

Слецьких Світлана

завідувачка кафедри фінансів, банківської справи та підприємництва
Донбаська державна машинобудівна академія
м. Краматорськ, Україна

Брижниченко Володимир

заступник генерального директора з персоналу та режиму, ПрАТ НКМЗ,
аспірант кафедри фінансів, банківської справи та підприємництва
Донбаська державна машинобудівна академія
м. Краматорськ, Україна

Yeletskykh Svitlana

Head of the Department of Finance
Banking and Entrepreneurship
Donbas State Engineering Academy
Kramatorsk, Ukraine

Bryzhnychenko Volodymyr

Deputy general director for Human Resources and Regime, JSC NKMZ
postgraduate of the Department of Finance, Banking and Entrepreneurship
Donbas State Engineering Academy
Kramatorsk, Ukraine

СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ВЕЛИКИХ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ЯК ЧИННИК ЗМІЦНЕННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПОЗИЦІЙ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ

STRATEGIC ASPECTS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN LARGE INDUSTRIAL ENTERPRISES AS A FACTOR OF STRENGTHENING COMPETITIVE POSITIONS OF THE NATIONAL ECONOMIC SYSTEM

Як свідчить світовий досвід, забезпечення конкурентоспроможності підприємства пов'язано, перш за все, з людським чинником, у який вкладаються інвестиції та що функціонує в умовах певної організаційної культури, забезпечує необхідний прибуток і створює конкурентні переваги підприємству.

Практику господарювання промислових підприємств України не було зорієнтовано на забезпечення вкладень у їх кадровий та інтелектуальний потенціал. Однак подальші резерви забезпечення ефективності та конкурентоспроможності виробництва мають бути пов'язані з підвищенням якості персоналу промислового підприємства.

В останні десятиріччя проблемами вдосконалення управління персоналом на промислових підприємствах активно займаються зарубіжні (М. Альберт, Т. Базаров, П. Вейл, В. Веснін, О. Виханський, І. Герчикова, Г. Десслер, М. Мескон, А. Наумов, Ф. Хелоури, С. Шекшня) і вітчизняні (О. Амоша, Л. Балабанова, О. Бойко, М. Виноградський, М. Дейч, Н. Дикань, О. Єськов, Г. Жаворонкова, Ю. Залознова, А. Колот, О. Крушельницька, О. Новікова, Г. Осовська, І. Петрова, М. Семікіна, О. Хандій, Г. Щекін) вчені.

Незважаючи на широке коло наукових розробок з обраної теми [1-20], проблеми розвитку персоналу великих промислових підприємств в умовах обмеженості ресурсного забезпечення їх діяльності, пандемії COVID-19, цифровізації управлінських та організаційних процесів залишаються актуальними і потребують подальших наукових досліджень.

На основі розвитку теорії та практики управління персоналом забезпечено створення цілісної системи кадрового менеджменту підприємства. Більшість фахівців з управління персоналом виокремлюють такі структурні елементи цієї системи: планування персоналу; підбір, відбір та найм персоналу; організація трудової діяльності; оплата та мотивація праці; забезпечення належних умов та охорона праці; розвиток персоналу підприємства (підвищення кваліфікації та кар'єрне зростання), соціальний розвиток та соціальний захист персоналу.

Метою управління персоналом є забезпечення підприємства працівниками необхідних кількісних та якісних параметрів та організація їх ефективної трудової діяльності. Вона трансформується в більш конкретні цілі, які обумовлюються цілями підприємства. Оскільки система управління персоналом є структурним елементом загальної системи управління підприємством, то її цілі, завдання та функції визначатимуться загальними цілями та завданнями компанії.

Управління за цілями орієнтується на досягнення сукупностей цілей та завдань, що стоять перед організацією. Тому кожен керівник від вищої ланки до нижчої повинен мати чіткі цілі в межах його повноважень.

Процес планування за цілями відбувається у чотири етапи: визначення повноважень і обов'язків усіх керівників підприємства; розробка цілей менеджменту в межах установлених повноважень; складання реальних планів досягнення визначених цілей; установлення контролю, здійснення аналізу, оцінювання роботи та її результатів кожного менеджера підрозділів.

