

Головне призначення бюджету України – регулювати розподіл і перерозподіл валового внутрішнього продукту за підрозділами виробництва, галузями економіки, адміністративно-територіальними утвореннями, верствами населення, ґрунтуючись на потребах ринкового господарства відповідно до визначеної фінансової політики [4; 5].

Роль Державного бюджету в житті країни є доволі вагомою в наш час, так як основу фінансової політики становить бюджетна політика, яка пов'язана, насамперед, із формуванням, розподілом і виконанням бюджетів усіх рівнів, цільових загальнодержавних фондів [6].

Завдання управління бюджетною системою можна поділити на 2 класи: стратегічні та тактичні. До стратегічних належать завдання, пов'язані з вибором структури зв'язків між підсистемами, плануванням доходів, напрямками видатків на наступний період, а також оцінкою результатів виконання Державного і місцевих бюджетів України. До тактичних належать завдання реалізації планів і стратегій, що визначені стратегічними завданнями [7].

У зв'язку з тенденціями розвитку глобальної економіки, проблем сучасного суспільства, тенденцій і закономірностей соціально-економічного розвитку виникла необхідність виділення своєрідного вектору фінансової науки – державного бюджетування [8].

Отже, з вище викладеного ми можемо зробити висновок, що бюджет відіграє важливу роль в розвитку держави, стабільності і зниженні дефіциту. Таким чином, бюджет регулює економіку та враховує і відображає всі необхідні кошти на розвиток і діяльність держави.

#### *Джерела та література*

1. Маркуц Ю. І. Формування державного бюджету в розвинутих країнах світу та в Україні. *Бизнес Інформ*. 2016. № 11 (466). С. 222–227.
2. Лаврентьев М. М. Державний бюджет як інструмент впливу на економічний розвиток регіонів України. *Наукові праці НДФІ*. 2008. № 4. С. 48–56.
3. Державна фінансова політика та прогнозування доходів бюджету України/М. Я. Азаров, Т. І. Ярошенко, Т. І. Єфименко та ін. Київ: НДФІ, 2004. 712 с.
4. Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік»: Закон України від 13.04.2020 р. № 553-ІХ. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/553-20>
5. Про внесення змін до Бюджетного кодексу України: Закон України від 14.11.2019 р. № 293-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/293-20>
6. Захожай К. В., Захожай В. Б. Роль і місце Державного бюджету України в фінансовій системі держави. *Розвиток системи обліку, аналізу та аудиту в Україні: теорія, методологія, організація: зб. тез доп. XV Всеукр. наук. конф. (24 берез. 2017 р.)*. Київ: НАСОА, 2017. С. 267–270.
7. Про схвалення Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017–2020 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 08.02.2017. № 142-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/142-2017-%D1%80>
8. Манцуров І. Г. Інституційне планування в системі державного регулювання економіки: монографія. Київ: НДЕІ, 2011. 655 с.

Лук'янова М. – студентка

Науковий керівник: к. е. н., доц.

Г. Кошельок

Одеський національний економічний університет, м. Одеса, Україна

#### **Кадрова безпека як складова економічної безпеки підприємств**

Забезпечення економічної безпеки являється важливим та складним завданням для кожного підприємства. Однією із найважливіших складових такого широкого поняття можна виділити кадрову безпеку, роль якої зростає у зв'язку зі зміною багатьох соціально-економічних тенденцій.

Проте і саме поняття кадрової безпеки підприємства також багатогранне і потребує детального дослідження, бо розглядати його можна з різних сторін, враховуючи різні показники та фактори. У структурі можна виділити п'ять елементів, які впливають на економічну безпеку у цілому:

- 1) соціальний (наявність матеріального мотиваційного заохочення; соціальний захист і забезпечення працівника; наявність соціального пакету; юридичний захист);
- 2) матеріальний (відповідність матеріального заохочення обсягу виконаної роботи; відповідність заробітної плати встановленим законодавством нормативам);
- 3) професійно-матеріальний (наявність працівників відповідного рівня кваліфікації та освіти; відповідність кваліфікації працівника займаній посаді; можливість кар'єрного просування);
- 4) психологічний (наявність нематеріального мотиваційного заохочення; моральний захист особистості, сприятливий психологічний клімат у колективі);
- 5) фізичний (фізичний захист працівника; захист від шкідливих умов виробництва; дотримання правил техніки безпеки) [3, 30].

Якщо аналізувати всі елементи, то можна казати про те, що вони тісно пов'язані між собою та впливають один на одного, тому керівництву підприємств необхідно звертати увагу на основні завдання системи управління кадрової безпеки, які можна виділити з вищезазначеного. До них, зокрема, слід віднести покращення умов праці, вибір системи оплати, створення умов для розвитку та стимулювання робітників.

Проте найважливішим завданням системи управління являється виявлення загроз та ризиків, які, у цілому, можна поділити на зовнішні та внутрішні, але можна розглянути і іншу класифікацію кадрових ризиків:

- 1) посадовий;
- 2) кваліфікаційно-освітній;
- 3) ризик зловживань і несумлінності;
- 4) ризик неприйняття співробітниками нововведень [1, 60].

