

Bielousova S. V.

Kharkiv Institute of Finance,
Kyiv National University of Trade and Economics

PREDICTION OF FINANCIAL INDICATORS OF ENTERPRISES ACTIVITY USING CORRELATION-REGRESSION ANALYSIS

Summary

In the article performed a forecasting of the financial indicators of the enterprise activity by using correlation and regression analysis. It is determined that in accordance with results of prediction it is expected an increase in production and sales of an enterprise, sales network expansion, strengthening its market position. It is concluded that the absence of reverse correlation in consequence of the direct cost increase, which is mainly caused not by a price rise of materials, but by growth of production volume and sales.

Keywords: integrated model, management decisions, cost allocation, strategic financial liability, enterprise.

УДК 330.341.1:331.101.3]:[658:621

Бодарецька О. М.

Дідик А. М.

Національний університет «Львівська політехніка»

МОТИВАЦІЙНІ КЛЮЧОВІ ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ HR-ПІДРОЗДІЛУ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЛІВЕКТОРНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

У статті розвинуто положення з формування і використання ключових показників ефективності (КПІ) HR-підрозділу у сфері технологій мотивування персоналу в системі забезпечення полівекторного розвитку підприємств. Доведено особливість цієї проблеми з огляду на відмінність стратегічного бачення розвитку компаній з позиції їх топ-менеджменту та власників. Розглянуто найбільш поширені сфери, в яких розробляються та застосовуються КПІ. Наведено перелік можливих ключових показників ефективності HR-підрозділу підприємства з формування й використання технологій мотивування персоналу.
Ключові слова: ключовий показник ефективності, мотивування, HR-підрозділ, підприємство, полівекторний розвиток.

Постановка проблеми. Теорією і практикою доведено, що технології мотивування та стратегія розвитку будь-якої компанії повинні розглядатися у тісному взаємозв'язку. Навіть найкращі мотиваційні інструменти не забезпечать одержання очікуваного ефекту, якщо впроваджуватимуться «відірвано» від стратегічних планів розвитку. Це можна пояснити, зокрема, й тим, що впровадження більшості технологій мотивування персоналу – це досить тривалий процес, який стосується кожного працівника. Отже, згадана вище «відірваність» може привести до даремних витрат різних ресурсів, неефективних управлінських рішень та погіршення соціально-психологічного клімату в колективі, наслідком якого, як правило, є підвищення рівня плинності персоналу.

На жаль, чимало вітчизняних підприємств або взагалі не мають стратегій свого розвитку, або, як правило, такі стратегії не відповідають реаліям сьогодення. Особливо актуальною ця проблема є в період змін, коли умови функціонування змінюються, а стратегія залишається такою самою. Слід зауважити, що неважливо, якою буде ця стратегія: антикризовою, стратегією розвитку, скорочення тощо, – у будь-якому разі досягти її можна за умови, коли працівники будуть належним чином мотивовані. Практикою доведено, що в умовах кризи одне з першочергових завдань є мобілізування всіх наявних ресурсів, зокрема людських. За будь-якої стратегії важливість мотивування персоналу на підприємствах є беззаперечною, тим більше в умовах кризи. Крім того, впровадження таких технологій мотивування, які допоможуть досягти стратегії підприємства – це одне з осно-