Управління за цілями починається з аналізу того, що розроблено на певний момент, перспективного майбутнього, й які корегування слід внести під час реалізації цілей. Наступним кроком є складання декларацій як документу, що має індивідуальні та колективні цілі співробітників і підрозділів. Декларація дає змогу визначити конкретних осіб, відповідальних за справу, обов'язки кожного, персональну відповідальність, створення умов для заохочення.

Взаємозв'язок цілей, методів і заходів з управління персоналом на промисловому підприємстві наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Комплекс цілей, методів та заходів з управління персоналом

Цілі	Методи	Заходи
Збір інформації про виробничий клімат та іміджі, а також оцінка заходів щодо роботи з персоналом	Усний та письмовий опитування, інтерв'ю з групами, аналіз документів тощо	Опитування співробітників
Отримання інформації про відносини між співробітниками, задоволеності працею, керівництвом	Структуроване і неструктуроване інтерв'ю, аналіз документів	Організація опитування співробітників та інтерв'ю
Аналіз систем оплати праці	Різні методи оцінки персоналу та аналіз документації	Оцінка результатів праці і трудових відносин
Дослідження резервів розвитку персоналу та його результативності	Методи оцінки персоналу, ділових якостей співробітників, різні тести	Тестування Assessment-Center
Виявлення рівня кваліфікації співробітників і ступеня їх відповідності посаді	Особистісна оцінка структуризації вирішуваних завдань, оцінка персоналу	Аналітична оцінка процесу праці. Оцінка поведінки, відносин і результатів
Виявлення слабких підрозділів за різними критеріями	Виробничо-статистичний аналіз і методи порівняння	Порівняльна оцінка з аналогічними підрозділами
Дослідження структури ринку праці	Оперативний аналіз опублікованої інформації	Організація спостереження за ринком праці

Складено авторами на основі джерел [14-20]

Одним із важливих напрямів дослідження з управління персоналом на промисловому підприємстві є уточнення функцій та завдань управління. У науковій літературі з менеджменту до функцій управління віднесено планування, прогнозування, організацію, мотивацію, контроль.

Ряд науковців розглядають як функцію управління адміністрування, під яким розуміють: встановлення цілей (визначення майбутнього стану підприємства); розроблення стратегії (визначення способів досягнення мети); планування роботи (визначення завдань конкретних виконавців); проєктування роботи (визначення робочих функцій виконавців); мотивування до роботи (цілеспрямований вплив на працівника); координацію роботи (узгодження зусиль виконавців); облік та оцінювання роботи (вимір результатів та їх аналіз); контроль роботи (зіставлення результатів з поставленими цілями); зворотний зв'язок (корегування цілей).

Основними завдання управління персоналом на підприємстві є: забезпечення оптимального балансу процесів відновлення та складання чисельного та якісного складу персоналу; добір, розстановка та підвищення кваліфікації кадрів відповідно до чинного законодавства; формування якісного кадрового потенціалу.

Крім цього, серед основних завдань управління персоналом на підприємстві можна визначити такі, як: удосконалення кадрової політики; використання та розвиток персоналу; вибір і реалізація стилю управління людьми; організація горизонтальної координації та кооперації; поліпшення організації робочих місць та умов праці; визнання особистих досягнень у праці; вибір системи оплати та стимулювання.

Наведемо уточнений перелік функцій і завдань управління персоналом на великому промисловому підприємстві (табл. 2).

