

Основна мета захисту конфіденційної інформації полягає в запобіганні її поширенню серед конкурентів. У деяких випадках важливо захищати також "чужі" комерційні секрети, довірені підприємству. Відсутність такого захисту може ускладнити залучення вигідних партнерів та клієнтів.

Заходи щодо встановлення захисту комерційної таємниці включають:

- розробка стандартів внесення інформації до переліку комерційної таємниці на підприємстві;
- розробку і розповсюдження інструкцій з метою дотримання збереження конфіденційної інформації;
- встановлення обмеженого доступу до носіїв інформації з комерційною таємницею;
- використання організаційних, технічних та інших заходів захисту інформації;
- здійснення контролю щодо дотримання режиму секретності та охорони комерційної таємниці.

Менеджер, як і інші співробітники, повинен підписати зобов'язання щодо нерозголошення комерційної таємниці при вступі на роботу. Він має доступ до різних джерел інформації, таких як організація зустрічей, переговорів, обробка кореспонденції та інше.

Менеджер відіграє ключову роль у збиранні інформації, тому йому важливо проявляти обережність у розмовах з партнерами чи клієнтами, де будь-яка інформація може бути значущою.

Для обмеження доступу до комерційної таємниці керівник видає спеціальний наказ щодо введення до "Переліку відомостей, що вважаються комерційною таємницею підприємства". Співробітники повинні ознайомитись з цим наказом та додатками до нього.

Перелік відомостей, що становлять комерційну таємницю підприємства, може включати різноманітну інформацію: від обсягів кредитів та контрагентів до маркетингових досліджень та іншого.

Отже, захист комерційної таємниці підприємства безпосередньо впливає на його інформаційну та економічну безпеку.

Література:

1. Бондар О.В. Ситуаційний менеджмент. Навч. Посібник. К.: Центр учбової літератури, 2012. – 388 с.
2. Фурашев В.М. Питання законодавчого визначення понятійно-категорійного апарату у сфері інформаційної безпеки / В.М. Фурашев // Інформація і право: науковий журнал. – К.: НДЦПІ НАПрН України, 2012. – № 1(4). – С.46– 56.

Ушакова Я.В., здобувач гр. МЕ-22М
Музиченко А.С., докт. екон. наук., проф.

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ АКЦІОНЕРНИМ КАПІТАЛОМ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ

Управління капіталом передбачає безперервний процес оптимізації його використання як на стратегічному, так і на операційному рівнях із застосуванням різних стратегій, методів та інструментів управління. Керуючи банківською установою менеджер повинен знаходити баланс між ризиком і достатністю капіталу, дотримуючись економічних нормативів, встановлених Національним банком України.

Управління акціонерним капіталом у банківських установах обертається навколо виконання різноманітних завдань, таких як:

1. Оцінка достатності капіталу, його оптимізація та стратегічне планування розміщення капіталу в поточній діяльності.
2. Оцінка поточних ризиків, що впливають на формування та використання капіталу банку.
3. Проведення тестування на стабільність для оцінки зовнішніх і внутрішніх факторів ризику.
4. Створення комплексної системи управління капіталом, яка діє як на стратегічному, так і на операційному рівнях [1].

Процес управління акціонерним капіталом банківської установи поділяється на конкретні етапи, зокрема:

1. Визначення цілей і завдань управління капіталом.
2. Беручи до уваги прогнозований фінансовий стан банку, ретельно перевіряється та оцінюється поставлена мета та завдання.
3. Оцінка потенційних ризиків для банківської установи.
4. Розробка та реалізація стратегічних планів.
5. Контроль за виконанням банківською установою процесу управління капіталом.

При здійсненні управлінні акціонерним капіталом банк зазнає багатьох ризиків (ризик ліквідності, процентний ризик та інші) і, в залежності від схильності менеджера ризикувати, існують такі стратегії управління капіталом як агресивна (мінімальний розмір власного капіталу), захисна (висока частка власного капіталу) та збалансована.