вних завдань HR-фахівців. Завдяки стратегічному мисленню HR-підрозділ не лише матиме змогу здійснювати планування технологій мотивування персоналу, а й планувати свої дії у цій сфері, а також установлювати відповідні КПІ й оцінювати успішність їх досягнення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у формування і розвиток положень, тематикою яких є ключові показники ефективності та їх місце у системі забезпечення полівекторного розвитку підприємств, зробили чимало вітчизняних та закордонних науковців, серед яких необхідно виокремити праці М. Басакова, О. Бобунової, Н. Богаченко, О. Борисової, Н. Булкина, Н. Буряк, О. Виноградової, Ю. Вінтука, М. Гринишин, Р. Гріфіна, Р. Дафта, В. Діденка, Г. Дмитренка, О. Єськова, Є. Ільїна, А. Кабанова, М. Коваленка, А. Колота, О. Конкіної, А. Кочнева, О. Кузьміна, С. Макаренка, Т. Максименко, Н. Малої, О. Мельник, К. Пілігрим, А. Полозової, І. Процик, В. Сладкевича, О. Чернушкіної, Е. Шарпатової, В. Яцури та інших.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. У працях цих авторів розглянуто змістове наповнення сутності КПІ, особливості їх використання для забезпечення мотивування персоналу, технологію їх впровадження і моніторингу, чинники вибору КПІ залежно від призначення та рівня управління в організації, переваги і недоліки їх практичного застосування тощо. При цьому низка важливих завдань із вказаної тематики досі не розв'язана. Зокрема, наявні напрацювання, незважаючи на свою ґрунтовність, не дають змогу повною мірою окреслити особливості

формування й використання ключових показників ефективності HR-підрозділу у сфері технологій мотивування персоналу в системі забезпечення полівекторного розвитку підприємств.

Метою статті є розвиток положень щодо формування й використання ключових показників ефективності HR-підрозділу у сфері технологій мотивування персоналу в системі забезпечення полівекторного розвитку підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як відомо, у сучасних умовах ведення бізнесу КРІ є дієвим інструментом оцінювання ефективності діяльності як підприємства в цілому, так і відділу чи працівника зокрема [1–4; 8–10]. Як свідчить огляд й узагальнення літературних джерел, встановлення КРІ для працівників HR-підрозділів – тематика не нова. Незважаючи на це, як зазначає О. Конкіна [5, с. 34], здебільшого ці показники стосуються виконання бюджету персоналу (використовуються 84,5% підприємств), зменшення плинності персоналу (83,3%), а також якісного його укомплектування і дотримання вимог щодо кадрового діловодства (86,9%). При цьому проблема встановлення ключових показників ефективності HR-підрозділу щодо формування і використання технологій мотивування персоналу розглядається лише фрагментарно. Очевидно, що такі ключові показники потрібні, оскільки допоможуть керівництву підприємства виробити стратегію і тактику поведінки HR-підрозділу, що гармонійно доповнюватиме стратегію розвитку організації. Цей крок дасть змогу планувати й втілювати у життя конкретні заходи для підрозділу з управління персоналом у сфері мотивування. Зазначений підхід забезпечить можливість моніторингу таких ключових параметрів, а також виявлення «вузьких» місць у сфері впровадження заходів щодо вдосконалення мотивування.

Зрозуміло, що для кожного підприємства перелік ключових показників ефективності HR-підрозділу щодо формування і використання технологій мотивування персоналу може бути абсолютно різним, оскільки абсолютно різним може бути стратегічне бачення розвитку компанії її топ-менеджментом і відповідно завдання у сфері мотивування.

Як свідчить вивчення теорії і практики, перелік можливих КРІ для працівників HR-підрозділу підприємств може бути різноманітним і стосуватись різних сфер мотивування персоналу, зокрема:

1) прискорення термінів виконання замовлення підрозділів на виявлення можливості підвищення заробітної плати. Завдяки цьому, з одного боку, рівень задоволеності замовників (тобто посадових осіб чи підрозділів загалом) буде вищим, а з іншого – оперативніше ухвалюватимуться управлінські рішення. Можливий індикатор – середній час опрацювання замовлення;

2) підвищення кваліфікації співробітників у сфері мотивування персоналу. Важливо ідентифікувати, хто повинен підвищувати свою кваліфікацію. Можливий індикатор – витрати на навчання персоналу, зростання прибутку, кількість раціоналізаторських пропозицій;

