

допомогою можливо визначити основні напрями фінансово-господарської діяльності та, на їх основі, визначити пріоритетні напрями поглибленої оцінки.

В роботі досліджено поняття «фінансовий аналіз» та «фінансовий стан». Наведено етапи проведення експрес-аналізу до яких зокрема відносять підготовчий, попередній огляд бухгалтерської звітності та заключний етап – читання балансу. У статті запропоновано класифікацію джерел інформації

для проведення аналізу. Зокрема досліджено, що основними джерелами інформації для проведення аналізу є форми звітності балансу а також внутрішня та зовнішня бізнес-документація.

Розглянуто взаємозв'язок фінансового аналізу та експрес-аналізу підприємства та запропоновано відповідну графічну модель із деталізацією складових загальної моделі фінансового аналізу та складових експрес-аналізу.

Список літератури:

1. Фінансовий аналіз [текст] навчальний посібник. / За заг. ред. Школьник І. О. [І. О. Школьник, І. М. Боярко, О. В. Дейнека та ін.] – К.: «Центр учбової літератури», 2016. – 368 с.
2. Крамаренко Г. О., Чорна О. Є. Фінансовий аналіз. Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 392 с.
3. Лучко М. Р., Жукевич С. М. Фінансовий аналіз. Навчальний посібник / М. Р. Лучко, С. М. Жукевич, А. І. Фаріон – Тернопіль: ТНЕУ, – 2016. – 304 с.
4. Поддєрьогін А. М., Буряк Л. Д., Нам Г. Г., Павліковський А. М. та ін. Фінанси підприємств: Підручник / А. М. Поддєрьогін (наук.ред.). – 7-ме вид., перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2008. – 552 с.
5. Бланк І. А. Управление финансовыми ресурсами. – М.: Омега-Л, ООО «Эльга», 2011. – 768 с.
6. Савицкая Г. В. Экономический анализ: Учебник / Г. В. Савицкая. – 14-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 649 с.
7. Синькевич Н. І., Арсеньєва М. Експрес-аналіз балансу як інструмент швидкого отримання інформації про фінансовий стан підприємства [Електронний ресурс] / Н. І. Синькевич М. Арсеньєва. Режим доступу: <http://elartu.tntu.edu.ua>
8. Івахненко В. М., Кириченко К. Г. Експрес-аналіз фінансового стану підприємства [Електронний ресурс] / В. М. Івахненко К. Г. Кириченко. – Режим доступу: <http://wiki.kneu.edu.ua>.
9. «Про затвердження Методики аналізу фінансово-господарської діяльності підприємств державного сектору економіки» від 14.02.2006. [Електронний ресурс] / Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>.
10. «Стаття 56. Ведення бухгалтерського обліку виконання Державного бюджету України» [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>.
11. НАКАЗ № 39 «Про внесення змін до форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (квартальна) «Звіт із праці», затвердженої наказом Держстату від 10 червня 2016 року № 90» від 15.02.2017 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
12. НАКАЗ № 467 «Про затвердження Інструкції щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 3-ПВ (термінова, піврічна) «Звіт про використання робочого часу»» від 24.12.2007 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
13. НАКАЗ № 365 «Про затвердження форми державної статистичної звітності із статистики основних засобів та Інструкції про порядок її складання» від 27.08.2001 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
14. Пухальська Г. В. Аудит за міжнародними стандартами : конспект лекцій / Г. В. Пухальська, В. В. Пухальський - Хмельницький : ХНУ, 2007. – 124 с.
15. Шифріна Н. І. Експрес-аналіз фінансового стану підприємства. – Вісник економіки транспорту і промисловості № 35, 2011.

УДК 331.108.2[65.012]

Панченко В.А., к.е.н., доцент,
заступник директора
*Кіровоградський кооперативний коледж
економіки і права імені М.П. Сая*

ФУНКЦІОНАЛЬНІ СКЛАДОВІ СИСТЕМИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ

Панченко В.А. Функціональні складові системи кадрової безпеки. У статті розглянуто функціональні складові системи кадрової безпеки. Визначені поняття та терміни у сфері кадрової безпеки на макро-, мезо- і мікрорівнях. Для подальшого аналізу автором сформовані функції служби кадрової безпеки суб'єктів господарювання. Це дозволило, ґрунтуючись на функціональних складових, сформулювати розподіл обов'язків та функцій серед уже існуючих підрозділів, визначити модель взаємозв'язку із внутрішніми підрозділами та зовнішніми державними та недержавними установами і організаціями.

