

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Бичков В.В.

студент;

Куликова Н.А.

*кандидат економічних наук, доцент,
Донбаський державний технічний університет*

КАДРОВА БЕЗПЕКА – ОСНОВНА СКЛАДОВА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Забезпечення кадрової безпеки державного підприємства та визначення її складових в Україні є на сьогодні як у науково-теоретичному, так і у практичному плані мало дослідженою проблемою. Складність дослідження кадрової безпеки державного підприємства обумовлюється недостатнім розвитком теоретичної бази дослідження та багатогранністю даної категорії безпеки, значною кількістю її складових. Основне завдання організації економічної безпеки полягає у забезпеченні стабільного стану функціонування, визначенні та ліквідуванні з мінімальними витратами загроз діяльності та розвитку підприємства. Особливо важливим у аспекті забезпечення економічної безпеки вважається кадрова безпека, бо саме кадри підприємства є основним джерелом інформації, а їх діяльність спрямована на створення продукції та отримання прибутку підприємства.

Кадрову безпеку у контексті економічної безпеки досліджено Ляшенко О.М. [1, с. 274-279]. Як складову економічної безпеки підприємства кадрову безпеку розглядала Н. Логінова [2, с. 371-376], на її думку основне завдання побудови системи кадрової безпеки полягає у виявленні, знешкодженні, запобіганні, відверненні та попередженні загроз, небезпек і ризиків, які спрямовані на персонал та його інтелектуальний потенціал. Г. Назарова [3, с. 36] акцентує увагу на службі управління персоналом, яка виконує функції відбору, набору, оцінки; сприяє мінімізації негативних впливів з боку персоналу. Аналіз останніх досліджень та публікацій показав, що кадрова безпека підприємства, є однією з найбільш важливих складових економічної безпеки, яка має на меті виявлення, знешкодження, запобігання, відвернення та попередження загроз.

Сучасна ринкова економіка України має недостатньо ефективний механізм взаємодії економічних об'єктів на різних рівнях. Стабільність

економіки підприємства передбачає надійність елементів економічної системи, захист усіх форм власності, створення гарантій для ефективної підприємницької діяльності, здатність до розвитку і прогресу, що забезпечує захист підприємства та стійку економічну, а особливо кадрову безпеку.

Визначення кадрової безпеки, як системи, дав відомий фахівець з питань управління персоналом А. Кібанов. Він вважає, що кадрова безпека – це генеральний напрямок кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з визначення цілей, завдань, спрямованих на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, на створення відповідального і високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації [5, с. 19].

Отже, А. Кібанов розглядає кадрову безпеку як систему складовими якої виступають:

- соціально-мотиваційна безпека;
- професійна безпека;
- антиконфліктна (психологічна) безпека.

Кадрова політика має великий вплив на кадрову безпеку підприємства; вона розробляється власниками, вищим керівництвом і кадровими службами під впливом комплексу зовнішніх та внутрішніх факторів.

На рис. 1 згруповані зовнішні та внутрішні фактори впливу на кадрову політику підприємства.

Кадрова безпека – характеристика стану економічної системи, при якому відбувається ефективно функціонування всіх її функціональних складових, забезпечення захищеності та здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам і загрозам, пов'язаним з персоналом, змістовний та структурний аналіз, діагностика та прогнозування впливу діяльності персоналу на внутрішні та зовнішні показники системи. Вирішення даної проблеми є введення до штату психологів-професіоналів, які поряд з питаннями формування сприятливого психологічного клімату також займалися б питаннями професійного відбору кандидатів на роботу.

Основними напрямками кадрової політики підприємства повинні бути: визначення потреб у робочій силі як за кількістю, так і за якістю, форм її залучення й використання. Це відноситься як до підвищення кваліфікації, постійного розвитку персоналу, так і до створення умов для повного прояву стимулів до високопродуктивної праці з боку кожного працівника, виключенню передумов до появи неблагонадійних співробітників [4, с. 303].

