

обґрунтуванні концептуально-елементних характеристик управління фінансовою безпекою стратегічних галузей. Позаяк, слід чітко розуміти основоположний каркас такої системи, що не змінюється за будь-яких умов.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Механізми та функціонально-структурні інструменти забезпечення конкурентоспроможності національної економіки в умовах сучасних загроз економічної безпеки : монографія за ред. Васильців Т. Г., Лупак Р. Л. Львів, 2019. 552 с.

2. Lupak R. L., Kuniyska-Iliash M. V. Conceptual Relationships between the Systems of Ensuring the Economic Security of the State and the Implementation of the State Policy of Import Substitution. *Problemy Ekonomiky*. 2017. № 2. P. 117-123.

3. Vasylytsiv T. G., Lupak R. L., Kuniyska-Iliash M. V. Strategic approaches to the effective use of intangible assets as a condition for strengthening the competitiveness of enterprises. *Науковий вісник Полісся*. 2018. № 2 (14). P. 2. P. 8-15.

4. Vasylytsiv T. G., Klipkova O. I., Lupak R. L., Mitsenko N. G., Mishchuk I. P. Monetary and financial policy of Ukraine: theoretical-empirical connections and priorities of state regulation. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. 2019. Vol. 4. № 31. P. 320-330.

УДК 331.522.4

Курепін В.М.¹

¹старший викладач, кафедра методики професійного навчання, Миколаївський національний аграрний університет, Україна

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ТА АНТИКРИЗОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ АГРАРНОГО ПРОФІЛЯ

Головна мета формування кадрового потенціалу підприємства аграрного профілю полягає у забезпеченні підприємства необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання та досягти підприємством поточних і стратегічних цілей. З одного боку сутність кадрового потенціалу, це якісна і кількісна характеристика постійних кваліфікованих працівників підприємства, з іншого – це тимчасові вільні або резервні трудові місця, які потенційно можуть бути зайняті фахівцями в результаті їх розвитку у професійного навчання.

Певні якості, здібності і можливості працівників є гнучкими та володіють здатністю розвиватися і змінюватися, тому можуть бути як задіяні, так і незадіяні у трудовій діяльності колективу [1]. Сьогодні одним з

ключових чинників підвищення ефективності використання кадрів підприємства є відношення до вдосконалення і розвитку кадрового потенціалу. Управління цим розвитком повинно здійснюватися постійно з урахуванням динаміки еволюціонування виробництва як на етапі формування, так і в процесі використання кадрового потенціалу, його освітнього, кваліфікаційного зростання.

Нові умови господарювання висувають нові вимоги до формування й використання кадрового потенціалу на підприємствах. Сам по собі накопичений кадровий потенціал не є остаточним вирішенням всіх проблем, які виникають у процесі господарювання [2]. Щоб мати висококваліфікованих кадрових фахівців, складових ядра промислового підприємства, необхідно створити для них стимул до ефективної роботи та систему управління кадровим потенціалом.

Розвиток високого рівня кадрового потенціалу залежить від стабільності кадрової політики підприємства, успішності та прибутковості, стійкої позиції перед підприємствами-конкурентами [3]. Інноваційна спрямованість кадрової політики та використання вдалого досвіду закордонних підприємств, врахування особистих характеристик кожного окремого робітника, вдосконалення кадрового потенціалу, чітка системи соціальних гарантій працівників тощо частково або в цілому можуть вирішити проблеми в сфері управління кадровим потенціалом сучасного українського підприємства.

Розвиток кадрового потенціалу підприємства забезпечують компоненти:

1. Система організаційного забезпечення - являє собою взаємозалежну сукупність внутрішніх структурних служб і підрозділів підприємства, що забезпечують розробку й прийняття управлінських рішень по окремих аспектах його кадрової діяльності [4]. Основа цього забезпечення, це структура управління кадрової діяльності підприємства з окремими її елементами: менеджери, служби, відділи та інші організаційні підрозділи управлінського апарату.

2. Система фінансового забезпечення - представлена у вигляді сукупних коштів, які спрямовуються на фінансування діяльності в галузі кадрового управління. Основа цього забезпечення, це надійна система акумулювання та залучення коштів, спрямованих на розвиток професійних якостей провідних співробітників та здійснення мотивуючих виплат персоналу. Ефективне використання фінансового забезпечення гарантує повернення капіталу в майбутньому і стимулює економічне зростання підприємства на всіх етапах розвитку будь якого сучасного підприємства.