Тобто, загроза може виникнути, по-перше, від того, що підприємство не створило необхідних умов для діяльності працівника, наприклад, кваліфікація виявилася недостатньою для роботи з певним обладнанням. По-друге, від внутрішніх складових характеру персоналу – від життєвої позиції може виникнути загроза шахрайства, або невиконання дорученого завдання. Слід зазначити, що будь-який ризик необхідно досліджувати, так як всі вони можуть вплинути на головну ціль підприємства – прибуток.

Можна зазначити, що створення спеціальної системи кадрового забезпечення допомагає захистити економічні інтереси, майно та права власності, а отже, і знизити ймовірні збитки.

Стан системи управління кадровою безпекою можна оцінювати з різних сторін, однією із найефективніших моделлю, на нашу думку, є економіко-математична, яка дозволяє оцінювати результативність по багатьом показникам, які можна об'єднати у чотири групи:

- 1) показники, що характеризують витрати на персонал;
- 2) показники, що характеризують якість процесів з управління персоналом;
- 3) показники, що характеризують результативність управління персоналом;
- 4) показники, що характеризують стан кадрової безпеки персоналу підприємства [2, 218].

Аналізуючи вищезазначене можна виділити те, що для забезпечення економічної безпеки через дану складову необхідно:

- 1) проводити ретельний відбір та робити відсіювання працівників;
- 2) перевіряти умови праці на підприємстві;
- 3) відстежувати, та, при потребі, налагоджувати відносини усередині колективу;
- 4) підвищувати прихильність працівників до керівництва та підприємства у цілому;
- 5) висвітлювати діяльність підприємства перед працівниками;
- 6) проводити періодичний аудит всієї документації;
- 7) стимулювати та мотивувати працівників;
- 8) сприяти згуртованості персоналу.

Отже, можна зробити висновок, що кадрова безпека має вагомий вплив на економічну безпеку підприємства. Тому необхідно безперервно її моніторити, та виявляти можливі ризики та загрози, для їх своєчасного запобігання. Необхідно брати до уваги різні показники, які зможуть допомогти виявити проблему, та для того, аби мати змогу детально її проаналізувати.

#### *Джерела та література*

1. Зубко Т., Лаптева В. Індикатори кадрової безпеки підприємства. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету*. 2018. № 4. С. 57–67.
2. Мігус І. П. Створення системи управління кадровою безпекою на підприємстві. *Вчені записки університету «КРОК». Серія: Економіка*. 2018. № 4. С. 213–221.
3. Яременко О. Ф. Кадрова безпека підприємства: концептуальні основи забезпечення. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2016. № 2 (1). С. 29–32.

**Наливайчук М.** – студент

Науковий керівник: ст. викл.

Л. Костакова

Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла

Туган-Барановського

м. Кривий Ріг, Україна

### **Теоретичні аспекти трудового потенціалу підприємства**

Питання конкурентоспроможності трудового потенціалу у наш час є актуальним для більшості підприємств. Для забезпечення наявності конкурентоспроможного трудового потенціалу необхідна постійна актуалізація інформації наявних трудових ресурсів та її аналіз.

Проблемами підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу займалися як вітчизняні так і зарубіжні вчені. Так в роботах Р. А. Фатхудинова та О. Я. Кібанова постає питання конкурентних переваг кадрів, в праці О. С. Попова досліджується інвестування в трудовий персонал, як основне джерело підвищення конкурентоспроможності підприємства, О. А. Грішнова та О. Шпирко займалися обґрунтуванням виявлених критеріїв оцінки трудового потенціалу.

Згідно сучасним дослідженням трудового потенціалу підприємства вчені сходяться, що це неперервний та динамічний процес котрий вимагає навчання персоналу та виявлення схованих навичок робітників які можна застосовувати у робочому процесі. Виділяють три підходи для трактування потенціалу підприємства:

1. Прихильники першого підходу вважають «потенціал – сукупність необхідних для функціонування або розвитку системи різних ресурсів, головним чином економічних, безпосередньо пов'язаних з функціонуванням виробництва і прискоренням науково-технічного прогресу».

2. Прихильники другого підходу трактують «потенціал як систему матеріальних і трудових факторів (умов, складових), що забезпечують досягнення цілей виробництва».

3. Прихильники третього підходу розглядають «потенціал як здатність комплексу ресурсів вирішувати поставлені перед ним завдання, тобто потенціал – цілісне вираження сукупної можливості колективу для виконання поставлених завдань»

На цій основі робиться висновок про синергетичний ефект, сукупну можливість колективу, тобто чим краще склалася структура об'єкта, чим в більшій відповідності знаходяться його структурні і функціональні елементи, тим вищою його функціонал і ефективність [1].

Трудовий потенціал підприємства становить граничну кількість робітників, що приймають участь у виробництві. Кількість робітників розраховується з урахуванням рівня професій-