

АНАЛІЗ ПЛИННОСТІ КАДРІВ, ЯК СКЛАДОВА ЗАГАЛЬНОЇ КОНЦЕПЦІЇ ПОСТУПАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

Абесінова О.К.

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Досліджено теоретичні питання аналізу плинності кадрів. Визначені напрями вдосконалення методики аналізу руху персоналу в контексті положень поступального розвитку організаційної структури підприємства. Порядок аналізу руху персоналу запропоновано вдосконалити через доповнення основних показників додатковими коефіцієнтами аналізу зовнішнього і внутрішнього руху персоналу. Це дасть можливість визначити місце підприємства в галузевому та загальному ринковому сегменті, віднайти власну траєкторію руху та розвитку підприємства.

Ключові слова: аналіз, плинність кадрів, рух персоналу, кадровий потенціал, коефіцієнтний аналіз.

Постановка проблеми. Ефективна робота з кадровим потенціалом неможлива без розуміння загальної логіки і закономірностей процесу руху персоналу в компанії.

Результативним показником, що характеризує соціальну ефективність управління, визначають коефіцієнт плинності кадрів.

Цей показник відображає динаміку персоналу фірми і також виступає в ролі факторного, побічно впливаючи на продуктивність праці. Він є індикатором благополуччя в галузі управління персоналом. Якщо фірма має гарні виробничі показники, але плинність персоналу висока, це означає, що на фірмі низька стабільність персоналу, а, враховуючи, що підвищена плинність може дорого коштувати підприємству, слід більш ретельно підходити до аналізу причин, за якими люди звільняються з підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження проблеми плинності кадрів зробили вітчизняні та зарубіжні науковці. В Україні цим питанням займалися Л.В. Балабанова, В.М. Данюк, В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, А.М. Колот, Н.С. Краснокутська, Ю.Г. Одегов, В.І. Петюх, С.Г. Черемисина. Серед науковців, які досліджували питання теорії та практики аналізу плинності кадрів необхідно виділити М.І. Баканова, Ф.Ф. Бугиця, І.Д. Лазаришину, О.В. Мельниченка, Є.В. Мниха, О.В. Олійник, І.М. Парасій-Вергуненко, Г.В. Савицьку, С.І. Шкарабана, Р.К. Шурпенкову, М.Г. Чумаченка. Разом з тим, питання аналізу плинності кадрів на сьогодні потребують більш глибокого вивчення, з точки зору впливу її наслідків на результати діяльності сучасного підприємства.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Безглуздо заперечувати очевидний факт: плинність кадрів – негативне явище. Разом з тим хотілось б підкреслити, що цей процес є лише гіпертрофованою формою руху персоналу – реальності, яку неможливо усунути або скасувати (наприклад, наказом по підприємству). Тому принципово важливо, з одного боку, розібратися в причинах виникнення плинності кадрів і мінімізувати це явище, з іншого – виявити і використати позитив, який характеризує рух персоналу.

Мета статті. Головною метою цієї статті є визначення напрямів вдосконалення методики аналізу плинності кадрів підприємства в контексті положень поступального розвитку організаційної структури підприємства.

Виклад основного матеріалу. Показники руху персоналу обов'язково мають бути безпосередньо прив'язані до процесів руху персоналу, відображати та оцінювати їх. Зазвичай рух персоналу поділяється на зовнішній і внутрішній. Під зовнішнім

рухом персоналу організації розуміємо всі переміщення, пов'язані із залученням персоналу чи його вивільненням. Залучення персоналу можливе:

1. *На постійній основі:* прийом персоналу на випробувальний термін, стажування, практику з подальшим зарахуванням до штату;

2. *На тимчасовій основі:* робота за строковою угодою; прийом на стажування, проходження практики; аутстафінг персоналу; лізинг персоналу.

При вивільненні персоналу враховуються такі аспекти:

1. *Тимчасове вивільнення персоналу (зі збереженням робочого місця):* виконання адміністративних обов'язків (у період виборів); направлення на навчання; призов на військову службу; декретна відпустка; довгострокові відрядження (від 6 місяців);

2. *Вихід за межі підприємства:* звільнення з підприємства (в т. ч. скорочення); аутплейсмент (допомога з працевлаштуванням в іншу організацію); аутстафінг (виведення зі штату працівника); вихід на пенсію; смерть працівника.

