

Організаційно-економічне та інформаційне забезпечення торговельного підприємництва

УДК 658:331.1

Мандрик О. Я.

ХАРАКТЕРИСТИКА СТРУКТУРНИХ СКЛАДНИКІВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Обґрунтовано теоретико-методичні засади інтелектуально-кадрової безпеки торговельного підприємства та її структурних параметрів.

Ключові слова: інтелектуально-кадрова безпека, торговельне підприємство, структурні складники.

Mandryk O.

DESCRIPTION of INTELLECTUALLY SKILLED PROVIDING of ECONOMIC SECURITY STRUCTURAL COMPONENTS of POINT-OF-SALE ENTERPRISE

Methodical principles of intellectually skilled safety of point-of-sale enterprise and it is structural parameters are described.

Keywords: intellectually-skilled safety, trade enterprise, structural components.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. В умовах нестабільності економіки і підприємництва інтелектуально-кадрова безпека відіграє важливу роль в системі ресурсно-функціональних характеристик економічної безпеки торговельного підприємства, оскільки охоплює комплекс заходів, спрямованих на запобігання й усунення ризиків і загроз, а також негативних наслідків, пов'язаних із роллю персоналу в сукупності заходів з її забезпечення.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Теоретичні основи кадрового забезпечення діяльності первинної ланки економіки розглянуті в роботах вітчизняних і зарубіжних авторів, зокрема – О. Черняка, Г. Іващенко, Е. Брукінга, Т. Стюарта, Б. Санто, С. Тайїчі, Д. Богині, Б. Мізюк, Ф. Хміль, Н. Єсінова, О. Грішнова, Е. Лібанова та ін.

Проблеми інтелектуально-кадрового забезпечення економічної та соціальної безпеки підприємств досліджують Т. Васильців, О. Іляш, Н. Швець, О. Кириченко, Г. Назарова, О. Докторук, А. Кібанов.

Проте, незважаючи на істотні досягнення у цій сфері, ще не забезпечено комплексного теоретико-методичного підходу до інтелектуально-кадрового забезпечення безпосередньо в системі економічної безпеки торговельного підприємства, отримані результати є фрагментарними, а вирішення питань кадрової безпеки обмежене впровадженням контролю персоналу, ще не забезпечено єдності у

виборі показників, які комплексно характеризують рівень інтелектуально-кадрової безпеки, рівня сформованості системи кадрової безпеки торговельного підприємства.

Метою статті є уточнення теоретико-методичних засад інтелектуально-кадрової безпеки торговельного підприємства, зокрема за рахунок узагальнення її основних структурних складників та характеристик.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Здебільшого науковці, що вивчають проблеми економічної безпеки на мікрорівні сходяться на необхідності досліджувати її ресурсно-функціональним методом за такими функціональними характеристиками, як: фінансова, техніко-технологічна, інтелектуально-кадрова, політико-правова, інформаційна, силова, екологічна та інші [1;2;3;7;8;10]. При цьому в межах кожної функціональної складової виділяють її структурні параметри – окремі показники (чи їх групи), які характеризують стан гарантування їх безпеки.

Зауважимо, що на сьогодні структурно-функціональні характеристики достатньо добре визначені для більшості складових економічної безпеки торговельного підприємства. Проте, існують прогалини в декомпозиції інтелектуально-кадрової, техніко-технологічної, інституційно-правової та деяких інших функціональних складових. Зокрема, підтвердженням цього є результати аналізу наявних в економічній літературі сутнісних та структурних характеристик інтелектуально-кадрової безпеки.

Так, Н. Швець характеризує інтелектуально-кадрову безпеку підприємства як процес запобігання негативним впливам на стан його економічної безпеки через ризики і загрози, пов'язані з діяльністю персоналу, рівнем розвитку його інтелектуального потенціалу і трудовими відносинами загалом [10]. Фактично науковець пропонує розглядати три групи чинників: 1) організацію праці; 2) стан реалізації інтелектуального потенціалу; 3) трудові відносини.

В працях О. Кириченка інтелектуально-кадрова безпека здебільшого зводиться до правового та інформаційного забезпечення процесу управління персоналом, вирішення правових питань трудових відносин, підготовки нормативних документів, що їх регулюють, забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом [5], що скоріше є функціями кадрової безпеки або її задачами. Відтак розвиваючи структурні характеристики інтелектуально-кадрової безпеки, автор доповнює їх проблемами правового та інформаційного забезпечення.

За Є. Докторуком, інтелектуально-кадрова безпека характеризує особливості підприємства як соціальної спільноти й стану захисту та розвитку індивіда в ній [2]. Як доповнення до цього

Г. Назарова визначає інтелектуально-кадрову безпеку як

сукупність заходів, спрямованих на запобігання протиправним діям відносно персоналу підприємства [6]. Та, все ж, на нашу думку, захищеність прав та інтересів працівника, будучи важливою характеристикою соціальної відповідальності підприємства, не може слугувати комплексним описом рівня його інтелектуально-кадрової безпеки.

