

найбільш узагальнюючими.

Висновки. Отже, використання стрес-тестування стає важливою складовою ризик-менеджменту багатьох фінансових установ, особливо банків, саме воно дає змогу керівництву вчасно приймати рішення щодо подолання непередбачуваних наслідків, що пов'язані з різноманітними ризиками, та визначати необхідний розмір капіталу, достатній для покриття збитків у разі виникнення тих чи інших потрясінь в економіці. Стрес-тестуванню як інструменту банківського менеджменту властивий достатньо високий рівень стандартизації та автоматизації, що суттєво спрощує процедуру його проведення. Однак, на відміну від зарубіжного досвіду, практика застосування в Україні стрес-тестування є недостатньо поширеною.

Список використаних джерел

1. Показники банківської системи. Офіційний сайт НБУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: https://bank.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=34661442&cat_id=34798593
2. Данілова Л.І. Стрес-тестування в системі ризик-менеджменту банку / Л.І. Данілова, В.В. Савочка // Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: В.А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2014. – Том 15. – №1. – С. 244-252.
3. Жукова О.А., Бачинська І.А. Щодо діагностики фінансового стану банку / О.А. Жукова, І.А. Бачинська // Подільський науковий вісник. – Науки: економіка, педагогіка. – Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД». – 2017. – №3. – 137 с.
4. Тисячна Ю.С. Управління активами і пасивами банку із застосуванням матричного підходу / Ю.С. Тисячна // Глобальні та національні проблеми економіки; Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. – 2016. – Випуск 13. – С. 548-552 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://global-national.in.ua/archive/13-2016/110.pdf>
5. Щодо порядку проведення стрес-тестування в банках України: Методичні рекомендації, схвалені постановою Правління Національного банку України від 06.08.2009 р. №460 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0460500-09&p=1287478900994122>.
6. Стрес-тести як інструмент діагностики банку [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://bank.gov.ua/doccatalog/document?id=47725154>
7. Фінансова звітність ПАТ «Укрсоцбанк». Офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.ukrsotsbank.com/ipfinreport/>

*Гаєвська Л.М., к.е.н., доцент,
доцент кафедри економіки підприємства,
ННІ економіки, оподаткування та митної справи
Університету ДФС України*

ВПЛИВ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА ЕКОНОМІЧНУ БЕЗПЕКУ ЙОГО ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

THE INFLUENCE OF THE ENTERPRISE PERSONNEL ON ECONOMIC SECURITY OF ITS ECONOMIC ACTIVITY

Анотація. Досліджено підходи вчених до тлумачення сутності поняття «персонал підприємства», «економічна безпека підприємства». Визначено вплив кадрової безпеки на економічну безпеку підприємства.

Ключові слова: трудові ресурси, персонал підприємства, економічна безпека

підприємства, кадрова безпека.

Abstract. The approaches of scientists to the interpretation of the essence of the concept of «personnel of the enterprise», «economic safety of the enterprise» are researched. The influence of personnel security on the economic safety of the enterprise is determined.

Keywords: labor resources, personnel of the enterprise, economic security of the enterprise, personnel security.

Постановка проблеми. Персонал є основою функціонування будь-якого підприємства. Саме персонал, як невичерпний резерв підвищення ефективності діяльності підприємства, визначає напрями подальшого розвитку та умови формування конкурентних переваг підприємства і є основою формування його стратегічного потенціалу. Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства. Здійснення ефективної економічної діяльності підприємства, випуск продукції, яка б була конкурентоспроможна не тільки на вітчизняних ринках, залежить не лише від матеріально-технічного забезпечення підприємства, а й від достатньої кількості висококваліфікованих кадрів та ефективного управління ними [1]. Проте складні трансформаційні процеси, недосконалість законодавства, зміна форм і методів державного регулювання, зростання конкурентної боротьби та зовнішнього тиску, нестабільність фінансових ринків та слабкість національної валюти, наявність невирішених соціальних проблем (низький рівень доходів населення, безробіття, плинність кадрів), посилення впливу кримінальних структур тощо. Усі ці обставини спричиняють низьку ефективність господарської діяльності, зростання рівня збитковості та загрози банкрутства, а відтак існує нагальна потреба у приділенні більшої уваги проблемі забезпечення безпеки, розробленню відповідного науково-методичного забезпечення щодо економічної безпеки підприємства в загальному та в розрізі основних функціональних сфер, формування понятійного апарату [2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню питань оцінки використання персоналу підприємства присвячено праці багатьох науковців та практиків, таких як В. Герасимчук, О. Єгоршин, О.О. Гетьман, М.В. Шаповал, О. Крушельницька, А.М. Колот, М.О. Мазур, В.А. Немченко, О.І. Сімчера, Л.В. Шаульська та інші. Проте, не зважаючи на досить численні дослідження, питання визначення специфіки оцінки руху персоналу на сучасному підприємстві залишається і досі не вирішеними.