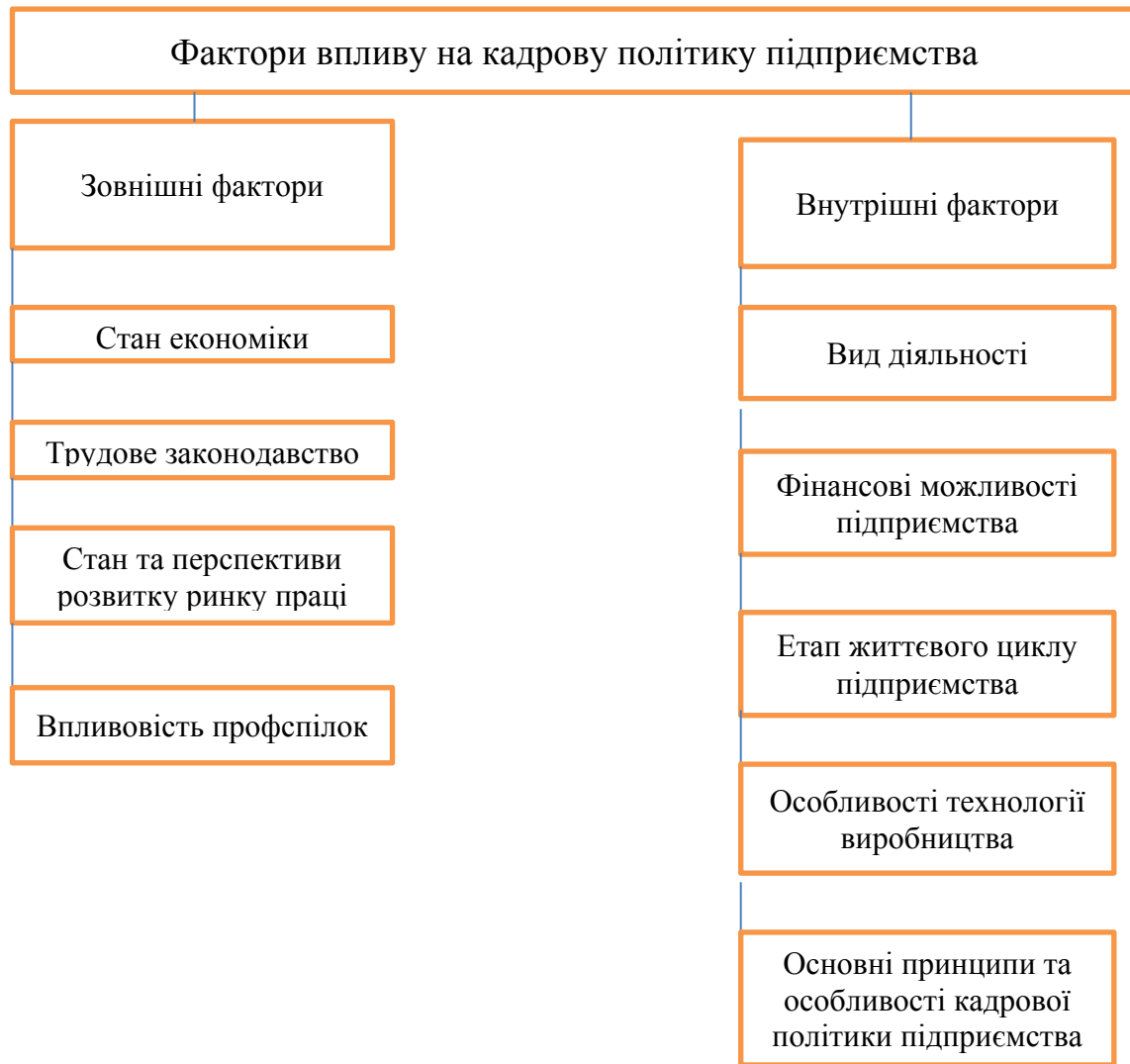


Рис. 1. Фактори впливу на кадрову політику підприємства

Одним із ефективних способів захисту від витоку комерційної таємниці є укладання колективного договору. У якому з позицій правового захисту комерційної таємниці необхідно передбачити положення, які містять взаємні обов'язки адміністрації та колективу співробітників підприємства щодо забезпечення збереження комерційної таємниці.

Регулярне вивчення всіх категорій персоналу, розуміння об'єктивних потреб співробітників, їх провідних інтересів, справжніх мотивів поведінки і вибір відповідних методів об'єднання окремих індивідуумів в працездатний колектив – все це в сумі дозволяє керівникам вирішувати складні виробничі та комерційно-фінансові завдання, в тому числі пов'язані із забезпеченням економічної безпеки. Перспективою подальших досліджень може бути хронологічне вивчення методів впливу внутрішнього та зовнішнього середовища на кадрову безпеку підприємства, способи захисту від цього впливу, розробка рекомендацій щодо застосування ефективних методів аналізу та своєчасного виявлення

загроз кадрової безпеки підприємства, виведення моделі розрахунку кадрової безпеки.

Список використаних джерел:

1. Ляшенко О. М. Кадрова безпека у системі економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / О. М. Ляшенко, Я. М. Криль // Економіка. Менеджмент. Підприємництво. – 2013. – № 25(2). – С. 274-279.
2. Логінова Н. І. Місце кадрової безпеки в економічній безпеці підприємства / Н. І. Логінова // Коммунальное хозяйство городов: научно-технический сборник. – 2009. – № 87. – С. 371-376.
3. Назарова Г. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Г. Назарова // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2010. – Вип.15. – С. 34-37.
4. Кравченко В. О. Кадрова безпека – основа економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / В. О. Кравченко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1. – С. 301-305.
5. Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанов, М. В. Ловчева. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 524 с.

Захарчук Т.В.

студентка,

Науковий керівник: Кондратюк О.І.

кандидат економічних наук, доцент,

Київський національний торговельно-економічний університет

РЕСТРУКТУРИЗАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ЗАСІБ ПОКРАЩЕННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сучасний стан економіки характеризується високим рівнем нестабільності, а це позначається на неможливості підприємств нормально функціонувати і збільшувати свій виробничий, фінансово-економічний, управлінський потенціал. Сьогодні у цих несприятливих умовах більшість вітчизняних підприємств не здатні бути конкурентоздатними і платоспроможними на світовому ринку. Так за даними Державної служби статистики, наприкінці 2015 р. вітчизняні великі і середні підприємства отримали негативний фінансовий результат у розмірі 230 млрд грн. Збиткові підприємства складають менше третини від загальної кількості (у 2014 році займали частку в 37,7%), сума їх збитку (509,7 млрд грн) в 1,8 рази перевищує суму