Міністерство освіти і науки України
Міжрегіональна Академія управління персоналом
Придніпровський інститут ПрАТ "ВНЗ "МАУП", (м. Кременчук)
Університет економіки (м. Бидгощ, Польща)
Ґданська політехніка (Politechnika Gdańska) (Ґданськ, Польща)
Вища школа внутрішньої безпеки (м. Лодзь, Польща)
Таврійський державний агротехнологічний університет
імені Дмитра Моторного
Криворізький національний університет

II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

Матеріали конференції

22 лютого 2024 р.

Кременчук
2024

УДК 332.1(477)(082)
А43

Організаційний комітет конференції:

Михайло Гончаренко (голова), д-р екон. наук, доц., віцепрезидент МАУП (м. Київ)
Вадим Татарінов (заступник голови), канд. екон. наук, директор Придніпровського інституту МАУП (м. Кременчук)
Сергій Храпатий, д-р фіз.-мат. наук, проф., віцепрезидент МАУП (м. Київ)
Ірина Капеліста, канд. наук з держ. упр., директор Центру організації наукової роботи та інновацій в освітньому процесі МАУП (м. Київ)
Izabela Balynska, Dr., Professor, Vice-Rector for Didactics, University of Internal Security (WSBW) of Łódź
Iryna Klimkova, Dr., Professor, Vice-Rector for Foreign Studies and International Cooperation, University of Internal Security (WSBW) of Łódź
Marzena Sobczak-Michałowska, Dr., Professor, Vice-Rector for International Relations, University of Economy (WSG) of Bydgoszcz
Svitlana Kashuba, Dr, Professor, Director of the European Institute, University of Economy (WSG) of Bydgoszcz
Цезар Марконетті, проф. статистики, Університет Буенос-Айреса (м. Буенос-Айрес, Аргентина)
Ольга Маслак, д-р екон. наук, проф., КрНУ ім. Михайла Остроградського (м. Кременчук)
Юлія Заволока, канд. екон. наук, доц., заступник директора із забезпечення якості освітнього процесу та наукової діяльності, доц. кафедри міжнародних економічних відносин та адміністрування Придніпровського інституту МАУП (м. Кременчук)
Аліна Єфременко, канд. екон. наук, доц., завідувач кафедри міжнародних економічних відносин та адміністрування Придніпровського інституту МАУП (м. Кременчук)
Юлія Малашенко, канд. екон. наук, доц. кафедри міжнародних економічних відносин та адміністрування Придніпровського інституту МАУП (м. Кременчук)
Валентин Гноєвий, канд. екон. наук, доцент, завідувач кафедри економічного проєктування та маркетингу Придніпровського інституту МАУП (м. Кременчук)
Лариса Олексієнко, канд. пед. наук, завідувач кафедри соціальної роботи та мовної підготовки Придніпровського інституту МАУП (м. Кременчук)
Євген Афанасьєв, д-р екон. наук, проф., проф. кафедри менеджменту і адміністрування Криворізького національного університету (м. Кривий Ріг)

Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.

А43 **Актуальні проблеми та перспективи соціально-економічного розвитку регіону в умовах сучасних глобальних викликів:** матеріали ІІ Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (Кременчук, Придніпровський інститут МАУП, 22 лютого 2024 р.) / за заг. ред. В. В. Татарінова. 2024. 423 с. : іл. Бібліогр. у кінці ст.

До збірника включено тези доповідей учасників, які досліджують актуальні проблеми економічного, соціально-культурного, інвестиційного та інноваційного розвитку економіки регіону.

