

Аналіз навколишнього середовища дозволяє виявити дестабілізуючі чинники як зовнішнього так і внутрішнього середовища, що дає можливість переглянути керівництву свою тактику та своєчасно усунути негативні наслідки змін, а в деяких випадках і отримати вигоду. Тобто, для забезпечення стабільного розвитку виробництва промислових підприємств необхідно аналізувати які саме зовнішні і внутрішні чинники впливають на підприємство, та в зв'язку вже з цим аналізом вибирати метод адаптації виробництва до змін.

### **Список використаних джерел:**

1. Акофф Р. Л. Планирование в больших экономических системах. Нью-Йорк, 1970. Пер с англ. Г.Б. Рубальского под ред. И.А. Ушакова. – [електронний ресурс]. – Режим доступу: – <http://lib.mexmat.ru/books/79256>
2. Корінев В. Л. Оцінка зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства при формуванні маркетингової стратегії / В. Л. Корінев, В. В. Ащанулов // Держава та регіони. Сер. : Економіка та підприємництво. – 2014. – № 2. – С. 98–101. – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/>
3. Сафарова Р. В. Вплив зовнішніх та внутрішніх факторів на управління персоналом промислового підприємства / Р. В. Сафарова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2014. – Вип. 1 (1). – С. 194–198. – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/>
4. Хімченко А. М. Зовнішнє та внутрішнє середовище функціонування корпорацій / А. М. Хімченко// Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.14. – С. 258–264. – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/>

**Романко А.Ю., Животок Е.Б.**

*студенти,*

*Київський національний університет технологій та дизайну*

## **МЕТОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

Однією із найважливіших проблем кожного підприємства є забезпечення його економічної безпеки, тобто досягнення максимального використання ресурсів з метою ліквідації загроз, забезпечення ефективного і стабільного функціонування підприємства в поточному та перспективному періодах [1, с. 11].

Кадрова безпека, або як її ще називають «кадрова і інтелектуальна», є однією з складових економічної безпеки, поряд з іншими – силовою, інтелектуальною, техніко-технологічною, фінансовою, екологічною, правовою безпекою.

Можна виділити декілька підходів до визначення поняття «кадрова безпека»:

1. Швець Н. вважає, що кадрова безпека – це стан захищеності компанії від ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом [2];

2. На думку Митрофанова А. кадрова безпека – це таке становище підприємства, як і соціальної спільноти й індивіда в ній, за якого вплив на них

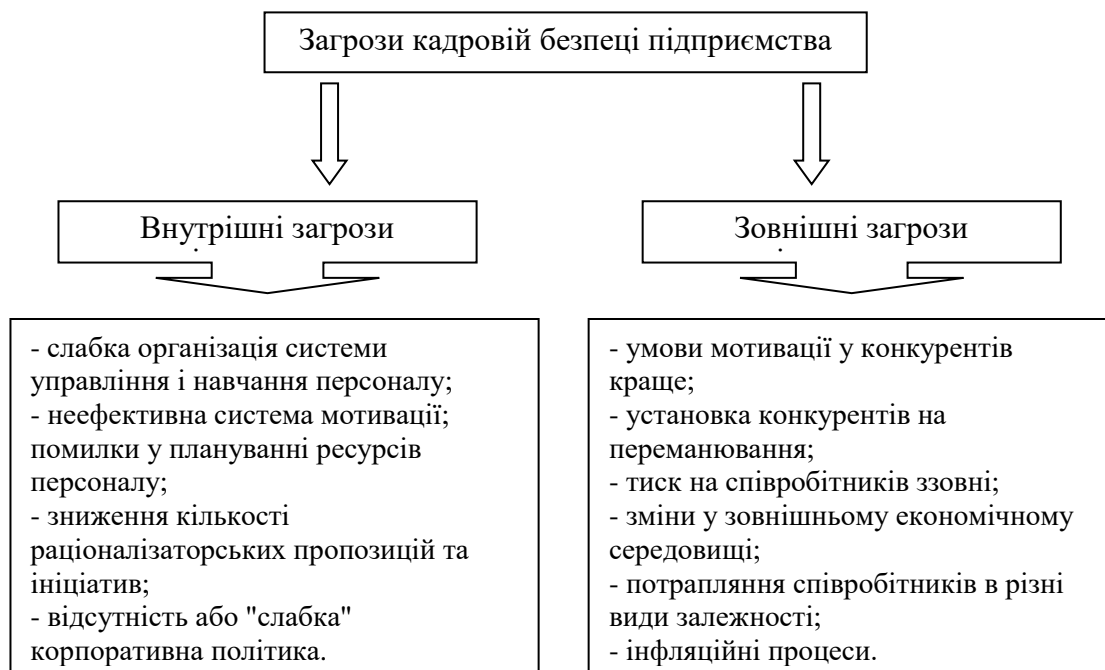
із боку природного, економічного й соціального середовищ, а також внутрішнього середовища самої людини не здатні заподіяти шкоди [3];

З. Єременко А., Журавель М., Полозова Т. визначили це поняття як характеристику стану економічної системи, при якому відбувається ефективно функціонування всіх її складових, забезпечення захищеності та здатності протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам і загрозам, пов'язаних із персоналом, діагностику та прогнозування впливу діяльності персоналу на внутрішні і зовнішні показники економічної системи [4].

Узагальнюючи ці поняття кадрова безпека – це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і погрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом.

Завданнями кадрової безпеки є: забезпечення підприємства необхідними трудовими ресурсами, розвиток та утримання співробітників, аналіз кадрового стану конкурентів, робота з кадровими агентствами і сайтами вакансій тощо.

Зовнішніми загрозами вважаються дії, явища або процеси, які не залежать від волі і свідомості співробітників підприємства і тягнуть нанесення збитку. До внутрішніх загроз відносять умисні або необережні дії співробітників підприємства. Види загроз наведено у рисунку 1.



**Рис. 1. Загрози кадровій безпеці підприємства**

*Джерело: побудовано автором за даними [6]*

Велике значення при управлінні кадрової складової економічної безпеки мають методи управління, за допомогою яких спрямовується та координується діяльність підрозділів та посадових осіб підприємства для досягнення поставлених цілей забезпечення економічної безпеки підприємства. Метод розглядається як спосіб здійснення управлінської діяльності [5].

Найчастіше підприємства для управління кадровою безпекою обирають такі три групи методів [7, с. 182]:

1. Адміністративно-організаційні методи управління, до них відносять:
  - регулювання взаємовідносин співробітників за допомогою положень про структурні підрозділи і посадовими інструкціями;
  - використання владної мотивації (видання наказів, віддача розпоряджень, вказівок) при управлінні поточною діяльністю підприємства;
2. Економічні методи управління, припускають матеріальне заохочення праці працівників, преміальні за результатами праці, використання для окремих категорій працівників відрядної форми оплати праці;
3. Соціально-психологічні методи управління, становлять собою специфічні способи впливу на міжособистісні стосунки і зв'язки, та ґрунтуються на створенні сприятливого соціально-психологічного клімату, формування стабільного колективу і вирішенні індивідуальних проблем кожного співробітника. До цих методів відносять:
  - розвиток у співробітників почуття приналежності до підприємства за допомогою формування стандартів обслуговування;
  - ведення корпоративної реклами;
  - широке використання логотипів підприємства;
  - забезпечення співробітників фірмовим робочим одягом;
  - стимулювання праці працівників за допомогою гарантованого надання соціальних гарантій (лікарняні листи, виплати, допомоги тощо).

Не зважаючи на те що методи управління кадрової безпеки поділяються на групи, вони тісно пов'язані між собою.

Забезпечення кадрової безпеки підприємства є невід'ємною частиною ефективного функціонування підприємства в цілому. Головним завданням кадрової безпеки є запобігання загроз і нейтралізація негативних впливів небезпек пов'язаних із співробітниками підприємства.

Тому щоб досягти максимальної ефективності функціонування підприємства потрібно визначити слабкі ланки кадрової безпеки конкретного підприємства та обрати оптимальне поєднання адміністративно-організаційних, економічних та соціально-психологічних методів для цього підприємства, оскільки вона має зберігати належний рівень кадрової безпеки, охоплювати систему підбору, найму, мотивації та навчання персоналу.

### **Список використаних джерел:**

1. Фоміна М. В. Проблеми економічної- безпеки розвитку підприємств: теорія і практика : [монографія] / М. В. Фоміна. – Донецьк : ДонДУЕТ, 2005. – 140 с.
2. Швець І.Б. Економічна безпека в управлінні персоналом [Текст] / І.Б. Швець // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. Випуск 36 (1). – Донецьк, 2009. – С. 179–184.
3. Митрофанов А. А. Економічна безпека комерційних підприємств та ділова розвідка [Електронний ресурс] / А. А. Митрофанов. – Режим доступу: <http://www.rscip.ru/base>
4. Єременко А.О. Якісна система управління персоналом як запорука кадрової безпеки підприємства / А.О. Єременко, М.Ю. Журавель, Т.В. Полозова // 16-й міжнародний молодіжний форум «Радіоелектроніка і молодь в ХХІ ст.» – Х. : ХНУРЕ, 2012.
5. Краковська В. Я. Забезпечення кадрової безпеки на основі оцінювання управлінського персоналу [Електронний ресурс] / В. Я. Краковська // Державно-

управлінські студії. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.dus.nauka.com.ua/?op=1&z=4>.

6. Шира Т. Б. Загрози кадрової безпеки підприємства [Електронний ресурс] / Т. Б. Шира // Економіка і суспільство. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: [http://www.economyandsociety.in.ua/journal/7\\_ukr/89.pdf](http://www.economyandsociety.in.ua/journal/7_ukr/89.pdf).

7. Бушман Т. С. Вдосконалення процесів управління персоналом в контексті забезпечення кадрової безпеки / Т. С. Бушман. // Причорноморські економічні студії. – 2016. – № 12. – С. 181–183.

8. Мехеда Н. Г. Методи забезпечення кадрової безпеки на підприємстві [Електронний ресурс] / Н. Г. Мехеда, Я. Галадун. – 2013. – Режим доступу до ресурсу: [http://www.rusnauka.com/8\\_NMIV\\_2013/Economics/10\\_131590.doc.htm](http://www.rusnauka.com/8_NMIV_2013/Economics/10_131590.doc.htm).