

інформаційного забезпечення процесу стратегічного управління системою економічної безпеки суб'єктів господарювання, що ґрунтуватимуться на збалансованому поєднанні математичних і експертних методів дослідження; доповнення існуючих класифікацій ризиків, загроз, небезпек і викликів для системи економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності із врахуванням особливостей тенденцій індустрії 4.0; перегляду класичних функцій менеджменту, завдання реалізації яких управлінським персоналом суб'єктів господарської діяльності мають бути конкретизовані на основі необхідності забезпечення потреб своєчасної ідентифікації загроз і викликів для підприємств і організації належної реакції на їх виникнення та прояв негативного впливу на процеси задоволення інтересів стейкхолдерів.

### **Література.**

1 Zachosova N.V. Financial Security: Problems of Operational and Strategic Management, Risks and Peculiarities of Public Administration. Przeworsk: WSSG, 2019. 114 p.

## **МІСЦЕ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В УПРАВЛІННІ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВ**

*Коваленко А. О., здобувач ступеня доктора філософії*

*Науковий керівник: Зачосова Н. В., д. е. н., професор*

*Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького*

В основі національної безпеки, зокрема її економічної складової, перебуває ефективна безперервна діяльність підприємств, які належать до різних стратегічно важливих секторів економічної системи. З метою вирішення проблеми налагодження дієвого механізму управління фінансово-економічною безпекою їх діяльності, є доцільним більш глибоке вивчення основних аспектів забезпечення реалізації цього процесу.

Проблеми менеджменту фінансово-економічної безпеки підприємств піднімаються у роботах сучасних науковців [1, 2, 3]. Кадрова складова є важливим елементом системи забезпечення фінансово-економічної безпеки господарських структур, що визначає необхідність дослідження кадрової політики та кадрового потенціалу у процесі економічного розвитку [4]. Водночас, роль і значення

кадрової політики у процесі забезпечення фінансово-економічної безпеки суб'єктів господарювання з матеріалів досліджень вітчизняних вчених прослідковується слабо, що стимулює привернення уваги наукової спільноти до означеної управлінської проблематики.

Отже, важливим елементом комплексної системи фінансово-економічної безпеки є кадровий менеджмент, адже саме персонал, у першу чергу, топ-менеджмент, є як джерелом численних загроз для нормального функціонування суб'єктів господарювання, так і інструментом протидії негативним наслідкам дії викликів зовнішнього та внутрішнього економічного середовища їх діяльності. Інформаційним забезпеченням прийняття зважених управлінських рішень у системі управління персоналом є кадрова політика – сукупність положень і принципів, які визначають основні напрями та підходи в управлінні персоналом для реалізації місії підприємства та декларованих його керівництвом стратегічних цілей (у тому числі і цілі підтримки високого рівня фінансово-економічної безпеки). Успіх реалізації кадрової політики залежить від визнання на всіх рівнях управління економічної значущості кожного співробітника як важливої складової стратегічного й тактичного потенціалу підприємства, а також елементу системи його кадрової безпеки, що є однією зі складових комплексної системи фінансово-економічної безпеки.

На науковому рівні необхідно вирішити проблему нестачі у топ-менеджменту вітчизняних стратегічно важливих для національної економіки підприємств релевантного інформаційного забезпечення для розробки концептуального підходу до формування системи кадрової безпеки та управління фінансово-економічною безпекою з позиції безпеко орієнтованого менеджменту. Водночас, відсутніми у практиці роботи сучасних підприємств залишаються парадигми вирішення управлінських задач, пов'язаних із ризиками, небезпеками та загрозами, джерелом виникнення яких є персонал підприємств.

З огляду на це, необхідно чітко усвідомити місце кадрової політики в управлінні фінансово-економічною безпекою підприємств, зокрема, сформулювати каталог кадрових ризиків для вітчизняних суб'єктів господарювання, розробити механізм протидії діям інсайдерів із метою захисту інформаційної та репутаційної складових системи фінансово-економічної безпеки господарських структур, розробити методіку забезпечення надійності персоналу та практику

підтримки лояльності кадрів підприємств. Усі ці вектори управлінської роботи мають знайти відображення у кадровій політиці суб'єкта господарювання, не залежно від його виду економічної діяльності, розміру та позиції на ринку.

### **Література.**

1. Зачосова Н.В. Оцінювання рівня економічної безпеки компаній з управління активами. Актуальні проблеми економіки. 2010. № 7. С. 111-119.

2. Занора В.О., Скляр А.В. Управління економічною безпекою суб'єктів господарювання: теоретико-методичні аспекти організації системи. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент. 2016. Вип. 22. С. 74-77.

3. Тулуб О.М., Теслюк О.М. Управління системою фінансово-економічної безпеки виробничої фірми. Інвестиції: практика та досвід. 2016. № 16. С. 29-32.

4. Занора В.О., Зачосова Н.В. Формування кадрового потенціалу інноваційного розвитку України в умовах Індустрії 4.0: ретроспектива, сьогодення. Проблеми системного підходу в економіці. 2019. Випуск 1(69). С. 86-93.

## **ВИЗНАЧЕННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ СУБ'ЄКТІВ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ**

*Ковальова О. П., аспірант*

*Науковий керівник: Криворучко О. М., д. е. н., професор*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Курс України на розбудову економіки та підвищення конкурентоздатності підприємств для залучення внутрішніх та зовнішніх інвестицій, потребує впровадження ефективного корпоративного управління. На думку С.А Румянцева, корпоративне управління являє собою систему виборних та призначених органів, які здійснюють управління діяльністю відкритих акціонерних товариств, що відображає баланс інтересів власників і спрямована на збереження максимально можливого прибутку від усіх видів діяльності товариства згідно з нормами чинного законодавства [3]. Зростає відповідальність наглядових рад, як суб'єкта корпоративного управління, в ефективному внутрішньому контролі. Саме тому для