

для соціально та екологічно вигідних проектів. Ці інвестиції можна зробити в різноманітні сектори, такі як відновлювана енергетика, доступне житло, освіта, охорона здоров'я та стійке сільське господарство[3].

Вкладаючи кошти в проекти, спрямовані на вирішення соціальних та екологічних проблем, інвестори, що впливають на навколишнє середовище, можуть сприяти економічному зростанню, створювати робочі місця та покращувати добробут громад. Крім того, впливові інвестиції можуть сприяти сталому розвитку, підтримуючи компанії, які віддають перевагу сталим методам ведення бізнесу. Інвестуючи в компанії, які діють екологічно та соціально відповідально, інвестори можуть заохочувати перехід до більш стійкої ділової практики та сприяти більшій підзвітності корпоративної поведінки.

Загалом, ефективні інвестиції та збалансований розвиток є важливими інструментами для створення більш справедливого та сталого майбутнього. Порівнюючи фінансову віддачу з соціальними та екологічними результатами, ефективні інвестиції можуть сприяти позитивним змінам і сприяти сталому розвитку.

Список використаних джерел

1. Sustainable Development Definition: Historical Background and Examples. You matter. <https://youmatter.world/en/definition/definitions-sustainable-development-sustainability/>.
2. Sustainable Development. EUR-Lex: Access to European Union law. <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/sustainable-development.html>.
3. Скоробогатова Н.Є., Дорошенко О.С. Impact-інвестування: світовий досвід та перспективи застосування в Україні. Економічний вісник НТУУ «Київський політехнічний інститут». 2022. № 23. https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/50692/1/EV-2022-23_p68-76.pdf

***Житар Максим Олегович,**
доктор економічних наук, професор,
професор кафедри фінансів;
Київський університет імені Бориса Грінченка*

КЛЮЧОВІ ПРИНЦИПИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективне управління кадровою безпекою підприємства, з урахуванням інтересів держави, може відбуватись на засадах дотримання наступних принципів [1-3]:

1. Принцип цілісності. Цей принцип полягає у тому, що підприємство, його місія, цілі та завдання, економічна й кадрова безпека розглядаються

комплексно, у зв'язку з оточуючим середовищем. Кожен аспект управління кадровою безпекою є залежним від низки факторів внутрішнього і зовнішнього середовища. Унаслідок недоліків кваліфікації, відсутності досвіду тощо, при здійсненні управління кадровою безпекою менеджери можуть надавати переваги тим чиїм іншим аспектам, не враховуючи системних зв'язків, наслідком чого стає зниження ефективності роботи з забезпечення кадрової безпеки; виникнення неконтрольованих надзвичайних ситуацій і т.ін. Дотримання принципу цілісності є запорукою гармонізації усіх напрямів діяльності з формування її управління кадровою безпекою, необхідною ознакою належної кваліфікації менеджерів, у сферу відповідальності яких входить забезпечення підприємства від загроз, пов'язаних з людськими ресурсами.

2. Принцип цілеспрямованості. Нерідко на підприємствах не приділяється належної уваги управлінській активності, не пов'язаній безпосередньо з нарощенням прибутків від підприємницької діяльності. Заї таких умов неявними джерелами збільшення прибутку, абої мінімізації збитків, управлінці займаються формально, хаотично. Однак, маючи на меті повноцінне і довготривале існування та ефективно ведення господарської діяльності підприємства, управління кадровою безпекою повинне підкорятись місії, меті, цілям національної безпеки, економічної й кадрової безпеки підприємства; управління кадровою безпекою повинне зосереджуватись на вирішенні конкретних проблем, що існують на підприємстві уї конкретний період часу й можуть виникнути уї майбутньому. Неприпустимим є розпорошення фінансових і людських ресурсів на неактуальні й невиправдані завдання, хаотичні «показові» заходи, проведення яких не сприяє виконанню поставлених завдань кадрової безпеки й стратегічним цілям економічної безпеки підприємства.

3. Принцип плановості. Діяльність зі управління кадровою безпекою повинна ґрунтуватись на попередньої розроблених та схвалених керівництвом підприємства стратегічних й оперативних планах. Стратегічні плани управління кадровою безпекою повинні бути довготерміновими і визначати глобальні напрями діяльності з формування і зміцнення кадрової безпеки по всьому підприємству. Оперативне планування повинне узгоджуватись зі стратегічними планами і у той жеї час бути достатньо гнучким, щоб відповідати поточнимі потребам підприємства. До сфери оперативного планування управлінської діяльності з забезпечення кадрової безпеки слід включати розробку системи поточних цілей, завдань та заходів з формування й розвитку кадрової безпеки заї окремими підрозділами підприємства, планування фінансового й кадрового забезпечення оперативного управління кадровою безпекою.