Рис. 1. Класифікація стратегій управління акціонерним капіталом банківської установи [2]

У процесі управління акціонерним капіталом банківські установи стикаються з різними ризиками, такими як ризик ліквідності та процентний ризик. Залежно від схильності менеджера до ризику можуть застосовуватися різні стратегії управління акціонерним капіталом, включаючи агресивний (з мінімальним розміром власного капіталу), захисний (з високою часткою власного капіталу) і збалансований підходи (рис. 1).

Стратегії управління акціонерним капіталом можна розділити на кількісні та якісні підходи залежно від механізму капіталізації банківських установ. Кількісна стратегія спрямована на збільшення капіталу шляхом випуску акцій і утримання прибутку, тоді як якісна стратегія спрямована на покращення структури капіталу загалом.

Ефективне управління акціонерним капіталом банківської установи є вирішальним елементом управління банком, оскільки від цього залежить майбутня прибутковість банку.

Таким чином, управління акціонерним капіталом банку має здійснюватися як стратегічно, так і тактично. Стратегічний аспект управління охоплює кілька ключових кроків, які включають встановлення цілей управління акціонерним капіталом, оцінку цих

цілей на основі фінансового прогнозу банку, аналіз потенційних ризиків для установи, формулювання та реалізацію стратегії та контроль за впровадженням процесу управління акціонерним капіталом. Досить важливо, щоб стратегія управління акціонерним капіталом банківських установ повністю відповідала його загальному стратегічному плану розвитку. На операційному рівні для реалізації цієї стратегії використовуються конкретні техніки, методи та інструменти. Все це, у підсумку, дає змогу підвищувати ефективність функціонування банківських установ.

Література:

1. Чепелюк Г.М. Стратегічний аналіз та планування розвитку банку в умовах взаємодії з чинниками зовнішнього середовища. Ефективна економіка. 2019. № 5. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/5_2019/56.pdf

2. Коваль О.А., Прищенко І.Р. Управління власним капіталом банку. Ефективна економіка. 2020. № 11. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8367> (дата звернення: 07.12.2023).

Ушенко Н.В., доктор економічних наук, професор
Київський університет імені Бориса Грінченка
м. Київ, Україна

Ушенко О.П., магістрант
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ТРАНСФОРМАЦІЯ НА РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ

У Законі України «Про зайнятість населення» «ринок праці» визначається як ринок праці - система правових, соціально-трудових, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців - у найманні працівників відповідно до законодавства [1].

Ринок праці завжди виступає дзеркальною проекцією соціально-економічних процесів у суспільстві. Повномасштабне вторгнення РФ в Україну зумовила системні кризові процеси у соціальному середовищі для населення країни, які миттєво позначились на функціонуванні ринку праці і мали вираження у масовій міграції населення, зникненні підприємств або їх релокації у більш безпечні регіони, роздумах зайнятих працівників щодо можливостей своєї діяльності у нових умовах ділової активності підприємств. Це у свою чергу обумовило зміни законодавчо-правової бази реалізації соціально-трудових відносин у період воєнного часу, статистичного обліку процесів у сфері зайнятості, появи нових дисбалансів на ринку праці у професійному розрізі, поширення масштабів тіньової зайнятості, пошуку можливостей скорочення персоналу або переведення на неповний робочий день, пошук гнучких форм зайнятості в умовах територіальної віддаленості працівників. В результаті кожен працівник і кожна бізнес-структура мала свою ситуацію, з якої треба знаходити вихід у межах правової бази та індивідуальних спроможностей на фоні потреби одночасної визначеності із майбутніми перспективами ведення бізнесу.

Державне урегулювання особливостей соціально-трудових відносин в умовах воєнного стану було реалізовано через прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 №2136-IX [2], де обмеження стосуються як працівників, так і роботодавців на вказаний період.

На зареєстрованому ринку праці відбулися зміни у структурі попиту та пропозиції (рис. 1).