При аналізі зовнішнього руху персоналу підприємства використовують такі коефіцієнти: коефіцієнт обороту з прийняття, коефіцієнт обороту зі звільнення, коефіцієнт загального обороту кадрів, коефіцієнт співвідношення прийнятих і звільнених працівників, коефіцієнт інтенсивності плинності кадрів, коефіцієнт закріплення на посаді, коефіцієнт загальної трудової мобільності, коефіцієнт плинності кадрів.

Внутрішній рух персоналу підприємства – це всі переміщення персоналу в межах однієї організації, всіх її структурних чи територіальних одиниць. До внутрішнього руху персоналу відносяться: прийняття на постійне місце роботи після проходження випробувального терміну, стажування, практики; переміщення/переведення в межах професії, кваліфікації, категорії персоналу, структурних та територіальних одиниць; навчання/підвищення кваліфікації, перекваліфікація (з відривом та без відриву від виробництва/на робочому місці); надання відпусток (щорічна основна, додаткова); короткострокові відрядження (до 6 місяців); висунення до кадрового резерву; абсентизм (відсутність на робочому місці/лікарняний).

Аналізуючи внутрішній рух персоналу слід використовувати такі коефіцієнти: коефіцієнт стабільності кадрів, коефіцієнт постійності кадрового складу, коефіцієнт внутрішньої мобільності. Для аналізу процесів руху персоналу, коефіцієнти за видами руху персоналу згруповані в табл.1.

Як видно з наведеної інформації, характерним є те, що існуючі показники в основному, оцінюють процеси зовнішнього руху персоналу, а процеси внутрішнього руху лише оцінюються зі сторони ста-

Таблиця 1

Показники аналізу руху персоналу

Показники, що оцінюють зовнішній рух персоналу підприємства		
Показник	Формула	Зміст
Коефіцієнт обороту кадрів з прийняття	$K_p = \frac{Чп}{Чсер}$	відношення кількості прийнятих працівників в організацію за певний період (Чп) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період (Чсер)
Коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення	$K_z = \frac{Чз}{Чсер}$	відношення кількості звільнених працівників з організації за певний період (Чз) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період (Чсер).
Коефіцієнт загального обороту кадрів	$K_{з.о.} = \frac{Чп + Чз}{Чсер.}$, або $K_{з.о.} = K_p + K_z$.	відношення загальної кількості прийнятих та звільнених працівників за певний період (Чп + Чз) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період (Чсер).
Коефіцієнт співвідношення прийнятих і звільнених працівників	$K_{с. п.з.} = \frac{K_p}{K_z}$	відношення кількості прийнятих працівників за певний період (Кп) до кількості звільнених працівників за відповідний період (Кз).
Коефіцієнт інтенсивності плинності кадрів	$K_{і.п.к.} = \frac{Ч_{ст\ i-й\ г.}}{Ч_{ст.\ i-й\ г.в.ч.}}$	співвідношення частки працівників і-ї групи в чисельності вибутих з причин плинності (Чст і-й г) до частки і-й групи в загальній кількості працівників (Ч ст.і-й г.в.ч)
Коефіцієнт закріпленості	$K_{з.к.} = \frac{Ч_{п.с.}}{Ч_{сер.}}$	співвідношення кількості осіб з певним стажем роботи, що залишили організацію за певний період (Ч п.с) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період (Чсер)
Коефіцієнт загальної трудової мобільності	$K_{з.т.м.} = \frac{Ч_{в.з.} + Ч_{ст.} + Ч_{в.п.}}{Ч_{сер.}}$	співвідношення суми (чисельності всіх звільнених, незмінної частини персоналу та чисельності всіх прийнятих за певний період (Ч в.з.+ Ч ст.+ Ч в.п) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період (Чсер).
Коефіцієнт плинності кадрів	$K_{п.к.} = \frac{Ч_{з.} - Ч_{н.з.}}{Ч_{сер.}}$	співвідношення кількості працівників, що звільнилися з організації протягом певного періоду (за мінусом неминуче звільнених) (Ч з - Ч н.з.) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період (Чсер)
Показники, що оцінюють внутрішній рух персоналу організації		
Коефіцієнт стабільності кадрів	$K_c = \frac{Ч_1}{Ч_{сер.}}$	відношення чисельності працівників зі стажем роботи в організації більше одного року (за певний період) (Ч1) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період (Чсер)
Коефіцієнт постійності кадрового складу	$K_{п.к.с} = \frac{Ч_3}{Ч_{сер.}}$	співвідношення чисельності працівників, що були в списках організації протягом всього періоду (не менше 3 років) (Ч3) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період (Чсер).
Коефіцієнт внутрішньої мобільності	$K_{в.м.} = \frac{Ч_{з.р.м.}}{Ч_{сер.}}$	співвідношення чисельності працівників, що змінили робочі місця всередині організації (Чз.р.м) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період (Чсер).