Певні структурні характеристики інтелектуально-кадрової безпеки визначає А. Кібанов в межах опису політики її забезпечення. На думку науковця, це генеральний напрям кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з опрацювання цілей і завдань, спрямованих на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, створення відповідального і високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку підприємства [4].

А. Шаваєв інтелектуально-кадрову безпеку трактує, як стан захищеності суспільно-прогресивних інтересів організації з розвитку й удосконалення її людського капіталу, підтримки ефективної системи управління людськими ресурсами й мінімізації ризиків функціонування підприємства, пов'язаних із її кадровою складовою [9]. Отже, охарактеризовані підходи дозволяють доповнити структурні характеристики інтелектуально-кадрової безпеки підприємства



Рис. 1. Декомпозиція інтелектуально-кадрового забезпечення економічної безпеки торговельного підприємства

синергетичним ефектом організації праці.

Відтак, логічно стверджувати, що інтелектуально-кадрова безпека торгового підприємства є станом, який характеризує рівень захисту підприємства від фінансово-економічних ризиків і загроз, що походять від діяльності персоналу, обумовлені рівнем реалізації його інтелектуального потенціалу, характером існуючих трудових відносин на підприємстві і рівнем ефективності їх організацій.

Одночасно, інтелектуально-кадрова безпека виступає підсистемою економічної безпеки торгового підприємства, завдання якої передбачає управління персоналом, спрямоване на належне забезпечення підприємства кадрами необхідного професійно-кваліфікаційного рівня, їх стабільності, створення передумов для збільшення та повноцінної реалізації трудового потенціалу і інтелектуального капіталу. Крім того, особливість діяльності у сфері інтелектуально-кадрової безпеки полягає в забезпеченні служби безпеки підприємства персоналом необхідної професійно-кваліфікаційної підготовки.

Зрозуміло, що політику забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки на підприємстві реалізує служба економічної безпеки (чи відповідний фахівець), проте більша частина інформаційної бази інтегрується структурним підрозділом з управління персоналом, основними завданнями якого є: підбір, навчання та розвиток персоналу, інформаційно-роз'яснювальна робота із працівниками, а також моніторинг і збір інформаційної бази оцінки та управління інтелектуально-кадровою безпекою підприємства торгівлі.

Безпосереднє удосконалення сутнісних характеристик інтелектуально-кадрової безпеки полягає у визначенні її структурних складників, за допомогою яких уможлиблюється ефективне управління трудовими ресурсами торговельного підприємства. Вважаємо, що комплексний підхід до їх формування передбачає визначення критеріїв за такими групами індикаторів: організації праці та управління персоналом; кваліфікації та інтелектуального потенціалу; ефективності використання персоналу; якості мотиваційної системи; стану розвитку соціального партнерства; реалізації та захисту інтелектуального потенціалу (рис. 1).

Зауважимо, що запропонована декомпозиція слугує уточненням концептуальних засад та подальшим удосконаленням методики оцінки рівня інтелектуально-кадрової безпеки торгового підприємства, оскільки дозволяє усвідомити повноцінну системну сукупність її показників, що виступають індикаторами стану безпеки, а також можуть використовуватися при ресурсно-функціональному підході до оцінки однієї з найважливіших складових економічної безпеки підприємства – інтелектуально-кадрової.

Висновки. Інтелектуально-кадрова безпека торгового підприємства є станом, який характеризує рівень захисту підприємства від фінансово-економічних ризиків і загроз, що походять від діяльності персоналу, обумовлені рівнем реалізації його інтелектуального потенціалу, характером існу-

ючих трудових відносин на підприємстві і рівнем ефективності їх організацій.

Інтелектуально-кадрове забезпечення економічної безпеки торгового підприємства характеризують такі групи індикаторів: організації праці та управління персоналом; кваліфікації та інтелектуального потенціалу; ефективності використання персоналу; якості мотиваційної системи; стану розвитку соціального партнерства; реалізації та захисту інтелектуального потенціалу. В межах групи індикаторів організації праці та управління персоналом оцінюють: коефіцієнт плинності кадрів, стабільність персоналу, загальний рівень руху персоналу, структура складу персоналу, коефіцієнт фізичного старіння кадрів. До індикаторів кваліфікації та інтелектуального потенціалу відносяться: коефіцієнт кваліфікації працівників підприємства, інтелектуальноозброєність, коефіцієнт навчання персоналу. Група індикаторів ефективності використання персоналу потребує: фондоозброєності працівників, норми доходності працівників підприємства від використання інтелектуальної власності, продуктивності праці. До індикаторів якості мотиваційної системи відносяться: рівень матеріального заохочення працівників, рівень оплати праці персоналу, рівень виплати премій. Індикаторами стану розвитку соціального партнерства є: наявність профспілки; наявність трудового договору; відсоток охоплення профспілкою працівників. До групи індикаторів реалізації та захисту інтелектуального потенціалу відносять показники, які характеризують активність персоналу у сфері нових розробок та інновацій, а також рівень захисту нематеріальних активів.