3) розвиток принципів командної роботи. Ця мета передбачає колегіальне вирішення проблем, розвиток тімблділгових заходів, активізація діяльності неформальних груп тощо. Можливий індикатор – індекс задоволеності співробітників;

4) удосконалення системи управлінського обліку мотивування на підприємстві. Це може передбачати реалізацію низки важливих завдань, зокрема: підвищення рівня автоматизації цієї

системи, розроблення додаткових форм управлінської звітності щодо мотивування тощо. Можливий індикатор – бальне оцінювання за визначеною шкалою у розрізі встановлених критеріїв (рівень автоматизації, оперативність, можливість отримання необхідної інформації одночасно за декількома параметрами тощо);

5) підвищення «мотиваційної привабливості» підприємства у бізнес-середовищі. Як свідчить вивчення теорії і практики, в умовах значного дефіциту фахівців окремих професій на ринку праці підприємства змушені докладати чимало зусиль та ресурсів для пошуку такої категорії працівників. У свою чергу, останні досить часто орієнтуються саме на привабливість технологій мотивування персоналу, що використовуються у компанії. Отже, щоб підприємство було «мотиваційно привабливим» як в абсолютному вимірі, так і у бізнес-середовищі порівняно з конкурентами, воно повинно вдосконалювати свої технології мотивування. Можливі індикатори – індикатор «мотиваційної привабливості» (може вимірюватись, наприклад, часткою працівників, під час обрання підприємства як свого роботодавця першочергово орієнтувались на привабливість технологій мотивування) чи рівень заробітної плати на рівні певної кількості відсотків до середньоринкової.

Приклади інших можливих ключових показників ефективності HR-підрозділу щодо формування і використання технологій мотивування персоналу на підприємствах – рівень «зрілості» мотиваційних процесів в організації, рівень формалізування технологій мотивування тощо. Узагальнена інформація про зазначені КРІ наведена в табл. 1.

Розглядаючи проблему встановлення ключових показників ефективності HR-підрозділу щодо формування і використання технологій мотивування персоналу, варто погодитись із наведеним у роботі [5, с. 34] твердженням, що не всі HR-функції можна описати конкретними показниками. На думку А. Кочнева та І. Фастова [7], можна використовувати як кількісні, так і якісні показники, оскільки розвиток певних економічних явищ не може бути описаний виключно кількісно (та й зрештою немає необхідності цього робити).

При цьому необхідно докладати зусиль для того, щоб завдяки сформованим КРІ HR-підрозділу можна було максимально можливо підготувати середовище для досягнення визначених стратегічних цілей суб'єкта господарювання у мотиваційній сфері. Кожен із таких КРІ разом зі своїм цільовим значенням повинен бути детально обговорений членами робочої групи. Як свідчить вивчення теорії і практики, показники ефективності повинні бути досяжними, а також не надто деталізованими. Також обрані КРІ повинні бути достатньо конкретними, щоб працівники HR-підрозділу розуміли, як досягати їх значень. Таким чином, сукупність усіх КРІ повинна бути такою, щоб за результатами поетапного їх досягнення можна було досягнути встановлених цілей підприємства у сфері мотивування персоналу і завдяки цьому досягти стратегічного бачення розвитку суб'єкта господарювання в цілому. На цьому етапі також важливо вірно ухвалити рішення про те, які КРІ для HR-підрозділу треба включити, а які виключити з переліку.