УДК 332.1(477)(082)

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2024

Ю. Б. ІВАНОВ, О. Ю. ІВАНОВА
Фінансова децентралізація в національній стратегії доходів України до 2030 р. *138*

А. В. ІВКО, А. В. ЖДАНОВА
Інфляційні ризики в умовах війни в Україні *140*

А. В. ІВКО, Ю. В. САМОЙЛЕНКО
Фінансова стабільність в Україні в умовах воєнного часу *142*

А. В. ІВКО, О. С. СЕРДЮК
Інформаційні технології в освітньому просторі *144*

О. Б. КАЛАМАН, О. В. ДИШКАНТЮК, К. В. ВЛАСЮК
Концептуальні основи функціонування бізнес-моделі для індустрії гостинності *146*

І. І. КАЛІНА, Н. М. ШУЛЯР
Поняття "інноваційна інфраструктура" в сучасній системі економічних знань *148*

В. А. КАСАЙ, В. В. ТАТАРІНОВ
Ринок фінансових послуг України *150*

К. Є. КАЩУК, Л. П. ШАПОВАЛ
Визначення фінансового стану підприємства та напрями його удосконалення *151*

Л. А. КВЯТКОВСЬКА, В. Р. МВАМБО
Індикатори стану кадрової безпеки підприємства *154*

Л. А. КВЯТКОВСЬКА, О. С. СЕМЕНОВА
Управління логістичними процесами компанії як інструмент фінансового менеджменту *156*

К. М. КИРИЛЕНКО
Система управління прибутком як важіль забезпечення ефективного функціонування підприємства *158*

Є. Ю. КИСЛА
Переваги застосування арт-терапії в роботі з психічними травмами особистості *160*

Ю. В. КЛОЧКОВА
Роль психологічної підтримки у розвитку країни в умовах війни *161*

В. О. КМЕТЯ
Забезпечення мотивації інноваційного розвитку малого підприємства *163*

І. І. КОБЛИК
Інвестування в зелені інфраструктурні проекти: роль боргової політики в підтримці екологічних ініціатив в територіальній громаді *165*

Н. О. КОВАЛЕНКО
Управління цифровізацією бізнес-процесів підприємств України в умовах війни *167*

Л. А. КВЯТКОВСЬКА
канд. екон. наук, доц.
Придніпровський інститут ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

В. Р. МВАМБО
магістрантка
Придніпровський інститут ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

ІНДИКАТОРИ СТАНУ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Під поняттям "індикатор" розуміють властивість або ознаку, яку покладено у основу оцінювання досліджуваного об'єкта чи явища, на предмет її відповідності певному критерію. Для встановлення такої відповідності індикатор повинен мати кількісний вимір. З метою оцінки стану кадрової безпеки на підприємстві пропонується у якості індикаторів використовувати наступні групи показників:

1) показники руху та якості персоналу;
2) показники витрат на підвищення кваліфікації персоналу;
3) показники вмотивованості персоналу;
4) показники якості умов праці;
5) показники розвитку корпоративної етики.

У таблиці наведемо групи показників та індикатори кадрової безпеки підприємства, які їм відповідають. Розглянемо запропоновані індикатори більш докладно.

Індикатори, що характеризують стан кадрової безпеки

Група показників	Індикатори
Показники руху та якості персоналу	1) коефіцієнт плинності кадрів; 2) рівень освіти персоналу;
Показники витрат на підвищення кваліфікації персоналу	3) рівень витрат на навчання та перенавчання співробітників у загальній сумі витрат на персонал п ідприємства;
Показники вмотивованості персоналу	4) рівень задоволеності заробітною платою; 5) частка фонду оплати праці у структурі витрат компанії;
Показники якості умов праці	6) рівень профзахворюваності; 7) частка ручної праці;
Показники розвитку корпоративної етики	8) кількість порушень трудової дисципліни; 9) ймовірність несанкціонованого витоку інформації, що становить комерційну таємницю.

Коефіцієнт плинності кадрів — ілюструє динаміку процесів працевлаштування та звільнення працівників на підприємство. Вважається, що високе

значення коефіцієнту плинності кадрів свідчить про достатньо нестабільну кадрову ситуацію у компанії. Якщо це стала тенденція, то вона може спровокувати звільнення критичної кількості досвідчених (висококваліфікованих) співробітників та прихід на вивільнені посади нових кадрів. Звичайно, у кожному конкретному випадку наслідки будуть своїми, але так чи інакше подібна ситуація становить загрозу стану кадрової безпеки підприємства і, відповідно, потребує свого вирішення.

Рівень освіти персоналу — характеризує відповідність рівня освіти персоналу підприємства посадовим інструкціям та обов'язкам. Цей індикатор відносять до групи показників, що опосередковано впливають на стан кадрової безпеки.