Джерело: розроблено автором за даними [1 с. 336-337; 2, с. 136-137; 3, с. 349-350]

Таблиця 2

Аналітичні показники для дослідження кадрового потенціалу працівників

Показники	Формула	Зміст
Коефіцієнт освіти	$K_{ос.} = \frac{Тр}{60}$	Тр – термін роботи працівника за спеціальністю, яка вказана в дипломі (протягом аналізує мого періоду) місяців, з врахуванням терміну відпустки працівника, 60 – максимальний нормативний термін роботи за спеціальністю, вказаний в дипломі про вищу освіту, місяців (5 років x 12 місяців)
Коефіцієнт стажу роботи на підприємстві	$K_{ст.} = \frac{Тр_{ст.}}{60}$	Трст – тривалість роботи працівника на підприємстві, місяців, з врахуванням терміну відпустки працівника 60 – максимальний нормативний термін роботи на підприємстві, місяців
Коефіцієнт професійного досвіду	$K_{дос.} = \frac{Д}{60}$	Д – досвід роботи на відповідній посаді, місяців, з врахування відпустки працівника 60 – максимальний нормативний термін роботи на відповідній посаді, місяців.
Коефіцієнт підвищення кваліфікації	$K_{квал.} = \frac{То}{ТНо}$	То – фактичний термін навчання відносно підвищення кваліфікації протягом терміну роботи за спеціальністю, місяців, ТНо – нормативний термін навчання відносно підвищення кваліфікації, місяців.
Коефіцієнт раціоналізаторської активності	$K_{рац.} = \frac{КР}{Тр}$	КР – кількість раціоналізаторських пропозицій та винаходів, генерованих працівником протягом терміну роботи за спеціальністю, Тр – термін роботи працівника за спеціальністю, місяців
Коефіцієнт оперативності виконання робіт	$K_{опер.} = \frac{ФР}{Р}$	ФР – фактична кількість робіт, яка була виконана у відповідний термін, Р – кількість робіт, яка фактично була виконана протягом аналізує мого періоду.
Коефіцієнт використання кваліфікації	$K_{вик.кв.} = \frac{Вк}{Вп}$	Вк – витрати праці на виконання роботи відповідно до кваліфікації, Вп – загальні витрати праці за період

Джерело: розроблено автором на підставі [4-7]