Таблиця 2

Функції та завдання управління персоналом на великому промисловому підприємстві

Функції	Завдання
Прогнозування	Розробка прогнозів показників, які характеризують управління персоналом на підприємстві; розробка стратегічних пріоритетів підприємства в частині управління персоналом
Планування	Визначення потреби підприємства в кадрах; нормування праці та розрахунок норм; формування планів підготовки кваліфікованих робітничих кадрів за професіями, кваліфікаціями і термінами, виходячи з плану потреби підприємства в робочих кадрах
Організація	Підбір, розвиток і розстановка персоналу; здійснення відповідних заходів щодо розвитку кадрового резерву; виконання робіт з визначення економічної ефективності впровадження заходів з організації праці; організація підготовки та підвищення кваліфікації робітників; здійснення організаційно-методичного керівництва професійної підготовки та підвищення кваліфікації персоналу; виконання робіт з вивчення трудових процесів, організаційних структур управління, умов праці на підприємстві і виявлення резервів зростання продуктивності праці; організація і проведення оцінки діяльності персоналу, атестації
Контроль	Здійснення контролю за якістю навчання персоналу; контроль за витрачанням фондів оплати праці та матеріального стимулювання, правильністю застосування форм і систем заробітної плати, тарифних ставок і розцінок, встановлення розрядів оплати праці і окладів; контроль за дотриманням на підприємстві трудового законодавства, постанов, розпоряджень уряду та інших нормативних актів з питань організації та оплати праці, управління виробництвом
Аналіз	Аналіз якості робіт з нормування праці, впровадження технічно обґрунтованих нормативів з праці, розширення сфери нормування праці; аналіз ефективності застосування чинних форм і систем оплати праці, матеріального і морального стимулювання
Облік	Ведення обліку персоналу за підрозділами, посадами, професіями і розрядами; облік руху контингенту учнів на виробництві; облік організаційно-розпорядчої документації підприємства та підготовка її до зберігання в архіві; автоматизація обліку персоналу, нарахування зарплати і ведення всіх кадрових процесів; ведення обліку показників з праці та складання встановленої статистичної звітності
Регулювання	Внесення змін, доповнень та корегувань до розроблених заходів з управління персоналом

Авторська розробка

Для розробки ефективної системи управління персоналом необхідними є впровадження таких заходів для стабілізації та нормального функціонування ринку робочої

сили: розвиток гнучкого ринку робочої сили, який необхідно спрямувати на роботу центрів зайнятості та вдосконалення системи підвищення кваліфікації робочої сили; сприяння піднесенню економічної активності населення шляхом удосконалення інфраструктури національного ринку праці; захист національних інтересів України шляхом розробки політики регулювання міграції щодо експорту та імпорту праці; забезпечення гнучкості оплати праці на підприємстві з доцільністю застосування стратегічного підходу, який полягає в розробці стратегії формування системи оплати праці, тобто на пряму дій, спрямованих на забезпечення підприємства персоналом, його збереження та мотивування відповідно до стратегічних завдань і ресурсних можливостей підприємства; формування ефективної системи оплати праці, необхідність застосування зарубіжного досвіду з урахуванням особливостей ринку праці в Україні.

Таким чином, у сучасних умовах господарювання необхідним елементом управління персоналом є гнучка система управління персоналом на підприємстві, яка має бути сприятливою до змін зовнішнього та внутрішнього середовища. Це дозволить підприємству сформувати висококваліфікований і мотивований трудовий колектив та одержати конкурентні переваги на ринку праці.

Робота будь-якої організації неминуче пов'язана з необхідністю комплектування штату. Добір нових працівників не тільки забезпечує режим нормального функціонування організації, але і закладає фундамент майбутнього успіху. Від того, наскільки ефективно поставлені робота з добору персоналу, значною мірою залежить якість людських ресурсів, їхній внесок у досягнення цілей організації і якість виробленої продукції чи наданих послуг.

Пошук і добір персоналу є продовженням кадрової політики, реалізованої підприємством, і одним із ключових елементів системи управління персоналом, тісно ув'язаним практично з всіма основними напрямками роботи в цій сфері. Основну увагу у сфері управління персоналом необхідно в першу чергу звернути саме на питання добору висококваліфікованого персоналу. Адже без нього неможливо закріпитись на ринку, а тим паче досягти завоювання більшої частки ринку. Підприємству слід інтенсифікувати власні зусилля у таких напрямках роботи з персоналом:

- Кадрове планування. Відбиваючи політику і стратегію організації, визначає якісну і кількісну потребу в персоналі. Кадрове планування задає чіткі орієнтири, що стосуються професійної приналежності, кваліфікації і чисельності організації працівників, що вимагається.