Формування цілей статті. Метою дослідження є аналіз теоретичних підходів щодо визначення поняття «персонал підприємства», та «економічна безпека підприємства», уточнення їх сутності та опис основних структурних елементів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Головним фактором і джерелом розвитку у виробничій і підприємницькій діяльності будь-якої організації чи галузі виробництва є люди: їх рівень кваліфікації, освіти, підготовки, досвіду і майстерності. Існує безпосередня залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості персоналу підприємств та організацій даної країни.

Трудові ресурси – це частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає певній сфері діяльності. Слід відрізнити трудові ресурси реальні (ті люди, які вже працюють) та потенційні (ті, що колись можуть бути залучені до конкретної праці).

Для характеристики всієї сукупності працівників підприємства застосовуються термін – персонал підприємства.

Персонал (кадри) підприємства – сукупність постійних працівників, які отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності, забезпечують господарську діяльність суб'єкта господарювання [3].

Розглядом сутності економічної категорії «персонал» займалися вітчизняні та

зарубіжні науковці, кожний з яких має своє трактування. Отже, О.С. Іванілов використовує поняття «персонал підприємства», під яким розуміють сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та мають досвід практичної діяльності. Згідно з характером функцій, що виконуються, персонал підприємства поділяється здебільшого на чотири категорії: керівники, спеціалісти, службовці, робітники. Важливим напрямом класифікації персоналу підприємства є його розподіл за професіями та спеціальностями. За рівнем кваліфікації робітників поділяють на чотири групи: висококваліфіковані, кваліфіковані, малокваліфіковані, некваліфіковані [4].

О.О. Гетьман розглядає персонал підприємства як сукупність працівників, що входять до його облікового складу. Усі працівники підприємства поділяються на дві групи: промислово-виробничий персонал, зайнятий виробництвом і його обслуговуванням, та непромисловий персонал, зайнятий в основному в соціальній сфері діяльності підприємства. За характером виконуваних функцій промислово-виробничий персонал підрозділяється на шість категорій: робітники, керівники, фахівці, службовці, молодший обслуговуючий персонал, стажери [5].

Більшість авторів сходяться в тому, що персонал підприємства формується та змінюється під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів, як сукупність працівників, що входять до його облікового складу. На думку авторів, персонал підприємства – це сукупність працюючих певної організації, що перебувають у взаємодії та виконують окремі функції, які відповідають кваліфікаційному рівню та професійним знанням кожної особи, для досягнення основної мети виробництва.

Персоналу підприємства властиве стрімке зростання його розвитку. На сьогоднішній день провідними характеристиками персоналу є: освіта, процес оновлення професійних навичок, знань та вмінь; підвищення кваліфікаційних, ділових якостей працівників. Нажаль ці якості не завжди відповідають умовам ринку та виробництва. Тому для економічної безпеки підприємства потрібно створити ефективну систему управління персоналом.

Козаченко Г.В., Пономарьов В.П., Ляшенко О.М. у монографії «Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення», проблему економічної безпеки підприємства пропонували вирішувати виходячи з передумови, що ступінь надійності всієї системи збереження інформації визначається рівнем безпеки найслабкішої її ланки, якою вважається персонал організації.

