

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
В ЕКЗАМЕНАЦІЙНІЙ КОМІСІЇ:

Завідувач(ка) кафедри,
д.держ.упр., проф.
_____ **Ігор**

ПРИХОДЬКО

« ____ » _____ 20__ р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

Удосконалення системи управління кадровою складовою в контексті
забезпечення економічної безпеки підприємства

Освітньо-професійна програма «Управління фінансово-економічною
безпекою»

Спеціальність 073 «Менеджмент»

Ступінь вищої освіти: Магістр

Здобувач

Атамас І.О.

Науковий керівник,
к.е.н., доцент

Бардадим М.В..

науковий ступінь, посада

Дніпро – 2022

ДНІПРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет: Обліку і фінансів

Кафедра: Обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною безпекою

Освітньо-професійна програма: «Управління фінансово-економічною безпекою»

Спеціальність: 073 «Менеджмент»

Ступінь вищої освіти: Магістр

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____
«_____» _____ 2022р.

ЗАВДАННЯ

Атамас Ілля Олександрович

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: Удосконалення системи управління кадровою складовою в контексті забезпечення економічної безпеки підприємства

Науковий керівник: Бардадим Марія Василівна, к.е.н., доцент

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом по ДДАЕУ від «___» _____ 20__ року № _____

2. Термін подання здобувачем роботи: _____ 2023 р.

3. Вихідні дані до роботи: Закони України, Кодекси законів, Методичні рекомендації та інші нормативні документи, монографії, навчальні посібники, підручники, фахові статті, матеріали конференцій, спеціалізовані видання, облікові дані та звітність ТОВ «Група «Екопром»

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)

Вступ. Теоретичні основи дослідження кадрової складової в системі економічної безпеки підприємства. Практичні питання формування кадрової складової економічної безпеки підприємства. Напрями удосконалення системи управління кадровою складовою економічної безпеки ТОВ "Група «Екопром». Висновки і пропозиції.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

Основні загрози у сфері економічної безпеки і шляхи їх подолання, Класифікація загроз діяльності підприємства, Внутрішні та зовнішні загрози в кадровій політиці, Організаційна структура ТОВ «Група «Екопром», Засади формування організаційної структури служби ФЕБ, Структура відділу фінансово-економічної безпеки ТОВ «Група «Екопром», Оцінка економічної безпеки ТОВ «Група «Екопром» за 2021 рік, Зовнішні фактори впливу на кадрову складову економічної безпеки, Принципи управління персоналом ТОВ «Група «Екопром» в контексті кадрової складової економічної безпеки, Склад організаційно-розпорядчих документів ТОВ «Група «Екопром», Критерії проведення оцінки персоналу в контексті кадрової складової економічної безпеки ТОВ «Група «Екопром».

6. Консультанти розділів роботи

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

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Теоретичні основи дослідження кадрової складової в системі економічної безпеки підприємства	Січень - березень 2022р.	
2.	Практичні питання в формуванні кадрової складової економічної безпеки підприємств	Квітень - травень 2022р.	
3.	Напрями удосконалення системи управління кадровою складовою економічної безпеки ТОВ «Група «Екопром»	Червень - серпень 2022р.	
4.	Висновки і пропозиції	Вересень - грудень 2022р.	
5.	Оформлення роботи	Січень 2023р.	

Здобувач (ка) _____
(підпис)

Ілля Атамас
(прізвище та ініціали)

Науковий керівник _____
(підпис)

Марія Бардадим
(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ	
РЕФЕРАТ	4
ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ КАДРОВОЇ СКЛАДОВОЇ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА	10
1.1. Структура системи економічної безпеки підприємства	10
1.2. Сучасні підходи до визначення сутності кадрової безпеки	15
1.3. Нормативно-правове забезпечення управління кадровою політикою як складовою економічної безпеки підприємства	20
Висновки до першого розділу	22
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ ПИТАННЯ В ФОРМУВАННІ КАДРОВОЇ СКЛАДОВОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА	24
2.1. Економічна характеристика ТОВ «Група «Екопром»	24
2.2. Організація роботи служби економічної безпеки та оцінка її складових	32
2.3. Аналіз впливу факторів на кадрову складову економічної безпеки ТОВ «Група «Екопром»	43
Висновки до другого розділу	46
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ СКЛАДОВОЮ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ТОВ «Група «Екопром»	49
3.1. Удосконалення системи управління персоналом в контексті економічної безпеки ТОВ «Група «Екопром»	49
3.2. Напрями удосконалення обліково-аналітичного забезпечення кадрової складової економічної безпеки ТОВ «Група «Екопром»	52
Висновки до третього розділу	57
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ	59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	64
ДОДАТКИ	72

РЕФЕРАТ

Тема: «Удосконалення системи управління кадровою складовою в контексті забезпечення економічної безпеки підприємства»

Кваліфікаційна робота містить: 63 с., 16 рис., 4 табл., 7 додатки, 62 літературних джерел.

Об'єкт дослідження є процес кадрового забезпечення підприємства в системі економічної безпеки.

Предмет дослідження є практичні і теоретичні аспекти кадрового забезпечення в системі економічної безпеки.

Мета кваліфікаційної роботи є формування наукового системного уявлення змісту, закономірностей забезпечення кадрової складової економічної безпеки підприємства, систематизація досліджень науковців в системі забезпечення кадрової безпеки підприємства, розкриття суті, змісту та основних чинників впливу на безпеку підприємства кадрової складової.

Методи дослідження в кваліфікаційній роботі застосовувалися загальнонаукові методи пізнання, такі як - аналіз, синтез, індукція та дедукція. Тобто теоретичною та методологічною основою дослідження є діалектичний метод наукового пізнання, який базується на пошуку істини через дослідження, що мають різні трактування та світогляд на проблеми економічних явищ та процесів.

Досліджено теоретичні основи кадрової складової в системі економічної безпеки підприємства, структуру та фактори впливу на економічну безпеку. Проаналізовано основні нормативно-правові документи, які регламентують взаємовідносини роботодавця та найманого працівника.

Надано фінансово-економічну характеристику ТОВ «Група «Екопром»; досліджено організацію роботи служби економічної безпеки та надано оцінку її складових; проаналізовано вплив факторів на кадрову складову економічної безпеки ТОВ «Група «Екопром». Запропоновано шляхи удосконалення системи управління персоналом та забезпечення обліково-аналітичною інформацією для удосконалення складової кадрової безпеки в товаристві.

КЛЮЧОВІ СЛОВА

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ, КАДРОВА БЕЗПЕКА, ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ

KEYWORDS

PERSONNEL MANAGEMENT, PERSONNEL SECURITY, ACCOUNTING AND ANALYTICAL SUPPORT, PERSONNEL EVALUATION

ВСТУП

На сучасному етапі формування інвестиційно-інноваційної моделі економічного розвитку економіки України головним суттєвим рушієм економічного зростання стає кадровий потенціал як стратегічний ресурс і економічна сила країни.

Крім того, кадрова політика підприємства визначає основні підходи до управління персоналом в здійсненні місії компанії та поширених стратегічних цілей. Успіх реалізації кадрової політики в системі економічної безпеки підприємства безпосередньо залежить від рівня управління кожним співробітником як важливого компоненту його стратегічного та тактичного потенціалу в забезпеченні фінансово-економічної стійкості і безпеки.

Актуальність теми. Економічну стабільність країн з високим рівнем економіки забезпечує науково-технологічні впровадження в проривних науково-технічних розробках і високих технологіях. Ця об'єктивність висуває перед Україною завдання посилити використання наукового, інтелектуального, освітнього потенціалу як передумову національної економічної безпеки підприємства та держави в цілому. Усунення технологічного відставання України від передових розвинених країн актуалізується впливом деструктивних чинників, що набувають форму потенційних і реальних загроз. В першу чергу це впливає на девальваційні процеси моральних та духовних цінностей у суспільстві, швидке падіння купівельної спроможності та зубожіння життя населення, вкрай низькі темпи реформування української науки та освіти, затримка з побудови державницької інноваційної системи.

Розвиток національної економіки не можливий без створення та ефективного використання кадрового та інтелектуального потенціалу

країни, який забезпечить економічну безпеку як засіб протидії внутрішнім та зовнішнім загрозам.

Мета і завдання. Мета магістерської роботи є формування наукового системного уявлення змісту, закономірностей у забезпечення кадрової складової економічної безпеки підприємства, систематизація досліджень науковців в системі забезпечення кадрової безпеки підприємства, розкриття суті, змісту та основних чинників впливу на безпеку підприємства кадрової складової.

Виходячи з поставленої мети необхідно дослідити наступні завдання:

- дослідити суть та особливість формування кадрової політики, як складової в системи фінансово-економічної безпеки;
- визначити вплив кадрового забезпечення в системі економічної безпеки підприємства на;
- здійснити аналіз фінансового стану досліджуваного;
- запропонувати рекомендації стосовно вдосконалення кадрового забезпечення системі економічної безпеки підприємства.

Об'єкт дослідження є процес кадрового забезпечення підприємства в системі економічної безпеки.

Предмет дослідження є практичні і теоретичні аспекти кадрового забезпечення в системі економічної безпеки.

Методи дослідження. В магістерській роботі застосовувалися загальнонаукові методи пізнання, такі як - аналіз, синтез, індукція та дедукція. Тобто теоретичною та методологічною основою дослідження є діалектичний метод наукового пізнання, який базується на пошуку істини через дослідження, що мають різні трактування та світогляд на проблеми економічних явищ та процесів.

Інформаційною базою магістерського дослідження є закони, нормативні акти, наукові праці вчених з питань кадрового забезпечення в контексті безпеки підприємства.

Наукова новизна одержаних результатів. В магістерській роботі розкрито та проаналізовано суть та вплив кадрової політики на підприємстві в контексті економічної безпеки. Це дало змогу викласти деякі теоретичні положення та запропонувати практичні вдосконалення, а саме:

деталізовано:

- взаємозв'язок основних складових кадрової політики підприємства в забезпеченні економічної безпеки.

удосконалено :

- процес оптимізації та стабілізації кадрового складу підприємства в системі забезпечення фінансово-економічної безпеки.

набуло подальшого розвитку:

- удосконалення методики формування та зміцнення корпоративної культури і лояльності співробітників, як базис для запобігання виникнення зовнішніх і внутрішніх загроз фінансово-економічної безпеки підприємства.

Особистий внесок. Магістерське дослідження виконаною самостійно. Наукові розробки, висновки і пропозиції, які є в роботі належать персонально авторові.

Апробація результатів роботи. Дослідження, які були представлені в магістерській роботі пройшли апробацію на конференціях «Забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи: матеріали XII Міжнародної науково практичної інтернет-конференції», «Облік, аудит, оподаткування та звітність у системі забезпечення економічної стійкості підприємств (присвячена 100-річчю заснування Дніпровського державного аграрно-економічному

університету): тези доповідей VI Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції» та набули схвальних відгуків.

Публікації. Основні результати дослідження опубліковані у 3 наукових працях загальним обсягом 0,35 друк. арк.

Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, додатків, списку використаних джерел, що нараховує 62 найменування, містить 4 таблиці, 16 рисунків, 7 додатків. Основний зміст дипломної роботи викладено на 63 сторінках друкованого тексту.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ КАДРОВОЇ СКЛАДОВОЇ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Структура системи економічної безпеки підприємства

В сучасних умовах нестабільності економіки та невизначеності в прийнятті управлінських рішень, для ефективного функціонування підприємств різних форм власності на перший рівень виходить питання забезпечення економічної безпеки.

Виникнення поняття «економічна безпека підприємства» зумовлюється процесами які відбувались в часи «Великої депресії», яка стала рушійною силою для розвитку таких країн як США, Німеччина, Франція, Канада.

Першим офіційним органом який безпосередньо займався економічною безпекою став «Федеральний комітет з економічної безпеки» в Сполучених Штатах Америки. Він був затверджений указом президента Ф. Д. Рузвельтом у 1934 р. Безпосередньо комітет займався питанням економічної безпеки окремих персон, але це дало поштовх для розвитку в подальшому як теоретичної так і практичного застосування цього поняття в діяльності держави а згодом і по відношенню до підприємств різних форм власності.

На сесії Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй в 1985 році було прийнято офіційну резолюція «Міжнародна економічна безпека» та безпосередньо статус терміну «економічна безпека». Резолюція сприяла необхідності забезпечити економічну безпеку держав для подальшого розвитку та прогресу кожного члена ООН.

На теренах незалежної України поняття «економічна безпека» з'явилося в «Концепції національної безпеки», яка була схвалена Верховною Радою в 1997 року, та діяла з метою забезпечення передбачуваного правового поля і формування ефективного середовища для розвитку підприємництва, демократії та добробуту громадян.

Як нормативний документ «Концепція національної безпеки» втратила свою чинність з прийняттям в 2003 році Закону України «Про основи національної безпеки України», де в статті 5 «Принципи забезпечення національної безпеки» було визначено, що «національна безпека України забезпечується шляхом проведення виваженої державної політики відповідно до прийнятих в установленому порядку доктрин, концепцій, стратегій і програм у політичній, економічній, соціальній, воєнній, екологічній, науково-технологічній, інформаційній та інших сферах». Також в статті 7 наведені загрози національним інтересам і національній безпеці в кожній сфері діяльності держави.

У 2012 році КМ України своїм розпорядженням схвалив «Концепцію забезпечення національної безпеки у фінансовій сфері» №569, де було чітко визначено засади ефективного формування і дієвого механізму управління з боку держави фінансовими ризиками для нівелювання кризових явищ у фінансовій сфері. Також були визначені основні шляхи забезпечення безпеки у банківській та податкових сферах, бюджетній, в управлінні державним боргом, валютному ринку та у сфері реального сектора національної економіки.

В 2018 році Верховна Рада прийняла ЗУ «Про національну безпеку України» який визначає головні принципи і засади національної безпеки і оборони. Згідно цього закону політика держави в цій сфері спрямовується на: «забезпечення воєнної, зовнішньополітичної, державної, економічної, інформаційної, екологічної безпеки, кібербезпеки України» [28].

«Стратегія національної безпеки України» яка була прийняти Указом Президента від 06 травня 2015 року і дійсна до сьогодні, визначено основні цілі такі як: «мінімізація загроз державному суверенітету та створення умов для відновлення територіальної цілісності України в межах міжнародно визнаного кордону України, гарантування мирного майбутнього України як суверенної незалежної, демократичної, соціальної, правової держави, утвердження прав і свобод людини і громадянина, забезпечення нової якості економічного, соціального і гуманітарного розвитку, забезпечення інтеграції України до Європейського Союзу та формування умов для вступу в НАТО» [49].

Одночасно в Стратегії визначені основні загрози в економічній сфері та шляхи їх нівелювання. Основні загрози та напрями їх подолання наведено в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Основні загрози у сфері економічної безпеки і шляхи їх подолання

Загрози у сфері економічної безпеки	Шляхи їх подолання
Високий рівень залежності економіки від зовнішніх ринків	Диверсифікація зовнішніх ринків, перенаправлення торговельних та фінансових потоків, підвищення стійкості до негативних зовнішніх впливів
Дуже велика частка зношених основних фондів в критичній інфраструктурі, недостатній рівень їх захищеності, неефективне управління	Інноваційне оновлення, підвищення ступення захищеності критичної інфраструктури, як цілісної системи
Низький рівень управління державним боргом, корупція, деградація державної служби,	Публічне. Ефективне використання бюджетних коштів, контроль з боку всіх зацікавлених організацій, прозорість грошової та банківської системи
Зарегульованість з боку держави, низько технологічна та ресурсно витратна модель економіки	Дерегуляція, спрощення системи оподаткування та адміністрування податків, інноваційний розвиток

В таблиці 1.1 були наведені на нашу думку тільки ті загрози, вирішення яких сприяло швидкому поштовху для розвитку національної економіки. Якщо більш детально розглянути загрози, які існують і не дають змоги вийти Україні на більш високі позиції в Світовому рейтингу, то можна відмітити такі загрози, як:

- монополія з боку олігархічних кланів в стратегічних галузях економіки;
- військова агресія;
- недостатність забезпечення на протязі всієї незалежності України сектора безпеки і оборони;
- відсутність напрямів та пріоритетів в різних сферах життя (соціально-економічного, науково-технологічного, воєнно-економічного);
- застаріла модель публічних інститутів;
- розподіл суспільних ресурсів через кримінально-кланові групи.

На сучасному етапі розвитку економіки України постає питання в сучасній класифікації загроз не тільки на макроекономічному рівні а і на рівні діяльності підприємств. В зв'язку з тим, що загрози мають дуже велику різноманітність, необхідно правильно їх класифікувати. Види загроз економічній безпеці підприємства наведені в таблиці 1.2.

Надана класифікація загроз діяльності підприємства не надає всієї можливої множини ознак. На оптимальний вибір ознак для протидії загрозам безпосередньо впливає дуже багато факторів як зовнішнього так і внутрішнього впливу на підприємство.

Взагалі економічна безпека підприємства має в своїй структурі дві основні складові, які в подальшому можна розділити на елементи цієї структури.

