

Посилання на статтю

Данченко О.Б. Інжиніринг бізнес-процесу управління персоналом у системі економічної безпеки організацій / О.Б. Данченко, Ю.А. Поскрипко // Управління проектами та Розвиток виробництва: Зб.наук.пр. - Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2012. - № 3 (43). - С. 79-87. - Режим доступу: <http://www.pmdp.org.ua/images/Journal/43/12debebo.pdf>

УДК 005.8:331.108.2

О.Б. Данченко, Ю.А. Поскрипко

ІНЖИНІРИНГ БІЗНЕС-ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ОРГАНІЗАЦІЙ

Розглянуто роль процесного управління та підходи до інжинірингу бізнес-процесу управління персоналом в системі економічної безпеки організацій. Табл. 3, дж. 8.

Ключові слова: управління проектами, управління персоналом, економічна безпека, бізнес-процес.

О.Б. Данченко, Ю.А. Поскрипко

ИНЖИНИРИНГ БИЗНЕС-ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Рассмотрена роль процессного управления и подходы к инжинирингу бизнес-процесса управления персоналом в системе экономической безопасности организаций. Табл. 3, дж. 8.

Ключевые слова: управление проектами, управление персоналом, экономическая безопасность, бизнес-процесс.

O.B. Danchenko, J.A. Poskrypko

ENGINEERING BUSINESS PROCESS MANAGEMENT PERSONNEL IN THE ECONOMIC SECURITY ORGANIZATIONS

The role of process management and engineering approaches to business process management personnel in the system of economic security organizations. Tab. 3, j. 8.

Keywords: project management, human resources management, economic security, business process.

Постановка проблеми. Незважаючи на те, що значна кількість організацій впроваджує окремі компоненти економічної безпеки в системі управління персоналом, рівень комплексності та системності вирішення даної проблеми питання залишається низьким. Як результат, спостерігається високий рівень антропогенних ризиків та небезпек в системі управління персоналом, результатом чого є загрози економічній безпеці організації в цілому [1].

Однією із вагомих причин низької ефективності процесів управління персоналом в системі економічної безпеки в системі організацій є невелика кількість інформації щодо ефективних підходів до їх побудови та перебудови із

застосування сучасних інжинірингових технологій. При цьому вважаємо, що ефективною технологією, яка може бути використана для побудови та перебудови процесів управління персоналом в системі економічної безпеки може бути технологія інжинірингу та реінжинірингу бізнес-процесів [2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останні публікації з наведеної тематики присвячені переважно загальним питанням сучасних технологій управління економічною безпекою підприємства [1, 3] та розробці окремих питань економічної безпеки в управлінні персоналом, зокрема кадрової складової економічної безпеки організацій [4, 5, 6, 7].

При чому до функціональних складових системи економічної безпеки підприємств за видовою ознакою у сфері управління персоналом відносять кадрову та інтелектуальну складові [1, 3]. Кадрова складова визначається як забезпеченість підприємства необхідними кадровими ресурсами, формування ефективної системи управління персоналом та комунікативної політики, а інтелектуальна складова – як збереження і розвиток інтелектуального потенціалу підприємства, розвиток креативного мислення та творчого підходу працівників [3].

Не вирішені раніше частини загальної проблеми. Ефективне функціонування організацій залежить від ряду чинників, зокрема від системи управління, яка може бути їх внутрішньою конкурентною перевагою. В управлінні сучасними організаціями застосовуються функціональний підхід (управління за функціями – робота, персонал, адміністрування, система управління тощо розглядаються як окремі функції організації), системний підхід (організація розглядається як цілісна система), ситуаційний підхід (діяльність організації планується в залежності від значимості та зміни ситуаційних чинників), проектний або проектно-орієнтований підхід (діяльність організації будується як сукупність проектів) та процесний підхід (на перший план виноситься розробка та опис бізнес-процесів або алгоритмів та моделей управління організацією).

Саме останньому підходу в управлінні персоналом в літературі наводиться обмаль інформації, проте на нашу думку, такий підхід має перспективи, оскільки сприяє розумінню бізнесом механізмів його функціонування за рахунок формалізації, розробки, інжинірингу та опису ключових бізнес-процесів.

Відповідно п.02 стандарту ISO 9001:2000 під «процесним підходом» розуміють застосування у межах організації системи процесів разом з їх визначенням та взаємодіями, а також управління ними. Стандарт ISO став першим загально визнаним світовим стандартом менеджменту, що увібрав у себе досягнення успішної практики багатьох компаній, направлений насамперед на постановку процесно-орієнтованої організації діяльності. Основною метою процесного підходу цей стандарт визначає трансформацію традиційного функціонального менеджменту (менеджмент діяльності, підрозділів, працівників тощо) у менеджмент бізнес-процесів.