4. Принцип послідовності. Усі завдання управління кадровою безпекою повинні виконуватись послідовно, відповідно до встановлених планово термінів таї графіків їх виконання, заходи з формування таї зміцнення кадрової безпеки мають реалізовуватись згідно зі планами кадрової безпеки та особливостями управління людськими ресурсами

конкретного підприємства. Недопустимим є спонтанне, хаотичне проведення заходів формування й розвитку кадрової безпеки, ігнорування планових завдань внаслідок переключення на виконання нових завдань, не підкріплених нагальною, реальною потребою зміцнення кадрової безпеки у непередбаченому оперативними планами напрямі. Недотримання принципу послідовності тягне за собою й порушення принципів цілісності, цілеспрямованості, плановості.

5. Принцип динамічності. Дотримання цього принципу попереджує догматизацію, закостенілість роботи у сфері забезпечення кадрової безпеки. Управління кадровою безпекою повинне відповідати вимогам часу й розвитку продуктивних сил та економічних відносин, середовища діяльності підприємства та змін у його внутрішніх господарських системах. Згідно з принципом динамічності, усі управлінські плани щодо формування й розвитку кадрової безпеки повинні мати певну гнучкість, котра, не має перетворюватись на нестабільність.

6. Принцип вертикальної та горизонтальної інтегрованості. Стратегія, цілі, методи й підходи управління кадровою безпекою повинні бути в належному порядку узгоджені з вищим керівництвом підприємства, усіма відповідальними за формування й використання людських ресурсів менеджерами та бути у всій повноті донесеними до керівників підрозділів, філій, проектів; цілі, завдання, процедури, нормативи, заходи з формування й зміцнення кадрової безпеки мають бути доведені до відома та бути обов'язковими до виконання усіма працівниками.

7. Принцип прозорості та доступності. Цілі, завдання, методи й особливості управлінської діяльності з забезпечення кадрової безпеки повинні бути зрозумілими й доступними усім без винятку працівникам. Дотримання цього принципу передбачає створення дієвих механізмів інформування зацікавлених осіб, розміщення доступних баз даних, розробки, впровадження й підтримки діяльності ефективних систем комунікації, зворотного зв'язку зі усіх питань забезпечення кадрової безпеки.

8. Принцип контрольованості, який полягає у визначенні осіб, відповідальних за дотримання решти принципів управління кадровою безпекою, положень, правил, процедур, нормативів кадрової безпеки, належному проведенні заходів з формування та зміцнення кадрової безпеки, реалізацію інноваційних, раціоналізаторських проектів у цій сфері.

Список використаних джерел

1. Житар М.О., Бежевець І.В. Діагностика фінансового стану підприємства як основа забезпечення його економічної безпеки. Збірник наукових праць Університету державної фіскальної служби України. 2020. № 1-2. С. 87-99.
2. Морозюк Н. В. До систематизації методик оцінки розвитку територіальних соціально-економічних систем. Вісник Сумського національного аграрного університету. 2021. Вип. 3. С. 10–13. (Серія "Економіка і менеджмент").

3. Житар М.О., Куценко А.О. Потенційні переваги і недоліки внутрішнього рекрутингу. Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції «Формування новітньої парадигми управління публічними та приватними фінансами в Україні» (м. Хмельницький-Херсон 2022); Херсонський національний технічний університет, 2022. С. 104-106.

***Заїчко Ірина Володимирівна,**
кандидат економічних наук,
доцент, доцент кафедри фінансів,
банківської справи та страхування;*

***Федина Віта Віталіївна,**
кандидат економічних наук,
доцент, доцент кафедри фінансів,
банківської справи та страхування;
Національна академія статистики, обліку та аудиту*

ГРОШОВО-КРЕДИТНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

В умовах запровадження воєнного стану через широкомасштабну збройну агресію росії поряд з максимальним забезпеченням потреб Збройних сил перед Україною постало першочергове завдання щодо забезпечення стабільного та надійного функціонування як банківської сфери зокрема, так і фінансової системи країни загалом, включаючи безперебійне фінансування системи державних фінансів та функціонування об'єктів критичної інфраструктури.

З першого дня війни центробанк спрямував свої зусилля на стримування девальвації національної валюти через збереження довіри населення до банківської системи і зниження панічних настроїв. Було забезпечено стабільну роботу банківських установ, де не велися активні бойові дії, та безперебійність платежів, що дало змогу адаптуватися до нових умов економіці, бізнесу та населенню.

До основних стабілізаційних заходів Національного банку та Міністерства фінансів слід віднести:

- обмеження зняття готівки до 100 тис. грн. на добу (окрім підприємств, які виконують мобілізаційні плани; населення, що перебуває під загрозою окупації; фінансування заробітних плат та соціальних виплат);
- фіксація курсу гривні (станом на 24 лютого 2022 року);
- заборона на здійснення торгівлі валютними цінностями (з певним виключенням);
- мораторій на транскордонні перекази (крім тих, що здійснює уряд);
- скасування заборони щодо кредитування держави (фінансування критичних видатків уряду через купівлю цінних паперів);