Ключові слова: кадрова безпека, система кадрової безпеки, підприємство, суб'єкт господарювання, модель.

Панченко В.А. Функциональные составляющие системы кадровой безопасности. В статье рассмотрены функциональные составляющие системы кадровой безопасности. Определены понятия и термины в области кадровой безопасности на макро-, мезо- и микроуровнях. Для дальнейшего анализа автором сформированы функции службы кадровой безопасности субъектов хозяйствования. Это позволило, основываясь на функциональных составляющих, сформировать распределение обязанностей и функций среди уже существующих подразделений, определить модель взаимосвязи с внутренними подразделениями и внешними государственными и негосударственными учреждениями и организациями.

Ключевые слова: кадровая безопасность, система кадровой безопасности, предприятие, субъект хозяйствования, модель.

Panchenko V.A. Functional components of the personnel security system. The article deals with the functional components of personnel security systems. Definite concepts and terms in the field of personnel security at the macro, meso and micro levels. For further analysis, the author formed the functions of the personnel security service of business entities. This allowed, based on the functional components, to form the division of responsibilities and functions among existing units, to define the model of interconnection with internal units and external state and non-state institutions and organizations.

Key words: personnel security, personnel security system, enterprise, subject of management, model.

Постановка проблеми. Останніми роками все більшу актуальність придбає поняття «кадрова безпека», яке стало визнаватися невід’ємним атрибутом будь-якого підприємства чи суб’єкта господарювання, одним з основних показників в розумінні організаційних та кадрових процесів, основою життєвого потенціалу підприємства, умовою її ефективності і конкурентоспроможності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у дослідження проблем формування кадрової безпеки на підприємствах чи суб’єктах господарювання внесли такі закордонні та вітчизняні вчені, як Астахова Л. В., Бурда І. Я., Єгорова Л. С., Жидецька Х. В., Кузнецова Н. В., Мішин О. Ю., Мішина С. В., Момот Т. В., Назарова Г. В., Палига Є. М., Поскрипко Ю. А., Цветкова І. І. та багато інших. Варто виокремити низку робіт, авторами яких багато уваги було приділено теоретичним основам побудови системи (політики) кадрової безпеки підприємства та її складових: Кузнецової Н. В., Поскрипко Ю. А., Бурди І. Я., Гримак О. Я., Кузнецової Д. С., Єгорової Л. С., Фролової П. С. Також потребують уваги авторські методики оцінювання кадрової безпеки підприємства у відповідності до профілю галузі авторів: Бурда І. Я., Гавкалова Н. Л., Єгорова Л. С., Кузнецова Н. В., Момот Т. В., Назарова Г. В., Поскрип-

ва Л. С., Жидецька Х. В., Кузнецова Н. В., Мішин О. Ю., Мішина С. В., Момот Т. В., Назарова Г. В., Палига Є. М., Поскрипко Ю. А., Цветкова І. І. та багато інших. Варто виокремити низку робіт, авторами яких багато уваги було приділено теоретичним основам побудови системи (політики) кадрової безпеки підприємства та її складових: Кузнецової Н. В., Поскрипко Ю. А., Бурди І. Я., Гримак О. Я., Кузнецової Д. С., Єгорової Л. С., Фролової П. С. Також потребують уваги авторські методики оцінювання кадрової безпеки підприємства у відповідності до профілю галузі авторів: Бурда І. Я., Гавкалова Н. Л., Єгорова Л. С., Кузнецова Н. В., Момот Т. В., Назарова Г. В., Поскрип-