Таблиця 1.2

Класифікація загроз діяльності підприємства

Види загроз	Загрози
За місцем виникнення	внутрішні, зовнішні
За природою виникнення	конкурентні, контрагентні, кримінальні
За ймовірністю виникнення та ступенем очевидності	явні, приховані
За наслідками та ступенем поширеності	загальні, специфічні, локальні, індивідуальні
За відношенням до людської діяльності та ймовірності реалізації	об'єктивні, суб'єктивні, неминучі, відтерміновані
За об'єктами посягань та масштабів наслідків реалізації	інформація, матеріальні та нематеріальні активи, персонал, ділова репутація Локальні наслідки, загальні наслідки
За можливістю прогнозування	прогнозовані та непрогнозовані
За ймовірністю настання	катастрофічні, незначні
За сферами виникнення	економічні, фізичні, психологічні, інформаційні

До першої складової відносять внутрішньовиробничі питання. Безпосередньо до неї відноситься – фінансова безпека, кадрова та інтелектуальна безпека, технологічна безпека, правова безпека, інформаційна, екологічна, силова. На нашу думку на перше місце необхідно поставити кадрову безпеку, без ефективності якої наступні загрози в інших сферах не можливо нівелювати.

Для розуміння функціональних характеристик складових економічної безпеки проаналізуємо кожну з них.

1. Фінансова складова - ефективне використання всіх наявних ресурсів.
2. Кадрова та інтелектуальна безпека – ефективна кадрова політика, збереження, розвиток інтелектуального потенціалу підприємства.
3. Технологічна безпека – впровадження інноваційних технологій, оптимізація ресурсів.

4. Правова безпека – відповідність ведення бізнесу чинному законодавству.

5. Інформаційна складова – досконале інформаційно-аналітичне забезпечення.

6. Екологічна складова – мінімізація забруднення навколишнього середовища, запровадження екологічних норм.

7. Силова складова – збереження майна та працівників підприємства.

Для кожного окремого підприємства буде існувати персональна структура економічної безпеки, яка буде формуватися з явних та уявних загроз в даній сфері діяльності.

1.2. Сучасні підходи до визначення сутності кадрової безпеки

Кадрова безпека є головним структурним елементом в загальній системі економічної безпеки підприємства та являє собою складне і багатогранне поняття.

Наукові підходи до тлумачення поняття «кадрова безпека» у сучасних науковців суттєво різняться. Так О. М. Герасименко в статті «Моделювання системи забезпечення кадрової безпеки суб`єкта господарювання» трактує кадрову безпеку «як процес запобігання негативним діям на безпеку підприємства за рахунок усунення ризиків і загроз, пов`язаних з інтелектуальним потенціалом та трудовими відносинами в цілому» [14].

Мехеда Н.Г., та Маренич А.І. вказують, що поняття «кадрова безпека» є «характеристика стану економічної системи за якою відбувається ефективне функціонування всіх її складових, забезпечення захищеності та

здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам і загрозам пов'язаних з персоналом, змістовний і структурний аналіз, діагностика та прогнозування впливу діяльності персоналу на внутрішній й зовнішні показники вказаної економічної системи» [39].

Дослідження трактування «кадрової безпеки» безпосередньо пов'язане з використанням трудових ресурсів та запровадженням кадровою політикою.

З вітчизняних науковців вагомий внесок в дослідження та запровадження інноваційних підходів в трактування «трудоі ресурси» внесли: Биканова О., Крушельницька О.В., Страхова С., Драбаніч А.В. Дарміць Р.З., Балабанової В. Г., Федулової Л.І. З зарубіжних науковців, які досліджували питання управління та розвитку людських ресурсів необхідно відмітити: Carbery R, Armstrong M., Hitt M., Leatherbarrow C., Macrae I.

Так в навчальному посібнику Крушельницької О.В., трактування «трудоі ресурси» визначено, як людські ресурси котрі включають в себе поняття трудовий потенціал, стан здоров'я, рівень освіти, професійні здібності, культуру.

Драбаніч А.В. з співавторами надають визначення трудовим ресурсам, як: «частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності» [22].

Необхідно розділити поняття «трудоі ресурси» і «кадри» підприємства. Так, термін «кадри» має на увазі працівників які мають спеціальну кваліфікацію, навички в даній сфері, досвід роботи.

В структурі економічної безпеки і виділено такий елемент, як кадрова складова.

Для повного розуміння сутності кадрової безпеки підприємства, необхідно розглянути завдання і цілі кадрової політики, яка впливає на побудову загальної системи безпеки підприємства (Додаток А).

При формуванні кадрової політики потрібно визначити головні цілі:

- забезпечення конфіденційності інформації;
- дотримання законів, норм, положень (внутрішніх і зовнішніх) згідно яких працює підприємство;
- безпека життя персоналу;
- забезпечення оптимальних умов праці, для досягнення максимальних показників;
- інтелектуального розвитку.

Для того щоб визначити завдання, які стоять перед формуванням кадрової безпеки, потрібно дослідити загрози, які можуть негативно вплинути на існування підприємства з боку персоналу та взагалі - неефективної кадрової політики. Загрози в кадровій сфері можна розділити на зовнішні та внутрішні, з той точки зору що, загрози мають вплив як на персонал, так і персонал може нести безпосередньо загрозу своєю діяльністю на підприємство. В таблиці 1.3 наведено перелік основних зовнішніх та внутрішніх загроз.

Наведений перелік загроз не є оптимальний, але з наведеного списку можна зробити висновки про суттєвий вплив кадрової складової на економічну безпеку підприємства.

Сутність кадрової безпеки підприємства не можливо розглядати без підходів та напрямів управління персоналу, які складають кадрову політику підприємства. Через кадрову політику підприємство безпосередньо досягає основних цілей в своєї діяльності.

Таблиця 1.3

Внутрішні та зовнішні загрози в кадровій політиці

Внутрішні загрози (вплив з боку персоналу)	Зовнішні загрози (вплив на персонал)
поширення комерційної інформації	надзвичайна ситуація (військовий стан, загальна мобілізація, війна, техногенні катастрофи)
невідповідність заявленій кваліфікації, інтелектуальні, фізичні здібності та психологічний стан	нещасні випадки
порушення дисципліни, невиконання норм виробітку, невихід на роботу без поважних причин, отримання винагороди за невиконану роботу	скорочення персоналу
неефективне використання майна підприємства, недбале ставлення до всіх ресурсів на підприємстві	несприйняття колективом
збагачення за рахунок розкрадання майна, псування, знищення	нечесна конкуренція

Необхідно виділити декілька питань за допомогою яких будуть досягнуті поставлені довгострокові та короткострокові цілі підприємства.

Основне питання стосується ефективності роботи усіх ланок підприємства. Ефективність залежить від багатьох чинників які впливають безпосередньо на персонал (мотивація, матеріально-технічне забезпечення, відносини в колективі, методи управління). Безпосередньо результативна та ефективна робота персоналу мінімізує виникнення внутрішніх та зовнішніх загроз.

Суттєве питання стосується стабільності кадрового складу, його психологічного та фізичного здоров'я. Забезпечення стабільності кадрового складу вказує на взаємну відповідність вимогам як підприємства так і працівників, і це впливає на психологічну атмосферу в колективі та на фізичний стан робітників.

Питання по ефективності застосування системи підвищення рівня кваліфікації персоналу та впровадження шляхів розвитку інтелектуальних здібностей. Формування інтелектуальної складової в кадровій безпеці має великий вплив на загальну систему економічної безпеки підприємства. В сучасних умовах, ведення конкурентного бізнесу, вимагає використання високотехнологічних засобів праці, що збільшує вимоги до інтелектуального потенціалу персоналу. Від рівня інтелекту трудових ресурсів залежить здатність сприйняття інформації, обробка її для прийняття оптимального, ефективного рішення в своїй діяльності. З одного боку інтелектуальний потенціал - засіб впливу на економічну безпеку, а з іншого – сам потребує захисту від зовнішніх та внутрішніх загроз.

Для унеможливлення виникнення загроз в кадровій складовій необхідно також розробити мотиваційні заходи для підтримання на високому рівні лояльності співробітників. Ці заходи можуть бути пов'язані з формуванням адекватної системи оплати праці, умов праці, заохочуваних програм, соціальний пакет, забезпеченість технічними засобами праці, залучення працівників до прийняття рішень, які стосуються їхньої компетентності.

При формуванні кадрової політики потрібно спиратися на запроваджену корпоративну культуру, дотримання співробітниками якої повинно позитивно впливати на продуктивність праці, лояльність працівників та розумінню місії підприємства.

Розуміння всіх цих питань при формуванні кадрової політики мінімізує виникнення загроз з боку персоналу та позитивно вплине на загальну систему економічної безпеки підприємства.

Сутність кадрової безпеки формується з багатьох чинників, але на нашу думку можна стверджувати, що це процес який нівелює загрози пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом та кадровою

політикою в цілому як з зовнішнього впливу так і внутрішнього середовища підприємства.

Кадрова безпека в системі менеджменту обіймає весь процес управління людським капіталом. Від прийняття на роботу, адаптації, підвищення кваліфікації, залучення до корпоративної культури, контролю діяльності, залучення до прийняття рішень.

Запроваджена оптимальна кадрова безпека дає можливість досягнути підприємству економічної стабільності та ефективної протидії як зовнішнім так і внутрішнім загрозам.

1.3. Нормативно-правове забезпечення управління кадровою політикою як складовою економічної безпеки підприємства

Головний документ який формує правову основу державної політики в сфері безпеки на рівні держави є Конституція України. В статті 3 визначено, що: «людина, її життя і здоров`я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю» [34].

В 2018 році в відомостях Верховної Ради було оприлюднено ЗУ «Про національну безпеку України», який розглянемо в редакції 2022 року. Цей Закон:

1. розмежує повноваження органів держави в сфері оборони, національної безпеки;
2. визначає органи управління;
3. створює правовий базис для поєднання процедур органів влади з політичними процесами;
4. визначає органи контролю та командування, координації сил оборони та безпеки;

5. забезпечує ефективний підхід до планування та втілення в життя заходів у сфері національної безпеки.

Також в другому розділі, статті 3 п. 4 визначені напрями державної політики в сфері оборони і національної безпеки, це забезпечення безпеки критичної інфраструктури, зовнішньополітичної безпеки, забезпечення воєнної, економічної, інформаційної, екологічної та кібербезпеки.

Для довгострокового планування було розроблено та прийнято рішення Радою національної безпеки і оборони і введено в дію Указом Президента від 30 грудня 2021 року «Про Стратегію забезпечення національної безпеки і оборони України». Реалізація цієї Стратегії запланована до 2025 року. В цьому документі визначені основні загрози державній безпеці, завдання, напрями та цілі державної політики у сфері національної безпеки. Що стосується впливу цього рішення для удосконалення кадрової безпеки, то одним з напрямів визначено: «підвищення професійного рівня фахівців суб`єктів забезпечення державної безпеки, забезпечення належного рівня соціально правового захисту фахівців суб`єктів забезпечення державної безпеки» [49].

Нормативно-правовий документ який впливає на формування кадрової безпеки і визначає та регулює відносини між працівниками та роботодавцем – Кодекс законів про працю.

При запровадженні кадрової політики необхідно врахувати основні положення наведені в КЗпП. В главі 3 представлені питання які потрібно вказати в умовах трудового договору. Укладання трудового договору є безпосередньо угода між роботодавцем і працівником де визначені обов`язки, права та відповідальність як працівника так і роботодавця.

При формуванні кадрової політики, як базису для кадрової безпеки, потрібно досконало проаналізувати всі статті Кодексу законів про працю.

Для формування та регулювання питань, які пов'язані з кадровою складовою економічної безпеки підприємства необхідно суттєво дослідити та проаналізувати Закони України, нормативні положення, інструкції, Постанови Кабінету Міністрів, тобто нормативно-правову базу яка стосується як безпосередньо питання безпеки так і питанням трудових відносин між роботодавцем та працівником.

Висновки до розділу 1.

При дослідженні теоретичних питань формування та визначення кадрової складової економічної безпеки було систематизовано основні нормативно-правові документи, дослідженні чинники впливу, цілі та завдання. Основні положення стисло представлені в висновках до першого розділу.

1. Для кожного підприємства, організації, установи питання економічної безпеки потрібно розглядати як стан і властивість соціальної та економічної системи та її функції. Стан безпеки потрібно визначати через відповідні показники і індикатори, які сигналізують про безпеку та виникнення зовнішніх та внутрішніх небезпек як наслідок дії загроз.

Отже, в умовах трансформації економіки та негативного впливу процесів на соціальний стан суспільства, на найвищій рівень постає питання безпеки підприємства, як стану захищеності інтересів від виникнення загроз для ефективної діяльності та досягнення цілей та місії.

2. Особливу увагу в дослідженні сутності кадрової безпеки на підприємстві потрібно приділяти визначенню пріоритетів сучасного стану економіки та соціально-економічного розвитку суспільства. В процесі

трансформації економіки відбулась зміна трактування сутності кадрової безпеки.

На сутність кадрової безпеки впливає багатьох чинників, але на нашу думку можна стверджувати, що це процес який унеможливорює загрози пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом та кадровою політикою в цілому як з зовнішнього впливу так і внутрішнього середовища підприємства.

Кадрова безпека в системі управління обіймає весь процес керування людським капіталом. Від прийняття на роботу, підвищенням кваліфікації, адаптації, залучення до корпоративної культури, контролю діяльності, залучення до прийняття рішень.

Здійснення ефективної кадрової безпеки дає можливість підприємству досягнути економічної стабільності та нівелювання дій як зовнішніх так і внутрішніх загроз.

3. При формуванні кадрової політики, як базису для кадрової безпеки, потрібно досконало проаналізувати всі статті Кодексу законів про працю.

Для формування та регулювання питань, які пов'язані з кадровою складовою економічної безпеки підприємства необхідно суттєво дослідити та проаналізувати Закони України, нормативні положення, інструкції, Постанови Кабінету Міністрів, тобто нормативно-правову базу яка стосується як безпосередньо питання безпеки так і питанням трудових відносин між роботодавцем та працівником.

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ ПИТАННЯ В ФОРМУВАННІ КАДРОВОЇ СКЛАДОВОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

3.1. Економічна характеристика ТОВ «Група «Екопром»

ТОВ «Група «Екопром» зареєстрована 26.09.2005 за юридичною адресою Україна, місто Київ, вул. Ревуцького, будинок 45. Керівником організації є Горобець Андрій Васильович. Товариство з обмеженою відповідальністю «Група «Екопром» зареєстроване та здійснює свою діяльність у м. Києві. Основна статутна діяльність роздрібна торгівля невживаними товарами в спеціалізованих магазинах.

Організаційна структура товариства зображена на рисунку 2.1.

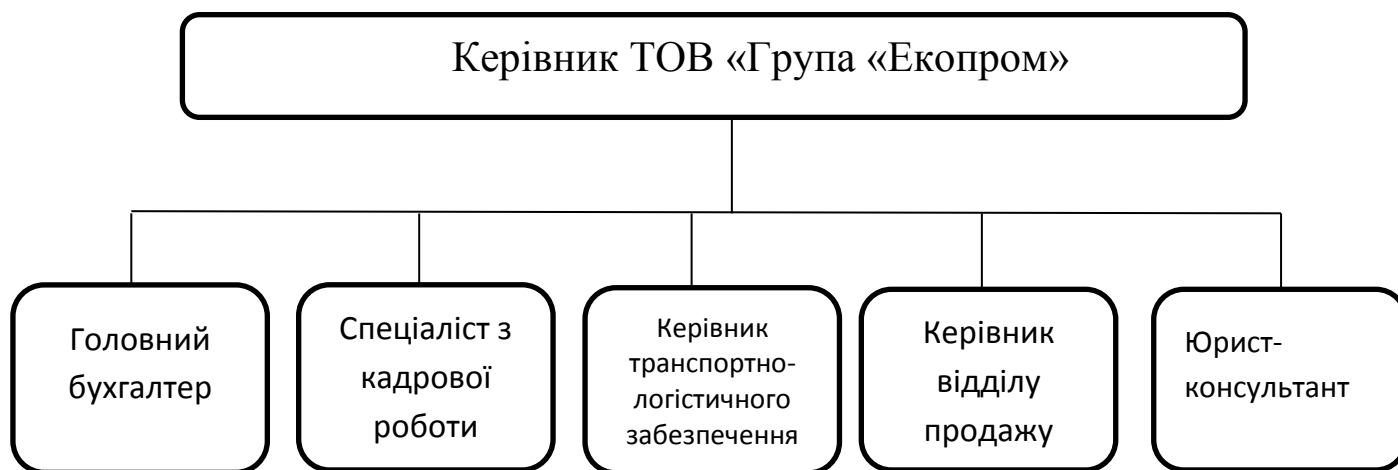


Рис.2.1. Організаційна структура ТОВ «Група «Екопром»

В Товаристві немає власної служби охорони, діє укладений договір з охоронним підприємством, яке забезпечує охорону власності та збереження майна.

Ефективність діяльності кожного підприємства залежить від його майнового стану, який наведено в Додатку Б, та проаналізовано динаміку змін на рис 2.2.