Під бізнес процесом розуміють сукупність діяльності (дій), у рамках якої вхідні компоненти (ресурси) трансформуються в результат (продукт, послуга, інший процес), що має цінність для споживача (клієнта) бізнес-процесу. Останнє, на нашу думку, є принципово важливою умовою визначення, оскільки саме бізнес-процесами є виключно процеси, які створюють цінність для клієнтів цих процесів.

Для оптимізації бізнесу необхідно структурувати процеси на рівні (верхній з подальшою деталізацією) та розглядати кожний бізнес-процес окремо. Правильне виділення й удосконалювання бізнес-процесів дає організації значні конкурентні переваги [8].

Формулювання цілей статті. Пропонується застосувати до побудови бізнес-процесу управління персоналом в системі економічної безпеки організації саме процесний підхід, тому що він себе зарекомендував як зручний і ефективний інструмент побудови сучасного бізнесу [2].

Метою статті є розробка підходів до інжинірингу бізнес-процесу управління персоналом в системі економічної безпеки організації.

Виклад основного матеріалу дослідження. На практиці прийняття управлінських рішень відбувається зазвичай у межах організаційної структури, заснованої на ієрархії, яка склалася на основі класичного поділу підприємства на функціональні підрозділи.

Для аналізу бізнес-процесів економічної безпеки управління персоналом на підприємствах необхідно здійснити декомпозицію управлінської діяльності по всьому ланцюгу прийняття і реалізації рішень у сфері управління персоналом в системі економічної безпеки, зокрема підсистеми кадрової безпеки, для чого потрібно визначити внутрішні бізнес-процеси управління персоналом в системі економічної безпеки, їх зміст, функціональну та організаційну структуру (табл. 1).

Таким чином, переваги застосування процесного підходу до формування та структуризації процесів управління персоналом в системі економічної безпеки обумовлені інформаційною взаємодією суб'єктів процесу кадрової безпеки та наявністю жорстких функціональних взаємозв'язків між тими елементами організаційної структури підприємства, які безпосередньо беруть участь у бізнес-процесах кадрової безпеки нижчих рівнів. У сукупності дані фактори створюють такі вагомні переваги як більші швидкість і оперативність виконання бізнес-процесів формування кадрової безпеки та відповідно менші витрати на її забезпечення. Слід врахувати що при застосуванні процесного підходу до формування кадрової безпеки організації домінують стратегічно-орієнтовані взаємозв'язки, спрямовані на забезпечення економічної, зокрема кадрової безпеки в досягненні стратегічної мети організації.

Таблиця 1

Особливості функціональної, організаційної та процесної структур кадрової підсистеми управління персоналом в системі економічної безпеки

Функціональна структура управління кадровою безпекою	Організаційна структура управління кадровою безпекою	Бізнес-процеси формування кадрової безпеки
Виділені всі структурні підрозділи, що беруть участь у формуванні кадрової безпеки	Представлені окремі ланки управління кадровою безпекою підприємства	Домінують інформаційні взаємозв'язки між суб'єктами системи кадрової безпеки
Функціональні зв'язки є основою побудови функціонально - структурної організації	Функціональні зв'язки створюються по лінії руху інформації і управлінських рішень щодо управління кадровою безпекою	Функціональні зв'язки створені між тими елементами оргструктури, які беруть участь в бізнес-процесі
Реалізуються загальні функції підприємства, сукупність яких становить діяльність підприємства по формуванню кадрової безпеки	Здійснюється управлінський процес, між учасниками якого розподілені завдання і функції управління кадровою безпекою	Стратегічно - орієнтовані зв'язки, спрямовані на досягнення генеральної мети формування кадрової безпеки

Таким чином, модель управління персоналом, заснована на принципах системного підходу, яка впроваджена на багатьох українських підприємствах, передбачає виділення внутрішніх і зовнішніх чинників впливу на систему управління персоналом для досягнення необхідного рівня кадрової безпеки, при цьому неминуче виникають складні перехресні зв'язки, що суттєво ускладнюють процес управління (зокрема подвійна, потрійна відповідальність, або повна відсутність відповідального за певні процеси між окремими підрозділами, відсутність самої формалізації відповідальності тощо).