Таблиця 1

Поняття та терміни кадрової безпеки на макро-, мезо- і мікрорівнях

з/п	Англійське значення	Абревіатура	Опис
1.	Personnel security of state	Персестейт кадрова безпека держави (макрорівень)	Розділ науки про кадрову безпеку (напрямок), що вивчає природні стосунки та взаємодію між суб’єктами (об’єктами) на макрорівні, теоретичні (наукові) та практичні заходи та засоби щодо забезпечення позитивного стану для кадрового розвитку, протидії загрозам та конфліктам та зростання загального кадрового потенціалу держави
2.	International personnel security of state	Інтеперсестейт міжнародна кадрова безпека держави (макрорівень)	Розділ науки про кадрову безпеку (напрямок), що вивчає природні стосунки та взаємодію між суб’єктами (об’єктами) на макрорівні, теоретичні (наукові) та практичні заходи та засоби щодо забезпечення позитивного стану для кадрового розвитку на міжнародному ринку, протидії загрозам та конфліктам та зростання загального кадрового потенціалу
3.	Personnel security of enterprise	Персент кадрова безпека підприємства (мікрорівень)	Складова частина персестейту, див. визначення 1
4.	Personnel security of region	Персерг кадрова безпека регіону (мезорівень)	Складова частина персестейту, розділ науки про кадрову безпеку (напрямок), що вивчає природні стосунки у межах соціальними системами та групами регіону, а також теоретичні (наукові) та практичні заходи та засоби щодо забезпечення позитивного соціального розвитку регіону

5.	Personnel security between region	Персеберг кадрова безпека між регіонами (мезорівень)	Складова частина персестейту, розділ науки про кадрову безпеку (напрямок), що вивчає природні стосунки між соціальними системами та групами регіону, а також теоретичні (наукові) та практичні заходи та засоби щодо забезпечення позитивного соціального міжрегіонального розвитку (кластерів)
6.	Personnel security of enterprise activity	Персентак кадрова безпека підприємницької діяльності (мікрорівень)	Складова частина персестейту, (під)розділ науки про кадрову безпеку (напрямок), що вивчає природні стосунки між суб'єктами підприємницької діяльності, а також теоретичні (наукові) та практичні заходи та засоби щодо забезпечення виробництва продукції, виконання робіт та надання послуг з метою отримання прибутку

ко Ю. А. Проте питання визначення методів формування політики кадрової безпеки підприємства остаточно не вирішено.

Формулювання цілей статті. Метою статті є визначення функціональних складових системи кадрової безпеки.

Виклад основного матеріалу. Необхідність забезпечення прогресивного розвитку України обумовила розробку Концепції національної безпеки України [1-2]. Ця Концепція розроблена «для формування збалансованої державної політики й ефективного проведення комплексу погоджених заходів щодо захисту національних інтересів у політичній, економічній, соціальній, військовій, екологічній, науково-тех-

нічній, інформаційній і іншій сферах». Крім того, ст. 17 Конституції України [3] економічну, й, отже, кадрову безпеку визначає як найважливішою функцією держави, справою всього українського народу.

На основі проведеного аналізу вітчизняного й зарубіжного досвіду досліджень пропонуються наступні поняття та терміни у сфері кадрової безпеки на макро- [4-5], мезо- і мікрорівнях, які наведені в табл. 1.

В сучасних економічних умовах виникла нагальна необхідність створення ефективно діючої служби економічної безпеки як одного з підрозділів підприємств та установ. Систематизуючи функції та завдання служби економічної безпеки, які наводять українські науковці [5-10], автором було визначено такі, що най-

Таблиця 2

Матриця «складові системи кадрової безпеки – підрозділи забезпечення економічної безпеки» підприємства

Складові Підрозділи	фінансова	корпоративна	правова	майнова	кадрова	технологічна	інформаційна	екологічна
Виробничі цехи								
Ремонтний цех								
Відділ оцінки якості продукції								
Транспортний відділ, диспетчери, гаражі								
Відділ охорони праці								
Відділ екології								
Планово-економічний відділ								
Комерційний відділ								
Відділ ЗЕД								
Бухгалтерія								
Служба економічної безпеки								
Відділ інформаційних технологій								
Відділ будівництва та ремонту								
Відділ управління персоналом								
Лабораторії								

