

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДНІПРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ОБЛІКУ І ФІНАНСІВ
Кафедра обліку, оподаткування та управління фінансово-
економічною безпекою**



МАТЕРІАЛИ

**IX Всеукраїнської науково-практичної
інтернет-конференції
«ОБЛІК, АУДИТ, ОПОДАТКУВАННЯ ТА ЗВІТНІСТЬ
У СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ
СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВ»
8-9 травня 2025 року**



м. Дніпро

УДК 657.6.221

Облік, аудит, оподаткування та звітність у системі забезпечення економічної стійкості підприємств: тези доповідей IX Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції 8-9 травня 2025 р. – Дніпровський державний аграрно-економічний університет, Дніпро, 2025. – 213 с.

Збірник містить матеріали за такими тематичними напрямками: «Бухгалтерський облік як інструмент інформаційного забезпечення контролю, аналізу та управління». «Трансформація системи оподаткування підприємств в умовах воєнних викликів: сучасний стан та можливості розвитку». «Інститут аудиту в Україні в умовах воєнного часу: сучасний стан та перспективи адаптації». «Управління фінансово-економічною безпекою підприємств». «Фінансові стратегії забезпечення стійкості підприємств в умовах воєнної нестабільності». «Вплив цифрових технологій на автоматизацію обліку, аудит та електронне подання звітності».

Матеріали подано в авторській редакції. Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори. Редакція не завжди поділяє думку та погляди автора. Відповідно до Закону України «Про авторське право і суміжні права», при використанні наукових ідей та матеріалів цього збірника, посилання на авторів і видання є обов'язковим.

Оригінал-макет підготовлений кафедрою обліку, оподаткування та фінансово-економічною безпекою на факультеті обліку і фінансів Дніпровського державного аграрно-економічного університету.

Комп'ютерне верстання: Одношевна О.О.

Зареєстровано в УкрІНТЕІ. Посвідчення № 610 від 6 листопада 2024 року.

© Автори, 2025

© Кафедра обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною безпекою, 2025

© Дніпровський державний аграрно-економічний університет, 2025

СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ ОЦІНКИ РІВНЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

*Дмитро Явтушок, аспірант,
Науковий керівник: Олена Артюх-Пасюта, к.е.н., доцент
Полтавський університет економіки і торгівлі*

З метою запобігання зловживанням, пошуку шляхів вирішення проблем, пов'язаних із запобіганням економічній злочинності та порушенням прав працівників, а також підвищення потенціалу і лояльності персоналу, необхідно провести глибоке та системне дослідження складників кадрової безпеки підприємства. Серед наведених складників кадрової безпеки більшість є загальновизнаними, їм присвячено значну кількість досліджень вчених [2-3]. Проте існують також нові та перспективні елементи, які відповідають потребам сучасних працівників і впливають на їхню мотивацію.

Таким чином, складники кадрової безпеки утворюють єдину систему взаємопов'язаних елементів і зв'язків. Тому, оцінка рівня кадрової безпеки є важливим інструментом, без якого неможливо досягти необхідного рівня безпеки на підприємстві, забезпечити його подальший розвиток та ефективне управління.

Дослідження існуючих вітчизняних методик оцінки рівня кадрової безпеки [1] свідчить, що ці методики у більшості випадків мають суттєві недоліки, серед яких: статичність критеріїв оцінки кадрової безпеки, тоді як безпека повинна розглядати не лише як стан, але і як процес; зосередження уваги в основному на кількісних показниках, тоді як стан безпеки характеризується і низкою якісних показників; незбалансованість (або низька збалансованість) показників, що описують вплив внутрішніх та зовнішніх загроз кадровій безпеці підприємства; низька забезпеченість зв'язку зі стратегією розвитку підприємства; історичний характер інформації про стан кадрової безпеки, тоді як така інформація повинна бути гнучкою до змін стратегії розвитку. Подолати зазначені проблеми можна шляхом запровадження методики розрахунку загального інтегрального показника рівня кадрової безпеки підприємства. Оцінювати кадровою безпеку підприємства запропоновано відповідно до її складових, до яких, на нашу думку, доцільно віднести: соціальну, мотиваційну, антиконфліктну, професійну, інформаційну безпеки та безпеку життєдіяльності. За результатами проведеного дослідження теоретичних джерел [1; 3, с. 54-55; 4, с. 108-109;] розроблено систему показників, які найбільш детально та всебічно характеризують стан і рівень використання розглянутих вище складових кадрової безпеки підприємства. Для розрахунку: соціальної складової (С) можуть бути використані: відсоток працівників, задоволених якістю соціального пакету; питома вага працівників, які пройшли випробувальний термін в загальній кількості новачків; відсоток персоналу, задоволеного об'єктами соціальної інфраструктури; вартість соціального пакету на 1 працівника; коефіцієнт соціальної захищеності персоналу; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт укомплектованості кадрами; коефіцієнт вікової структури персоналу; частка працівників, які