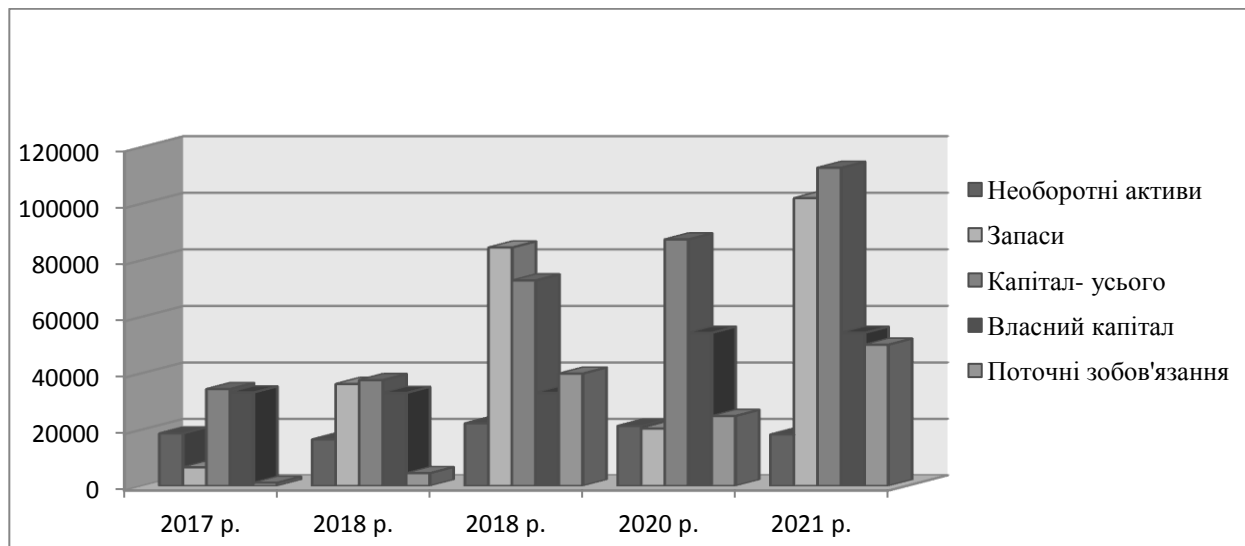


Рис 2.2. Аналіз основних показників майнового стану ТОВ «Група «Екопром» за 2017-2021 рр.

Суттєві зміни відбулись в статті запасів, це пов'язано в першу чергу з збільшенням вартості сировини для виготовлення продукції та збільшенням вартості національної валюти.

Необоротні активи в 2021 році в порівнянні з 2017роком зменшились на 2,1 %. Відбулась уцінка балансової вартості транспортних засобів до їх справедливої вартості.

Поточні зобов'язання в 2021 році в порівнянні з базисним роком збільшились в 44 рази, що в першу чергу показує зміну вартості національної валюти та залежність від довготермінового кредитування товариства.

Оцінка забезпеченості та рух основних засобів наведено в Додатку В. Структура складу основних засобів на ТОВ «Група «Екопром» складається

в першу чергу з транспортних засобів, обладнання та робочих машинах. Функціональний стан основних засобів характеризують такі показники, як коефіцієнт зносу та коефіцієнт придатності, які наведені на рисунку 2.3.

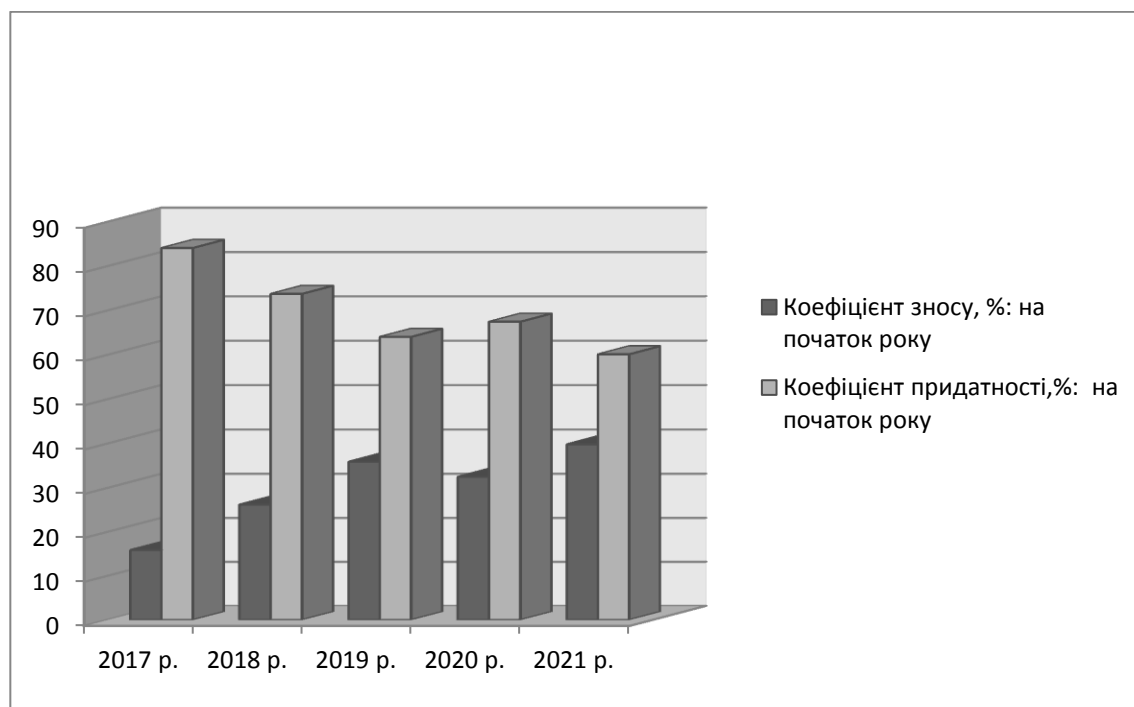


Рис.2.3. Показники функціонального стану основних засобів ТОВ «Група «Екопром» за 2017-2021 рр.

На протязі п`яти років збільшувалась частка зношених основних засобів, яка вже була перенесена на надані послуги з реалізації продукції. Показник має тенденцію збільшення, що свідчить про погіршення стану основних засобів.

Коефіцієнт придатності основних засобів на ТОВ«Група «Екопром» свідчить про те, що частка залишкової вартості основних засобів від первісної їх вартості поступово зменшується, що свідчить про негативний стан наявних основних засобів.

Наведені коефіцієнти необхідно розглядати разом та в динаміці. Чим вище коефіцієнт придатності, тим стабільніше та краще технічний стан основних засобів.

Фінансові результати ТОВ «Група «Екопром» представлені в Додатку Д.

Чистий дохід від реалізації продукції в 2021 році в порівнянні до 2017 року зменшився на 19,5 %, та собівартість реалізованої продукції зменшилась на 41,9 % рисунок 2.4 та 2.5.

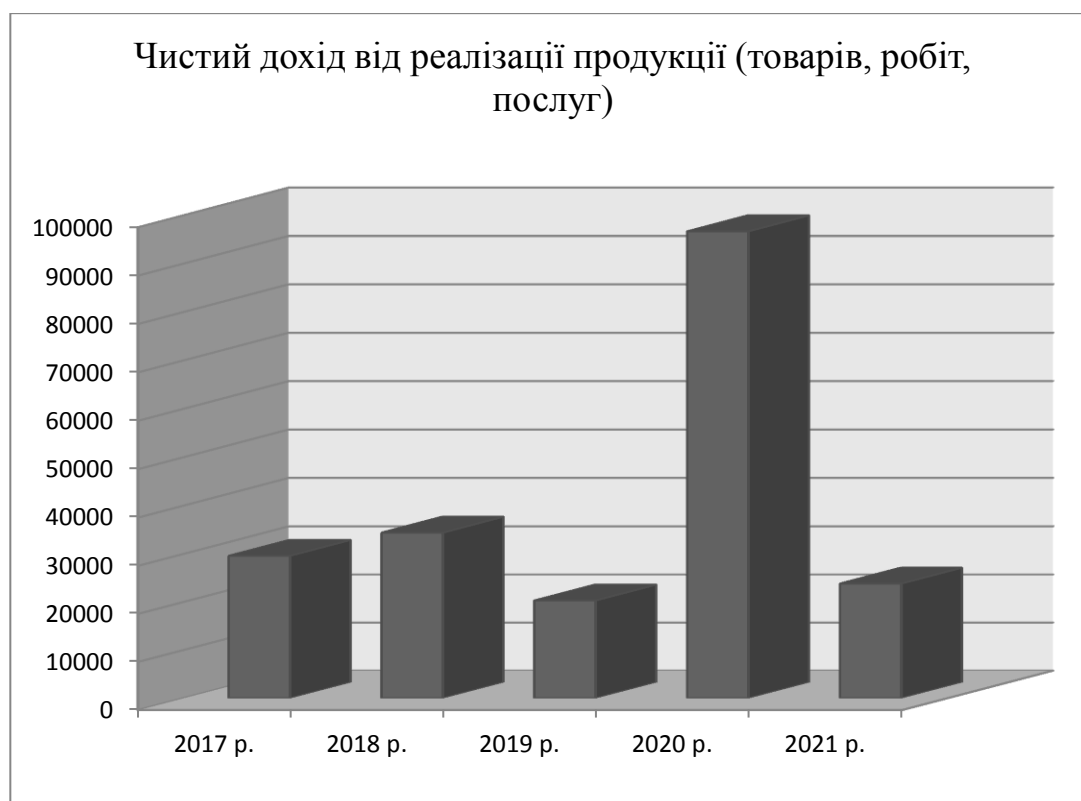


Рис.2.4. Динаміка чистого доходу від реалізації продукції ТОВ «Група «Екопром» за 2017 -2021 рр.

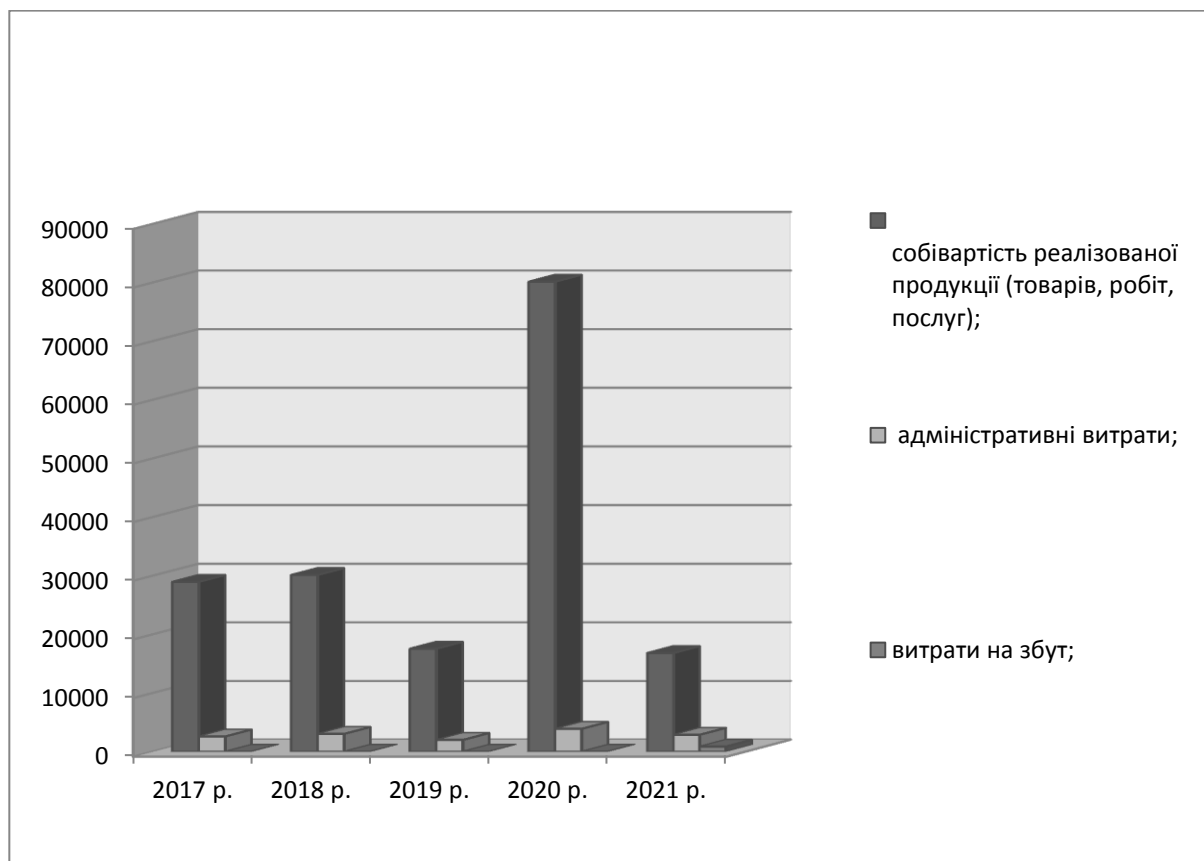


Рис. 2.5. Динаміка операційних витрат ТОВ «Група «Екопром» за 2017 -2021 рр.

Суттєво збільшилися витрати на збут в 2021 році, що в першу чергу пов'язано з збільшення вартості всіх логістичних витрат (заробітна плата, паливно-мастильні матеріали, навантажувально - розвантажувальні роботи та ін).

Також, необхідно сказати, що чистий прибуток в 2021 році був найбільшим за досліджуваний період, та склав 20131 тис. грн.

Динаміка чистого та валового прибутку наведені на рисунку 2.6.

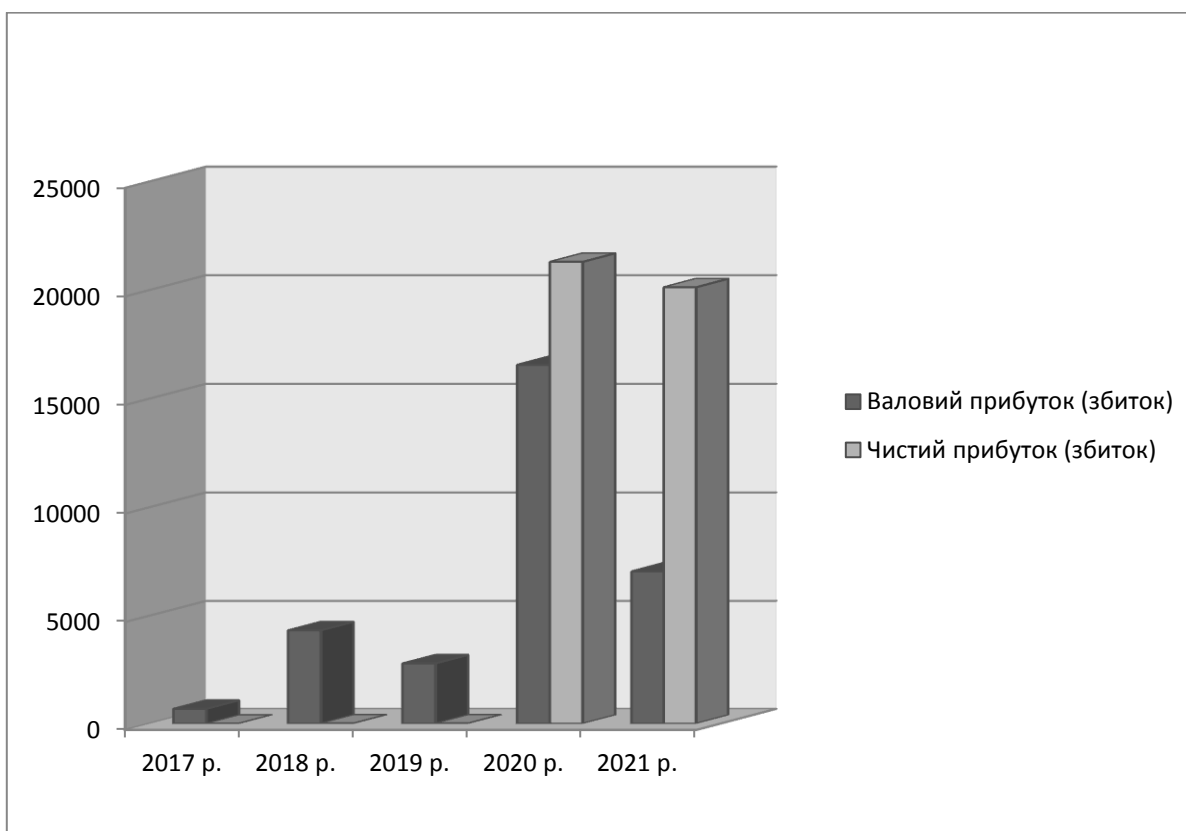


Рис. 2.6. Динаміка валового та чистого прибутку ТОВ «Група «Екопром» за 2017 -2021 рр.

Оцінка фінансової стійкості товариства наведена в Додатку Ж.

На рисунку 2.7 представлена динаміка коефіцієнта автономії та коефіцієнта довгострокового залучення позикових коштів.

Коефіцієнт автономії ТОВ «Групи «Екопром» свідчить про зменшення власного капіталу в загальній структурі вкладень (з 0,96 в 2017 році до 0,48 в 2021 році).

Оптимальне значення показника автономії – 0,5. Тобто ТОВ «Група «Екопром» має достатньо власного капіталу для здійснення своєї діяльності.