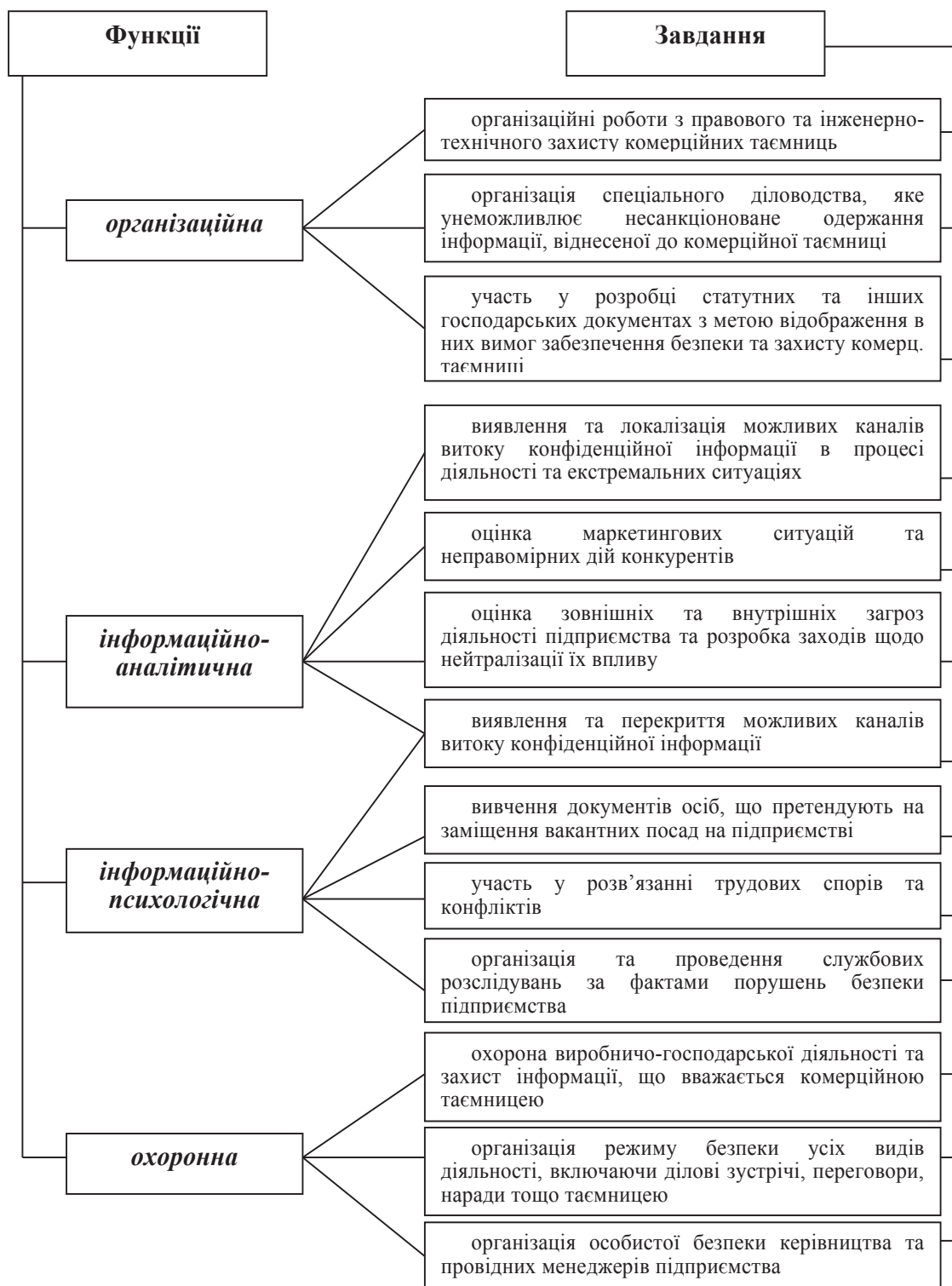


Рис. 1. Функції служби кадрової безпеки суб'єктів господарювання

Джерело: складено автором

більш притаманні службі кадрової безпеки (рис. 1). Дослідження організаційних структур проаналізованих підприємств, в яких застосовується повністю або в частині її окремих елементів «система кадрової безпеки» показало взаємодію її елементів з іншими підрозділами, що забезпечує підтримку рівноважного стану кадрової безпеки підприємства.

Використовуючи складові кадрової безпеки, автором була складена матриця «складові системи кадрової безпеки – підрозділи забезпечення економічної безпеки» (табл. 2).

