

Для ефективного сканування корпоративних середовищ існують необхідно здійснити певні дії, які в основному включають продюсування перелік основних показників зовнішнього та внутрішнього середовища, де незавершений аналіз. Це можуть бути відомі, активні індикатори або спеціалізовані, можливо, доведеться розробити в майбутньому. Зменшити рівні деяких показників можуть бути спорадичними, а можуть вказувати кризові тенденції. Важлива не тільки сама система індикаторів, у ній відображені основні ознаки криз, а також методи і у реальному використанні це слабка ланка сучасної механіки управляти не менш важливим є визначення частоти спостереження встановити показники та виявити так звані «больові точки». Способи їх спостереження. «Больові точки» часто відображають найбільш важливий вплив на стан компанії, її попередня відповідність сформульовані завдання.

Вибір методу економічного аналізу всередині компанії дозволяє отримати загальні результати для моніторингу змін показників зовнішнє середовище та внутрішнє середовище підприємства є основою розвитку підприємства розробка антикризових управлінських рішень. приймати антикризові рішення має бути узгоджена зі стратегічним планом це обов'язково при зміні зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства.

Список використаних джерел

1. Приходько Н. П. Сутність антикризового управління на підприємстві URL: <http://www.urandonetsk.ua/~masters/2011/iem/potatuev/library/article02.htm>. (дата звернення: 27.03.2023).
2. М.Р. Джалалова, “Особливості антикризового управління підприємствами” матеріали науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ, Вінниця, 2018. (дата звернення: 27.03.2023).
3. Кошкин, В. І., Беляев, С. Г. Теорія і практика антикризового управління: Підручник для вузів. М.: Закон і право: ЮНИТИ, 2010. (дата звернення: 27.03.2023).

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор Богуславська С.І.

РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТ В СТРАТЕГІЧНОМУ УПРАВЛІННІ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ

Заволокіна Є.О.

*Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
e-mail: zavolokina.yevheniia419@vnu.edu.ua*

Ризик-менеджмент визначається як система управління ризиками. Така система містить стратегію і тактику управління, які, в свою чергу, спрямовані на досягнення основних бізнес-цілей будь-якого підприємства в умовах існування ризиків.

Сучасні науковці визначають ризик як можливу подію, в результаті якої можуть відбуватися як позитивні і нейтральні, так і негативні зміни в системі економічної безпеки. Якщо ризик допускає наявність позитивних і негативних результатів, то такий ризик називається спекулятивним. Якщо позитивні наслідки ризику відсутні взагалі, то ризик називатиметься чистим.

Мета ризик-менеджменту у стратегічному управлінні економічною безпекою полягає у захисті корпоративних ресурсів підприємства від впливу на них чистих ризиків [1].

Для забезпечення економічної безпеки ризик-менеджмент повинен інтегруватися в усі бізнес-процеси та має бути невід'ємною частиною будь-якого управлінського процесу в прийнятті рішень на підприємствах. На практиці безпосереднє управління економічними ризиками часто здійснюється за допомоги сил певного відокремленого підрозділу, що в результаті призводить до його відірваності від основних бізнес-процесів. Управління ризиками повинно здійснюватися і контролюватися на різних рівнях менеджменту, адже це дозволить компанії якомога краще стежити за появою ризиків і вживати превентивних заходів щодо підтримання належного рівня фінансово-економічної безпеки, якщо буде така потреба. Отже, ризик-менеджмент має бути інтегрованою комплексною системою у бізнес-структурі організації, а не функціонувати відособлено. Найбільшу увагу в ризик-менеджменті слід приділити прийняттю рішень в найбільш значущих для розвитку організації питаннях – при стратегічному плануванні і змінах в політиці компанії, при впровадженні нових проєктів, процесів або процедур, а також перед великими фінансовими інвестиціями або заходами з оптимізації менеджменту.

Як свідчить практика, ризик-менеджмент можна поділити за сферами застосування, які відповідають усім можливим напрямам діяльності організації:

1. Планування на стратегічному та операційному рівні організації, бюджетування.
2. Ресурсне планування і менеджмент активів.
3. Зміни в організаційних бізнес-процесах, пов'язані з діджиталізацією або менеджментом.
4. Науково-технічні дослідження і розробки.
5. Управління якістю продукції та бізнес-процесів.
6. Екологічний менеджмент та охорона безпеки праці.
7. Соціальна політика, взаємовідносини з співробітниками і суспільством; бізнес-етика.
8. Інформаційна безпека.
9. Управління взаємодією з контрагентами.
10. Аналіз ринкових тенденцій і запитів потенційних споживачів.
11. Управління проєктами.

Стратегія ризик-менеджменту є складною частиною управління ризиками підприємства в умовах невизначеності господарських ситуацій, яка має містити прогнозування ризиків, знаходження і впровадження методів для їх зниження. Така стратегія повинна будуватися на правилах, за допомогою яких надалі прийматимуться ризикові рішення і обиратимуться способи визначення можливих варіантів для їх вирішення.

