

Економічні шляхи зниження собівартості:

- 1) вартісний підхід до управління;
- 2) економічне стимулювання персоналу;
- 3) збільшення обсягу виробництва;
- 4) фінансування інвестиціями [3].

Для реалізації виявлених резервів зниження собівартості продукції, пов'язаних зі скороченням невиправданих перевитрат і непродуктивних витрат, підприємству необхідно здійснити організаційні та технічні заходи підвищення ефективності виробництва.

Для зниження витрат на сировину і основні матеріали слід знижувати норми витрати на дані види матеріальних витрат, намагатися змінити дефіцитні та дорогі матеріали менш дефіцитними і дешевими (за умови збереження якості продукції), здійснювати пошук дешевих постачальників сировини і матеріалів, а також безперервно вдосконалювати технологію і методи виробництва тощо.

Для зниження витрат електроенергії, води, пари, газу та інших ресурсів на технічні та технологічні потреби необхідно також знижувати норми витрат, розробляти науково-технічні заходи щодо модернізації обладнання.

Для зниження витрат на поточний ремонт та утримання основних засобів важливо максимально використовувати робочий час, краще використовувати техніку, модернізувати обладнання [4].

Економія загальнопромислових витрат можлива при режимі економії по кожній статті цих витрат і при збільшенні обсягу виробництва, в цілому дозволить знизити витрати виробництва і, тим самим, забезпечити конкурентоспроможність продукції підприємств.

Література:

1. П(С)БО №16 «Витрати»: наказ Міністерства фінансів України від 14.06.2000 №131. URL: <http://rada.gov.ua/>. (Дата звернення: 09.11.2020).
2. Бірюкова О. Особливості обліку загальногосподарських витрат. *Бібліотека «Баланс»: Виробництво і собівартість продукції*. 2011. №3. С. 104–105.
3. Головні завдання розвитку економіки на сучасному етапі. URL: https://otherreferats.allbest.ru/audit/00833937_0.html (Дата звернення: 09.11.2020).
4. Воробієнко А., Лісна І. Визначення та визнання витрат у фінансових звітах суб'єктів господарювання. *Все про бухгалтерський облік*. 2012. №5. С. 58–64.

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ФУНКЦІОНУВАННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

*Поясник Г.В., к.т.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній
університет*

В динамічних вимогах сьогодення підприємства діють у умовах постійного ризику. Одним з них є жорстка конкуренція, у стані якої застосовуються не завжди чесні методи боротьби. Саме це є передумовою забезпечення необхідного рівня економічної безпеки підприємства. Одним із найголовніших факторів ефективного функціонування підприємств є персонал, його кваліфікація та мотивація до праці. За статистичними даними 80% збитку активам підприємства наносить їх власний персонал.

Кожне підприємство займається специфічною економічною та торговою діяльністю. Не є виключенням й автотранспортні підприємства. Вони мають свою специфіку у структурі кадрового складу, його кваліфікації та підтримки достатнього рівня кадрової безпеки. Кадрова безпека – це процес запобігання негативного впливу на економічну безпеку підприємства за рахунок усунення ризиків та загроз, пов'язаних з персоналом. На підприємстві кадровою безпекою займається відділ кадрів. Саме йому віддана роль у проведенні заходів щодо роботи працівника на усіх етапах за період його праці на підприємстві (починаючи з пошуку працівників до їх звільнення). Тобто рівень забезпечення кадрової безпеки підприємства, по перше, залежить від кваліфікації та професійних навичок працівників кадрової служби [1].

Незадоволення якоїсь з цих потреб може стати причиною порушення стабільності економічної безпеки підприємства. Незадовільна ситуація, яка виникла у відносинах між працівником та роботодавцем становиться добрим шансом для нечесних конкурентів.

Також ризиком для стабільного функціонування кадрової безпеки є неефективне планування персоналу.

Традиційно планування персоналу відбувається за трьома принципами: безпека, відповідність та непереривність [2].

Безпека. Роботодавець повинен бути впевнений, що персонал відповідає вимогам економічної безпеки. Їх психологічні, поведінкові та мотиваційні якості не будуть негативно впливати на рівень економічної безпеки.

Відповідність. Найм додаткових працівників відповідає стратегії розвитку підприємства, а не тільки поточної необхідності.

Непереривність. Прийом персоналу на високопоставлені посади здійснюється не тільки за межами підприємства, а також дає можливість поточному персоналу на кар'єрний зріст, тобто у працівника з'являється мотивація для подальшого, непереривного підвищення своїх кваліфікаційних навичок. Також це є передумовою для підвищення лояльності працівників до компанії-роботодавця.

Наступне, що впливає на рівень кадрової безпеки на підприємства є якість контролю. Працівники не тільки повинні чітко знати свої права та обов'язки, прописані у посадовій інструкції, внутрішній регламент підприємства та інших вимог, щодо дотримання правил економічної безпеки, але й їх дії повинні контролюватися службою безпеки підприємства. Цьому є певні передумови. По-перше, це обмеженість ресурсів підприємства на те, щоби найняти працівника з найбільш підходящими кваліфікаційними навичками та

поведінковими особливостями. По-друге, з часом або при впливі певних факторів поведінка особи може змінюватися у негативному для функціонування кадрової безпеки напрямку.

Таким чином можна вивести основні фактори, що впливають на рівень кадрової безпеки на підприємстві:

- найм. Найм є цілою сукупністю заходів безпеки при прийомі на роботу та прогнозування благонадійності кандидата. Відділ кадрів ту відіграє найважливішу роль.

- мотивація. Багато науковців зазначають, що мотивація є важливим критерієм у досягненні успіху підприємства. Як вже згадувалося вище, лише при максимальному задоволенні потреб працівників та їх лояльності до компанії-роботодавця можна досягти високого рівня кадрової безпеки. Найважливішою функцією є підвищення лояльності працівників до компанії-роботодавця.

- якість контролю. Виникає, як наслідок можливих негативних поведінкових особистостей працівників. Від якості контролю залежить дисциплінованість колективу.

Лише при ефективному та одночасному приверненні необхідної уваги до цих факторів зі сторони керівництва можна досягнути стабільно високого рівня функціонування кадрової безпеки.

Література:

1. Управління кадровою безпекою підприємства : сайт URL: <http://masters.donntu.org/2010/iem/egorova/diss/indexu.htm>.

2. Підходи до забезпечення економічної безпеки підприємства : сайт URL: https://pidru4niki.com/84407/ekonomika/pidhodi_zabezpechennya_ekonomichnoyi_bezpeki_pidpriyemstva.

ПОДАТКОВИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА МІКРОРІВНІ

*Руденко В. В., к.е.н., докторант
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»*

При всій різноманітності механізмів державного регулювання інвестиційної процесів фундаментальне значення зберігає податковий механізм. Держава розглядає податки не лише як джерело, що забезпечує формування фінансових ресурсів для реалізації її функцій, а й як інструмент регулювання, який дозволяє організовувати розподіл фінансових ресурсів і, таким чином, забезпечувати регулювання інвестиційних процесів.

Податковий механізм регулювання інвестиційних процесів на мікрорівні являє собою вплив держави завдяки системі податкових засобів, форм і методів на процес формування, розподілу та використання фінансових ресурсів з метою