Розглядаючи діяльність підприємств, слід наголосити на тому, що не дивлячись на специфіку функцій, які вирішують окремі структурні підроз-

Розподіл функцій щодо забезпечення кадрової безпеки діяльності суб'єкту господарювання серед вже існуючих підрозділів

Функціональні складові	Функції щодо забезпечення кадрової безпеки	Структурний підрозділ
фінансова	формування капіталу, в т.ч. акціонерного (розробка проспекту емісії, розрахунок обсягу емісії, номіналу та кількості акцій)	Планово-економічний відділ, Фінансовий відділ
	використання капіталу (виплата дивідендів)	Фінансовий відділ, Корпоративний секретар
корпоративна	встановлення взаємовідносин зі стейкхолдерами, організація та проведення загальних зборів акціонерів, оприлюднення інформації про їх результати та результати діяльності	Корпоративний секретар
правова	юридичний супровід під час підготовки та проведення випуску та розміщення ЦП, врегулювання корпоративних конфліктів	Юридичний відділ, Корпоративний секретар
майнова	розробка бізнес-плану щодо розширення виробництва або бізнесу в цілому, обґрунтування витрат	Планово-економічний відділ, Фінансовий відділ
технологічна		
інформаційна	інформаційно-аналітичний супровід; підбір та перевірка персоналу, недопущення розкриття інформації, що становить комерційну таємницю	Фінансовий відділ Відділ управління персоналом, Юридичний відділ
	інформаційно-психологічний нагляд за працівниками суб'єкту господарювання, що мають доступ до комерційної таємниці	Відділ управління персоналом, Юридичний відділ
екологічна	запобігання порушенням екологічних нормативів з метою покращення репутації	Юридичний відділ, Відділ екології

ділі підприємства та їх співробітники, кожен з них працює задля загальної мети: збільшення прибутку та зростання добробуту власників. При цьому особлива увага служби економічної безпеки підприємства повинна приділятися координації зусиль всіх підрозділів щодо забезпечення економічної безпеки підприємства.

Проведений аналіз показав досить розгалужену систему підрозділів служби кадрової безпеки підприємств, які забезпечують її підтримку на достатньому рівні у процесі надання різноманітних послуг, але в організаційній структурі всіх обраних суб'єктів господарювання, відсутня посада «корпоративного професіонала», який відповідає саме за стан корпоративного управління в ньому, що негативно відображається на їх економічній безпеці.

Автор вважає, що суб'єкти господарювання при формуванні системи кадрової безпеки в цілому та економічної безпеки їх діяльності зокрема можуть як розподілити функції щодо забезпечення кадрової безпеки серед уже існуючих структурних підрозділів, так і створити окремий підрозділ – службу (у складі системи) економічної безпеки. В першому випадку, ґрунтуючись на функціональних складових, розподіл обов'язків та функцій серед уже існуючих підрозділів може відбуватись наступним чином (табл. 3).

При цьому окреме місце у забезпеченні функціонування системи кадрової безпеки суб'єктів господарювання повинно належати професіоналу. І в першому, і у другому випадках, в процесі свого функціонування СКБ встановлює взаємозв'язки із внутрішніми підрозділами та зовнішніми державними та недержавними установами і організаціями (рис. 2).

При забезпеченні кадрової безпеки СКБ здійснює перевірку працівників, що наймаються на роботу, та встановлює їх взаємозв'язок з іншими працівниками (афілійовані особи), звертаючись для цього до правоохоронних органів та Служби безпеки України. У разі прийняття їх на роботу слідкує за правильністю юридичного оформлення їх договірних відносин та призначення заробітної плати. При виникненні трудових спорів та з метою запобігання ним взаємодіє з Державним комітетом України по нагляду за охороною праці.

Таким чином, запропонована автором модель взаємодії служби безпеки із внутрішніми та зовнішніми підрозділами допоможе суб'єктам господарювання вдосконалити організацію їх кадрової безпеки в цілому та при здійсненні власної діяльності зокрема.

Висновки. Процес функціонування підприємства чи суб'єкта господарювання не може бути ефектив-