- Аналіз роботи, нормування праці й оцінка виконання. Дозволяють виробити вимоги і критерії, відповідно до яких будуть відбиратися кандидати на конкретні вакантні посади. З іншого боку, оцінка робочих показників нових працівників після деякого періоду їхньої роботи в організації дозволяє визначити ефективність самого процесу добору.

- Система стимулювання. Дає можливість виробити політику стимулювання праці і набір стимулів, спрямованих на залучення кандидатів, що відповідають усім необхідним вимогам, а також сприяє утриманню вже найнятих працівників.

- Формування організаційної культури. Порядки, норми поведінки і трудові цінності, які культивуються в організації, враховуються при встановленні критеріїв, використовуваних при пошуку і доборі нових працівників. Укомплектувати організацію працівниками, здатними прийняти діючі в ній норми, цінності, правила, не менш важливо, чим знайти професіоналів, що володіють необхідними знаннями, досвідом, навичками і діловими якостями. Досвід багатьох всесвітньо відомих фірм, що домоглися видатних успіхів у своїй сфері бізнесу, показує, що успіх організації залежить від умінь знайти людей з потрібним складом розуму, з потрібним відношенням до справи, готових з повною віддачею сил працювати для досягнення організаційних цілей.

- Система заходів для адаптації нових працівників до роботи в організації і до трудового колективу. Є прямим продовженням процесу пошуку і добору кадрів. Важливо не тільки відібрати кращих працівників, але і забезпечити їхнє м'яке входження в організацію і швидкий вихід на необхідний рівень робочих показників.

▪ Навчання – це продовження процесу добору й адаптації нових працівників. Воно направлено як на освоєння новачками необхідних для успішної роботи знань і навичок, так і на передачу їм установок пріоритетів, що складають ядро організаційної культури.

Однак для того, щоб зв'язок між основними функціональними напрямками процесу управління персоналом і роботою по пошуку і добору персоналу для заповнення вакансій, що маються в організації, не була декларована лише на папері, необхідна визначена структура служби управління персоналом. Гарні результати дає досвід багатьох українських підприємств, коли в єдину службу управління персоналом поєднуються відділ кадрів, відділ праці, відділ навчання і психологічна служба. Ефективність діяльності по пошуку і добору нових працівників підвищується, якщо цей напрямок роботи здійснюється під єдиним керівництвом і координується з іншими сферами діяльності, пов'язаними з управлінням персоналом, починаючи від ведення кадрової документації і кінчаючи питаннями нормування і соціального захисту. Це дозволяє не тільки дотримуватися більш чітких критеріїв і процедур при пошуку і доборі кадрів, але і забезпечує високі результати в професійній і соціальній адаптації нових працівників.

Таким чином, на даний час персонал перетворився на стратегічний ресурс підприємства. Тому стратегічне управління розвитком та ефективним використанням персоналу є дуже актуальним і своєчасним.

Узагальнюючи розробки зарубіжних й українських науковців та результати діючої практики роботи великих промислових підприємств, можна назвати такі шляхи вдосконалення управління персоналом: забезпечення умов професійного розвитку персоналу; удосконалення системи організації нормування та оплати праці; поліпшення умов, охорони та безпеки праці; розвиток соціально-трудових відносин та організаційної культури в умовах цифровізації економіки; забезпечення соціальної захищеності; підвищення ефективності роботи з молоддю.