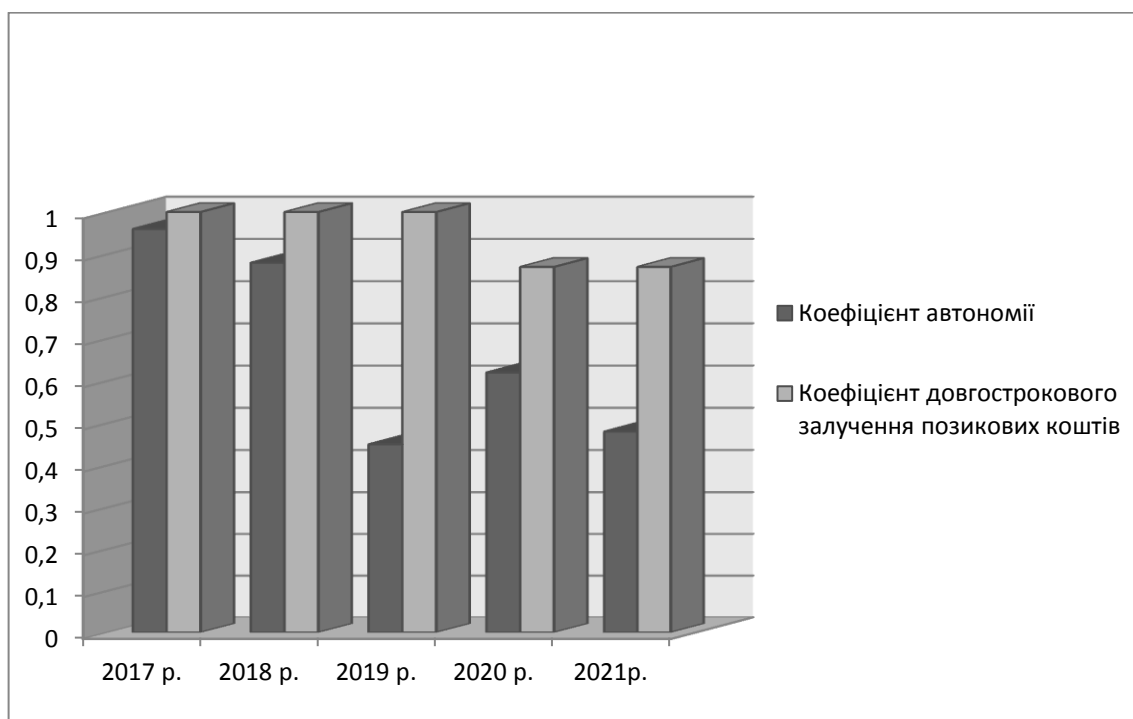


Рис. 2.7. Динаміка коефіцієнта автономії та коефіцієнта довгострокового залучення позикових коштів ТОВ «Група «Екопром» за 2017 -2021 рр.

Оцінка платоспроможності ТОВ «Група «Екопром» наведена в Додатку 3. На рисунку 2.8 представлена динаміка коефіцієнта покриття (загальної ліквідності), який показує відношення всіх оборотних активів підприємства до загальних зобов'язань.

Цей коефіцієнт потрібно розглядати для кожної галузі, вида діяльності індивідуально. В ТОВ «Група «Екопром» прослідковувалась динаміка зменшення цього коефіцієнта, але при нормативному галузевому показнику 1, в товаристві на 2021 рік коефіцієнт дорівнював 1,88.

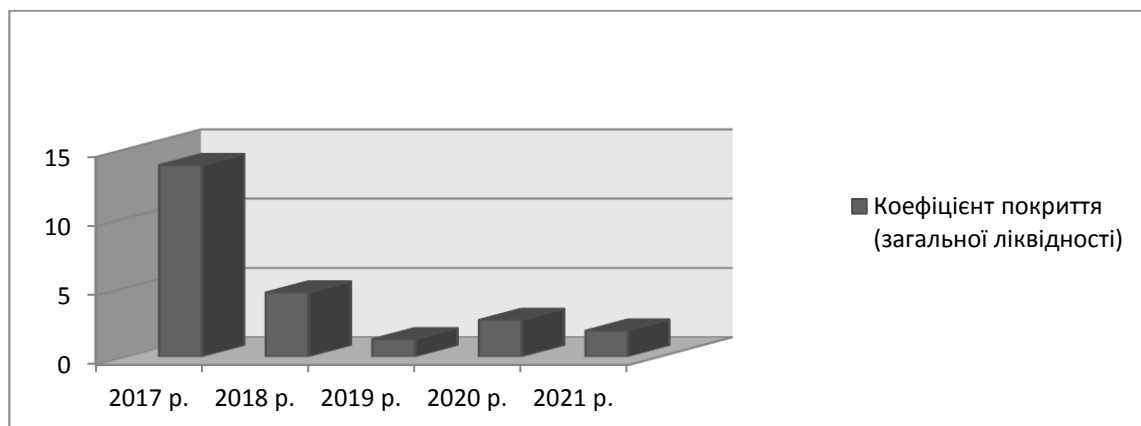


Рис.2.8. Динаміка коефіцієнта покриття (загальної ліквідності)
ТОВ «Група «Екопром» за 2017 -2021 рр.

Оцінка ділової активності товариства представлена в Додатку К. На рисунку 2.9 представлені показники з Додатку К, які дають характеристику основним показникам ділової активності ТОВ «Група «Екопром» за 2017 - 2021 рр.

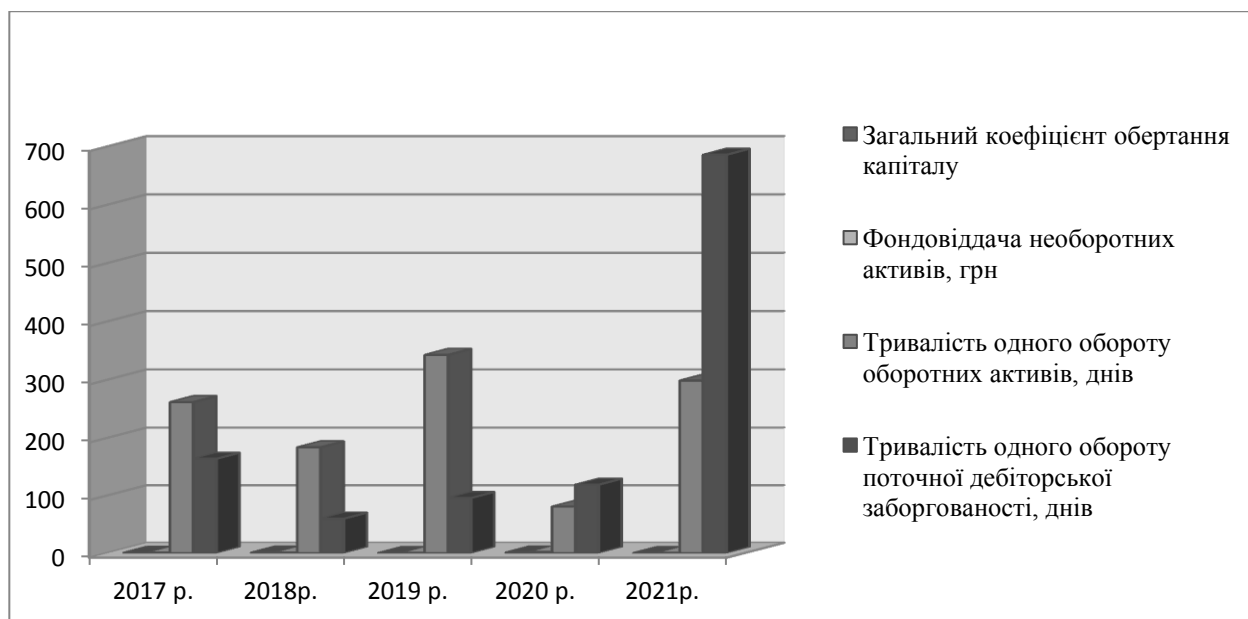


Рис. 2.9. Динаміка основних показників ділової активності ТОВ
«Група «Екопром» за 2017 -2021 рр.

Всі показники мають негативну динаміку, так, показник тривалості одного обороту поточної дебіторської заборгованості збільшився в 4,2 рази в поточному році в порівнянні з 2017 роком, що показує суттєву кризу не платежів, та купівлю товару на довгострокову відстрочку оплати.

Комплексна оцінка фінансового стану ТОВ «Група «Екопром» за досліджуваний період наведена в Додатку Л, та свідчить про стабільно-високий рівень фінансової стійкості товариства (А).

2.2. Організація роботи служби економічної безпеки та оцінка її складових

Безпосередньо як штатний структурний підрозділ служба фінансово-економічної безпеки товариства відсутня. Ми запропонували на базі вже існуючих структурних підрозділів організувати такий підрозділ та підпорядкувати його безпосередньо директору товариства який буде організовувати та реалізовувати та контролювати захисні заходи щодо фінансово-економічних інтересів товариства від зовнішніх і внутрішніх загроз.

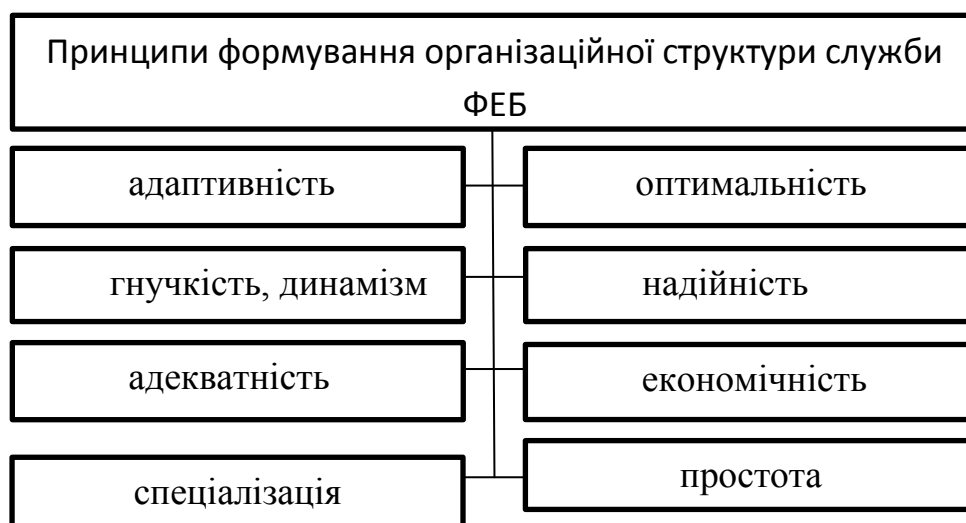


Рис. 2.10. Засади формування організаційної структури служби ФЕБ

На наш погляд організаційна структура служби фінансово-економічної безпеки ТОВ «Групи «Екопром» повинна відповідати та ґрунтуватися на перелічених принципах, які представлені на рисунку 2.10.

Товариство з обмеженою відповідальністю «Група «Екопром» є підприємством середніх масштабів. Тому окремо наймати працівників які будуть здійснювати аналітичні дії для захисту фінансово-економічних інтересів товариства не є економічно доцільним. Ми запропонували структуру збірного відділу фінансово-економічної безпеки ТОВ «Група «Екопром». (рис.2.11)

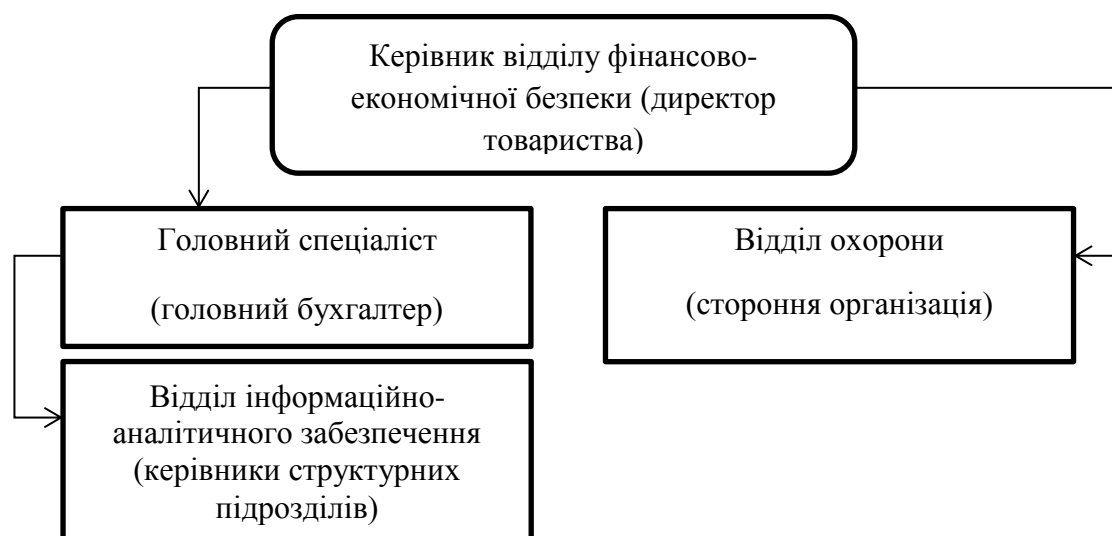


Рис. 2.11. Структура відділу фінансово-економічної безпеки ТОВ «Група «Екопром»

Відділ охорони – це стороння охоронна організація, яка в даний час на договірних засадах забезпечує охорону складів та офісу, керівництва, персоналу, заходів які здійснює товариство в своїй діяльності, автотранспорту, перевезень матеріальних цінностей (товарів) до покупців, у випадках власної інкасації - фінансових коштів; забезпечує контроль за відвідувачами та рух транспорту на територію товариства.

Підрозділ інформаційно-аналітичного забезпечення здійснює:

- збір інформації та її обробку;
- оцінку рівня фінансово-економічної безпеки та аналіз;
- прогнозування стану зовнішніх та внутрішніх його елементів та вплив на рівень його фінансово-економічної безпеки;

Головною метою діяльності відділу фінансово-економічної безпеки ТОВ «Групи «Екопром» є захист його від дії негативних впливів зовнішніх і внутрішніх чинників, які можуть задати матеріальну та нематеріальну шкоду фінансово-економічним інтересам товариства.

На підставі фінансової звітності ТОВ «Група «Екопром» ми можемо здійснити оцінку стану фінансово-економічної діяльності товариства, яка надає об'єктивну та неупереджену інформацію про інтелектуальний потенціал, захищеність інформаційної складової, стан та розвиток мотивації кадрової, фінансової, техніко-технологічної та інноваційної складових для прийняття в подальшому оптимальних управлінських рішень.

В ТОВ «Група «Екопром» необхідно проводити оцінку рівня фінансово-економічної безпеки з таких складових як:

Фінансова складова. Її оцінювання можна здійснити на основі аналізу фінансової стійкості, ступінь якої визначається, достатністю оборотних коштів для здійснення збутової діяльності.

Цей показник розраховується за формулами:

$$E_c = BK - A1 \quad (2.1)$$

$$\pm E_c = E_c - Z \quad (2.2)$$

де BK – власний капітал,

A1 – необоротні активи

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

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

$$\pm E_T = (E_e + K) - Z \quad (2.3)$$

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

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

$$\pm E_H = (E_e + K_T + K) - Z \quad (2.4)$$

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

Після проведення аналізу фінансової складової за наведеними вище показниками, ми отримали результат і для проведення розрахунку інтегрального показника економічної безпеки товариства умовно присвоюємо до нього абсолютний рівень значення 5 – нормальний стан, що по своїй мірі характеризує товариство в достатності власних оборотних коштів, і воно може практично обходитись власними джерелами формування запасів і покриття витрат.

Наступною складовою фінансово-економічної безпеки є інформаційна, вона аналізується на основі обчислення значень коефіцієнтів: суперечності інформації, коефіцієнта точності інформації та коефіцієнта повноти, ці показники обчислюються наступним методом:

- 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):

$$K_T = \frac{K_p}{K_3} \quad (2.5)$$

- коефіцієнт суперечності інформації (K_C) – розраховується як відношення кількості незалежних свідочтва на користь ухвалення рішення (K_{HC}) до загальної кількості незалежних свідочтва у сумарному обсязі релевантної інформації (K_{HCP}):

$$K_c = \frac{K_{nc}}{K_{ncp}} \quad (2.6)$$

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

$$K_p = K_3 / K_{гр} \quad (2.7)$$

Рівень інформаційної безпеки визначається як добуток коефіцієнтів:

$$K_{ib} = K_n \times K_c \times K_T \quad (2.8)$$

Оцінивши рівень інформаційної безпеки та визначивши добуток вищезазначених коефіцієнтів, ми отримали таке значення показника рівня інформаційної безпеки товариства як 0,33 тобто середній рівень безпеки, і для подальшого розрахунку інтегрального показника умовно присвоюємо йому 2 (середній) рівень значення.

Інтелектуальна складова відповідає за охорону сукупності прав на інтелектуальну власність, а також на використання зібраних знань і професійного досвіду працівників товариства.