протягом року отримували мінімальну заробітну плату; співвідношення темпів зростання ПП та заробітної плати; мотиваційної складової (М) - навантаження на 1 вакантне робоче місце; показник середньої тривалості заповнення вакансії; середньомісячна заробітна плата 1 працівника; середньомісячна сума преміальних виплат в розрахунку на 1 працівника; співвідношення середньомісячної заробітної плати на підприємстві та середньомісячної заробітної плати в галузі; співвідношення фактичного фонду робочого часу 1-го працівника та максимально можливого; коефіцієнт матеріального заохочення; антиконфліктна складової (Ак) - рівень розвитку корпоративної культури; рівень ціннісно-орієнтаційної єдності колективу; ступінь задоволеності працівників стилем керівництва; ступінь задоволеності працівників роботою; ступінь задоволеності працівників роботою служби управління персоналом; співвідношення рівня конфліктності на підприємстві з середньогалузевим рівнем; рівень лояльності персоналу; частка вирішених деструктивних конфліктів на підприємстві; відсоток персоналу, що ніколи не приймав участі в конфліктах; професійної складової (П) - кількість оформлених патентів, ліцензій; рівень раціоналізаторської активності; коефіцієнт освітнього рівня працівників; коефіцієнт використання кваліфікації персоналу; частка працівників, що пройшли навчання протягом року; частка працівників, що підвищили кваліфікацію протягом року; темпи зростання витрат на навчання та підвищення кваліфікації; інформаційної складової (І) - чисельність працівників, зайнятих інформаційною діяльністю; коефіцієнт забезпеченості інформації; коефіцієнт точності інформації; коефіцієнт суперечливості інформації; коефіцієнт захищеності інформації; коефіцієнт інформаційної оснащеності; продуктивність інформації; складової безпеки життєдіяльності (Бж) - коефіцієнт скорочення кількості робочих місць, що не відповідають вимогам нормативних актів щодо безпеки виробництва; коефіцієнт скорочення чисельності працівників, які працюють в умовах, що не відповідають вимогам санітарних норм; коефіцієнт випадків захворюваності та травматизму; рівень організації робочих місць.

Система показників складається з шості груп, які включають показники з різними одиницями виміру і відповідно, характеризують різні аспекти кадрової діяльності підприємства. У контексті великої кількості інформації, вважаємо доцільним визначити інтегральний показник кадрової безпеки підприємства. Під інтегральним показником рівня кадрової безпеки підприємства слід розуміти результат оцінки показників її складових, який ґрунтується на визначенні узагальнюючих показників шляхом застосування системи часткових показників та коефіцієнтів вагомості, які слід розраховувати на основі методу експертного оцінювання. Для обчислення вагового коефіцієнта відповідних груп оціночних показників застосовується формула 1:

$$k_i = \frac{e_i}{\sum_{i=1}^m e_i}, \text{ де} \quad (1)$$

k_i - коефіцієнт вагомості відповідних груп оціночних показників

e_i - середнє значення за кожним показником, розрахунок якого здійснюється за формулою 2:

$$e_i = \frac{\sum_{j=1}^n e_{ij}}{n}, \text{ де} \quad (2)$$

n - кількість опитаних експертів;
 e_{ij} - сума балів за кожним показником.

Загальний інтегральний показник рівня кадрової безпеки підприємства пропонується визначати на основі формули середньої геометричної зі зведених значень індикаторів за складниками, формула 3:

$$I_{РКБП} = \sqrt[6]{УП_C \times УП_M \times УП_{Ак} \times УП_{П} \times УП_I \times УП_{Бж}}, \quad (3)$$

де, $I_{РКБП}$ - загальний інтегральний показник рівня кадрової безпеки підприємства;

$УП_C, УП_M, УП_{Ак}, УП_{П}, УП_I, УП_{Бж}$ - узагальнюючі інтегральні показники складових кадрової безпеки підприємства.

Після обчислення загального інтегрального показника рівня кадрової безпеки підприємства за цим методом можна оцінити кадрову безпеку підприємства, використовуючи шестивимірну дихотомічну шкалу градації:

1. $0 \leq I_{РКБП} \leq 0,19$ - критично низький рівень кадрової безпеки підприємства.

2. $0,19 \leq I_{РКБП} \leq 0,32$ - мінімальний рівень кадрової безпеки підприємства.

3. $0,32 \leq I_{РКБП} \leq 0,48$ - середній рівень кадрової безпеки підприємства.

4. $0,48 \leq I_{РКБП} \leq 0,64$ - рівень кадрової безпеки підприємства вище середнього.

5. $0,64 \leq I_{РКБП} \leq 0,80$ - високий рівень кадрової безпеки підприємства.

6. $0,80 \leq I_{РКБП} \leq 1,00$ - вищий рівень кадрової безпеки підприємства.

Перевагою застосування такої шкали є можливість визначення рівня кадрової безпеки підприємства як в цілому, так і за окремими її складовими. Таким чином, наукова новизна цього дослідження полягає в удосконаленні системи показників складових кадрової безпеки та методики розрахунку інтегрального показника для оцінки рівня кадрової безпеки підприємства. Перспективи подальших досліджень у цій сфері зосереджені на розробці ефективного механізму управління кадровою безпекою підприємства.

Література:

1. Мішина С. В., Мішин О. Ю. Науково-практичні засади формування системи моніторингу кадрової безпеки на підприємстві. *Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка»*. 2018. № 10. URL: www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6588.

2. Онісіфорова В.Ю., Болотова Т.М. Сучасні аспекти управління кадровою безпекою підприємства. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2020. № 1. С. 133-140.

3. Смоквіна Г.А., Альхаммаді Талеб Абдулла Мохаммед Алі. Інструменти оцінки кадрового складника системи фінансово-економічної безпеки підприємства. *Підприємництво та інновації*. 2021. Вип. 18. С. 50-56.