Додаткові показники аналізу руху персоналу

Показники для аналізу зовнішнього руху персоналу		
Показник	Формула	Зміст
Коефіцієнт інтенсивності зовнішнього руху персоналу	$K_{ip} = Ч_{зп}/Ч_{сер}$	Співвідношення чисельності переміщень зовнішнього руху персоналу (Чзп) до середньооблікової чисельності персоналу за певний період (Чсер)
Коефіцієнт інтенсивності руху персоналу	$K_{ipr} = (Ч_{зп} + Ч_{вп})/Ч_{сер}$	Співвідношення чисельності переміщень внутрішнього та зовнішнього руху персоналу за певний період (Чзп+Чвп) до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період (Чсер)
Коефіцієнт залучення персоналу на постійній основі	$K_{зпо} = Ч_{зпо}/Ч_{сер}$	Співвідношення чисельності залученого персоналу на постійній основі за певний період (Чзпо) до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період (Чсер)
Коефіцієнт залучення персоналу на тимчасовій основі	$K_{зто} = Ч_{зто}/Ч_{сер}$	Співвідношення чисельності залученого персоналу на тимчасовій основі за певний період (Чзто) до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період (Чсер)
Коефіцієнт загального залучення персоналу	$K_{з.} = K_{зпо} + K_{зто}$	Сума залученого персоналу на постійній основі (Чзпо) і на тимчасовій основі (Чзто)
Коефіцієнт вивільнення персоналу на постійній основі	$K_{впо} = Ч_{впо}/Ч_{сер}$	Співвідношення чисельності вивільненого персоналу на постійній основі за певний період (Чвпо) до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період (Чсер)
Коефіцієнт вивільнення персоналу на тимчасовій основі	$K_{вто} = Ч_{вто}/Ч_{сер}$	Співвідношення чисельності вивільненого персоналу на тимчасовій основі за певний період (Чвто) до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період (Чсер)
Коефіцієнт загального вивільнення персоналу	$K_{в.} = K_{впо} + K_{вто}$	Сума вивільненого персоналу на постійній основі (Квпо) і на тимчасовій основі (Квто)
Коефіцієнт звільнення за власним бажанням	$K_{звб} = Ч_{звб}/Ч_{з}$	Співвідношення чисельності звільненого персоналу за власним бажанням (Чзвб) до загальної чисельності звільнених за певний період (Чз)
Коефіцієнт звільнених за ініціативи організації	$K_{зіо} = Ч_{зіо}/Ч_{з}$	Співвідношення чисельності звільненого персоналу з ініціативи організації (Чзіо) до загальної чисельності звільнених за певний період (Чз)
Коефіцієнт оновлення колективу	$K_{ок} = Ч_{п до 1 р.} / Ч_{сер}$	Співвідношення нових працівників (які працюють в організації до 1 року) (Чп до 1р) до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період (Чсер)
Коефіцієнт проходження випробувального терміну	$K_{пвт} = Ч_{пвт}/Ч_{привт}$	Співвідношення чисельності працівників, які пройшли випробувальний термін (Чпвт) до чисельності, які прийняті на випробувальний термін за відповідний період (Чпривт)
Коефіцієнт адаптації персоналу	$K_{ад} = Ч_{п1-2р.}/Ч_{зпо}$	Співвідношення чисельності персоналу працюючих до 2 р. (Чп1-2р) до загальної чисельності залученого персоналу на постійній основі за відповідний період (Чзпо)
Показники, для аналізу внутрішнього руху персоналу		
Коефіцієнт інтенсивності внутрішнього руху персоналу	$K_{ivr} = Ч_{впп}/Ч_{сер}$	Співвідношення чисельності переміщень внутрішнього руху персоналу (Чвпп) до середньооблікової чисельності персоналу за певний період (Чсер)
Коефіцієнт міжкваліфікаційного внутрішнього руху персоналу	$K_{мквр} = Ч_{мкп}/Ч_{вп}$	Співвідношення чисельності міжкваліфікаційних переміщень персоналу за певний період (Чмкп) до загальної чисельності внутрішніх переміщень персоналу за відповідний період (Чвп)
Коефіцієнт між професійного внутрішнього руху персоналу	$K_{мпр} = Ч_{мп}/Ч_{вп}$	Співвідношення чисельності між професійних переміщень персоналу за певний період (Чмп) до загальної чисельності внутрішніх переміщень персоналу за відповідний період (Чвп)
Коефіцієнт руху персоналу в межах структурних одиниць	$K_{рсо} = Ч_{псо}/Ч_{вп}$	Співвідношення чисельності переміщень персоналу в межах структурних одиниць за певний період (Чпсо) до загальної чисельності внутрішніх переміщень персоналу за відповідний період (Чвп)
К замін персоналу в посадах	$K_{зм} = Ч_{зм.п.}/Ч_{сер}$	Співвідношення чисельності замін персоналу в посадах (у зв'язку з невідповідністю посад) за певний період (Чзм.п) до середньооблікової чисельності персоналу за відповідний період (Чсер)
Коефіцієнт абсентізму персоналу	$K_{аб} = Ч_{абд}/Ч_{рд}$	Співвідношення кількості днів – невиходів на роботу (прогули/лікарняний) (Чабд) до загальної кількості робочих днів за відповідний період (Чрд)
Коефіцієнт забезпеченості організації внутрішніми кадрами	$K_{зовк} = Ч_{вк}/Ч_{нзпп}$	Співвідношення кількості внутрішніх кандидатів (працівників) (АВК) до загальної кількості нових посад, переміщень, замін в існуючих посадах за відповідний період (Чнзпп)

більшості, постійності кадрового складу та внутрішньої мобільності. Це логічно, оскільки, традиційно рух персоналу оцінюється коефіцієнтом плинності персоналу, який є індикатором зовнішнього руху персоналу, показуючи співвідношення між чисельністю звільнених до середньооблікової чисельності працівників. Оцінка внутрішнього руху відбувається опосередковано. Проте, наслідком неефективного управління внутрішнім рухом якраз і є зростання динаміки зовнішнього руху – зростання плинності персоналу. Саме тому, оцінка внутрішнього руху та управління ним є не менш важливим, а навпаки, має бути базовою складовою аналізу персоналу.