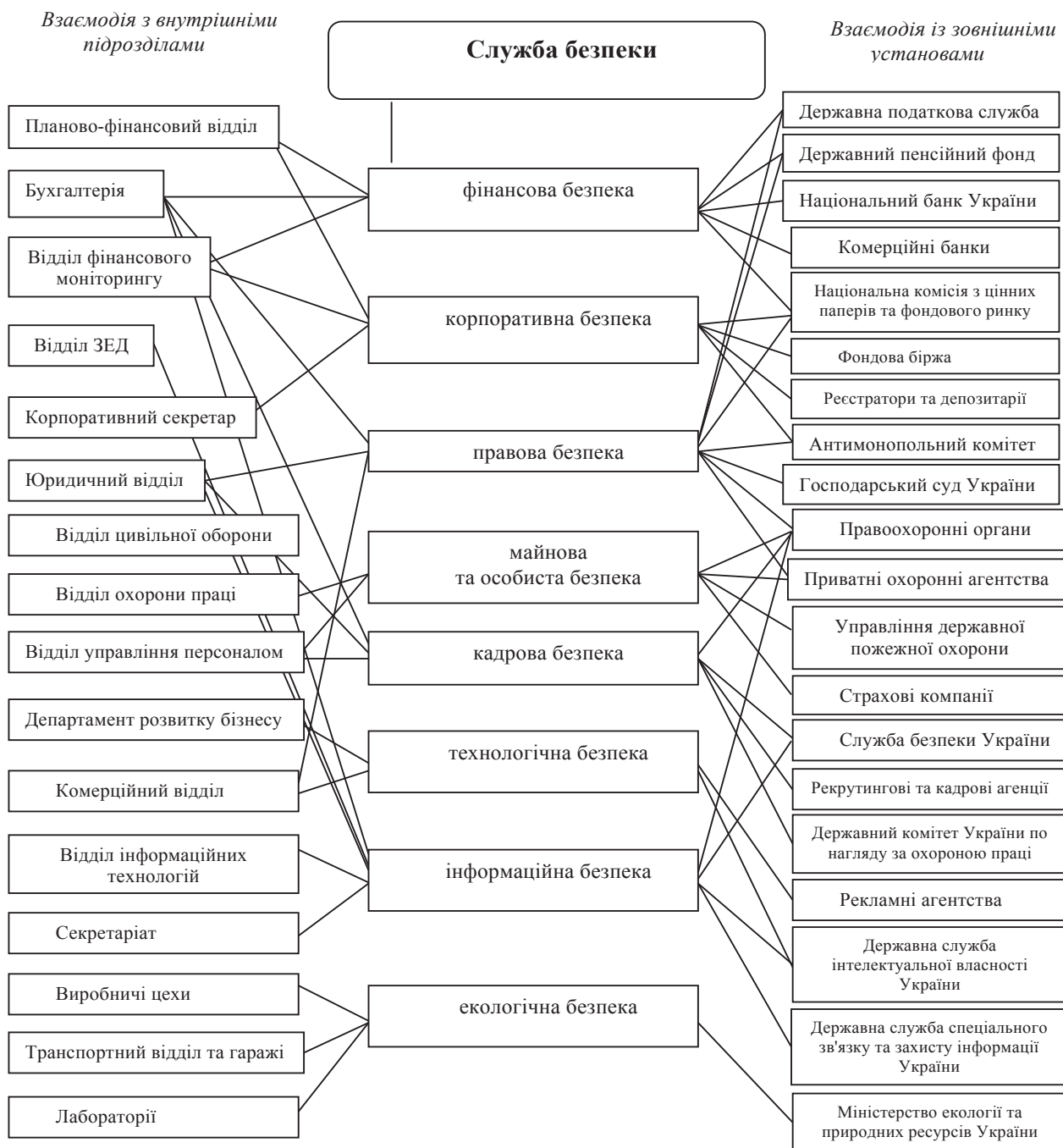


Рис. 2. Модель взаємодії служби безпеки із внутрішніми підрозділами та зовнішніми установами

ним без правильно функціонуючої кадрової безпеки. Вона є невидимою, проте дуже відчутним чинником внутрішнього середовища суб'єктів господарювання, який проявляється в його діяльності. Адаптованими до всякого роду подій є тільки ті підприємства, які формують і вдосконалюють свою кадрову безпеку. Формування кадрової безпеки передбачає застосування певних понять, методів, схем взаємодії. Серед найбільш ефективних були виділені: поняття та терміни у сфері кадрової безпеки на макро-, мезо- і мікрорівнях; розподіл обов'язків та функцій серед

уже існуючих підрозділів, модель взаємозв'язку із внутрішніми підрозділами та зовнішніми державними та недержавними установами і організаціями.

Таким чином, менеджерам підприємств чи суб'єктів господарювання, необхідно зосередити увагу на такому аспекті діяльності як формування кадрової безпеки. Саме така діяльність сприятиме формуванню та підтримці корпоративного духу співробітників, покращенню ефективності їх праці, а отже і більш результативному досягненню цілей підприємства чи суб'єкта господарювання.