Подальші наукові дослідження у межах аналізованої проблеми передбачають удосконалення методики оцінки стану забезпечення структурних складників інтелектуально-кадрової безпеки торговельного підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богомолов В. А. Экономическая безопасность: [пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления] / В. А. Богомолов // М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.
2. Докторук Є. В. Інтелектуальний потенціал організацій / Є. В. Докторук // Український соціум. – 2009. – № 2. – С. 53-61.
3. Иващенко Г. В. О понятии «безопасность» / Г. В. Иващенко // Теоретический журнал Credo. – 2000. – № 24. – С. 16–17.
4. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов // М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
5. Кириченко О. А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: навч. посіб. / О. А. Кириченко ; [3-тє вид., перероб. і доп.]. – К.: Знання-Прес, 2002. – 384 с.
6. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративного підприємства /

Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова // Наук. видання: Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 238 с.

7. Тумар М. Б. Основи економічної безпеки підприємства: навч. посіб. / М. Б. Тумар – К.: «Хай-Тек Прес», 2008. – 232 с.

8. Франчук В. І. Основи економічної безпеки: навчальний посібник / В. І. Франчук // Львівський державний університет внутрішніх справ. – Львів: 2008. – 203 с.

9. Шаваев А. Г. Безопасность корпораций. Криминологические, уголовно правовые и организационные проблемы / А. Г. Шаваев // М.: Банковский Деловой Центр, 2002. – 239 с.

10. Швець Н. К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н. К. Швець // Персонал. – 2006. – № 5. – С. 31.

УДК 339.33:339.137.2

Мізюк Б. М., Ільчук О. О.

ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ КЛІЄНТСЬКОЇ СКЛАДОВОЇ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті запропоновано новий підхід до формування економічного потенціалу торговельного підприємства. Розглядається необхідність виокремлення фактору споживчого попиту в окрему складову – «клієнтську». Обґрунтовано основні передумови її формування та вплив на діяльність торговельного підприємства.

Ключові слова: економічний потенціал, торговельне підприємство, споживчий попит

Mizyuk B., Ilchuk O.

THE BASIS OF THE BACKGROUND THE CLIENT COMPONENT OF ECONOMIC POTENTIAL OF TRADE COMPANY

In the article is presents a new approach to the economic potential of commercial enterprises. It is described the necessity of distinguishing consumer factor in a demand component - the "client component". It is also justify the main prerequisites for its formation and influence on the commercial enterprises.

Keywords: economic potential, commercial enterprise, consumer demand.

Вступ. Формування ефективної стратегії управління економічним потенціалом торговельного підприємства є важливою проблемою, пов'язаною, із становленням та розвитком економічної системи країни в цілому. Розв'язок цієї проблеми потребує перш за все, пошуку нових методів оптимізації структури економічного потенціалу торговельних підприємств, що дозволило б отримувати позитивний синергетичний ефект від їхньої діяльності у стратегічній перспективі.

Постановка проблеми. Ключовим питанням удосконалення економічного потенціалу підприємства торгівлі є врахування фактору споживача, який суттєво впливає на стан потенціалу торговельного підприємства в цілому. Про необхідність включення даного компоненту до складу економічного потенціалу свідчить значна кількість досліджень як вітчизняних, так і зарубіжних авторів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у розвиток теорії і практики стратегічного управління економічним потенціалом зробили такі зарубіжні вчені, як: Л. І. Абалкін, І. Ансофф, М. Байє, П. Друкер, Г. Мінцберг, А. Гельвайлер, М. Портер, та ін. Різним аспектам формування оптимальної структури економічного потенціалу присвячені праці вітчизняних науков-

ців, зокрема: Дуди С. Т., Н. С. Краснокутської, Є. В. Лапіна, О. І. Олексюк, І. М. Репіна, С. Г. Струмиліна, О. С. Федоніна, та ін.

Однак, поки що інструментарій ефективного потенціалу торговельного підприємства, підходи до його оцінювання та методика розробки стратегії управління ним ще не достатньо опрацьовані.

Постановка завдання. Зважаючи на те, що на даний час відсутній ефективний інструментарій управління споживчим попитом у стратегічному наборі управління економічним потенціалом, виникає актуальне завдання формування та впровадження його клієнтської складової.

Виклад основного матеріалу. Результати дослідження економічної літератури свідчать, що основні підходи до побудови економічного потенціалу підприємства стосуються в основному його ресурсної складової. При цьому структура економічного потенціалу направлена на встановлення:

- обсягу та якості наявних у нього ресурсів (чисельність зайнятих працівників, основні засоби, товарні запаси, фінансові і нематеріальні ресурси);

- можливостей керівників та інших категорій персоналу з допомогою освітніх, кваліфікаційних здібностей та мотиваційного механізму створювати певні види інновацій у сфері торгівлі