Перелік використаних джерел

1. Kudray L. M., Kleiner B. H. Global trends in managing change. *Industrial Management*. 1997. № 3. May-June. P. 14-22.
2. Anderson D., Anderson L. *Beyond change management: advanced strategies for today's transformational leaders*. San Francisco: Pfeiffer, 2001. 272 p.
3. Reiss M. *Change Management: A Balanced and Blended Approach*. Berlin: Books on Demand GmbH, 2012. 356 p.
4. Passenheim O. *Change Management*. London: Ventus Publishing ApS, 2010. 50 p.
5. Holland D., Salvo D. *Change Management: the New Way: Easy to Understand; Powerful to Use*. Bloomington: Xlibris Corporation, 2012. 286 p.
6. Гринько Т. В., Гвініашвілі Т. З. Організаційні зміни на підприємстві в умовах його інноваційного розвитку. *Економічний часопис-XXI*. 2015. № 1-2(2). С. 51-54.
7. Ковальов В. М., Яковлєва Ю. В. Інтегральна оцінка методів економічного управління підприємствами і персоналом. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2012. № 2(18). С. 84-89.
8. Бауліна Т. В. *Управління процесом організаційних змін підприємств в умовах перехідної економіки: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.06.01 – економіка, організація та управління підприємствами / Міжнародний науково-технічний ун-т. Київ, 2004. 20 с.*
9. Чернявська І. М. *Управління організаційними змінами на машинобудівному підприємстві: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / Дніпропетровський ун-т імені Альфреда Нобеля. Дніпропетровськ, 2013. 22 с.*
10. Беляєва Н. Є. *Управління організаційними змінами підприємства: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / Харківський нац. економічний ун-т. Харків, 2009. 20 с.*
11. Серебряк К. І. *Управління організаційними змінами – необхідна умова*

забезпечення розвитку підприємства. Вісник Східноукраїнського національного університету імені В. Даля. 2016. № 6(230). С. 135-138.

12. Залознава Ю. С. Формування та розвиток системи управління персоналом вугільних шахт: монографія / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2010. 444 с.

13. Любимова К. О. Світовий досвід професійного навчання персоналу підприємств. Економічний часопис-XXI. 2011., № 3-4. С. 58-61. Козак П.З. Зарубіжний досвід управління персоналом у контексті успішної професійної адаптації працівників. Науковий вісник НЛТУ України. 2012. Вип. 22.8. С. 392-398.

14. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу / Л. П. Пуховська, А. О. Ворначев, С. О. Леу; за наук. ред. Л. П. Пуховської. Київ: ПІТО НАПНУ, 2015. 176 с.

15. Popova N., Shynkarenko V. Personnel development at enterprises with regard to adaptation to the VUCA-world. Економічний часопис-XXI. 2016. № 1-2. С. 88-91.

16. Амоша О. І., Новікова О. Ф. Соціальна відповідальність в контексті розвитку людського потенціалу. Держава і суспільство. 2011. № 1. С. 122-127

17. Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки): монографія / О. Ф. Новікова, М. Є. Дейч, О. В. Панькова та інші; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2013. 296 с.

18. Дейч М. Є. Становлення та розвиток багаторівневої системи соціальної відповідальності: управлінський аспект: монографія / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2014. 352 с.

19. Залознава Ю. С. Розвиток персоналу підприємств на засадах соціальної відповідальності: міжнародний досвід і національна практика. Бізнес Інформ. 2016. № 11. С. 359-366.

10. Мішура В. Б., Касьянюк С. В., Петренко Ю. О. Напрями підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства. Вісник економічної науки України. 2019. № 1. С. 76-81.

11. Хандій О. О., Шамілева Л. Л. Досвід роботи вітчизняних підприємств в умовах карантинних обмежень: соціально- трудові аспекти. Вісник економічної науки України. 2020. № 2(39). С. 89-94. DOI: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2020.2\(39\).89-94](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2020.2(39).89-94).

12. Єлецьких С. Я. Інноваційні методи управління персоналом на підприємстві. Інституціональний вектор економічного розвитку: зб. наук. праць МІДМУ «КПУ». Мелітополь: Вид-во КПУ, 2015. Вип 8 (1). С. 43-50.

13. Єлецьких С. Я. Стратегічні аспекти управління персоналом на підприємстві. Научный Вестник ДГМА: сб. науч. трудов. Краматорск, 2015. № 2(17Е). С. 218-224.

14. Єлецьких С. Я. Персонал як стратегічний ресурс інноваційного підприємства. Научный Вестник ДГМА: сб. науч. трудов. Краматорск, 2015. № 3(18Е). С. 279-284.