Список літератури:

1. Закон України «Про основи національної безпеки України». Відомості Верховної ради України. – 2003. – № 39. – Ст. 351.
2. Теоретико-методологічні засади забезпечення національної безпеки держави у її визначальних сферах: монографія / [В. Ю. Богданович, А. І. Семенченко, Ю. В. Єгоров, О. О. Бортник]. К.: Видавництво Кий, 2007. – 370 с.
3. Конституція України [Електронний ресурс]: Закон від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР // Верховна Рада України: офіц. веб-портал. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
4. Воронкова А. Е. Корпорації: управління та культура: монографія / А. Е. Воронкова, М. М. Баб'як, Е. Н. Коренев, І. В. Мажура. Дрогобич: Вимір, 2006. – 376 с.
5. Кавун С. В. Аналіз категоріального апарату у сфері кадрової безпеки / С. В. Кавун, Панченко В. А. // Ефективна економіка: Електронне наукове фахове видання. – Дніпро: Вид. Дніпровський державний аграрно-економічний університет, 2017. – № 1. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6150>.
6. Кавун С. В. Модель інтелектуального управління системою кадрової безпеки підприємства / С. В. Кавун, Панченко В. А. // Науковий вісник: Серія : економічна: Збірник наукових праць Львівського державного університету внутрішніх справ. Львів: Вид. ЛьДУВС, 2017. – Вип. 2. – С. 190-198.
7. Кавун С. В. Класифікація індикаторів управління кадровою безпекою підприємства // С.В. Кавун, В. А. Панченко / Информационная экономика: этапы развития, методы управления, модели. Коллективная монография / Под ред. докт. экон. наук, проф. В.С. Пономаренко, докт. экон. наук, проф. Т. С. Клебановой. Харьков, ВШЭМ – ХНЭУ им. С. Кузнеца, 2018. – 668 с. – С. 482-502.
8. Мехеда Н. Г., Маренич А. І. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки // Фінансовий простір [Текст]: міжнародний науково-практичний журнал / Черкаський інститут банківської справи Університету банківської справи НБУ (м. Київ). м. Черкаси. – No2 (6). – 2012. – С. 38-45.
9. Kristina Kersiene, Asta Savaneviciene. The Formation and Management of Organizational Competence Based on Cross-Cultural Perspective / Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics(5). – 2009. URL: <https://bit.ly/2uzgp4v>.
10. Eldridge J., Crombie A. A sociology of organization. – London: Allen&Unwin, 1974 [Rules for the Citing of Sources]. URL: <http://www.hr-portal.ru/pages/okk/ook.php>.

УДК 339.138 (075.8)

Решетнікова І.Л., д.е.н., професор,
професор кафедри маркетингу
*Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана*

СУБКОНТРАКТНІ ВІДНОСИНИ В ЛАНЦЮГУ ПОСТАВОК ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Решетнікова І.Л. Субконтрактні відносини в ланцюгу поставок промислового підприємства.

У статті узагальнено теоретичні аспекти субконтрактних відносин як сучасної форми промислової кооперації, проаналізовано світові тенденції використання, уточнено роль субконтрактних відносин у формуванні ланцюгу поставок підприємства та запропоновано концептуальні положення їх реалізації.

Ключові слова: субконтрактація, кооперація, ланцюг поставок, центри субконтрактації, промислове підприємство, партнерські відносини.

Решетнікова І.Л. Субконтрактные отношения в цепи поставок промышленного предприятия.

В статье обобщены теоретические аспекты субконтрактных отношений как современной формы промышленной кооперации, проанализированы мировые тенденции использования, уточнена роль субконтрактных отношений в формировании цепи поставок предприятия и предложены концептуальные положения их реализации.

Ключевые слова: субконтрактация, кооперація, цепь поставок, центры субконтрактації, промышленное предприятие, партнерские отношения.

Reshetnikova I.L. Subcontract relations in the supply chain of an industrial enterprise. The theoretical aspects of subcontracting relations as a modern form of industrial cooperation have been summarized in the article. Also, the analyses of using world trends, specifies the role of subcontracting relations in the formation of the supply chain of the enterprise and proposes conceptual provisions for their implementation has been clarified.

Key words: subcontraction, cooperation, supply chain, subcontracting centers, industrial enterprise, partnership relations.