Політика ризик-менеджменту в системі забезпечення фінансово-економічної безпеки є складником загальної економічної стратегії підприємств, організацій та установ, і полягає у завданні розробити систему заходів з виявлення економічних ризиків, оцінювання рівня їх концентрації та ймовірності виникнення, а також передбаченні і попередженні про небажані наслідки ризикових подій та компенсації понесених через них втрат. Також важливим складником є кількісні методи оцінювання імовірності можливих фінансових втрат, які виступають

складовою інструментарію обґрунтування фінансових рішень в умовах ризику. Водночас, під час розроблення стратегії і тактики ризик-менеджменту в системі забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємств, організацій та установ потрібно враховувати, що не кожний вид ризику можна кількісно виміряти. У разі, коли неможливо визначити точний рівень фінансового-економічного ризику, то процес обґрунтування доречності управлінських рішень має ґрунтуватись на загальних евристичних правилах прийняття рішень в умовах ризику:

1. Ризик допустимий лише в межах власного капіталу підприємства.
2. Обов'язкове зважування можливих негативних наслідків ризику.
3. Заборона ризикувати капіталом, еквівалент якого перевищує допустиму норму втрат, якщо результат очікується недостатньо великий.
4. Убезпечення, шляхом розробки альтернативних варіантів для рішень, які можуть виявитись менш ризикованими.
5. Максимізація фінансового результату [2, с.195].

Усі види ризиків взаємозалежні, і впливають на діяльність підприємств, організацій та установ, що ускладнює прийняття рішень з оптимізації ризику і вимагає поглибленого аналізу складу конкретних ризиків, а також причин і чинників їх виникнення.

При оцінюванні ризику важливу роль має ідентифікація місця їх виникнення, що дозволяє здійснити аналіз ризиків і передбачити їх вплив на діяльність підприємства [3].

У діяльності підприємства ризики, з якими повинна мати справу система економічної безпеки, можуть виникати в технологічній, виробничо-господарській, фінансово-економічній та соціальній сферах. У технологічній сфері ризики можуть виникнути і як результат форс-мажорних обставин, і як результат неефективного менеджменту, який проявляється в неефективній операційній, інвестиційній, інноваційній діяльності, що має своїм наслідком вищі витрати ресурсів, ніж у конкурентів, зростання непродуктивних витрат.

Ризики виробничо-господарської сфери пов'язані зі зниженням виробничого потенціалу, зниженням обсягів реалізації продукції, невиконанням зобов'язань. Виникнення ризиків виробничо-господарської діяльності може спричинити втрату клієнтів, скорочення ринкового сегменту, зниження прибутковості діяльності.

Ризики фінансово-економічної сфери можуть викликати недоотримання прибутку, втрату фінансової стійкості, зростання термінів оборотності кредиторської та дебіторської заборгованостей тощо.

Ризик-менеджмент має охоплювати усі підсистеми комплексної системи економічної безпеки – фінансову, кадрову, інформаційну, техніко-технологічну, матеріальну, тощо. Відповідно, і стратегічні орієнтири управління економічною безпекою підприємства мають узгоджуватись із його метою, напрямками розвитку, інтересами та перспективами.

Список використаних джерел

1. Мостенська Т., Білан Ю., Мостенська Т. Ризик-менеджмент як чинник забезпечення економічної безпеки підприємств. Актуальні проблеми економіки. 2015. №8. С. 193-203. (дата звернення 20.03.2023).

2. Самура Ю.О. Ризик-менеджмент у системі забезпечення фінансовоекономічної безпеки підприємств, установ та організацій. Економіка і суспільство. 2018. №15. С. 733-734. (дата звернення 20.03.2023).
3. Кац О.Л. До питання класифікації ризиків в системі ризикменеджменту. URL://www.rusnauka.com/11._NPRT_2007/Economics/22331.doc.htm. (дата звернення 22.03.2023).

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор Зачосова Н.В.

СУЧАСНА КАДРОВА ПОЛІТИКА: НАПРЯМИ ТА ІНСТРУМЕНТИ РЕАЛІЗАЦІЇ

Замогильна А.В.

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
e-mail: zamohylna.alina418@vu.cdu.edu.ua

У сучасних умовах ведення бізнесу високоякісні таланти є основою успішної діяльності будь-якої організації. Тому більшість підприємств зацікавлені в ефективному управлінні персоналом, його професійному розвитку та мотивації. Проте не завжди використовувані менеджерами форми і методи управління сприяють досягненню поставлених цілей. Основною причиною такої ситуації є відсутність на підприємствах чіткої, структурованої та деталізованої кадрової політики. Адже метою кадрової політики є формування ефективної, відповідальної та лояльної команди на підприємстві, а створення такої системи управління має базуватися не лише на економічних, а й на соціальних вигодах, що сьогодні дуже важливо. Тому ми приділяємо особливу увагу кадровій політиці та її формуванню та вдосконаленню.

Сучасна кадрова політика є продовженням стратегії розвитку компанії, оскільки є кадровою підтримкою для реалізації цієї стратегії. Для досягнення компанії необхідний набір конкретних завдань і заходів, пов'язаних з кадрами, стратегічні цілі розвитку. Об'єктом кадрової політики є персонал підприємства, а основним - керівники всіх рівнів та об'єктів кадрової служби. Основою кадрової політики є різноманітні заходи, спрямовані на розвиток кадрового потенціалу підприємства [1]. Метою кадрової політики є забезпечення компанії необхідною кількістю працівників, створення умов для реалізації та розвитку потенціалу співробітників, а головне – узгодження мотивації та цінностей кожного співробітника зі стратегією компанії. Формування кадрової політики відбувається під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів, тому керівництво має враховувати їх, щоб сформулювати найбільш ефективну кадрову політику, яка буде гнучкою і легко адаптується до будь-яких поведінкових факторів.

Сьогодні важко визначити повний загальний перелік цілей кадрової політики, оскільки кожне підприємство формує пов'язані з ним цілі кадрової політики, тому основні цілі кадрової політики умовно поділяються на економічні та соціальні цілі. Економіка — це оптимальний баланс між вартістю та результатом, тобто необхідність скорочення витрат на персонал без зниження продуктивності праці працівників. Що стосується соціальних цілей, то це забезпечення врахування