15. Єлецьких С. Я. Внутрішня структура механізму управління стійким розвитком підприємства. Економічний вісник Донбасу. 2016. № 3(45). С. 183-188.

16. Каїра З. С., Єлецьких С. Я., Свиначенко Т. І. Системи управління трудовим потенціалом в логістичних операціях промислового підприємства. Вісник економічної науки України. 2018. № 2(35). С. 95-99.

17. Залознава Ю. С., Трушкіна Н. В., Ринкевич Н. С. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління розвитком організаційної культури підприємств. Економічний простір: зб. наук. пр. Дніпро: ПДАБА, 2019. Вип. № 149. С. 65-75. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/149-11>.

18. Trushkina N., Abazov R., Rynkevych N., Bakhautdinova G. Digital Transformation Organizational Culture under Conditions of the Information Economy. Virtual Economics. 2020. Vol. 3. No. 1. P. 7-38. DOI: [https://doi.org/10.34021/ve.2020.03.01\(1\)](https://doi.org/10.34021/ve.2020.03.01(1)).

19. Трушкіна Н. В., Ринкевич Н. С. Організаційна культура підприємства в системі корпоративної соціальної відповідальності. Держава та регіони. Сер.: Економіка та підприємництво. 2020. № 3. Ч. 2. С. 14-21. DOI: <https://doi.org/10.32840/1814-1161/2020-3-27>.

20. Трушкіна Н. В., Ринкевич Н. С. Маркетингова стратегія управління розвитком організаційної культури підприємств. Проблеми економіки. 2020. № 2(44). С. 303-311. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2020-2-303-311>.

УДК 336.74:334

Єлецьких Світлана
завідувачка кафедри фінансів, банківської справи та підприємництва
Донбаська державна машинобудівна академія
м. Краматорськ, Україна

Петрищева Катерина
аспірант кафедри фінансів, банківської справи та підприємництва
Донбаська державна машинобудівна академія
м. Краматорськ, Україна

Svitlana Yeletskykh
Head of the Department of Finance
Banking and Entrepreneurship
Donbas State Engineering Academy
Kramatorsk, Ukraine

Kateryna Petrischeva
postgraduate of the Department of Finance
Banking and Entrepreneurship
Donbas State Engineering Academy
Kramatorsk, Ukraine

ОЦІНЮВАННЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗА УМОВ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

ASSESSMENT OF FINANCIAL AND ECONOMIC SECURITY OF ENTREPRENEURIAL ACTIVITIES IN CONDITIONS OF ECONOMIC INSTABILITY

Провідними вченими-економістами теоретично обґрунтовано та рекомендовано до впровадження в практику підприємницької діяльності безліч методичних підходів до оцінки фінансової безпеки підприємства, але внутрішні та зовнішні умови його діяльності потребують їх подальшого вдосконалення та створення таких методик, що прискорюють час для прийняття важливих стратегічних рішень. Крім того, сучасні світові умови характеризуються наявністю кризових проявів, непрогнозованістю та нестабільністю як світової, так і внутрішньої політичної та економічної ситуації, що суттєво впливає на фінансову безпеку будь-якого підприємства. У зв'язку із цим сучасні методики оцінювання фінансової безпеки повинні враховувати не тільки фінансовий стан суб'єкта господарювання, а й зовнішні умови його функціонування.

Більшість авторів [1-4] віддають перевагу оцінюванню фінансової безпеки за допомогою інтегрального показника. Вказаний підхід має як переваги: зведення всіх характеристик діяльності підприємства в єдиний показник, можливість порівняння рівнів фінансової безпеки підприємств; так і недоліки: відсутність єдності серед авторів стосовно питання вибору груп коефіцієнтів для визначення рівня фінансової безпеки, він є досить складним у використанні та потребує багато часу. Тимощенко К.С. [5], Петренко Л.М. [6], Сусіденко О.В. [7], Храпкіна В. [8] та інші пропонують визначати рівень фінансової безпеки за допомогою наступних методів: інтегральної бальної оцінки, кластеризації, методів