Наступний індикатор — рівень витрат на навчання та перенавчання співробітників у загальній сумі витрат на персонал підприємства. Він показує частку витрат, що здійснюються на підвищення кваліфікаційного рівня співробітників. Як правило, обсяг коштів, витрачених підприємством на навчання персоналу, пропорційний рівню прихильності персоналу до компанії, що, у свою чергу, позначається на стані кадрової безпеки.

Рівень задоволеності заробітною платою — входить до складу показників якості наявної системи мотивації, що існує на підприємстві. У ньому використовується залежність ступеня задоволеності працівників рівнем оплати праці, що також має суттєвий вплив на ймовірність виникнення загроз для кадрової безпеки.

Показник частки фонду оплати праці у структурі витрат компанії. Для підтримання оптимального рівня кадрової безпеки компанії загальна сума фонду оплати праці повинна складати більшу частину всієї суми витрат компанії на персонал.

Статистика професійних захворювань демонструє наявність тих чи інших професійних захворювань у персоналу, які пов'язані з виконанням ними професійних обов'язків на робочому місці. Даний індикатор входить до групи показників, що характеризують умови праці, логіка яких полягає у тому, що добрі умови праці стимулюють прихильність персоналу до компанії. Збільшення величини цього індикатора може свідчити про недотримання компанією необхідних нормативів забезпечення належних умов праці для робітників.

Показник частки ручної праці характеризує частку співробітників, які виконують операції ручної праці. Відомо, що високий рівень ручної праці веде до підвищеного ризику виробничого браку та інших наслідків впливу людського фактору. Це відповідним чином позначається на виробничих та економічних показниках і веде до отримання збитків.

Питома вага співробітників, які мають порушення трудової дисципліни є достатньо показовим індикатором, оскільки демонструє не тільки рівень трудової дисципліни працівників, а й їх особисте ставлення до підприємства. Відповідно, підприємство для досягнення високого рівня кадрової безпеки повинно намагатись знижувати даний показник.

Останнім у даному ряді індикаторів є показник, який характеризує ймовірність несанкціонованого витоку інформації, що становить комерційну

таємницю. Його низький рівень забезпечується за умов наявності кадрової складової стратегії економічної безпеки підприємства, дотримання кодексу корпоративної етики організації, особистої лояльності співробітників до компанії [1, с. 74].

Таким чином, використання представлених індикаторів дозволяє оцінити рівень кадрової безпеки підприємства. Наведений перелік не є вичерпним і може доповнюватись залежно від галузевої специфіки підприємства й інших факторів внутрішнього та зовнішнього середовища.

Джерела

1. Механізми забезпечення соціоекологоекономічної безпеки підприємств: колективна монографія / Л. М. Черчик, Н. В. Коленда та ін.; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. М. Черчик. Луцьк: Терен, 2019. 300 с.

Л. А. КВЯТКОВСЬКА
канд. екон. наук, доц.
Придніпровський інститут ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

О. С. СЕМЕНОВА
Придніпровський інститут ПрАТ "ВНЗ "МАУП"

УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИЧНИМИ ПРОЦЕСАМИ КОМПАНІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Динамічно зростаючі напрями бізнесу вимагають чіткого зв'язку між фінансовими та логістичними управлінськими рішеннями. Короткий життєвий цикл продукту та зміни у споживчому попиті практично означають, що компанії, що активно розвиваються, не можуть синхронізувати управління логістичними ланцюжками поставок та фінансове планування, внаслідок чого, з великою ймовірністю, не досягають своїх планових показників.

Прикладом може слугувати компанія-виробник, яка впроваджує рішення для інтегрованого планування продаж та операційної діяльності, оточуючи таким чином ланцюжок поставок фінансовим менеджментом.

Такі організації мають централізоване управління логістичними процесами, їх команди управління логістикою відрізняються своєю фінансовою грамотністю, співробітники беруть участь у постійних нарадах із фінансовим директором та фінансовими контролерами. Члени таких команд готові приймати управлінські рішення на основі перспективного аналізу попиту та пропозиції, співвіднесеної з прогнозом основних фінансових коефіцієнтів.