Оцінка рівня інтелектуальної складової, що являє собою одну із важливих ланок економічної безпеки визначається шляхом розрахунку таких коефіцієнтів:

- інтелектуальна озброєність (K_{io}):

$$K_{io} = \frac{V_{in}}{O}, \quad (2.9)$$

де V_{in} – вартість інтелектуальної власності, до якої можна віднести вартість винаходів, корисних моделей, промислових зразків, товарних знаків, знаків обслуговування, тощо.

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

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

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 товариства;

- норма доходності співробітників товариства від використання інтелектуальної власності (K_{∂}), тис. грн:

$$K_{\partial} = \frac{D_{in}}{O}, \quad (2.11)$$

де D_{in} – дохід, який одержує підприємство від використання інтелектуального потенціалу.

Для підприємств торгівельної сфери діяльності використовуються такі вагові коефіцієнти: $K_{кв}$ - 0,5, K_{io} - 0,25, K_{∂} - 0,25.

Провівши аналіз інтелектуальної складової в досліджуваному товаристві, ми отримали такі значенні коефіцієнтів:

$$K_{\partial} = 3; K_{кв} = 4; K_{io} = 1,$$

застосувавши коефіцієнти для підприємств, які проводять свою фінансово-економічну діяльність в реальному секторі економіки, отримали об'єктивний умовний рівень і присвоюємо йому значення 2,5 – задовільне.

Кадрова складова характеризує кадрову забезпеченість підприємства. Розрахунок рівня безпеки для кадрової складової виконується за такими показниками:

- коефіцієнт плинності кадрів (K_{Π}):

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

O – загальна чисельність працівників підприємства.

- коефіцієнт фізичного старіння кадрів ($Kв$):

$$Kв = \frac{Oв}{O}$$

(2.13)

де $Oв$ – кількість працівників, які за віком фізично старі, старі їх знання та кваліфікація;

- фондоозброєність працівників ($\Phiо$), тис. грн.;

- фондоозброєність працівників підприємства фондами невиробничого призначення ($\Phiно$), тис. грн.;

Для підприємств аграрної сфери діяльності можна використати такі вагові коефіцієнти: $Kп - 0,25$, $Kв - 0,2$, $\Phiо - 0,35$; $\Phiно - 0,2$.

Провівши аналіз кадрової складової та застосувавши коефіцієнти для торговельних підприємств, її характеризуючі показники в ТОВ «Група «Екопром» є такими: $Kп = 1$; $Kв = 0,8$; $\Phiо = 1,4$; $\Phiно = 0,4$, отримує оцінку 3,15, відносна оцінка становить 0,9.

Техніко-технологічна складова характеризує ступінь відповідності застосовуваної на підприємстві техніки та технології сучасним світовим аналогам щодо оптимізації витрат ресурсів. Для оцінки рівня безпеки за цією складовою використовуються показники, які характеризують технічний і технологічний потенціал товариства:

– частка продукції підприємства, що перевершує та відповідає кращим аналогам в Україні ($Kп.прод.$);

– частка технологічного устаткування, що відповідає кращим державним аналогам ($Kп.т.$);

– частка продукції, що випускається підприємством, яка захищена патентами ($Kпат.прод.$).

Застосовуючи формулу середньо зваженості та використавши вагові коефіцієнти $K_{\Pi} - 0,25$, $K_v - 0,2$, $\Phi_o - 0,35$; $\Phi_{но} - 0,2$ для торговельних підприємств, визначили рівень техніко-технологічної безпеки за узагальненим коефіцієнтом, і показнику техніко-технологічної безпеки присвоюється задовільний – 3,5 рівень.

Наступною складовою фінансово-економічної безпеки є політико-правова складова, яка визначається за такими показниками:

- питома вага одержаних і сплачених штрафних санкцій в загальній сумі зобов'язань за господарськими договорами підприємства ($K_{ш}$);
- частка витрат на юридичне забезпечення діяльності підприємства в структурі його загальних витрат ($K_{в.юр.}$);
- питома вага судових й арбітражних справ у загальній сумі господарських договорів підприємства ($K_{с.ар.}$);
- частка виграних судових й арбітражних справ у загальній кількості юридичних справ, що розглядалися ($K_{в.ю}$).

Розрахувавши вищенаведені показники та застосувавши вагові коефіцієнти для торговельних підприємств: $K_{\Pi} - 0,25$, $K_v - 0,2$, $\Phi_o - 0,35$; $\Phi_{но} - 0,2$., ми можемо присвоїти показнику політико-правової складової коефіцієнт 3.

Інноваційна складова характеризує функціонування діяльності товариства на якісно новому рівні, тобто підприємство має прогресивні, якісно нові зміни, що безперервно виникають у часі та просторі. Дана складова визначається за допомогою нижченаведених показників:

- коефіцієнт впровадження нових інноваційних видів продукції
- ($K_{i.n.}$):

$$K_{i.n.} = \frac{N_{i.n.}}{N_{з.n.}}, \quad (2.14)$$

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

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

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

$$K_{i.nid.} = \frac{\sum B_i}{\sum B_n}, \quad (2.15)$$

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

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

Проаналізувавши показники інноваційної складової та застосувавши до їх результатів вагові коефіцієнти для торгових підприємств $Ki.n.$ - 0,5, $Ki.nid.$ - 0,5 присвоюємо 1 – критичний рівень, що означає малу інноваційну розвиненість товариства.

Екологічна складова характеризується дотриманням екологічних норм технології та випуску продукції, мінімізацією втрат підприємства від забруднення навколишнього середовища.

Індикаторами екологічної складової економічної безпеки являються, з одного боку, нормативи ГДК шкідливих речовин, установлені національним законодавством, а з другого - аналіз ефективності заходів забезпечення такої екологічної складової.

Пропонується розрахувати наступні показники:

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

$$K_{б.п.} = P_c / P_3 \quad (2.16)$$

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

P_3 – загальна виручка від реалізації продукції, грн.

- коефіцієнт забруднення середовища (K_3)

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

$V_з$ – загальна сума витрат підприємства, грн.

- коефіцієнт захисту середовища ($K_{зах}$)

$$K_{зах} = V_{ек.м.} / V_з. \quad (2.18)$$

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

- $V_з$ – загальна сума витрат підприємства, грн.

Для підприємств аграрної сфери діяльності як правило використовують такі вагові коефіцієнти: $K_{б.п}$ - 0,5, $K_з$ - 0,25, $K_{зах}$ – 0,25.

Вищезазначені показники показують незадовільний стан екологічної складової та опираючись на них ми присвоюємо товариству незадовільний – 1 рівень екологічної безпеки .

Силова складова оцінюється за нижченаведеними показниками:

– частка витрат на охорону підприємства в структурі загальних витрат ($K_{в.ох.}$):

– забезпеченість працівників підприємства службою охорони ($K_{сб}$):

Застосовуючи формулу середньо зваженості визначення рівня силової безпеки за узагальненим коефіцієнтом та використовуючи вагові коефіцієнти: $K_{в.ох.}$ - 0,5, $K_{сб}$ - 0,5 для підприємств що ведуть свою діяльність в сфері торгівлі, силовій безпеці товариства можна присвоїти низький – 1 рівень безпеки.

Провівши оцінку складових економічної безпеки, на основі визначених узагальнюючих показників за кожною складовою, ми визначаємо комплексний показник безпеки товариства.

З метою розрахунку інтегральної оцінки економічної безпеки, ми також розраховуємо відносні оцінки безпеки товариства за кожною складовою безпеки.

Відносна оцінка безпеки за відповідною складовою розраховується відношенням фактичного рівня безпеки до максимального рівня безпеки відповідної складової. Результати розрахунку представлені в таблиці 2.1.

Для наочності результатів оцінювання економічної безпеки ми подаємо їх у вигляді діаграми, де радіус-вектори характеризують рівні складових фінансово-економічної безпеки (рис 2.12).

Таблиця 2.1

Оцінка економічної безпеки ТОВ «Група «Екопром» за 2021 рік

Назва складової безпеки	Максимальний рівень	Фактичний рівень	Відносна оцінка
Інтелектуальна	4	2,5	0,63
Кадрова	4	3,15	0,79
Техніко-технологічна	4	3,5	0,88
Політико-правова	3	3	1
Екологічна	2	1,75	1,88
Інформаційна	3	2	0,67
Силова	3	2,5	0,83
Фінансова	5	5	1

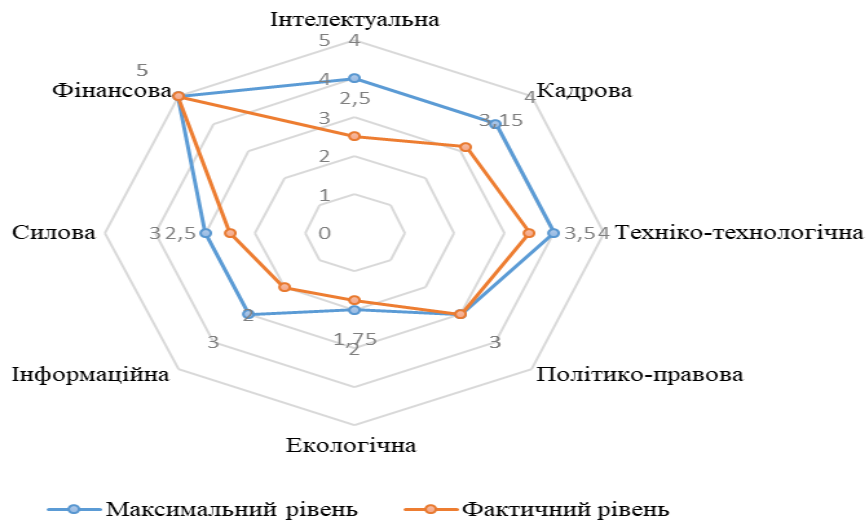


Рис. 2.12. Схема областей економічної безпеки ТОВ «Група «Екопром»

На підставі рисунку 2.12 схеми областей економічної безпеки товариства зробимо такі висновки: політико-правова та фінансова складові економічної безпеки ТОВ «Група «Екопром» - достатній рівень в порівнянні до своїх максимальних оцінок і можуть забезпечити стабільне існування та економічну безпеку в цілому по товариству, але рівень таких складових як інтелектуальна, кадрова, техніко-технологічна, екологічна, інформаційна та силова мають не зовсім позитивні оцінки, в порівнянні до своїх максимальних рівнів, вони є заниженими для безпечного функціонування ТОВ «Група «Екопром»

2.3. Аналіз впливу факторів на кадрову складову економічної безпеки ТОВ «Група «Екопром»

Кадрова складова є головною частиною системи управління кожного підприємства не залежно від форми власності та виду діяльності. В

сучасному соціумі використовується багато визначень, які відносяться до трудової діяльності людини та управлінню його поведінкою на підприємстві: управління людськими ресурсами, кадрова робота, кадрова політика, управління кадрами, управління людським фактором і т. д. Але для розгляду впливу факторів та безпосередньо і перелік самих факторів на кадрову складову економічної безпеки товариства нас більше цікавить поняття «управління персоналом». Саме визначення «управління персоналом» у різних науковців та в різні часи зазнало великих перетворень. Так, можна зустріти приклади тлумачень визначення як, представлення цілей та методів за допомогою яких досягають поставленні завдання на підприємстві, тобто організаційну суть управління. В деяких закордонних підходах управління персоналом показують як область діяльності в якій визначають потреби в трудових ресурсах, залучення персоналу, розвиток та навчання, контроль, політика участі в досягненні визначених цілей компаній та методи безпосереднього керівництва співробітниками.

Основними цілями управління кадрами в контексті економічної безпеки в ТОВ «Група «Екопром» є:

- підвищення прибутковості товариства та збільшення долі ринку збуту для ефективного нівелювання можливого виникнення внутрішніх та зовнішніх загроз;

- збільшення конкурентоспроможності товариства та фінансової стабільності кожного працівника;

- підвищення соціальної стабільності персоналу товариства.

Фактори впливу на кадрову складову економічної безпеки можна розділити на внутрішні та зовнішні.

Зовнішні фактори впливу на кадрову складову економічної безпеки підприємства наведені на рисунку 2.13.



Рис.2.13.Зовнішні фактори впливу на кадрову складову економічної безпеки

Політичний фактор можна розглядати, як ступінь регулювання з боку держави на рівні нормативно-правових актів в соціально - трудових відносинах. Тобто вплив державних органів на відносини між роботодавцями та найманими працівниками.

Економічні фактори займають найбільш вагому частку в зовнішніх факторах впливу. До них можна віднести: рівень зайнятості населення, рівень життя, економічна стабільність (податкова, фінансова, банківська та бюджетна сфера).

Соціологічні фактори зовнішнього впливу на кадрову складову економічної безпеки в першу чергу це рівень освіти та культурний рівень працездатного населення.

До факторів внутрішнього впливу потрібно віднести:

- система управління підприємством;
- створені умови праці;
- якісний склад колективу (професійність, відданість ідеї розвитку підприємства, соціальний стан працівників);
- вибраний метод керівництва підприємством;
- система мотивації.

Зовнішні і внутрішні фактори впливу на кадрову складову економічної безпеки необхідно розглядати як єдину сукупність процесів, які взаємодіють між собою, та в процесі управління економічною безпекою мають вплив на всі інші складові економічної безпеки товариства.

Висновки до другого розділу

1. ТОВ «Група «Екопром» займається реалізацією продуктів харчування. Організаційна структура товариства складається з п'яти відділів: бухгалтерія, відділ кадрів, відділ транспортно-логістичного забезпечення, відділу продаж, юридичний відділ.

В товаристві відсутній власний відділ охорони, на даний час укладений договір з охоронною фірмою про надання охоронних послуг в товаристві.

З аналізу фінансової звітності за досліджуваний період необхідно виділити основні показники, які надають характеристику фінансової складової товариства. Так, майновий стан на протязі п'яти років (як засоби так і джерела формування) в вартісних показниках збільшилися в 3,27 рази. Але, вартість необоротних активів в 2021 році в порівнянні до базисного року зменшилась на 2,1%. Це обумовлено проведенням уцінки залишкової вартості основних засобів до її справедливої, ринкової вартості. В вартості засобів суттєве збільшення має вартість запасів. На протязі досліджуваного періоду вона зростала у відповідності до інфляційних процесів, зміни вартості національної валюти, економічної ситуації в Світової економіки, яка безпосередньо має вплив на національні економічні процеси. В 2021 році в порівнянні з 2017 роком вартість запасів збільшилась в 15,4 рази.

В джерелах формування засобів суттєво зросли поточні забор`язання (в 44 рази), що пов`язано в першу чергу з недостатнім забезпеченням товариства оборотними засобами, в наслідок не платежів покупців. Та в довгострокових забор`язаннях, (2021 рік в порівнянні з 2017 роком в 88 разів), ТОВ «група «Екопром» почала користуватися довгостроковими кредитами для поповнення нестачі в оборотних коштах.

Досліджувані показники руху та функціонального стану основних засобів, фінансові результати діяльності, фінансової стійкості та ліквідності, на протязі досліджуваного періоду мали різні значення в залежності від економічної ситуації в державі, але проведена комплексна рейтингова оцінка показала стабільно високий рівень фінансового стану товариства.

2. Штатний структурний підрозділ служби фінансово-економічної безпеки відсутній. Було запропоновано на базі вже існуючих п`яти відділів організувати та підпорядкувати його безпосередньо директору товариства. На нього, як керівника відділу фінансово-економічної безпеки покладено, – організація та безпосередній контроль захисту щодо фінансово-економічних інтересів товариства від зовнішніх і внутрішніх загроз.

Товариство з обмеженою відповідальністю «Група «Екопром» є підприємством середніх масштабів. Тому, окремо наймати працівників які будуть здійснювати аналітичні дії для захисту фінансово-економічних інтересів товариства не є доцільним. Ми запропонували структуру збірною відділу фінансово-економічної безпеки яка буде формуватися з: керівника відділу фінансово-економічної безпеки (директор товариства), головного спеціаліста (головний бухгалтер), відділу інформаційно-аналітичного забезпечення (керівники структурних підрозділів), відділу охорони (стороння організація).

Головною метою діяльності відділу фінансово-економічної безпеки ТОВ «Групи «Екопром» є захист його від дії негативних впливів зовнішніх і внутрішніх чинників, які можуть задати матеріальну та нематеріальну шкоду фінансово-економічним інтересам товариства.

Здійснено оцінку таких складових економічної безпеки як: фінансова, інформаційна, силова, інтелектуальна, кадрова, техніко-технологічна, правова. На підставі визначених узагальнюючих показників за кожною складовою, був визначений комплексний показник безпеки товариства.

На підставі побудованої схеми областей економічної безпеки товариства були зроблені наступні висновки: політико-правова та фінансова складові економічної безпеки ТОВ «Група «Екопром» мають достатній рівень в порівнянні до своїх максимальних оцінок і можуть забезпечити стабільне існування та економічну безпеку. Рівень інтелектуальної, кадрової, техніко-технологічної, екологічної, інформаційної та силової складових мають негативні оцінки, в порівнянні до своїх максимальних рівнів, вони є низькими для безпечного функціонування ТОВ «Група «Екопром».

3. Фактори впливу на кадрову складову економічної безпеки можна розділити на внутрішні та зовнішні. До зовнішніх факторів віднесено: політичні, економічні, соціальні. До внутрішніх доцільно віднести такі фактори як, система управління персоналом, умови праці, система мотивації, формування якісного складу персоналу, інтелектуальний потенціал, методи управління товариством.