Приклади цільових значень ключових показників ефективності HR-підрозділу з формування і використання технологій мотивування персоналу можуть бути різними. Наприклад, якщо установлений КРІ-індикатор «мотиваційної привабливості» (який, як зазначалось вище, може вимірюватись

Таблиця 1

**Перелік можливих ключових показників ефективності HR-підрозділу підприємства
щодо формування і використання технологій мотивування персоналу**

Показники	Розрахунок показників
Рівень відповідності середнього рівня заробітної плати на підприємстві середньоринковим значенням ($P_{відн}$), коеф.	$P_{відн} = \frac{ЗП_n}{ЗП_{ринк}}$ <p>де $ЗП_n$ – фактична середня величина заробітної плати працівника на посаді за звітний період, грн; $ЗП_{ринк}$ – середньоринкова в регіоні величина заробітної плати за звітний працівника, що займає аналогічну посаду, грн</p>
Рівень зарплатовіддачі ($P_{зарпл}$), коеф.	$P_{зарпл} = \frac{B}{\Phi ОП}$ <p>де B – чистий річний дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн; $\Phi ОП$ – фактичний річний фонд оплати праці на підприємстві, тис. грн</p>
Індекс співвідношення середнього темпу зміни величини фонду оплати праці до величини чистого доходу від реалізації продукції ($I_{тз}$), коеф.	$I_{тз} = \frac{\Phi ОП_{тз}}{B_{тз}}$ <p>де $\Phi ОП_{тз}$ – середній темп зміни величини фонду оплати праці, коеф.; $B_{тз}$ – середній темп зміни величини чистого доходу від реалізації продукції, коеф.</p>
Рівень формалізування технологій мотивування ($P_{форм}$), коеф.	$P_{форм} = \frac{T_{форм}}{T}$ <p>де $T_{форм}$ – кількість технологій мотивування, які можна вважати формалізованими на високому рівні, од.; T – загальна кількість технологій мотивування, що використовуються на підприємстві, од.</p>
Індекс співвідношення постійних і змінних витрат у структурі фонду заробітної плати ($I_{пз}$), коеф.	$I_{пз} = \frac{B_{пост}}{B_{зм}}$ <p>де $B_{пост}$ – величина постійних витрат у структурі фонду заробітної плати, тис. грн; $B_{зм}$ – величина змінних витрат у структурі фонду заробітної плати, тис. грн</p>
Кількість звернень, отриманих від працівників щодо похибок у нарахуваннях величини заробітної плати ($ЗВ$), од.	Показник вимірюється в одиницях і може розраховуватись за різний звітний період (особливо актуальний за умови, коли HR-підрозділ відповідальний за визначення рівня досягнення певних KPI, від чого, у свою чергу, залежить величина заробітної плати)
Середній час усунення проблем невідповідності необхідної та фактично нарахованої величини заробітної плати ($\mathcal{Ч}_{нев}$), год.	Показник вимірюється тривалістю часу в годинах від моменту отримання звернення щодо похибки у нарахуванні величини заробітної плати до усунення виявлених проблем
Рівень впливу працівника на його компенсаційний пакет ($P_{впл}$), бали	Показник визначається експертною оцінкою в балах за визначеною метричною шкалою оцінювання
Рівень задоволеності працівників наявними технологіями мотивування ($P_{зад}$), коеф.	$P_{зад} = \frac{З_{зад}}{З_{заг}}$ <p>де $З_{зад}$ – кількість працівників, що задоволені наявними технологіями мотивування (в анкеті зазначили «так»), ос.; $З_{заг}$ – загальна кількість працівників на підприємстві, ос.</p>
Рівень ефективності формування бюджету фонду оплати праці ($P_{\Phi ОП}$), коеф.	$P_{\Phi ОП} = \frac{\Phi ОП_{факт}}{\Phi ОП_{план}}$ <p>де $\Phi ОП_{факт}$ – фактична величина фонду оплати праці підприємства у звітному періоді; $\Phi ОП_{план}$ – закладена у бюджеті підприємства величина фонду оплати праці на плановий період</p>
Індекс співвідношення базової та бонусної частини заробітної плати ($I_{сп}$), коеф.	$I_{сп} = \frac{ЗП_{баз}}{ЗП_{бон}}$ <p>де $ЗП_{баз}$ – середнє значення на підприємстві базової частини заробітної плати у розрахунку на одного працівника, грн; $ЗП_{бон}$ – середнє значення на підприємстві бонусної частини заробітної плати у розрахунку на одного працівника, грн</p>
Середній час опрацювання замовлення на виявлення можливості підвищення заробітної плати ($\mathcal{Ч}_{опр}$), год.	Показник вимірюється тривалістю часу в годинах від моменту отримання заявки на виявлення можливості підвищення заробітної плати до надання аналітичної записки з обґрунтованою відповіддю
Рівень ефективності формування набору компенсаційного пакету на підприємстві ($P_{кп}$), коеф.	$P_{кп} = \frac{З}{З_{заг}}$ <p>де $З$ – кількість працівників, що вважають достатнім набір компенсаційного пакету (в анкеті зазначили «так»), ос.; $З_{заг}$ – загальна кількість працівників на підприємстві, ос.</p>
Частка працівників, що проходять анкетування на предмет задоволеності наявними технологіями мотивування ($\mathcal{Ч}_{зад}$), коеф.	$\mathcal{Ч}_{зад} = \frac{З_{анк}}{З_{заг}}$ <p>де $З_{анк}$ – кількість працівників, що анкетуються за визначений період на предмет задоволеності наявними технологіями мотивування, ос.; $З_{заг}$ – загальна кількість працівників на підприємстві, ос.</p>