Процесний принцип управління кадровою безпекою є перспективним управлінським механізмом, оскільки він передбачає формування бізнес-процесів що охоплюють усі сфери діяльності підприємства, та здійснює передачу повноважень і відповідальності від верхнього рівня функціонального управління до керівників бізнес-процесів. Застосування процесного підходу при управлінні кадровою безпекою передбачає виділення бізнес-процесів, для яких між-функціональні протиріччя перестають бути основним джерелом проблем і помилок, чітку формалізацію та структуризацію виділених бізнес-процесів, призначення володарів (відповідальних) бізнес-процесів та побудову системи управління такими бізнес-процесами в межах визначеного набору підсистем.

Перехід від функціонального принципу організації управління безпекою в системі менеджменту персоналу до процесного дозволяє досягти високоефективної взаємодії всіх учасників процесу кадрової безпеки, вчасно забезпечити підприємство якісним людським ресурсом та використовувати для побудови та підвищення ефективності методи інжинірингу та реінжинірингу бізнес-процесів (BPR), який є одним з досконалих інструментів організаційного моделювання в умовах динамічного розвитку структури управління [4], порівняно із іншими методологіями конструювання бізнесу, які базуються не на функціях, а на процесах (табл. 2).

**Загальна порівняльна характеристика BPR та деяких інших концепцій
конструювання бізнесу, які базуються на процесному підході**

Концепція побудови бізнесу	Загальна характеристика методології
Автоматизація бізнес-процесів (business process automation - BPA)	Автоматизація призводить лише до прискорення існуючих бізнес-процесів. Використовуючи інформаційні технології, BPA автоматизує існуючий процес з усіма його недоліками і не ставить перед собою задачу проектування нового процесу для кардинального підвищення ефективності.
Реінжиніринг програмного забезпечення (IT reengineering)	На основі сучасних технологій здійснюється переписування застарілих інформаційних систем без зміни самих процесів.
Зменшення розмірності (downsizing) підприємства	Зменшення розмірності із зменшенням можливостей компанії, викликане зниженням вимог ринку (BPR, навпроти, збільшує можливості компанії).
Реорганізація (reorganizing) підприємства	Дана концепція стосується більшою мірою змін організаційних структур, а не процесів.
Тотальне (глобальне) управління якістю (total quality management - TQM) та поліпшення якості (quality improvement - QI)	Управління якістю визначає центральну роль бізнес-процесів, але приймає наявні процеси і намагається їх поліпшити, не змінюючи їх на нові.
Шість сігма (Six Sigma)	Метою є зниження відхилень від якості продукції однакового типу при виробництві та усунення причин помилок або дефектів у бізнес-процесах шляхом зосередження на вихідних параметрах, які є критично важливими для якості (CTQ) та споживача.
Ощадливе виробництво (lean production)	Усунення всіх видів зайвих втрат, передбачає залучення в процес оптимізації бізнесу кожного співробітника і максимальну орієнтацію на споживача. Орієнтоване переважно на виробничі (а не на управлінські) процеси.
Кайдзен (kaizen)	Безперервне вдосконалення процесів виробництва, розробки, допоміжних бізнес-процесів із залученням всіх працівників компанії. Орієнтоване переважно на виробничі (а не на управлінські) процеси.
Реінжиніринг бізнес-процесів (business process reengineering - BPR)	Фундаментальне переосмислення та радикальне перепроєктування бізнес-процесів компаній для досягнення корінних поліпшень в основних показниках їх діяльності: вартість, якість, час, ресурси.

Інжиніринг та реінжиніринг бізнес-процесів орієнтовані на фундаментальну побудову та кардинальну перебудову всієї діяльності підприємства, а не на часткові зміни в тій чи іншій сфері управління, при чому за запропонованими методиками [3, 6] інжиніринг може розглядатися та використовуватися як процесна частина методології реінжинірингу. При цьому у якості основних показників оцінки ефективності бізнес-процесів розглядаються такі, як кількість виробленої продукції (наданих послуг) заданої якості, кількість споживачів продукції (послуг), кількість типових операцій, які необхідно виконати при за

визначений проміжок часу, тривалість та вартість виконання цих операцій, капіталовкладення.