3. Система мотиваційних факторів – визначає якісний склад кадрового потенціалу підприємства, повинна бути пристосована до

параметрів наявного кадрового потенціалу та сприятиме його розвитку. Складовими механізми зацікавленості у досягненні максимальних економічних та соціальних результатів діяльності: зміст праці та визнання її іншими, усвідомлення своїх досягнень, почуття відповідальності, самореалізація у праці, прагнення до службового зростання, об'єктивна оцінка дій працівника керівництвом. Оскільки мотиваційна поведінка працівників формується під впливом різноманітних факторів рекомендується проводити мотиваційний моніторинг своїх кадрів. Мотиваційний моніторинг дозволить отримати актуальну інформацію, необхідну для прийняття своєчасних управлінських рішень та сприятиме розвитку кадрового потенціалу підприємства.

4. Система інформаційного забезпечення - представлена сукупністю реалізованих управлінських рішень з обсягу, розміщення та форм організації інформації, яка циркулює в системі управління кадрами та при її функціонуванні [5]. Вона включає оперативну інформацію, інформацію щодо планування чисельності кадрів та професійного підбору персоналу, нормативно-довідкову інформацію, яка пов'язана із регламентацією посадових обов'язків, охороною праці, нормуванням праці, класифікатори техніко-економічної інформації та системи документів (уніфікованих та спеціальних), пов'язаних із забезпеченням ефективного використання робочого часу, застосуванням ефективних систем матеріального і морального стимулювання праці тощо.

5. Система науково-методичного забезпечення – представлена єдиною системою документообігу організаційно-методичного характеру, включає: норми, правила, вимоги, які використовуються для вирішення завдань, пов'язаних із розвитком кадрів. Спрямована на забезпечення ефективності процесів підвищення кваліфікації і професійної підготовки кадрів підприємства; науково-методичний супровід процесів розвитку професійно-технічної освіти; впровадження сучасних навчальних та управлінських технологій, стимулювання професійного зростання кадрів, підвищення їхньої професійної майстерності та компетентності, зокрема, через ефективне застосування сучасних форм і методів навчання.

В процесі управління кадрами керівники та фахівці повинні оперувати основними положеннями й нормами, правилами, які відносяться до нормативно-правових актів підприємства. Це передбачає реалізацію стратегічних аспектів управління підприємством, до яких відносять:

- розробка й здійснення кадрової політики, в межах якої принципи управління персоналом відображають об'єктивні тенденції;
- соціальні й економічні закони - враховують увесь арсенал наукового знання, який і визначає можливості ефективного регулювання та

координацію людської діяльності (наукові рекомендації суспільної психології, теорії менеджменту й організації).

Розвиток кадрового потенціалу підприємства визначає принципи системи управління персоналом, до них відносять:

а) загальні, базисні, принципи - системність, рівні можливості, повага до людини, командна єдність, правовий та соціальний захист:

- системність базується на сприйнятті кадрового потенціалу як цілісної, взаємозалежної динамічної системи, яка охоплює всі категорії працівників, спрямована на формування й ефективне використання людського потенціалу підприємства;

- рівні можливості використовують принцип при підборі та розстановці кадрів;

- повага до людини визначає спосіб мислення керівництва, при якому потреби та інтереси працюючих на підприємстві є першочерговими серед пріоритетів організації, весь персонал має рівні умови, присутня колективна відповідальність за результати спільної діяльності, одночасно співробітники зберігають свою самостійність і самотність;

- правова та соціальна захищеність полягає у чіткому дотриманні законів, правових актів, норм адміністративного, цивільного, трудового та господарського права.

б) оптимізаційні принципи – орієнтація на професійне ядро кадрового потенціалу, сукупність здібностей працівників, як складової професійного ядра кадрового потенціалу відіграють вирішальну роль у діяльності підприємства.

Сукупні здібності працівників необхідні для забезпечення підприємству стратегічних переваг над конкурентами. Ці переваги реалізуються у своєчасному впровадженні автоматизації, модернізації технологічного процесу підприємства, при підвищенні якості продукції й послуг. Завдяки цьому підприємство отримує монопольне положення на тому або іншому сегменті ринку.

Сукупні здібності персоналу є унікальним джерелом підвищення рентабельності підприємства за рахунок комбінації науково-технічного, виробничого, організаційного, управлінського й кадрового потенціалів; забезпечують належну якість всієї продукції, що випускає підприємство, створюють умови для розробки нових видів продукції.