Кіріченко О.А. розуміє під кадровою безпекою правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом: вирішення правових питань трудових відносин, підготовка нормативних документів, що їх регулюють, забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом, що скоріше є функціями кадрової безпеки або її задачами [6].

Економічна безпека підприємства – це такий стан корпоративних ресурсів (ресурсів капіталу, персоналу, інформації та технології, техніки та устаткування, прав) і підприємницьких можливостей, за якого гарантується найбільш ефективне їх використання для стабільного функціонування та динамічного науково-технічного й соціального розвитку, запобігання внутрішнім і зовнішнім негативним загрозам.

Необхідність постійного дотримання економічної безпеки зумовлюється об'єктивно наявним для кожного суб'єкта господарювання завданням забезпечення стабільності функціонування та досягнення головних цілей своєї діяльності. Головним рівнем економічної безпеки підприємства є залежність, наскільки ефективно її керівництво і спеціалісти (менеджери) будуть спроможні уникнути можливих загроз і ліквідувати шкідливі наслідки окремих негативних складових зовнішнього і внутрішнього середовища [6].

Джерелами негативних впливів на економічну безпеку можуть бути:

- свідомі чи несвідомі дії окремих посадових осіб і суб'єктів господарювання;
- збіг об'єктивних обставин (стан фінансової кон'юнктури на ринках даного підприємства, наукові відкриття та технологічні розробки).

Виходячи із наведеного, можемо виділити основні засоби підвищення ефективності

використання трудового потенціалу підприємства, а саме [1]:

- *засоби спрямовані на підвищення ефективної кадрової роботи*: покращити укомплектованості штату та їх відповідності потребам; раціональний рух кадрів, формування ефективної системи ротації кадрів, визначення основних напрямів підвищення кваліфікації персоналу підприємства, застосування системи нормування та стандартизації праці, формування системного підходу та загальної стратегії розвитку трудового потенціалу;

- *засоби направлені на покращення показників продуктивності та ефективності праці*: формування взаємозв'язку між показниками ефективності праці на рівні окремого працівника та загалом по підприємству з матеріальними та соціальними засобами стимулювання праці;

- *засоби направлені на застосування ефективної системи матеріального стимулювання*, що супроводжується підвищенням обсягу середньої заробітної плати до ринкового рівня та відповідним зростанням економічних показників діяльності підприємства;

- *засіб направлений на соціальний розвиток трудового потенціалу*, що ґрунтується на застосуванні соціальних факторів стимулювання праці, створення позитивної атмосфери у колективі, мінімізації конфліктних ситуацій у робочому процесі, а також створення умов, що сприяють прояву індивідуально-кваліфікаційного потенціалу і професійних характеристик працівника;

- *засіб направлений на підвищення якості трудових ресурсів*, шляхом навчання та підвищення кваліфікації наявного персоналу, а також залучення нових висококваліфікованих спеціалістів, забезпечення стабільності складу колективу;

- *засоби покращення показників організаційної та управлінської діяльності*, а саме використання постійної системи планування, підвищення ефективності оперативного планування, підвищення професійного рівня керівників та спеціалістів, раціональності оргструктури; забезпечення необхідної інформаційної бази, технологій управління та інше. Резерви підвищення ефективності використання трудового потенціалу формуються у результаті дії багатьох взаємопов'язаних чинників, що є системою матеріально-технічних, організаційних, соціально-економічних та інших умов, які визначають рівень використання робочої сили прямо чи опосередковано.

Висновки. Отже, використання персоналу повинно відповідати цілям підприємства, не ігнорувати інтереси працівників і дотримуватись Законів про працю. Виходячи з цього, потрібно здійснювати пошук напрямів покращання його формування і використання.

Підприємства повинні бути зацікавлені в якнайшвидшому усуненні всіх недоліків у роботі працівників та використанні виявлених резервів, оскільки це дозволить підвищити ефективність праці, а це, у свою чергу, покращить результати діяльності підприємства та забезпечить його економічну безпеку.

