

- принцип опори на моніторинг фінансових індикаторів, що припускає налагодження спостереження за станом підприємницького середовища з метою завчасного виявлення подій здатних породити кризу підприємства;
- принцип переваги управлінського впливу, що означає перенос центру ваги на прогнозування появи проблеми до початку роботи над стратегічним планом, щоб включити в останній комплекс відповідних заходів щодо запобігання серйозних кризових втрат і упущених фінансових можливостей;
- принцип фінансової гнучкості, що реалізується в управлінському впливі на майбутні фінансові потоки за допомогою, по-перше, відбору стратегічних (інвестиційних) альтернатив розміщення фінансових ресурсів, які здатні формувати фінансові потоки, достатні для постійної платоспроможності суб'єкта, і, по-друге, відмови від надмірної інноваційної активності;
- принцип економічності управління, що ґрунтується на встановленні економічної доцільності впровадження конкретного різновиду антикризового фінансового менеджменту в компанії, що потребує обов'язкову перевірку можливості покриття додаткових витрат;
- принцип відповідності форми зворотного зв'язку, що підвищує роль інформаційного обслуговування, значення комунікацій для швидкого й точного виконання прийнятих антикризових фінансових рішень. Затримки, викликані неадекватним управлінським реагуванням на кризові процеси, можуть мати вирішальне значення для втрати підприємством фінансової здатності гнучко пристосовуватися до існуючих змін і виживати в гострому конкурентному ринковому оточенні.

Крім перерахованих вище принципів, на наш погляд, корисно керуватися також загальними принципами управління: системності, погодженості (інтегрованості) різноманіття, саморегуляції й самонавчання, селективності.

Список бібліографічних посилань

1. Тридід О. М., Орехова К. В. Методичні рекомендації щодо аналізу та оцінки фінансової стійкості підприємства. Харків : ХНЕУ, 2005. 24 с.
2. Кизил Н. А., Иваненко В. В. Финансовый анализ : учеб. пособие. Харьков : ИНЖЭК, 2005. 245 с.
3. Уткин Э. А. Антикризисное управление. М. : Асоц. авт. и издат. «Тандем» ; ЭКМОС, 1997. С. 13.
4. Салига К. С. Методичні підходи діагностування фінансового стану. *Держава та регіони. Сер.: Економіка та підприємництво*. 2007. № 3. С. 204–210.

Одержано 01.11.2018

УДК 658:65.012.8

Анастасія Сергіївна УСТІЛОВСЬКА,

викладач кафедри економіки

Харківського національного університету будівництва та архітектури

ОСОБИСТА БЕЗПЕКА ПРАЦІВНИКА ЯК ЗАПОРУКА ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Якщо розглядати поняття економічної безпеки як узагальнену категорію, то його можливо трактувати як захист життєво важливих інтересів суспільства, особи і сім'ї від зовнішніх і внутрішніх загроз. В контексті даного дослідження мова буде йти про людину як працівника підприємства і відповідно про його особисту безпеку, а відтак про захист його інтересів, як індивіда і як об'єкта безпеки підприємства, що відноситься сфери кадрової безпеки.

Людина, як працівник підприємства в контексті забезпечення його економічної безпеки, набуває особливого статусу незалежно від займаної посади, що обумовлено структурою системи економічної безпеки підприємства, відповідно до якої, працівник одночасно може бути як суб'єктом так і об'єктом безпеки. Іншими словами працівник, який потребує захисту від ряду негативних факторів, одночасно може бути таким же негативним фактором. Така неоднозначність підходу до визначення статусу працівника потребує детального дослідження його особистої безпеки в рамках економічної безпеки

підприємства. В цьому контексті, доцільно підкреслити, що економічна безпека фірми (підприємства, організації) – це такий стан корпоративних ресурсів (ресурсів капіталу, персоналу, інформації і технології, техніки та устаткування, прав) і підприємницьких можливостей, за якого гарантується найбільш ефективне їхнє використання для стабільного функціонування та динамічного науково-технічного й соціального розвитку, запобігання внутрішнім і зовнішнім негативним впливам (загрозам) [1].

Забезпечення необхідного для існування та розвитку рівня безпеки вимагає створення системи економічної безпеки в умовах кожного окремого підприємства, що передбачає формування структури функціональних складових адаптованої до специфіки господарської діяльності. Так, для промислових підприємств основними є наукова, технічна, кадрова та інноваційна складові; для сільського господарства – екологічна, кадрова та інноваційна; для невиробничої сфери – інформаційна та кадрова [1]. Таким чином, незалежно від виду діяльності, в структурі системи економічної безпеки підприємства повинна бути виділена кадрова безпека як підсистема, яка покликана гарантувати стабільне та максимально ефективне функціонування підприємства і високий потенціал розвитку в майбутньому. Можна стверджувати, що кадрова складова економічної безпеки повинна здійснюватися одночасно за кількома напрямками [2]:

- перший – визначення та ідентифікація зовнішніх та внутрішніх загроз для кадрової безпеки підприємства;
- другий – посилення роботи з працівниками підприємства з метою підвищення ефективної діяльності всіх категорій персоналу;
- третій – збереження й розвиток інтелектуального потенціалу, поповнення знань і професійного досвіду працівників підприємства;
- четвертий – унеможливлення виникнення загроз для економічної безпеки підприємства джерелом яких є сам персонал.

Кожен із зазначених напрямків безпосередньо пов'язаний із працівником підприємства як об'єктом управління, водночас безпеці самого працівника, тобто його особистій безпеці, на нашу точку зору, приділяється недостатня увага [3].

В процесі формування кадрової політики на підприємстві, з метою забезпечення максимальної кадрової безпеки як складової економічної безпеки, не завжди враховуються всі перераховані фактори впливу на людину як особистість, що зумовлено існуючими стандартами підбору персоналу в основі яких покладено пріоритетність професійних навиків, та відповідність посаді, що завжди є не зовсім виправданим з точки зору забезпечення економічної безпеки. Відтак слід зауважити, що нехтування знаннями про потенціал кожного працівника несе в собі вірогідність реалізації значної кількості загроз для кадрової безпеки підприємства.

Необхідно підкреслити, що підприємство, в основі політики якого покладено принцип забезпечення високих соціальних стандартів, повинно керуватися принципом стратегічного мислення, і, відповідно до мети його функціонування, прагнути не лише до отримання прибутку будь-якими засобами. Високі стандарти передбачають як ефективне використання ресурсів, так і, згідно принципів сталого розвитку, їх збереження та удосконалення, як от кадрових – через підвищення кваліфікації, сприяння самовдосконаленню, формування сприятливого робочого клімату, досягнення спільних інтересів [2].

Список бібліографічних посилань

1. Штангрет А. М., Котляревський Я. В., Караїм М. М. Економічна безпека підприємства в умовах антикризового управління: концептуальне визначення та механізм забезпечення : монографія. Львів : Укр. акад. друкарства, 2012. 288 с.
2. Шира Т. Б. Теоретичні аспекти забезпечення економічної безпеки підприємства. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2014. Вип. 24.2. С. 361–366.
3. Шира Т. Б. Особиста безпека працівника як основа гарантування економічної безпеки підприємства. *Ефективна економіка*. 2015. № 10. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2015/53.pdf (дата звернення: 25.09.2018).

Одержано 27.09.2018