Всі фактори, які впливають на кадрову складову економічної безпеки товариства діють у взаємозв'язку, та впливають рівнозначно на побудову загальної систему економічної безпеки підприємства.

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ СКЛАДОВОЮ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ТОВ «Група «Екопром»

3.1. Удосконалення системи управління персоналом в контексті економічної безпеки ТОВ «Група «Екопром»

Вирішення питання пов'язані з формуванням ефективної системи управління персоналом та посиленням його впливу на економічну безпеку вимагає від керівництва та кадрового відділу суттєво модернізувати методи роботи з персоналом, які повинні базуватися на досвіді вітчизняних, та в першу чергу зарубіжних практиків та науковців, як засновників науки управління персоналом.

В сучасних умовах нестабільної економічної ситуації та військової агресії, проблема безпеки в кадровій сфері, та системі управління персоналом, як складової економічної безпеки, стає найбільш актуальна.

В світовій економіці є різні підходи до формування менеджменту персоналу. Так, найбільш ефективнішу вважають японську систему, в якій враховані національні традиції, почуття субординації, колективізм, постійний професійний та інтелектуальний розвиток, неформальні зустрічі з сім'ями працівників та інше.

Професор Т. Онілл з Каліфорнійського університету вважає, що ефективна система управління персоналом можлива коли: «є формування у працівників почуття приналежності до спільних справ, завдання колективу; підтримання ентузіазму, ініціативності; залучення їх до прийняття рішень та розподілу відповідальності» [61].

Взагалі, досліджуючи світові системи управління персоналом, необхідно зауважити, що існують два різних за духом підходи. Перший – технократичний, другий – гуманістичний.

Так, при технократичному підході управління кадрами на перше місце стає підпорядкування процесам виробництва та зводиться до формування чисельності та професійності персоналу виходячи з виробничих процесів.

При гуманістичному – на першу ступінь ставиться мотивація працівників, формування «корпоративного духу», єдність колективу в системі життєвих цілей.

Люди є найбільш цінний актив ТОВ «Групи «Екопром», і на цьому факті будується ефективна система управління персоналом та кадрової складової економічної безпеки товариства.

В товаристві використовують як технократичний так і гуманістичний методи управління персоналом. Наприклад, для відділу транспортно-логістичного забезпечення відбувається пошук працівників залежно від наявності транспортних засобів та годинного навантаження на водія, але виставляються високі вимоги до претендента (стаж, водійська категорія, технічна освіта). В той же час в відділ продаж відділ кадрів та керівник відділу може розглядати кандидата на посаду менеджера з продажу без вищої освіти, але з високими комунікативними здібностями.

Також на ТОВ «Група «Екопром» кожні пів року відбувається підвищення кваліфікації (тренінги) працівників відділу продаж за рахунок товариства. Залучаються спеціалісти з аудиторських фірм для пояснення та розгляду змін в законодавстві, щодо ведення бухгалтерського обліку та податкового адміністрування.

Всі свята, як національні, так і персональні, не залишаються без уваги керівництва товариства, що формує колективний дух та корпоративну значимість кожного працівника, як складової товариства.

На нашу думку, система управління персоналом в контексті кадрової складової економічної безпеки повинна формуватися виходячи з багатьох факторів.

В ТОВ «Група «Екопром» система управління застосовується на таких основних принципах наведених на рисунку 3.1.



Рис. 3.1. Принципи управління персоналом ТОВ «Група «Екопром» в контексті кадрової складової економічної безпеки

3.2. Напрями удосконалення обліково-аналітичного забезпечення кадрової складової економічної безпеки ТОВ «Група «Екопром»

Забезпечення неупередженою інформацією керівництва підприємства для прийняття оптимальних управлінських рішень, в першу чергу покладено на відділ бухгалтерської служби. Яка, в свою чергу, керуючись ЗУ «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» повинна надавати користувачам «правдиву та неупереджену інформацію про фінансовий стан та результати діяльності підприємства» [26].

Ефективно побудована система бухгалтерського обліку на підприємстві надає якісне інформаційне (обліково-аналітичне) забезпечення всіх складових економічної безпеки підприємства (фінансової, технологічної, екологічної, кадрової, інформаційної тощо).

Інформація, яку продукує відділ бухгалтерії, повинна завчасно визначати за допомогою аналітичних дій можливість виникнення внутрішніх або зовнішніх загроз.

Обліково-аналітичне забезпечення економічної безпеки підприємства є системою, яка ґрунтується на інформації з різних відділів та різних видів обліку: статистичного, фінансового, управлінського, кадрового, податкового. Тому, ця діюча система повинна не тільки виявляти, а і обробляти, систематизувати, аналізувати всі види інформації для прийняття ефективних рішень в системі економічної безпеки підприємства.

Економічні процеси, які відбуваються в світовій економіці впливають на відносини між працедавцем та найнятою особою. В першу чергу це впливає на вимоги роботодавця – компетентність, адаптованість кадрів, володіння інформаційними технологіями, професійність, бажання саморозвитку, ці вимоги забезпечать мінімальні вимоги кадрової складової економічної безпеки підприємства.

Як вже було наведено в попередніх розділах, на забезпечення кадрової безпеки впливають як зовнішні (ринкові та неринкові), так і внутрішні чинники, такі як: соціальна мотивація, духовно-моральний потенціал, безпека життєдіяльності, здатність до інновацій, ефективність управлінського персоналу. Також, на нашу думку, до внутрішнього забезпечення кадрової безпеки необхідно додати і систему формування оплати праці, як одного з видів мотиваційного механізму для підвищення рівня кадрової складової економічної безпеки товариства.

Облікове забезпечення з управління кадрами на ТОВ «Група «Екопром» безпосередньо покладено на відділ кадрів. Основна діяльність відділу кадрів складається з обліку кадрів, ведення розпорядчої документації, та складання і подання звітності. Склад організаційно-розпорядчих документів товариства можна представити на рисунку 3.2.

В відділі кадрів з метою упорядкування роботи з документацією формується номенклатура справ, яка являє собою систему з вказаними термінами зберігання та переліком.

Основними розпорядчими документами з обліку кадрів на ТОВ «Група «Екопром» є наказ про прийняття на роботу, переведення на іншу роботу, звільнення. На підставі цих розпорядчих документів здійснюється запис в особову справу працівника. Кожній особовій справі надається індивідуальний порядковий номер.

Відділ кадрів, як одна з ланок запропонованої нами системи формування відділу економічної безпеки, здійснює також облік мотиваційних заохочень (відпустки, нагородження, преміювання) та доган.

Облік управління кадрами передбачає формування та подання поточної та річної звітності як для прийняття рішення внутрішнім менеджментом в різних сферах управління так і до державних органів збору інформації.

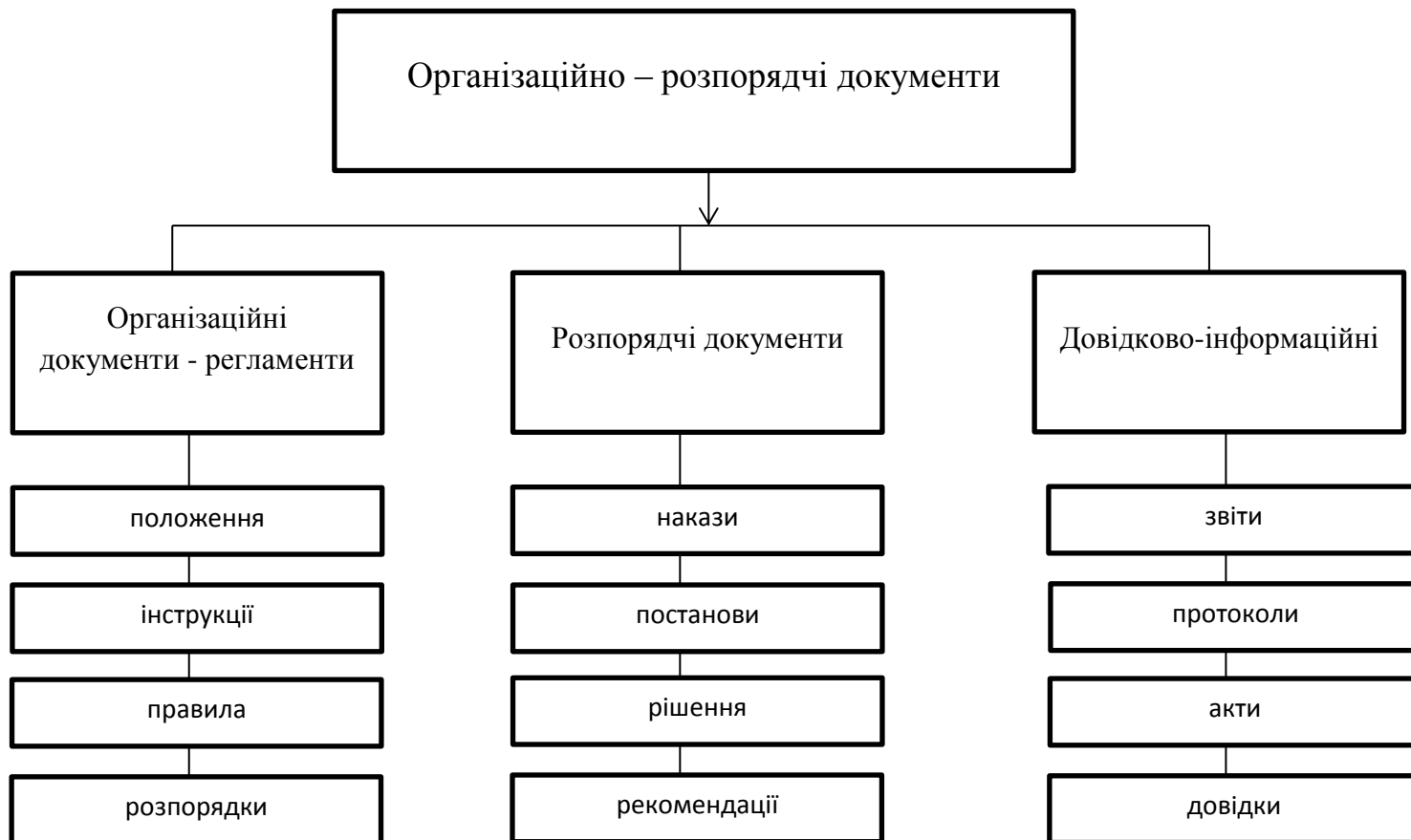


Рис. 3.2. Склад організаційно-розпорядчих документів ТОВ «Група «Екопром»

Відділ кадрів, як структурний підрозділ не тільки товариства в цілому, а і як основна інформаційна база кадрової складової в системі економічної безпеки товариства здійснює в взаємодії з відповідальними працівниками оцінку персоналу. Від достовірності якої залежить своєчасне виявлення та нівелювання як зовнішніх так і внутрішніх загроз.

Процедура оцінки персоналу проводиться з метою одержання інформації про якісні професійні та особові характеристики працівника, показників роботи (якісні і кількісні), ділові та колективні характеристики.

Оцінка працівників в ТОВ «Група «Екопром» також застосовується для вибору кандидатів на підвищення, сумісництво, винагороду за працю та звільнення.

Завдання якісної та кількісної ділової оцінки працівників в структурі аналітичного забезпечення складової кадрової безпеки, в першу чергу полягає у визначенні наявного потенціалу працівників ТОВ «Група «Екопром», можливості їх оптимального використання в діяльності товариства, забезпеченні відповідності займаній посаді та цінності для товариства не тільки з професійного бачення, а і особистої віддачі для виконання цілей товариства.

Також дуже важливий момент є те, що методика оцінки ділової якості працівників обговорюється безпосередньо з персоналом, як при прийнятті на роботу так і в процесі здійснення ним трудової діяльності.

Визначення учасників, час, форму та зміст оцінки залежить від мети проведення.

На ТОВ «Група «Екопром» при здійсненні ділової оцінки кадрів для забезпечення економічної безпеки відбувається класифікація по групах та ієрархічним рівням працівників.

Також враховуються наступні критерії, які наведені на рисунку 3.3.

Сама процедура оцінки, як процес організаційного та методичного забезпечення, складається з трьох етапів:

- визначення мети та змісту: (які характеристики оцінюємо – ділові, особисті чи разом, якість праці чи результат, які основні показники беремо для аналізу та визначення факторів впливу на них);
- методи оцінки (безпосередньо отримання вимірників, аналіз);
- процедура оцінки (висновки, оформлення результатів та надання на розгляд відповідальній особі для прийняття рішення).

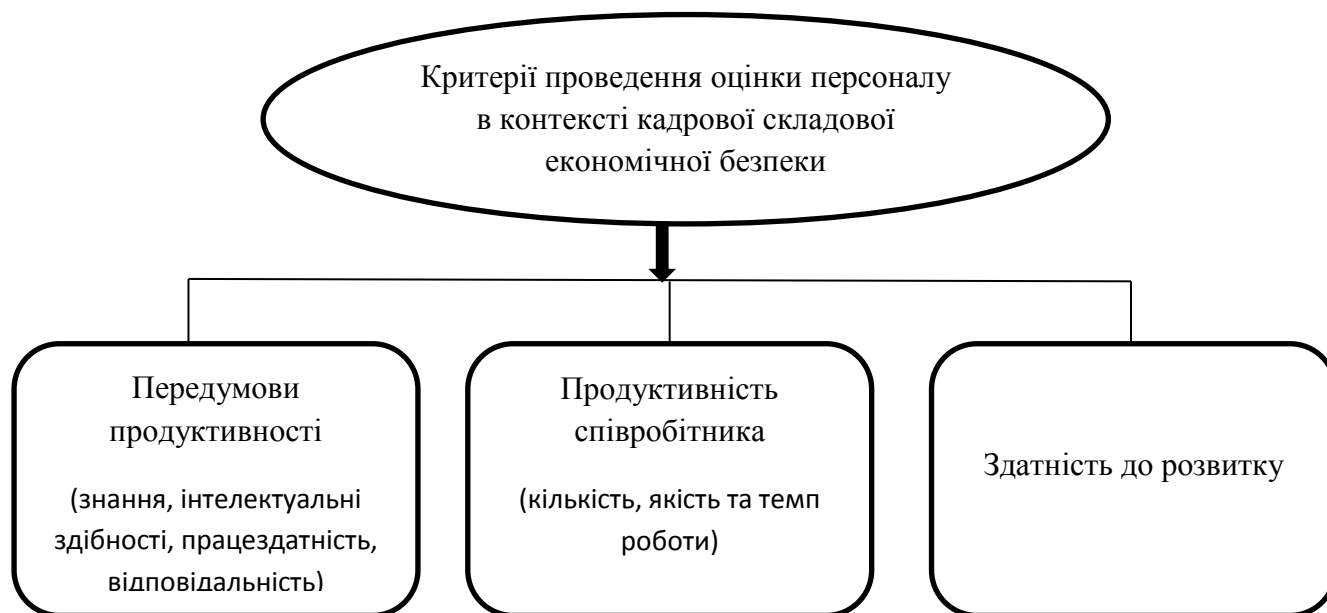


Рис. 3.3. Критерії проведення оцінки персоналу в контексті кадрової складової економічної безпеки ТОВ «Група «Екопром»

В ТОВ «Група «Екопром» процес оцінки персоналу враховує яку категорію працівників оцінюють. Так, для оцінки керівників відділів застосовують оцінку за такими напрямками:

- оцінка результатів основної діяльності (продуктивність, якість, складність праці);
- оцінка діяльності, яка супроводжує основну (професійне підвищення кваліфікації, суспільна активність);
- оцінка взаємодії в колективі (авторитетність, соціально-психологічний стан, особистісні характеристики).

Ефективне застосування оцінки персоналу в ТОВ «Група «Екопром» в кадровій складовій економічної безпеки дає змогу виявити потенціал працівників, ефективність його використання, особисті та професійні якості людини, інтелектуальні та психологічні здібності, визначити цінність для

товариства та зменшити можливість виникнення як зовнішніх так і внутрішніх загроз в системі фінансово-економічної безпеки.

Висновки до третього розділу.

1. Ефективна побудова системи управління персоналом є базисом для запобігання виникнення загроз для існування кожного підприємства. В першу чергу ця система повинна бути спрямована на створення якісного, професійного, ефективного потенціалу кадрів для підприємства, але з обов'язковим урахуванням інтересів працівників.

Побудова системи управління повинна базуватися на визначених місіях та стратегії товариства, орієнтована на отримання результату та забезпеченні розвитку товариства на майбутнє.

Люди є найбільш цінний актив ТОВ «Групи «Екопром», і на цьому факті будується ефективна система управління персоналом та кадрової складової економічної безпеки товариства.

2. Обліково-аналітичне забезпечення кадровою складовою економічної безпеки здійснюється бухгалтерською службою та відділом кадрів.

Облікове забезпечення з управління кадрами на ТОВ «Група «Екопром» безпосередньо покладено на відділ кадрів. Основна діяльність відділу кадрів складається з обліку кадрів, ведення розпорядчої документації, та складання і подання звітності.