Список використаних джерел

1. Демешко Ю.О. Ефективність використання трудових ресурсів підприємства / Ю.О. Демешко, Н.М. Богацька // Науковий потенціал : зб. наук. праць наук.-практ. конф. (25-27 березня 2013 р.). – Вінниця : Вінницький торговельно-економічний інститут. – 2013. – С. 52-54.

2. Покропивний С.Ф. Економіка підприємства : підручник у 2 т. / С.Ф. Покропивний. – К. : Хвиля-Прес, 2005. – С. 280-285.

3. Іванілов О.С. Економіка підприємства : навч. посібник / О.С. Іванілов. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 728 с.

4. Іванісов О.В. Сучасні проблеми використання трудового потенціалу та перспективи його розвитку на вітчизняних підприємствах / О.В. Іванісов, О.Ф. Доровський, А.О. Гідзула // Економіка України. – 2011. – №18. – С. 296-301.

5. Гетьман О.О. Економіка підприємства : навч. посібник / О.О. Гетьман. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – С. 488-490.

6. Мосіюк М.В. Кадрова безпека як складова в системі економічної безпеки

підприємства / М.В. Мосіюк // Зб. наук. праць МН інтернет-конф. – Луцьк : Волинський інститут економіки та менеджменту. – 2015. – С. 45-47.

Грищенко І.В., викладач кафедри гуманітарних та фундаментальних дисциплін, Вінницький навчально-науковий інститут економіки ТНЕУ;
Балахонова О.В., д.е.н., доцент, професор кафедри економіки та менеджменту, Вінницький інститут Університету «Україна»;
Бондар І.М., магістрант 2 року підготовки, спеціальність «Менеджмент», Вінницький інститут Університету «Україна»

ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ АНАЛІЗУ ТА ОЦІНКИ ДОХОДІВ ПІДПРИЄМСТВ

BASIC TASKS ANALYSIS AND ESTIMATIONS OF PROFITS OF ENTERPRISES

Анотація. У статті досліджено методи оцінки доходів підприємств, які ґрунтуються на обчисленні різноманітних абсолютних та відносних типових показників. Даний підхід надає широкі можливості не тільки виконувати аналіз статей звіту про фінансовий стан підприємства, але проводити порівняння декількох (або груп) підприємств окремо взятої галузі господарства, або таких підприємств, що займаються аналогічними видами господарської діяльності. Наведено головні завдання зовнішнього та внутрішнього аналітичного дослідження підприємств. Запропоновано основні завдання аналізу та оцінки доходів підприємств.

Ключові слова: доходи, прибутки, фінансовий стан, фінансова стійкість, фінансові результати.

Abstract. In the article probed methods of estimation of profits of enterprises which are based on the calculation of various absolute and relative typical indexes. This approach gives wide possibility not only to execute the analysis of the articles of report on the financial state of enterprise, but make a comparison of a few (or groups) enterprises of the separate taken industry of economy, or such enterprises which are engaged in the analogical types of economic activity. The main tasks of external and internal analytical research of enterprises are resulted. Basic tasks an analysis and estimations of profits of enterprises are offered.

Keywords: profits, incomes, financial state, financial firmness, financial results.

Постановка проблеми. В сучасних умовах ринкової економіки головним завданням у виконанні діяльності будь-якого підприємства є досягнення доходу, що напряму впливає на розмір фінансового результату. Виконання всіх інших завдань на підприємстві підпорядковані досягненню даної мети, адже тільки дохід являється найбільш досяжним власним джерелом у відновленні ресурсів, що спрямовуються на подальший розвиток підприємства.

Порівняння доходів, які були отримані підприємством, дозволяє виконати ефективну оцінку його роботи. Без виконання такого порівняння на підприємствах виникають ситуації з ускладнення вибору його подальшої економічної політики, неможливість адекватного прийняття важливих управлінських рішень, вибирання перспективних напрямків розвитку господарської діяльності, визначення оптимальної структури та обсягів реалізації товарної продукції, а також координування ціновою політикою. Ефективність ведення діяльності підприємствами засновується, перш за все, на своєчасному та правильному визначенні джерел доходів, їх структури та обсягів. І тому, питання обліку доходів, їх подальшого