

ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА В ЕПОХУ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Горбуненко А.Б., здобувач PhD

Науковий керівник: Курчата І.М., к.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Досягнення економічної безпеки підприємства передбачає стійкий та динамічний розвиток його як системи з урахуванням цифровізації, формування комфортних умов для підвищення рівня та якості життя його працівників.

Однією з визначальних особливостей сучасного етапу соціально-економічного розвитку України є нестабільність економіко-правового бізнес-середовища з такими негативними виявами, як монополізація і складність доступу до ресурсів та ринків, надмірна зарегульованість адміністративно-господарських процедур, високий рівень трансакційних витрат, вияви дискримінаційної поведінки та рейдерства [1].

Нові загрози та ризики, що формуються у процесі переходу до цифрової економіки та нових механізмів управління, що базуються на широкому застосуванні сучасних комп'ютерних технологій, роблять своєчасним проведення фундаментальних системних досліджень, спрямованих на виявлення зазначених ризиків та створення механізмів їх відображення.

Тому можна безперечно стверджувати, що перехід до цифрової економіки вимагає суттєвих змін та присутності певної довіри у системі відносин «держава – суспільство – освіта – бізнес».

Виражений характер посилення загроз економічній безпеці реального сектору економіки має деформація системи суспільного відтворення, яка виникає за умови відсутності належних структурних та інституціональних змін на різних рівнях державного управління [1].

Важливою складовою в системі економічної безпеки підприємства мають стати діагностика його стану, виявлення слабких та сильних сторін, а також своєчасне запобігання та протидія кризовим ситуаціям.

Це дозволить компанії швидко реагувати на умови, що змінюються як у внутрішньому, так і в зовнішньому середовищі і вживати заходів щодо виведення її з кризи.

В умовах цифрової економіки в період, коли підприємство перебуває на межі банкрутства, компанії слід організувати команду, яка розроблятиме заходи для вирішення проблем у сфері економічної безпеки, зокрема такі: усунення неплатоспроможності, відновлення фінансової стійкості, зміна маркетингової політики, перепланування виробництва та ін.

Проте система економічної безпеки може бути ефективною та дієвою за наявності дотримання певних вимог:

– формування команди, відповідальної за управління компанією в період спаду виробництва та наближення до банкрутства;

- розробка внутрішніх документів, у яких зазначено порядок дій працівників у надзвичайних ситуаціях; створення системи взаємодії з представниками влади регіону для забезпечення підтримки у разі кризи;
- створення групи швидкого реагування, яка потрібна на швидку розробку заходів для ліквідації наслідків кризи підприємства.

За таких умов широкомасштабне вирішення проблем економічної безпеки цифрового суспільства дозволить забезпечити цілеспрямоване формування процесу економічного зростання та підвищення економічного добробуту всього суспільства.

Література

1. Васильців Т.Г., Лупак Р.Л., Зайченко В.В. Загрози економічній безпеці реального сектору економіки в процесі посилення імпортозалежності. Економічна безпека та фінансові розслідування: концепти, прагматика, інструментарій забезпечення : колективна монографія. / За заг. ред. д.е.н., доц. Вівчар О. І. Тернопіль: Економічна думка, 2019. 395 с.

ТЕНДЕНЦІЇ В HR МЕНЕДЖМЕНТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ВІЙНИ

Грабовська Н.В.

*Науковий керівник: Жуковська В.М., д.е.н, доцент
Державний торговельно-економічний університет*

2023 рік приносить нові тренди в HR та рекрутингу. Цифрова трансформація роками прискорювалася через пандемію коронавірусу та війну в Україні, а HR-менеджмент трансформується з шаленою швидкістю завдяки технологіям. Сучасний етап розвитку економіки характеризуються відносно високим рівнем нестабільності, що провокується численною сукупністю глобальних викликів.

Головним трендом в умовах повномасштабної війни 2022-2023 роках в українському HR-сегменті стала турбота про співробітників. До тих із них, що стосуються, зокрема, сфери управління персоналу можна віднести :

- нестабільність бізнесу: частина компаній релокує виробництво своєї продукції з прикордонних територій країни в менш ризиковані місця (західні області) [1, с. 126]

- активізація зовнішніх та внутрішніх міграційних процесів в результаті чого якість робочої сили істотно знижується як на національному так і окремих регіональних ринках праці та частина висококваліфікованих кадрів виїждить за кордон і працює на іншу країну [1, с. 127];

- убезпечення життя працівників під час виконання професійних завдань та представлення можливостей працювати дистанційно, розвивати комунікаційні здібності, бути гнучкими за будь-яких обставин,

- використання віртуальних технологій, вміти вирішувати багатоаспектні проблеми.