Зазначимо, що в умовах реального економічного сьогодення для українських підприємств найвагомим чинником, який свідчить на користь застосування реінжинірингу при побудові систем економічної безпеки управління персоналом, є прагнення менеджменту у максимально швидкий термін суттєво збільшити економічну безпеку управління персоналом, вивести її на принципово новий рівень. Дане прагнення обумовлено тим, що в умовах глобальної економіки підприємства змушені конкурувати не лише із вітчизняними виробниками, а також із провідними іноземними компаніями. Це у свою чергу потребує від топ-менеджменту підприємств значних зусиль по створенню і підтримці конкурентних переваг, серед яких одне із провідних місць належить саме кадровій безпеці.

Так, якщо рівень економічної безпеки управління персоналом підприємства у певний момент часу є прийнятним (а величина ризиків і небезпек в системі менеджменту персоналу незначна), йому все одно необхідно вдосконалюватись і розвиватись у майбутньому, аби не відстати від конкурентів, оскільки передбачається що конкуренти постійно удосконалюються, впроваджують більш ефективні методи та механізми управління персоналом, покращують свій кадровий потенціал і т.д., тобто постійно збільшують рівень своєї кадрової безпеки та створюють на цій основі додаткові конкурентні переваги.

Першочерговим завданням інжинірингу є проектування бізнес-процесу управління персоналом в системі економічної безпеки організацій. Загалом він складатиметься із 5-ти основних функцій:

1. Визначення місії та стратегії економічної безпеки в управлінні персоналом. Це ключова функція основного бізнес-процесу управління персоналом в системі економічної безпеки підприємства, вихід якої безпосереднім чином визначає усі подальші процедури в процесі формування кадрової безпеки. На вході даної функції представлена інформація щодо стратегії, місії, цілей і задачі розвитку компанії як загалом на ринку, так і в основних функціональних сферах. Така інформація формується на рівні стратегічного менеджменту компанії і загалом виступає у якості цільового орієнтиру для розвитку усіх сфер діяльності підприємства, у т.ч. і сфери безпеки системи управління персоналом.

На виході даної функції знаходяться сформульовані та формалізовані стратегія кадрової безпеки, визначені конкретні цілі та задачі у її досягненні. Зокрема, при визначенні цілей та задач формування кадрової безпеки компанії найбільш доцільно робити акценти на наступних моментах:

- забезпечення підприємства трудовими ресурсами необхідної кількості і якості для досягнення його цілей розвитку;
- забезпечення високої продуктивності роботи персоналу при збереженні лояльності та підтримці кадрової стабільності;
- підтримка та розвиток кадрового потенціалу підприємства, підвищення кадрової та інтелектуальної конкурентоспроможності організації;
- створення сприятливого внутрішнього середовища всередині організації, усунення конфліктів інтересів, та непорозумінь між персоналом;
- стимулювання розвитку творчої активності персоналу, її спрямування на досягнення цілей і задач розвитку організації;
- уникнення конфліктів інтересів, запобігання зловживанням із боку персоналу.

2. Ідентифікація ключових ризиків в системі управління персоналом. В межах даної функції передбачено проведення діагностики основних процесів управління персоналом у формуванні системи економічної безпеки, на підставі

чого будуть ідентифіковані ключові ризики та загрози кадровій безпеці підприємства. Така функція бізнес-процесу «Управління персоналом в системі економічної безпеки» має 2 входи:

- формалізовані цілі та задачі у досягненні безпеки системи управління персоналом підприємства, що є результатом роботи (продуктом) попередньої функції бізнес-процесу;

- інформація про стан розвитку кадрового управління, основні показники використання трудових ресурсів, про основні проблеми зони в системі управління персоналом підприємства, інформація про стан ринку трудових ресурсів та його регулювання, моніторинг даних про організацію управління персоналом у основних конкурентів і т.п. Тобто, дана інформація виступає у якості фундаменту, на основі якого менеджменту компанії має можливість ідентифікувати основні внутрішні та зовнішні небезпеки в системі управління персоналом.

Джерелами та постачальниками представленої інформації виступають внутрішня служба управління персоналом та служба безпеки (представляють дані про внутрішнє середовище компанії), а також зовнішні консалтингові компанії у сфері HR-консалтингу, що можуть надати на замовлення дані про розвиток зовнішнього середовища та ринок трудових ресурсів.

На виході даної функції формуються основні індикатори кадрової безпеки та їх критичні значення, що будуть використовуватись у подальших функціях бізнес-процесу «Управління персоналом в системі економічної безпеки» при здійсненні моніторингу та контролю.

3. Розробка заходів по формуванню кадрової безпеки підприємства.

На вході третьої функції даного бізнес-процесу знаходиться перелік індикаторів кадрової безпеки та їх цільові значення, що є продуктом попередньої функції бізнес-процесу кадрової безпеки.