При добре продуманих, доцільних, чітких та прозорих процесах внутрішнього руху персоналу, відбувається залучення персоналу потрібної якості та кількості у відповідності до темпів росту та планів розвитку організації. Покриття потреби у персоналі в основному відбувається завдяки внутрішнім кандидатам. На основі структурованих програм внутрішніх переміщень, кар'єрного планування та навчання і системи формування кадрового резерву, відбувається розвиток внутрішнього персоналу, утримання його в межах організації. Завдяки системі оцінки та атестації відбувається вивільнення більш слабкого персоналу. Тому доцільно доповнити існуючі, наведені вище показники, які базуються на викладеній класифікації рухів персоналу та оцінки процесів рухів персоналу організації та які, як правило, не використовуються в практичному аналізі руху персоналу.

Коефіцієнтна методика аналізу персоналу підприємства є ефективною та

уніфікованою для різних сфер діяльності і галузей економіки. Усі коефіцієнти аналізу кадрів можна об'єднати в такі групи [7]:

- показники професійної компетентності,
- показники творчої активності,
- показники кількості, якості та оперативності виконаних робіт,
- показники трудової дисципліни,
- показники колективної роботи і т.ін.

Система аналітичних показників для дослідження кадрового потенціалу працівників наведена в таблиці 2 [4-7].

Для більшої ефективності аналітичних досліджень пропонуємо для аналізу руху персоналу додатково використовувати показники наведені в таблиці 3, які в практичному аналізі, як правило не використовуються.

Розрахунок цих показників дає змогу бачити їх динаміку відносно конкретного підприємства (ефект від процесів руху персоналу та управлінських рішень, пов'язаних з ними), мати можливість періодично порівнювати їх із загальними та локальними даними по ринку, відслідковувати тенденції в сегменті, в якому працює підприємство, та загальноринкові. Це дозволяє визначитись щодо місця підприємства по відношенню до інших як у своєму сегменті, та і в загальноринковому. Окрім того, це дає можливість віднайти власну траєкторію руху та розвитку, та є інструментом планування роботи з персоналом.

Висновки і пропозиції. Отже, запропоновано доповнити основні показники аналізу руху персоналу додатковими коефіцієнтами аналізу зовнішнього і внутрішнього руху персоналу. Їх застосування на практиці забезпечить ефективність аналітичних досліджень використання персоналу та, за їх результатами, дасть можливість сформулювати власну концепцію ефективного управління персоналом підприємства.

Список літератури:

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2011. – 688 с.
2. Гетьман О.О. Економіка підприємства [Текст]: навч. посіб. / О.О. Гетьман, В.М. Шаповал. – К.: Центр учб. літ-ри, 2010. – 488 с.
3. Хміль, Ф.І. Управління персоналом: Підручник / Ф.І. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.
4. Красик А. Анализ эффективности вложений в персонал / А. Красик // Финансовая газета. Экспо: Международный финансовый еженедельник / Учредитель: Министерство финансов Российской Федерации, ООО «Международная Медиа Группа». – 2009, Декабрь. – № 6. – С. 24–25.
5. Rama Rao V.S. Lateral movement within organization [Электронный ресурс] / V.S. Rama Rao. – 2008, July 29. – Режим доступа к статье: http://www.citeman.com/3716_lateral_movement_within_organization/
6. Lawler III E.E. HR Metrics and Analytics: Use and Impact / E.E. Lawler III, A.R. Levenson & J.W. Boudreau // Human Resource Planning. – 2004. – 27(4). – P. 27–35.
7. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства як об'єкт управління в перебігу еволюції теорії стратегічного управління / Н.С. Краснокутська // Вісник Сумського держ. ун-ту. – 2009. – № 1. – С. 169–178.

Абесінова Е.К.

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

АНАЛИЗ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ, КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ КОНЦЕПЦИИ ПОСТУПАТЕЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

Исследованы теоретические вопросы анализа движения персонала. Определены направления совершенствования методики анализа утечки кадров в контексте положений поступательного развития организационной структуры предприятия. Порядок анализа движения персонала предложено усовершенствовать, дополнив основные показатели дополнительными коэффициентами анализа внешнего и внутреннего движения персонала. Это даст возможность определить место предприятия в отраслевом и рыночном сегменте, найти собственную траекторию движения и развития предприятия.

Ключевые слова: анализ, текучесть кадров, движение персонала, кадровый потенциал, коэффициентный анализ.