Джерело: авторська розробка

часткою працівників, що під час обрання підприємства як свого роботодавця першочергово орієнтувались на привабливість технологій мотивування) і його фактичне значення на певну дату становить 12%, то очікуване значення такого КРІ через певний проміжок часу (як правило, рік) може бути встановлене у розмірі 23%. Подібним чином повинні бути встановлені цільові значення інших ключових показників ефективності. Крім того, як свідчить практика, такі ключові значення повинні бути документально оформлені на підприємстві і містити, зокрема, розгорнуту їх характеристику. За умови впровадження таких КРІ, які до цього часу ще не визначались, доцільно здійснити визначення їх базового («вихідного») значення.

Так, під час визначення цільових значень ключових показників ефективності HR-підрозділу щодо формування і використання технологій мотивування персоналу може також використовуватись бенчмаркінг, який, як відомо, є «мистецтвом виявлення того, в чому інші мають найкращий досвід, з метою вивчення, вдосконалення та застосування цього у власній діяльності» [6, с. 45]. Також бенчмаркінг може застосовуватись для встановлення базових значень пропонованих КРІ.

Одне з важливих завдань етапу визначення цільових значень ключових показників ефективності HR-підрозділу щодо формування і використання технологій мотивування персоналу є не лише встановити таке цільове значення, а здійснити його розподіл у часі. Це також повинно бути предметом обговорення членами робочої групи й встановлення найбільш реальних часових інтервалів. При цьому можливим є також врахування результатів використання різних методів прогнозування, у тому числі кореляційно-регресійного аналізу.

Робочі зустрічі з працівниками HR-підрозділу щодо обговорення пропонованих КРІ мають на меті, з одного боку, виявити та усунути їх проблемні аспекти, а з іншого – довести до відома безпосередніх виконавців (тобто HR-підрозділу) сутність і зміст пропонованих показників ефективності. Лише після цього такі КРІ повинні бути затвердженими й реалізованими підприємством. Зрозуміло, що це може бути здійснено лише шляхом реалізації відповідних стратегічних заходів, які також повинні бути визначеними та затвердженими.

У цих процесах необхідно зважати на думку А. Кочнева та І. Фастова [7], які звертають увагу на те, що будь-які цілі – первинні, а показники – вторинні. Отже, науковці наголошують, що навіть за умови встановлення найкращих КРІ та ефективної системи моніторингу рівня їх досягнення підсумковий результат не буде ефективним, якщо стратегічні цілі у сфері мотивування персоналу підприємств визначені невірно й не відповідають стратегічному баченню розвитку.