Відділ кадрів, як структурний підрозділ не тільки товариства в цілому, а і як основна інформаційна база кадрової складової в системі економічної безпеки товариства здійснює в взаємодії з відповідальними працівниками

оцінку персоналу. Від достовірності якої залежить своєчасне виявлення та нівелювання як зовнішніх так і внутрішніх загроз.

Ефективне застосування оцінки персоналу в ТОВ «Група «Екопром» в кадровій складовій економічної безпеки дає змогу виявити потенціал працівників, ефективність його використання, особисті та професійні якості людини, інтелектуальні та психологічні здібності, визначити цінність для товариства та зменшити можливість виникнення як зовнішніх так і внутрішніх загроз в системі фінансово-економічної безпеки.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

1. Для кожного підприємства, організації, установи питання економічної безпеки потрібно розглядати як стан і властивість соціальної та економічної системи та її функції. Стан безпеки потрібно визначати через відповідні показники і індикатори, які сигналізують про безпеку та виникнення зовнішніх та внутрішніх небезпек як наслідок дії загроз.

Отже, в умовах трансформації економіки та негативного впливу процесів на соціальний стан суспільства, на найвищій рівень постає питання безпеки підприємства, як стану захищеності інтересів від виникнення загроз для ефективної діяльності та досягнення цілей та місії.

2. Особливу увагу в дослідженні сутності кадрової безпеки на підприємстві потрібно приділяти визначенню пріоритетів сучасного стану економіки та соціально-економічного розвитку суспільства. В процесі трансформації економіки відбулась зміна трактування сутності кадрової безпеки.

На сутність кадрової безпеки впливає багатьох чинників, але на нашу думку можна стверджувати, що це процес який унеможливорює загрози пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом та кадровою політикою в цілому як з зовнішнього впливу так і внутрішнього середовища підприємства.

Кадрова безпека в системі управління обіймає весь процес керування людським капіталом. Від прийняття на роботу, підвищенням кваліфікації, адаптації, залучення до корпоративної культури, контролю діяльності, залучення до прийняття рішень.

Здійснення ефективної кадрової безпеки дає можливість підприємству досягнути економічної стабільності та нівелювання дій як зовнішніх так і внутрішніх загроз.

3. При формуванні кадрової політики, як базису для кадрової безпеки, потрібно досконало проаналізувати всі статті Кодексу законів про працю.

Для формування та регулювання питань, які пов'язані з кадровою складовою економічної безпеки підприємства необхідно суттєво дослідити та проаналізувати Закони України, нормативні положення, інструкції, Постанови Кабінету Міністрів, тобто нормативно-правову базу яка стосується як безпосередньо питання безпеки так і питанням трудових відносин між роботодавцем та працівником.

4. ТОВ «Група «Екопром» займається реалізацією продуктів харчування. Організаційна структура товариства складається з п'яти відділів: бухгалтерія, відділ кадрів, відділ транспортно-логістичного забезпечення, відділу продаж, юридичний відділ.

В товаристві відсутній власний відділ охорони, на даний час укладений договір з охоронною фірмою про надання охоронних послуг в товаристві.

З аналізу фінансової звітності за досліджуваний період необхідно виділити основні показники, які надають характеристику фінансової складової товариства. Так, майновий стан на протязі п'яти років (як засоби так і джерела формування) в вартісних показниках збільшилися в 3,27 рази. Але, вартість необоротних активів в 2021 році в порівнянні до базисного року зменшилась на 2,1%. Це обумовлено проведенням уцінки залишкової вартості основних засобів до її справедливої, ринкової вартості. В вартості засобів суттєве збільшення має вартість запасів. На протязі досліджуваного періоду вона зростала у відповідності до інфляційних процесів, зміни вартості національної валюти, економічної ситуації в Світової економіки, яка безпосередньо має вплив на національні економічні процеси. В 2021 році в порівнянні з 2017 роком вартість запасів збільшилась в 15,4 рази.

В джерелах формування засобів суттєво зросли поточні забор`язання (в 44 рази), що пов`язано в першу чергу з недостатнім забезпеченням товариства оборотними засобами, в наслідок не платежів покупців. Та в довгострокових забор`язаннях, (2021 рік в порівнянні з 2017 роком в 88 разів), ТОВ «група «Екопром» почала користуватися довгостроковими кредитами для поповнення нестачі в оборотних коштах.

Досліджувані показники руху та функціонального стану основних засобів, фінансові результати діяльності, фінансової стійкості та ліквідності, на протязі досліджуваного періоду мали різні значення в залежності від економічної ситуації в державі, але проведена комплексна рейтингова оцінка показала стабільно високий рівень фінансового стану товариства.

5. Штатний структурний підрозділ служби фінансово-економічної безпеки відсутній. Було запропоновано на базі вже існуючих п`яти відділів організувати та підпорядкувати його безпосередньо директору товариства. На нього, як керівника відділу фінансово-економічної безпеки покладено, – організація та безпосередній контроль захисту щодо фінансово-економічних інтересів товариства від зовнішніх і внутрішніх загроз.

Товариство з обмеженою відповідальністю «Група «Екопром» є підприємством середніх масштабів. Тому, окремо наймати працівників які будуть здійснювати аналітичні дії для захисту фінансово-економічних інтересів товариства не є доцільним. Ми запропонували структуру збірною відділу фінансово-економічної безпеки яка буде формуватися з: керівника відділу фінансово-економічної безпеки (директор товариства), головного спеціаліста (головний бухгалтер), відділу інформаційно-аналітичного забезпечення (керівники структурних підрозділів), відділу охорони (стороння організація).

Головною метою діяльності відділу фінансово-економічної безпеки ТОВ «Групи «Екопром» є захист його від дії негативних впливів зовнішніх і внутрішніх чинників, які можуть задати матеріальну та нематеріальну шкоду фінансово-економічним інтересам товариства.

Здійснено оцінку таких складових економічної безпеки як: фінансова, інформаційна, силова, інтелектуальна, кадрова, техніко-технологічна, правова. На підставі визначених узагальнюючих показників за кожною складовою, був визначений комплексний показник безпеки товариства.

На підставі побудованої схеми областей економічної безпеки товариства були зроблені наступні висновки: політико-правова та фінансова складові економічної безпеки ТОВ «Група «Екопром» мають достатній рівень в порівнянні до своїх максимальних оцінок і можуть забезпечити стабільне існування та економічну безпеку. Рівень інтелектуальної, кадрової, техніко-технологічної, екологічної, інформаційної та силової складових мають негативні оцінки, в порівнянні до своїх максимальних рівнів, вони є низькими для безпечного функціонування ТОВ «Група «Екопром».

6. Фактори впливу на кадрову складову економічної безпеки можна розділити на внутрішні та зовнішні. До зовнішніх факторів віднесено: політичні, економічні, соціальні. До внутрішніх доцільно віднести такі фактори як, система управління персоналом, умови праці, система мотивації, формування якісного складу персоналу, інтелектуальний потенціал, методи управління товариством.

Всі фактори, які впливають на кадрову складову економічної безпеки товариства діють у взаємозв'язку, та впливають рівнозначно на побудову загальної систему економічної безпеки підприємства.

7. Ефективна побудова системи управління персоналом є базисом для запобіганню виникнення загроз для існування кожного підприємства. В

першу чергу ця система повинна бути спрямована на створення якісного, професійного, ефективного потенціалу кадрів для підприємства, але з обов'язковим урахуванням інтересів працівників.

Побудова системи управління повинна базуватися на визначених місіях та стратегії товариства, орієнтована на отримання результату та забезпеченні розвитку товариства на майбутнє.

Люди є найбільш цінний актив ТОВ «Групи «Екопром», і на цьому факті будується ефективна система управління персоналом та кадрової складової економічної безпеки товариства.

8. Обліково-аналітичне забезпечення кадровою складовою економічної безпеки здійснюється бухгалтерською службою та відділом кадрів.

Облікове забезпечення з управління кадрами на ТОВ «Група «Екопром» безпосередньо покладено на відділ кадрів. Основна діяльність відділу кадрів складається з обліку кадрів, ведення розпорядчої документації, та складання і подання звітності.

Відділ кадрів, як структурний підрозділ не тільки товариства в цілому, а і як основна інформаційна база кадрової складової в системі економічної безпеки товариства здійснює в взаємодії з відповідальними працівниками оцінку персоналу. Від достовірності якої залежить своєчасне виявлення та нівелювання як зовнішніх так і внутрішніх загроз.

Ефективне застосування оцінки персоналу в ТОВ «Група «Екопром» в кадровій складовій економічної безпеки дасть змогу виявити потенціал працівників, ефективність його використання, особисті та професійні якості людини, інтелектуальні та психологічні здібності, визначити цінність для товариства та зменшити можливість виникнення як зовнішніх так і внутрішніх загроз в системі фінансово-економічної безпеки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абесінова О. К. Аналіз використання кадрового потенціалу підприємства: автореферат дис. ...канд.екон.наук / О. К. Абесінова; 08.00.09-бухгалтерський облік, аналіз та аудит(за видами економічної діяльності). – Київ: ДВНЗ "КНЕУ ім. В.Гетьмана", 2014. – 20 с.
2. Азарова Л.О. Управління персоналом: навч. посіб. / А.О. Азарова, О.О. Мороз, О.Й. Лесько, І.В. Романець; ВНТУ. – Вінниця: ВНТУ, 2014. – 283 с.
3. Акулов М.Г. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. / М.Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
4. Алексеєнко В.І. Вплив продуктивності праці персоналу на ефективність роботи підприємства [Електронний ресурс] / В.І. Алексеєнко. – Режим доступу: http://archive.nbuu.gov.ua/portal/soc_gum/evu/2011_17_1/Alekseenko.pdf
5. Арзамасова О. В. Дефініція «кадровий потенціал»: дослідження сутності / О. В. Арзамасова // Глобальні та національні проблеми економіки. – Випуск 4. – 2015. – С. 102 -106
6. Атамас О.П., Атамас І.О. Актуальність забезпечення інформаційної безпеки сучасного підприємства / Атамас О.П., Атамас І.О. // Забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи : матеріали XII Міжнародної науково практичної інтернет-конференції 28-30 жовтня 2021 р. : В 2 т. – Том 1. – Дніпро : Видавничо-поліграфічний центр «Гарант СВ», 2021. – 155 с.
7. Атамас О.П., Атамас І.О. Податкові зміни при наданні благодійної допомоги під час дії військового стану в Україні / Атамас О.П., Атамас І.О. // Облік, аудит, оподаткування та звітність у системі забезпечення

економічної стійкості підприємств (присвячена 100-річчю заснування Дніпровського державного аграрно-економічного університету): тези доповідей VI Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції 12-13 травня 2022 р. – Дніпро : факультет обліку і фінансів, 2022. – 203 с.

8. Безсмертна В.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства / В.В. Безсмертна // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2007. – № – С. 48–53.

9. Биканова О. Мотивація праці як важливий чинник забезпечення ефективного управління персоналом підприємства: режим доступу: <http://conf-cv.at.a/forum/53-482-1>

10. Буц Ю. В. Проблеми підвищення продуктивності праці в машинобудуванні / Ю. В. Буц., А. В. Бернатцька // Науковий вісник НГУ. – 2011. – № 1. – С. 128-130.

11. Виноградський М.Д. Управління персоналом в системі менеджменту організацій [навч. посіб.] / Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. – [2-ге вид.]. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.

12. Галицька У. Б. Формування та ефективність використання кадрового потенціалу / У. Б. Галицька, Д. П. Доманчук // Вісник ПДАТУ. – 2012. – № 14. – С. 72–78.

13. Гасюк Л. Сутність, роль і зміст кадрової політики підприємства в ринкових умовах. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. 2011. № 5(50). – С. 155-159.

14. Герасименко. О. М. «Моделювання системи забезпечення кадрової безпеки суб`єкта господарювання» // Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво». – 2008. – № 5. – С. 33-39.

15. Гомба Л. А. Методичні підходи до оцінки персоналу сучасного підприємства [Електронний ресурс] / Л. А. Гомба. – Режим доступу: <http://www.nbuu.gov.ua/portal/>.

16. Гречішкіна А.А. Сутність поняття « кадровая безпека підприємств залізничного транспорту» / А.А.Гречішкіна. – Науковий вісник Херсонського державного університету. – Вип. 6, Частина 2. – 2014. – С.144-146.

17. Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / Гриньова В. М., Писаревська Г. І. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.

18. Грицай А. Теоретико-методичні засади формування кадрової політики підприємства. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. 2014. № 1(63). – С. 148-155.

19. Гурченков О.П. Формування системи управління персоналом та оцінка її ефективності / О.П. Гурченков, Н.В Гусаріна // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2013. – № 2 (7). – С. 60-72.

20. Дарміць Р.З. Кадрове забезпечення діяльності підприємства в умовах розвитку міжнародної конкурентоспроможності / Р.З. Дарміць, Г.П. Горішна // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". – 2013. – № 778: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – С. 26–34.

21. Долішній І.М. Мотивація персоналу як об'єкт управління на підприємстві / І.М. Долішній, А.В. Колодійчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnlts/20_5/211_Dolishnij_20_5.pdf.

22. Драбаніч А. В. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. / М.Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась та ін. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.

23. Дробиш Л. Теоретичні аспекти формування та реалізації кадрової політики на підприємствах у сучасних умовах. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. 2013. № 3(59). – С. 287-291.

24. Дяченко Ю.Ю. Онтологічний підхід до формування вимог до навчання персоналу підприємств // Економіка Менеджмент Підприємництво. – № 24 (II), – 2012. – С. 127–132.

25. Загородній А.Г. Система обліково-аналітичного забезпечення менеджменту підприємства / А.Г. Загородній // Вісник Нац. ун-ту «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – Львів: вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка». – 2007. – № 576. – С. 94-102.

26. Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» №996 - XIV від 16.07.99 р. // Відомості Верховної Ради України від 25 черв. 2016 р.

27. Закон України «Про національну безпеку України»(Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 31, ст.241)

28. Зовнішня трудова міграція: статистичний бюлетень. Київ: Державна служба статистики України, 2018. – 36 с.

29. Карпенко Т. В. Формування та використання кадрового потенціалу національної економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / Т. В. Карпенко; Харківський національний економічний університет. – Х., 2012. – 23 с

30. Касіч-Пилипенко Т.М. Кадровий потенціал як ключова складова конкурентної переваги підприємства / Т.М. Касіч-Пилипенко, Т.А. Дячко // Бізнес-Інформ. – 2011. – № 4. – С. 147–150.

31. Катценбах Д. Командный подход. Создание высокоэффективной организации / Д. Катценбах, Д. Смит. – М.: Альпина Паблишер, 2018. – 376 с.

32. Кафидов В. В. Управление человеческими ресурсами: [учеб. пособие] / В. В. Кафидов. – СПб.: Питер, 2012. – 208 с.

33. Кибанов А.Я. Управление персоналом: [учеб. для вузов] / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская, Е.А. Митрофанова. – М.: РИОР, 2007. – 288 с.

34. Конституція України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141) -Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

35. Кравченко І.М. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі: монографія / І.М. Кравченко, О.С. Арсентьева, Л.В. Котова. – Северодонецьк: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2018. – 176 с.

36. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: «Кондор», 2005. – 308 с.

37. Лащенко О.Ю. Кадрова безпека як підсистема в системі економічної безпеки підприємства. Проблеми системного підходу в економіці [Електронний ресурс] / О.Ю. Лащенко. – К.: НАУ, 2007. – Вип. 4. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/PSPE/2007-3/Laschenko_307.htm.

38. Майстер Л.А. Економічна сутність персоналу та його сучасне значення в системі управління підприємством / Л.А. Майстер. // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – №3 (130). – С. 212-218.

39. Мехеда Н.Г., та Маренич А.І. Модель управління розвитком кадрового потенціалу підприємства / Мехеда Н.Г., та Маренич А.І. // Наукові праці МАУП. – 2014.– № 1(40). – С. 187-192

40. Назарова Г.О. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Г.О. Назарова // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – Терноп. нац. екон. ун-т. – 2010. – Вип.15. – С. 34-37.

41. Озерчук Н., Сороківська О. Особливості формування кадрової політики підприємства з використанням аутсорсингу. Соціальноекономічні проблеми і держава. 2012. – Вип. 2(7). – С. 155-162.

42. Павловська Н. Основні складові кадрової політики підприємства / Н.Павловська, Ю. Спасенко // Довідник кадровика. – 2012. – № 2. С. 88-92

43. Севастьянов Р.В., Ткаченко С.А. Кадрова політика підприємства та напрями її вдосконалення. / «Економічний вісник Запорізької інженерної академії» 2016. – с.177-187.

44. Слиньков В.Н. Персонал и его менеджмент: практичні рекомендації / В.Н. Слиньков. – К.: КНТ, 2007. – 476 с.

45. Стаценко Є.В. Адаптація міжнародних нематеріальних методів мотивації персоналу до сучасної системи стимулювання праці в Україні / Є. В. Стаценко, Ю.В Лобода // Экономикапредприятия. – 2012. – №1. – С. 15-17.

46. Страхова С. Кадрова політика: важелі впливу на ефективність, механізми та інструменти реалізації. Економічний часописXXI. – 2012. № 3-4. – С. 66-70.