Abesinova O.K.

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

ANALYSIS OF STAFF TURNOVER, AS PART OF THE GENERAL CONCEPT OF THE DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF THE ENTERPRISE

Summary

The theoretical analysis of personnel issues. The ways to improve the methods of analysis of personnel in the context of the progressive development of organizational structure. To improve the analysis of staff proposed to use the additional indicators of external and internal staff analysis. This will enable the company determine find their own trajectory and enterprise development.

Keywords: analysis, staff turnover, movement of staff, human resources, ratio analysis.

УДК 334.02

АНАЛІТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ДЕРЖАВНОГО ПІДПРИЄМСТВА «ХАРКІВСЬКИЙ БРОНЕТАНКОВИЙ РЕМОНТНИЙ ЗАВОД»

Аванесова Н.Е.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Сьогодні, коли відбуваються серйозні зміни у військово-технічній сфері промислово розвинених країн світу, принципово важливе значення має перегляд ролі військового сектору економіки в процесі дотримання військово-технічної переваги. Саме тому у більшості цих країн у першу чергу увага приділяється довгостроковим програмам розвитку науки і техніки. Можна із повною впевненістю стверджувати, що сукупні радикальні зміни у цілій низці галузей науки, техніки і виробництва неминуче призведуть до формування матеріальної основи щодо якісного стрибка у розвитку засобів і методів збройної боротьби. Світ, за своєю суттю, перебуває на порозі нової військово-технічної революції, яка приховує у собі величезні можливості реалізації кардинально нових підходів у розвитку військової теорії і стратегії. Відставання у сфері забезпечення Збройних Сил України сучасними зразками озброєння і військової техніки може мати негативний вплив на загальнонаціональну безпеку України. Тому слідування світовим тенденціям у військовому секторі економіки, його подальший розвиток та модернізація з метою набуття досконалості ведення збройної боротьби має велике значення для України.

Ключові слова: оборона, безпека, підприємство, промислова продукція, виробництво.

Постановка проблеми. Сьогодні, з огляду на потребу реформування всієї сфери безпеки та її пріоритети, варто більш докладно проаналізувати процес реформування українського оборонно-промислового комплексу, створення військового сектору економіки майбутнього, зупинитися на принципових положеннях розбудови національного ОПК, маючи за мету сприяти ефективності та реальній об'єктивності щодо оцінки цього процесу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вітчизняні дослідники приділили також помітну увагу проблематиці функціонування оборонно-промислового комплексу певних країн Центрально-Східної Європи – нових членів Північноатлантичного альянсу. У цьому контексті варто, передусім, відзначити праці Р.В. Боднарчука і В.В. Головка, Л.К. Безчасного, Е.Б. Новикова і В.В. Юрчука, В.К. Борохвостова, Б. Петренко та інших. [2, 3] Автори вищезазначених робіт вважають, що хоча Україна не ставить за мету сліпе копіювання досвіду реформування національних оборонно-промислових комплексів нових членів Північноатлантичного альянсу, а впровадження у життя програм перетворень у галузі військової економіки є суто українською прерогативою, проте досвід цих країн певним чином може допомогти уникнути помилок і чітко спрямувати зусилля нашої країни в процесі створення та розвитку ОПК України. Врахування досвіду реформування оборонно-промислового

комплексу нових членів НАТО, зокрема Республіки Польща, Угорської Республіки та Чеської Республіки, може дати змогу провадити заходи з реформування ОПК України у більш стислі терміни, меншими помилками та втратами. В той же час, підхід до формування моделі українського військового сектору економіки повинен ґрунтуватися на синтезі власних напрацювань і досвіду інших країн.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Деякі проблеми воєнної безпеки держави на рівні їх системного політологічного узагальнення присутні в окремих підручниках, а також в національних енциклопедичних виданнях останніх років, що хоча й дозволяє окреслити коло актуальних військових проблем, проте додатково підкреслює тематичну не насиченість національної військової школи.

Мета статті. Метою статті є проведення аналітичного дослідження фінансового стану підприємства, а також доцільним є вивчення та систематизація діючих та запланованих можливостей держави, що відповідатиме сучасним умовам функціонування діяльності підприємств.

Виклад основного матеріалу. Експертні оцінки вітчизняних дослідників переконливо свідчать, що Україна й Північноатлантичний альянс, розвиваючи політичну та військову сферу співробітництва, залишили нереалізованим потенціал військово-технічного й оборонно-промислового співробітництва.