Висновки. Таким чином, важливе завдання сьогодення – впроваджувати такі технології мотивування персоналу, які будуть корелювати зі стратегічними цілями підприємств. Виявлено, що навіть найкращі мотиваційні інструменти не забезпечать одержання очікуваного ефекту, якщо впроваджуватимуться «відірвано» від стратегічних планів розвитку суб'єктів господарювання. Також встановлено, що й HR-підрозділ підприємства повинен мислити стратегічно.

Перспективи подальших розвідок за проблемою повинні полягати в конкретизації змістової характеристики мотиваційних ключових показників ефективності HR-підрозділу в системі забезпечення полівекторного розвитку підприємств, а також класифікації цих КРІ за різними ознаками.

Список використаних джерел:

1. Бобунова Е. КРІ – как метод управления подчиненными / Е. Бобунова // Служба кадров и персонал. – 2010. – № 3. – С. 27–31.
2. Богаченко Н. Хотя КРІ и не золотой ключик, но... / Н. Богаченко // Служба кадров и персонал. – 2012. – № 4. – С. 16–19.
3. Борисова Е. Ключевые показатели / Е. Борисова // Служба кадров и персонал. – 2008. – № 12. – С. 23–25.
4. Бурак Н. Как обойти «овраги», или Управление по КРІ / Н. Бурак, С. Юдицкий // Служба кадров и персонал. – 2011. – № 2. – С. 20–24.
5. Конкина О. Определяем КРІ для HR / О. Конкина // Кадровик.ру. – 2008. – № 11. – С. 32–35.
6. Корсикова Н. Использование бенчмаркинга как инструмента повышения конкурентоспособности предприятий винодельческой отрасли / Н. Корсикова, Л. Соколова // Экономика харчової промисловості. – 2012. – № 2(14). – С. 43–46.
7. Кочнев А. Разработка сбалансированной системы показателей: шаг за шагом / А. Кочнев, И. Фастов. – Ч. 2. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://iteam.ru/publications/strategy/section_27/article_3959.
8. Лобанова Т. Что такое КРІ? / Т. Лобанова // Служба кадров и персонал. – 2005. – № 9. – С. 25–29.
9. Монахова Е. На что нацелить КРІ / Е. Монахова, С. Пшеничников // Эксперт. – 2009. – № 41. – С. 90, 95–96.
10. Николина Н. КРІ и оценка деятельности / Н. Николина // Справочник кадровика. – 2009. – № 7. – С. 131–133.

Бодарецкая О. Н.

Дидык А. М.

Национальный университет «Львовская политехника»

МОТИВАЦИОННЫЕ КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ HR-ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОЛИВЕКТОРНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

Резюме

В статье развиты положения по формированию и использованию ключевых показателей эффективности (КРІ) HR-подразделения в сфере технологий мотивации персонала в системе обеспечения поливекторного развития предприятий. Доказана особенность этой проблемы, учитывая отличия стратегического видения развития компаний с позиции их ТОП-менеджмента и собственников. Рассмотрены наиболее распространенные сферы, в которых разрабатываются и применяются КРІ. Приведен перечень возможных ключевых показателей эффективности HR-подразделения предприятия по формированию и использованию технологий мотивации персонала.

Ключевые слова: ключевой показатель эффективности, мотивация, HR-подразделение, предприятие, поливекторное развитие.

Bodaretska O. M.

Didyk A. M.

National University "Lviv Polytechnic"

KEY PERFORMANCE INDICATORS OF HR DEPARTMENT EFFICIENCY IN THE SYSTEM OF PROVIDING MULTI-VECTOR DEVELOPMENT OF ENTERPRISES

Summary

The article enhances statements on formation and application of key performance indicators of HR department efficiency in the field of employee motivation technologies in the system of providing multi-vector development of enterprises. The authors have determined distinctions of this problem in the view of differences of strategic vision of enterprise development from the standpoint of company top-managers and owners. The authors have considered the most widespread areas, where the KPI are developed and applied. The article outlines a list of possible key performance indicators of HR departments of an enterprise concerned with formation and usage of employee motivation technologies.