Висококваліфіковані працівники, ядро кадрового потенціалу, на підприємстві відіграють важливу роль в реалізації стратегічних планів підприємства. Вони є довгостроковою основою для розробки й прийняття гнучких, стратегічно важливих рішень: раціоналізація та реорганізація організаційної структури підприємства, створення спільних підприємств, диверсифікація продукції тощо. Це дозволяє підприємству своєчасно

реагувати на економічні зміни, оцінювати і враховувати довгострокові ринкові тенденції й поточні запити споживачів, тим самим утримувати домінуюче положення на деяких сегментах ринку. Зокрема, наявність високопрофесійних співробітників забезпечує виживання підприємству в короткостроковій і довгостроковій перспективі.

в) принцип компліментарності управлінських ролей – формується система управління кадровим потенціалом на підприємстві, це взаємодія професійної та політичної складових кадрового складу підприємства: керівників, організаторів та адміністраторів. Цей принцип поділяють на дві групи:

- перший - принципи, які характеризують вимоги до формування кадрового потенціалу;

- другий - принципи, які визначають напрями розвитку потенціалу кадрового персоналу.

Конкурентоспроможність підприємства в умовах сучасної кризи може бути досягнена за рахунок двох принципових підходів:

підхід перший - ліквідація існуючих недоліків в організаційній структурі підприємства, які перешкоджають підвищенню конкурентоспроможності персоналу: усунення структурних підрозділів і працівників, які не відповідають стратегії виведення підприємства із кризової ситуації;

підхід другий - створення привабливого іміджу підприємства. Є підстави вважати цей підхід найбільш продуктивним, оскільки він реалізовує ряд важливих принципів.

г) принципу формування унікального кадрового потенціалу підприємства – підвищує конкурентоспроможність підприємства. В будь-якій сфері діяльності високий інтелектуальний рівень підприємства приваблює талановитих людей, від масштабу інвестицій в кадровий склад підприємства залежить розвиток інтелектуального й інформаційного потенціалу працюючих, персонал набуває практичний досвід, складаються умови для створення унікального поєднання професійних здібностей з високою конкурентоздатністю колективу підприємства в цілому.

Отже, в сучасних економічних умовах розвиток кадрового потенціалу підприємств необхідно розглядати в числі пріоритетних сфер функціонування організації. На процес розробки і реалізації стратегії прямо впливають якісні характеристики персоналу, а допущені помилки можуть привести до втрати капіталовкладень

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Адміністративний менеджмент [Електронний ресурс] : опорний конспект лекцій для здобувачів вищої освіти освітнього ступеня "Бакалавр"

спеціальності 073 "Менеджмент" денної та заочної форм навчання / уклад. В. В. Клочан, Н. С. Зінгаєва. - Миколаїв : МНАУ, 2020. - 56 с. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7566>.

2. Мельник І. О. Теоретичні засади дослідження змісту конкурентоспроможності підприємства / І. О. Мельник, А. В. Котов // Теоретичні та практичні аспекти розвитку підприємництва в Україні : монографія / під ред. О. О. Непочатенко. – Умань : Видавець «Сочинський М.М.», 2017. – С. 16-21. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/3931>.

3. Курепін В. М. Управління кадровою безпекою аграрних підприємств : дис. ... канд. економічних наук 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). Економічні науки / наук. керівник В. М. Нагаєв. Харків, 2020. 180 с. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9034>.

4. Костирко А. Г., Олійник Т. Г., Костирко П. Д. Організація раціональної системи інформаційного забезпечення управління підприємством / А. Г. Костирко, Т. Г. Олійник, П. Д. Костирко // Modern Economics. - 2019. - Вип. 18. - С. 74-78. DOI:[https://doi.org/10.31521/modecon.V18\(2019\)-12](https://doi.org/10.31521/modecon.V18(2019)-12).

5. Курепін В.М. Управління розвитком кадрового потенціалу підприємств аграрного профілю / В.М. Курепін // Сучасні тенденції розвитку фінансових та інноваційно-інвестиційних процесів в Україні : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції 12 березня 2021 року : збірник наукових праць [Електронний ресурс]. – Вінниця: ВНТУ, 2021., -С. 730-733. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8907>

УДК 658.15

Мацедонська Н.В.¹, Кобильченко Г.В.²

¹канд. екон. наук., доц. Вінницький навчально-науковий інститут економіки, Західноукраїнського національного університету, Україна

²здобувач вищої освіти, Вінницький навчально-науковий інститут економіки Західноукраїнського національного університету, Україна

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ОЦІНЮВАННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасному науковому колі фінансову безпеку суб'єктів господарювання розглядають як основну складову економічної безпеки. Так, на думку Покропивного С. Ф., вона є складовою економічної безпеки і спрямована на ефективне використання корпоративних ресурсів [1, с. 216]. А з точки зору Судакової О. І. – вона відображає систему критеріїв і показників фінансового стану підприємства, сприяє їх збалансованості, свідчить про