47. Стрехова С.В. Кадрова політика: важелі впливу на ефективність, механізми та інструменти реалізації / С.В. Стрехова // Економічний часопис XXI. – 2012. – № 3-4. – С. 66-76.

48. 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.

49. Указ Президента України №56/2022 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України» від 30 грудня 2021 року «Про Стратегію забезпечення державної безпеки»

50. Череп А.В. Необхідність формування механізму мотивації праці на підприємствах / А. В. Череп // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – №3 – С.134-147

51. Шаповал О. Кадрова політика та шляхи її покращення. Економіка і суспільство, 2017. – Вип. 9. – С. 712-715.

52. Шитікова, Л.В. Теоретичні підходи до формування механізмів управління персоналом підприємства / Л.В. Шитікова // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2015. – № 1. – С. 130-133.

53. Шостак Л.В. Зарубіжний досвід управління персоналом / Л.В. Шостак, Є.О. Болобан. // Приазовський економічний вісник. – 2018. – №3 (08). – С. 94-99.

54. Armstrong M. Armstrong's handbook of human resource management practice / M. Armstrong. – New York: Kogan Page Limited, 2017. – 738 p.

55. Bessant J. Innovation and entrepreneurship. Third Edition / J. Bessant, J. Tidd. – Hoboken, New Jersey: Wiley, 2015. – 524 p.

56. Carbery R. Human resource development: a concise introduction / R. Carbery. – London: Palgrave, 2015. – 270 p.

57. Hitt M. Strategic management: competitiveness & globalization. Concepts and cases / Michael Hitt. – Boston: Cengage Learning, 2017. – 743 p.

58. Macrae I. High potential: how to spot, manage and develop talented people at work / I. Macrae, A. Furnham, M. Reed. – London: Bloomsbury, 2018. – 342 p.

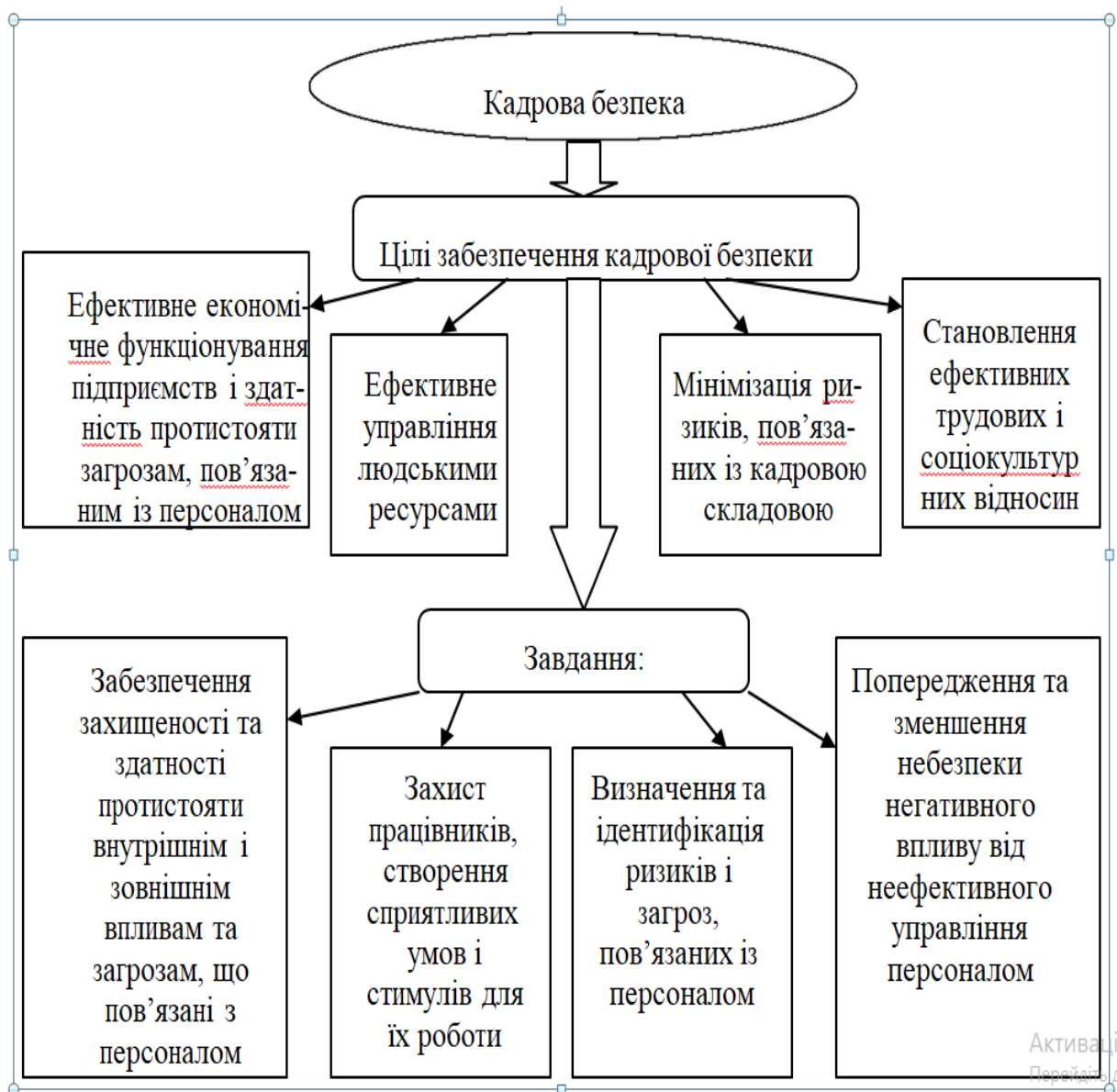
59. Mone E.M. Employee engagement through effective performance management: a practical guide for managers / E.M. Mone, M. London. – New York: Routledge, 2010. – 232 c.

60. Newton R. Project management, step by step: how to plan and manage a highly successful project / Richard Newton. – Upper Saddle River: Pearson, 2016. – 192 p.

61. O'Neill T.A. Creating high performance teamwork in organizations / T.A.O'Neill. // Human Resource Management Review. – 2018. – pp. 325–331.

62. Pinto J. Project management: achieving competitive advantage / Jeffrey K. Pinto. – Boston: Pearson, 2016. – 562 p.

ДОДАТКИ



Додаток Б

Оцінка майна та капіталу ТОВ «Група «Екопром» за 2017-2021рр.

№ з/п	Види активів (майна) та пасивів (капіталу)	2017 р.	2018 р.	2018 р.	2020 р.	2021 р.	Відношення у % 2021 р. до 2017 р.
	Майно - усього	34368,0	37551,0	72850,0	87340,0	112651,0	327,8
1	Необоротні активи	18650,0	16522,0	22210,0	21314,0	18266,0	97,9
1.1	Основні засоби	17101,0	14973,0	20664,0	19770,0	16724,0	97,8
1.2	Довгострокові біологічні активи	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0
2	Оборотні активи	15718,0	21029,0	50640,0	66079,0	94438,0	600,8
2.1	Запаси	6632,0	36184,0	84460,0	20391,0	101916,0	1536,7
2.2	Поточна дебіторська заборгованість	8883,0	2570,0	8290,0	1034,0	35209,0	396,4
2.3	Гроші, їх еквіваленти та поточні фінансові інвестиції	203,0	85,0	2,0	58,0	159,0	78,3
2.4	Інші оборотні активи	0,0	281,0	117,0	103,0	8059,0	0
2.5	Витрати майбутніх періодів	0,0	1,0	1,0	3,0	0,0	0
3	Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0
	Капітал- усього	34368,0	37551,0	72850,0	87340,0	112651,0	327,8
4.	Власний капітал	33137,0	32988,0	32993,0	54291,0	54317,0	163,9
4.1	Зареєстрований (пайовий) капітал	13000,0	13000,0	13000,0	13000,0	13000,0	100,0
5.	Зобов'язання і забезпечення	1231,0	4563,0	39857,0	33047,0	58334,0	4738,7
5.1	Довгострокові зобов'язання	94,0	20,0	20,0	8234,0	8234,0	8759,6
5.2	Поточні зобов'язання	1137,0	4543,0	39837,0	24813,0	50100,0	4406,3
5.3	Поточна кредиторська заборгованість	271,0	1192,0	23117,0	1619,0	371,0	136,9

Додаток В

Оцінка руху та функціонального стану основних засобів ТОВ «Група
«Екопром» за 2017-2021рр.

№ з/п	Показник	Формула розрахунку	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Відношення у % (відхилення,+;) 2021 р. до 2017р.
<i>Вихідна інформація, тис. грн</i>								
1	Вартість основних засобів на початок року	Ф.№1: 1011	25145,0	23181,0	23370,0	30624,0	32875,0	130,7
2	Надійшло за рік	Ф.№5: 260	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0
3	Вибуло за рік	Ф.№5: 260 гр.8+11+12	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0
4	Вартість основних засобів на кінець року	Ф.№1: 1011 (гр.4)	23181,0	23370,0	30624,0	32875,0	33448,0	144,3
5	Нараховано амортизації за рік	Ф.№1: 1012 (гр.4-гр.3)	2085,0	2317,0	1563,0	3145,0	3619,0	173,6
6	Знос основних засобів: а) на початок року	Ф.№1: 1012 (гр.3)	3995,0	6080,0	8397,0	9960,0	13105,0	328,0
	б) на кінець року	Ф.№1: 1012	6080,0	8397,0	9960,0	13105,0	16724,0	275,1
<i>Показники руху основних засобів</i>								
7	Річний приріст(+) або зменшення(-), тис.грн.	п.4 - п.1	-1964,00	189,00	7254,00	2251,00	573,00	-29,2
8	Темп зростання (зниження), %	п.4 / п.1 x 100	92,19	100,82	131,04	107,35	101,74	9,6
9	Темп приросту (зменшення), %	п.8-100	-7,81	0,82	31,04	7,35	1,74	9,6
10	Коефіцієнт оновлення, %	п.2 / п.4 x 100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0
11	Коефіцієнт вибуття, %	п.3 / п.1 x 100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,0
12	Період оновлення (100/	0	0	0	0	0	0
13	Коефіцієнт заміни (простого відт-ння),%	п.3 / п.2 x 100	0	0	0	0	0	0
14	Коефіцієнт розширення	п.7 / п.2 x 100	0	0	0	0	0	0
15	Період обороту, років	((п.1 + п.4)/ 2)/ п.5	11,59	10,05	17,27	10,10	9,16	79,1
<i>Показники функціонального стану основних засобів</i>								
16	Коефіцієнт зносу, %: а) на початок року	п.6а / п.1 x 100	15,89	26,23	35,93	32,52	39,86	24,0
	б) на кінець року	п.6б / п.1 x	24,18	36,22	42,62	42,79	50,87	26,7
17	Коефіцієнт придатності, %: а) на початок року	100-16а	84,11	73,77	64,07	67,48	60,14	-144,2
	б) на кінець року	100-16б	75,82	63,78	57,38	57,21	49,13	-26,7

Додаток Д

Фінансові результати діяльності ТОВ «Група «Екопром» за 2017-2021 рр. тис. грн.

№ з/п	Показник	Формула розрахунку	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Відношення у % 2021 р. до 2017р.
1	Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	Ф.№2: 2000	29635,00	34443,00	20341,00	96704,00	23863,00	80,5
2	Операційні витрати, у тому числі: а) собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг);	Ф.№2: 2050	28948,00	30118,00	17551,00	80143,00	16815,00	58,1
	б) адміністративні витрати;	Ф.№2: 2130	2585,00	3019,00	1989,00	3880,00	2864,00	110,8
	в) витрати на збут;	Ф.№2: 2150	0,00	0,00	0,00	0,00	853,00	0
	г) інші операційні витрати.	Ф.№2: 2180	4139,00	4704,00	974,00	2272,00	1529,00	36,9
3	Валовий прибуток (збиток)	п1-п2а або Ф.№2:	687,00	4325,00	2790,00	16561,00	7048,00	1025,9
4	Валовий прибуток (збиток) у % до чистого доходу (виручки) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	п3/п1 x 100	2,32	12,56	13,72	17,13	29,54	27,2
5	Прибуток (збиток) від операційної діяльності	Ф.№2: 2190 (2195)	0,00	148,00	0,00	21320,00	20364,00	0
6	Фінансові та інвестиційні доходи	Ф.№2: 2200+2220+2240	327,00	64,00	36,00	1059,00	30,00	9,2
7	Фінансові та інвестиційні витрати	Ф.№2: 2250+2255+2270	2804,00	205,00	0,00	1078,00	263,00	9,4
8	Фінансовий результат до оподаткування	Ф.№2: 2290 (2295)	0,00	7,00	6,00	21301,00	20131,00	0
9	Витрати (дохід) з податку на прибуток	Ф.№2: 2300	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0
10	Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	Ф.№2: 2305	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0
11	Чистий прибуток (збиток)	Ф.№2: 2350 (2355)	0,00	7,00	6,00	21301,00	20131,00	20131,0
12	Чистий прибуток (збиток) у % до чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	п11/п1 x 100	0,00	0,02	0,03	22,03	84,36	84,4
16	Чистий прибуток (збиток) у % до валового прибутку (збитку)	п11/п3 x 100	0,00	0,16	0,22	128,62	285,63	285,6

Додаток Ж

Оцінка фінансової стійкості ТОВ «Група «Екопром» за 2017-2021рр.

№ з/п	Показник	Нормативне значення	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021р.	Відношення у % 2021 р. До 2017 р.
1.1	Коефіцієнт автономії	>0,5	0,96	0,88	0,45	0,62	0,48	50,0
1.2	Коефіцієнт концентрації залученого капіталу	<0,5	0,04	0,12	0,55	0,38	0,52	1445,7
1.3	Коефіцієнт фінансування	>1	26,92	7,23	0,83	1,64	0,93	3,5
1.4	Коефіцієнт фінансового ризику	<1	0,04	0,14	1,21	0,61	1,07	2891,0
1.5	Коефіцієнт довгострокового залучення позикових коштів	Зменшення	1,00	1,00	1,00	0,87	0,87	87,1
1.6	Коефіцієнт структури залученого капіталу	Збільшення	0,08	0,00	0,00	0,25	0,14	184,8
2.1	Коефіцієнт маневреності власного капіталу	Збільшення	14581,0	16486,0	10803,0	41211,0	41237,0	282,8
2.2	Коефіцієнт забезпеченості оборотних коштів	>0,1	0,93	0,78	0,21	0,62	0,44	47,1
2.3	Коефіцієнт забезпеченості запасів	>0,5	2,20	0,46	0,13	2,02	2,02	92,0
2.4	Коефіцієнт маневреності власних оборотних коштів	Збільшення	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	48,5
3.1	Коефіцієнт реальної вартості майна	Збільшення	0,69	1,36	1,44	0,46	0,36	51,6
3.2	Коефіцієнт реальної вартості основних засобів у майні	Збільшення	0,50	0,40	0,28	0,23	0,18	35,3
3.3	Коефіцієнт накопичення амортизації	Збільшення	0,26	0,36	0,33	0,40	0,40	151,9
3.4	Коефіцієнт співвідношення оборотних і необоротних активів	Збільшення	0,84	1,27	2,28	3,10	4,43	525,7

Додаток 3

Оцінка ліквідності ТОВ «Група «Екопром» за 2017-2021рр.

№ з/п	Показник	Нормативне значення	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Відношення у % (відхилення,+;-) 2021р. до 2017 р.
1.1	Високоліквідні активи (А1)	≥П1	203,00	85,00	2,00	58,00	159,00	78,33
1.2	Середньоліквідні активи (А2)	≥П2	8883,00	2851,00	8407,00	1137,00	43268,00	487,09
1.3	Низьколіквідні активи (А3)	≥П3	6632,00	36184,00	84460,00	20391,00	20391,00	307,46
1.4	Найбільш строкові зобов'язання (П1)	≤А1	271,00	1192,00	23117,00	1619,00	371,00	136,90
1.5	Короткострок зобов'язання (П2)	≤А2	866,00	3351,00	16720,00	23194,00	49729,00	5742,38
1.6	Довгострокові зобов'язання (П3)	≤А3	94,00	20,00	20,00	8234,00	8234,00	8759,57
2.1	Коефіцієнт абс ліквід	≥0,2	0,18	0,02	0,00	0,00	0,00	1,78
2.2	Проміжний коефіцієнт покриття	≥0,7	7,99	0,58	0,21	0,04	0,71	8,83
2.3	Коефіцієнт покриття	≥2	13,82	4,63	1,27	2,66	1,88	13,64
2.4	Коефіцієнт загальної платоженості	Збільшення	27,92	8,23	1,83	2,64	1,93	6,92
3.1	Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	-	29635,00	34443,00	20341,00	96704,00	23863,00	80,52
3.2	Середньорічна вартість оборотних активів	-	22092,00	18373,50	35834,50	58359,50	80258,50	363,29
3.3	Коефіцієнт обертання оборотних активів	Збільшення	1,34	1,87	0,57	1,66	0,30	22,16
3.4	Коефіцієнт завантаження оборотних активів	Зменшення	0,75	0,53	1,76	0,60	3,36	451,17
3.5	Тривалість одного об оборотних активів, днів	Зменшення	268	192	634	217	1211	451