Keywords: key performance indicator, motivation, HR department, enterprise, multi-vector development.

УДК 65.012.8

Бойко І. В.

Університет економіки та права «КРОК»

ДЖЕРЕЛА ФІНАНСУВАННЯ ІННОВАЦІЙ У КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

У статті досліджено вплив джерел фінансування на економічну безпеку підприємств. Дано оцінку зв'язку кризових явищ з вибором джерел фінансування інновацій.

Ключові слова: економічна безпека, інновації, фінансування, інвестування.

Постановка проблеми. У сучасних економічних умовах інновації є невід'ємною складовою частиною для подальшого функціонування промислового підприємства. Але інноваційна діяльність порівняно з іншими видами діяльності більшою мірою пов'язана з ризиком, оскільки повна гарантія позитивного результату практично відсутня. Зважаючи на це, питання забезпечення достатнього рівня економічної безпеки є ключовою умовою для успішного функціонування інноваційних підприємств.

Важливим фактором для інноваційних підприємств є високий рівень економічної безпеки, що забезпечує довгострокову позитивну економічну динаміку за належного рівня фінансування науково-технічної сфери, створення інноваційної інфраструктури та адекватних інноваційних механізмів. Головними факторами загроз для фінансування та інвестування в інноваційну діяльність в Україні є фінансова та економічна кризи низький рівень розвитку інноваційної сфери, незадовільний стан грошово-кредитного ринку [1]. Тому інвестиційна безпека, а саме вибір джерел фінансування гостро пов'язаний з фактором економічних криз. Виявлення потенційних шляхів для поліпшення економічної безпеки інноваційних підприємств у промисловості є головне завдання під час вибору джерел фінансування інноваційної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам економічної безпеки інноваційних підприємств присвячено багато робіт вітчизняних та іноземних науковців, серед яких необхідно виділити С. Ілляшенко [2], С. Лабунську [3] та ін. Питаннями ведення інноваційної діяльності та пов'язаних із цим ризиків займаються Т. Максимова [4], Н. Калиновська [1], О. Григор'єв [1] та ін. Проблеми вибору джерел фінансування інновацій на підприємствах досліджують М. Джафарі [5], І. Новікова [6], Т. Овчаренко [7] Питання

взаємозв'язку інвестування інноваційного розвитку національного господарства та в промисловості розглядали С. Паранчук [8], А. Корбутяк [8] та ін. При цьому недостатньо вивченими залишаються питання вибору джерел фінансування інновацій як фактор економічної безпеки промислового підприємства.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Недостатньо вивченою та проаналізованою частиною загальної проблеми є визначення критеріїв вибору джерел фінансування інновацій та їх взаємозв'язок з економічною безпекою підприємства. Дослідження також потребує вивчення впливу кризових явищ на забезпечення економічної безпеки на промислових підприємствах, зокрема, на вибір джерел фінансування інновацій.

Метою статті є визначення критеріїв вибору джерел фінансування та їх впливу на забезпечення економічної безпеки підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасних умовах ведення бізнесу для промислових підприємств питання ефективного забезпечення фінансування стало одним із ключових, оскільки без його забезпечення під загрозою потрапляє вся система економічної безпеки підприємства. У свою чергу, для інноваційних підприємств основою економічної безпеки є впровадження інновацій, а саме інноваційний процес як результат впровадження нововведень для отримання насамперед економічного прибутку. Також особливу роль грає інвестиційний складник, який є особливою підсистемою економічної безпеки підприємства, що створює передумови для найкращого використання соціально-економічних відносин у науково-технічному відновленні потужностей підприємства через активну інвестиційну діяльність.

Закон України «Про інноваційну діяльність» визначає такі джерела фінансової підтримки інновацій: