

Список використаних джерел:

1. Артеменко Д. А. Механизм обеспечения финансовой безопасности банковской деятельности: автореф. дис. на соискание научн. степени канд. экон. наук: / Д. А. Артеменко. – Ростов-на-Дону, 1999. – 20 с.
2. Грищенко Р. Економічна безпека банківської системи України / Р. Грищенко // Вісник Національного банку України. – 2003. – № 4. – С. 27-28.
3. Дмитрик Янгель. Модель EVA: орієнтація на стоимість / Дмитрик Янгель // Журнал «Консультант». – 2005. – №23. – С. 24-29.
4. Енциклопедія банківської справи України. – К.: Молодь, 2001. – 680 с.
5. Зубок М. І. Безпека банківської діяльності: навч. посібник / М. І. Зубок. – К.: КНЕУ, 2002 – 190 с.

Висоцька Х., студентка

Науковий керівник: Бортнік С.М.

к.е.н., доцент кафедри економіки,
безпеки та інноваційної діяльності
підприємства Східноєвропейського національного
університету ім. Лесі Українки,
м. Луцьк, Україна

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Головною конкурентною перевагою будь-якого підприємства залишається згуртований та орієнтований на розвиток персонал, який характеризується наявністю накопиченого досвіду та професіоналізмом. Детальний аналіз сучасного стану функціонування вітчизняних підприємств свідчить про наявність достатньої кількості проблемних питань в управлінні персоналом та кадровою безпекою. Так, характерними, окрім недостатнього фінансового забезпечення та значного ступеня залежності від законодавчих та економічних обмежень, є низька продуктивність праці, достатньо високий рівень плинності персоналу через вимушене вивільнення, професійно-кваліфікаційний дефіцит робітників, слабка вмотивованість та ініціативність працівників. Оскільки кадрова безпека залишається головним елементом системи безпеки, адже персонал задіяний у всіх бізнес-процесах на підприємстві, актуальності набувають питання її формування та забезпечення в мінливих умовах господарювання. Саме завдяки формуванню та забезпеченню кадрової безпеки на підприємстві стає можливим виявити та ліквідувати загрози, що стосуються персоналу.

Питання формування та забезпечення кадрової безпеки на вітчизняних підприємствах викликають значну зацікавленість з боку вчених-науковців. Вагомий внесок у вирішення проблеми формування та забезпечення кадрової безпеки зроблено вітчизняними і зарубіжними науковцями, серед яких А. Н. Гавкалова, А.

Єременко, О. Кавтиш, А. Кібанов, А. Колот, В. Кравченко, Н. Кузнєцова, О. Мітрофанова, Г. Назарова, Ю. Поскрипко, І. Чумарін, А. Череп, О. Яременко та ін. Незважаючи на широкий спектр питань, охоплених дослідженнями зарубіжних і вітчизняних вчених, недостатньо вивченими та розкритими на даний час залишаються розроблення теоретико-практичного інструментарію формування та забезпечення кадрової безпеки і методичних підходів до оцінки її рівня за допомогою комплексного підходу, моделювання управлінських рішень та використання дієвих стратегій забезпечення кадрової безпеки. З іншого боку кадрова безпека є достатньо молодим науковим напрямом, який досліджується більшістю вчених з метою розробки конкретних практичних рекомендацій щодо управління кадровою безпекою на підприємстві.

Сучасне трактування поняття «кадрова безпека» досить неоднозначне. Це свідчить про відсутність єдиного підходу до її визначення, так як сутність даної категорії залежить від безлічі обставин, якими характеризується підприємство як соціально-економічна система. З позиції процесного підходу визначають кадрову безпеку В. Алькема, В. Геєць, О. Герасименко, Г. Козаченко, В. Красномоєць, М. Кизим, А. Череп, О. Черняк, І. Чумарін та розуміють під нею процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому. Як вважають Г. Назарова та А. Мірющенко, кадрова безпека – це діяльність із створення умов для стабільного функціонування й розвитку підприємства, за яких забезпечують гарантовану законодавством захищеність інтересів підприємства, власників та персоналу від внутрішніх і зовнішніх загроз [1]. Відомий російський вчений А. Кібанов дає наступне трактування кадрової безпеки – генеральний напрямок кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з опрацювання цілей, завдань, спрямованих на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, на створення відповідального та високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації [2, с. 32].

Важливим етапом наукового дослідження сутності кадрової безпеки і виявлення її місця в системі економічної безпеки підприємства є аналіз та обґрунтування її складових. Кадрова безпека має складну структуру через динамізм її ключових елементів. Так, С. Кондратьєва виділяє у складі кадрової безпеки такі складові: фізична безпека, технічна безпека, інформаційна безпека, правова безпека. На думку О. Литовченко, О. Герасименко, О. Сліпої, В. Кравченко та А. Череп, у структурі кадрової безпеки, окрім зазначених, необхідно виділити ще й соціально-мотиваційну безпеку та професійну безпеку. метою досягнення найвищого рівня кадрової безпеки підприємство повинно забезпечувати максимальний захист в розрізі кожної складової з урахуванням відповідного рівня управління на підприємстві.

Досвід функціонування більшості вітчизняних підприємств підтверджує той факт, що персонал є найважливішим ресурсом, від результативності використання якого залежить конкурентоспроможність підприємства, однак саме персонал залишається основним джерелом його втрат. Тому більш детального розгляду

потребує аналіз саме кадрових ризиків та загроз, диференційованих за напрямками управління персоналом. Зниження впливу саме цих ризиків на діяльність підприємства і визначає успішність реалізації поставлених завдань. Необхідно акцентувати увагу, що кадрові ризики і загрози кадровій безпеці підприємства відрізняються своєю різноманітністю. Їх класифікація за ступенем та характером небезпеки, яку вони становлять, є традиційним підходом до їх аналізу.

Кадрові ризики при плануванні, відборі та найму персоналу представляють собою міру небезпеки створення передумов для формування кадрового складу, кількісні та якісні характеристики якого не відповідають цілям організації і її потенціалу. Кадрові ризики, що пов'язані з оцінкою, мотивацією, контролем персоналу, виникають в результаті відсутності діючих технологій і інструментів не тільки з управління персоналом, але і в сфері охорони праці та управління безпекою. Кадрові ризики при розвитку персоналу представляють собою міру небезпеки зниження трудового потенціалу підприємства, що пов'язана з обмеженими можливостями або з недооцінкою важливості, або непродуманими рішеннями керівництва з управління розвитком персоналу. Важливу роль при інвестуванні в людський капітал має отримання ефекту і перш за все економічна сторона цього ефекту.

Тому приймаючи рішення про інвестування будь-якого об'єкта роботодавцю слід пам'ятати, що він піддає себе ризику. При цьому ризик буде різний при звичайних інвестиціях і інвестиціях в людський капітал. Удосконалена класифікація кадрових ризиків та загроз кадровій безпеці підприємства дозволяє визначити місце кожного ризику та загрози у виявленій сукупності, а також спрямувати зусилля на їх попередження і розробку заходів щодо захисту від їх негативного впливу. В якості найбільш значимої нами виділена класифікаційна ознака в залежності від напряму управління персоналом. Зниження впливу саме цих ризиків на діяльність підприємства і визначає успішність реалізації поставлених завдань.

Отже, у сучасних умовах формування кадрової безпеки підприємства неможливе без врахування сучасних практичних дієвих методик управління персоналом, контролю і забезпечення лояльності персоналу. При її проектуванні важливими питаннями є: виявлення конкретних загроз від персоналу та використання превентивних заходів щодо запобігання протиправних дій з його боку; порядок взаємодії суб'єктів управління кадровою безпекою (служба управління персоналом, служба безпеки та юридичний відділ); створення стимулів і мотиваційних чинників, спрямованих на посилення лояльності; формування корпоративного кодексу поведінки персоналу задля створення системи персональної відповідальності; захист підприємства від розголошення персоналом конфіденційної інформації, засоби боротьби з крадіжками і розкраданням, комерційним підкупом; створення найбільш типових сценаріїв корпоративного шахрайства, виявлення його ознак та симптомів, розробка плану дій по боротьбі з ним; більш ретельний аналіз повноважень та результатів роботи працівників, що займають посади з корупційними (шахрайськими) ризиками на підприємстві тощо. Якщо уявити процес забезпечення кадрової безпеки на підприємстві у вигляді послідовних організаційних стадій його здійснення, то в узагальненому вигляді він буде складатися з наступних етапів: встановлення цілей, завдань та пріоритетів щодо

забезпечення кадрової безпеки; визначення об'єкта та суб'єкта кадрової безпеки; обґрунтування конкретних заходів щодо гарантування захищеності підприємства в контексті управління персоналом; безпосереднє забезпечення кадрової безпеки (реалізація зазначених заходів) та моніторинг стану кадрової безпеки та оцінка результативності її забезпечення. Ефективність здійснення кожного з зазначених етапів значним чином визначається ступенем дотримання відповідних кожному етапу принципів забезпечення кадрової безпеки. Ретельне виконання цієї умови дозволить підприємству отримати позитивний ефект у вигляді підвищення якості гарантування кадрової безпеки.

Список використаних джерел:

1. Бортнік С. М. Стратегічне управління розвитком персоналу в контексті забезпечення кадрової безпеки підприємства [Текст] / Економічний форум : науковий журнал – Луцьк : ЛНТУ – 2018.– № 2. – С. -331-339.

2. Кибанов А. Я. Кадровая безопасность в системе безопасности организации / А. Я. Кибанов // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – № – С. 30–35.

Гончаревич Л., студентка
Науковий керівник: Сафарова А. Т., к.е.н.,
доцент кафедри обліку і аудиту
Східноєвропейський національний університет
імені Лесі Українки, м. Луцьк, Україна

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

На сучасному етапі розвитку економіки більшість підприємств функціонують в умовах нестабільного зовнішнього та внутрішнього середовища. Необхідності набуває формування інноваційного потенціалу ресурсів для забезпечення їх конкурентоспроможності як на внутрішньому так і на зовнішньому ринках. Перш за все це стосується модернізації основних фондів як фактора ефективної діяльності підприємства. Проте даний процес надто капіталомісткий та ризикований. Саме тому економічна безпека полягає у захисті виробництва від зовнішніх і внутрішніх загроз, що впливають на рівень потенціалу підприємства. Успіх фірми на конкурентному ринку залежить від вміння використовувати даний потенціал. Фірма, яка хоче бути інноваційною та мати шанси на успіх і процвітання, повинна створити відповідне внутрішнє середовище.

В умовах стабільності підприємство забезпечує необхідні обсяги виробництва та збуту продукції та зменшує фінансові та інші види ризиків. В кризовому стані найбільшою небезпекою для підприємства є послаблення виробничого, кадрового та науково-технічного потенціалу. Спостерігається недостатність фінансових ресурсів для розвитку фірми.