kn.прод.</i>	$Kn.прод. \geq 0,23$	$0,15 \leq Kn.прод. < 0,23$	$0,07 \leq Kn.прод. < 0,15$	$Kn.прод. < 0,07$
<i>Kn.т.</i>	$Kn.т. \geq 0,23$	$0,15 \leq Kn.т. < 0,23$	$0,07 \leq Kn.т. < 0,15$	$Kn.т. < 0,07$
<i>Kнат.прод</i>	$Kнат.прод. \geq 0,3$	$0,2 \leq Kнат.прод. < 0,3$	$0,1 \leq Kнат.прод. < 0,2$	$Kнат.прод. < 0,1$

Таблиця 5

Зведена таблиця показників за рівнями політико-правової безпеки

Показники	Рівень політико-правової безпеки		
	Абсолютна безпека	Задовільна безпека	Критична безпека
<i>Kс.ар.</i>	$Kс.ар. < 0,25$	$0,25 \leq Kс.ар. < 0,41$	$Kс.ар. \geq 0,41$
<i>Kвю</i>	$Kвю \geq 0,29$	$0,13 \leq Kвю < 0,29$	$Kвю < 0,13$
<i>Kш</i>	$Kш < 0,11$	$0,11 \leq Kш < 0,23$	$Kш \geq 0,23$
<i>Kв.юр</i>	$Kв.юр \geq 0,13$	$0,07 \leq Kв.юр < 0,13$	$Kв.юр < 0,07$

Таблиця 6

Зведена таблиця показників за рівнями інноваційної безпеки

Показники	Рівень інноваційної безпеки			
	Абсолютна безпека	Задовільна безпека	Незадовільна безпека	Критична безпека
<i>Ki.n.</i>	$Ki.n. \geq 0,272$	$0,183 \leq Ki.n. < 0,272$	$0,094 \leq Ki.n. < 0,183$	$Ki.n. < 0,094$
<i>Ki.nid.</i>	$Ki.nid. \geq 0,138$	$0,09 \leq Ki.nid. < 0,138$	$0,044 \leq Ki.nid. < 0,09$	$Ki.nid. < 0,044$

Зведена таблиця показників за рівнями інноваційної безпеки

Показник и	Рівень інноваційної безпеки	
	Задовільна безпека	Незадовільна безпека
$K_{б.п}$	$K_{б.п.} \geq 0,5$	$K_{б.п.} < 0,5$
K_3	Зменшується порівняно з минулим періодом	Збільшується порівняно з минулим періодом
$K_{зах}$	Збільшується порівняно з минулим періодом	Зменшується порівняно з минулим періодом

Таблиця 8

Зведена таблиця показників за рівнями силової безпеки

Показники	Рівень силової безпеки		
	Висока безпека	Середня безпека	Низька безпека
$K_{в.ох.}$	$K_{в.ох.} \geq 0,17$	$0,12 \leq K_{в.ох.} < 0,17$	$K_{в.ох.} < 0,12$
$K_{сб}$	$K_{сб} \geq 0,19$	$0,09 \leq K_{сб} < 0,19$	$K_{сб} < 0,09$