Основна мета виконання даної функції бізнес-процесу кадрової безпеки – розробити та запропонувати до впровадження комплекс організаційно-економічних заходів, спрямованих на усунення існуючих ризиків та загроз кадрової безпеки та на досягнення цільового рівня її індикаторів. При цьому структуру заходів щодо формуванню кадрової безпеки підприємства доцільно проводити залежно від структури існуючих ризиків та небезпек у кадровій сфері. Так, при нейтралізації ризиків і небезпек у кадровій сфері в залежності від місця їх виникнення доцільно заходи по їх нейтралізації розподілити на 3 групи: заходи при роботі із персоналом на вході в організацію, заходи при роботі із персоналом всередині організації та заходи при роботі із персоналом на виході із організації.

У той же час залежно від функціональних сфер виникнення проблем та небезпек у кадровій сфері, заходи із забезпечення цільового рівню показників управління персоналом в системі безпеки доцільно розподілити на 3 функціональних групи: заходи в процесі підбору та прийому персоналу, заходи а процесі навчання та розвитку персоналу та заходи в процесі мотивації і формування лояльності персоналу до компанії.

На виході даної функції формується документ «Політика компанії у сфері формування підсистеми кадрової безпеки», в якому чітко сформульовані основні положення формування процесу управління персоналом в системі економічної безпеки: ціль і завдання; основні ризики та небезпеки; цільовий рівень кадрової безпеки та його індикатори; конкретний перелік організаційних, економічних і управлінських заходів, спрямованих на досягнення цільового рівня безпеки у сфері управління персоналом.

4. Організаційно-технічне та інформаційне забезпечення управління кадровою безпекою. Основна мета реалізації четвертої функції бізнес-процесу –

створити на підприємстві відповідну інфраструктуру забезпечення управління кадровою безпекою, яка містить у собі такі її компоненти як організаційну (створення підрозділу, відповідального за управління кадровою безпекою), інформаційну (налагодження інформаційних взаємозв'язків) та матеріально-технічну (ресурсна підтримка діяльності із формування кадрової безпеки). На вході даної функції бізнес-процеси представлені два потоки:

– інформація про заходи щодо формування економічної безпеки в системі управління персоналом (в рамках загальної «Політики управління кадровою безпекою»), що є продуктом функції 3 «Розробка заходів по формуванню кадрової безпеки підприємства»;

– інформація щодо існуючої організаційної структури управління підприємством, наявного інформаційно-технічного потенціалу підприємства, доступних інформаційних та фінансових ресурсів. Постачальниками даної інформації виступають внутрішні структурні одиниці підприємства – адміністративна та фінансова служба.

На виході четвертої функції бізнес-процесу формується Положення про структуру управління кадровою безпекою підприємства із формалізацією та деталізацією (до третього рівню) всіх підпроцесів та розробленою матрицею відповідальності.

5. Моніторинг стану кадрової безпеки та контроль її рівня. Під час реалізації даної функції бізнес-процесу здійснюється оцінка та аналіз цільових та фактичних показників – індикаторів стану процесів управління персоналом в системі економічної безпеки, при цьому основна увага зосереджується на аналізі трьох груп показників - що характеризують стан функціональної підсистеми прийому персоналу на роботу, підсистеми оцінки, атестації та розвитку працівників, підсистеми мотивації, підсистеми стимулювання та формування лояльності персоналу до компанії.

На виході даної функції, на підставі аналітичних оцінок фактичних показників кадрової безпеки та їх порівняння із цільовим рівнем індикаторів, проводиться гар-аналіз, тобто виявляються основні стратегічні розриви між цільовим та фактично-досягнутим показниками стану процесів управління персоналом в системі економічної безпеки. Ці дані передаються до функції 2 «Ідентифікація ключових ризиків в системі управління персоналом» бізнес-процесу, де проводиться виявлення нових ключових ризиків і загроз кадровій безпеці та відповідно визначаються/коригуються основні індикатори кадрової безпеки та їх критичні значення.

На підставі схеми наведеного опису бізнес-процесу в табл. 3 виділені інформаційні, організаційні та управлінські компоненти інжинірингу бізнес-процесу управління персоналом в системі економічної безпеки.

Таблиця 3

Організаційні, інформаційні та управлінські складові бізнес-процесу «Управління персоналом в системі економічної безпеки»

№	Функції	Вхідна інформація	Вихідна інформація	Учасники бізнес-процесу
1	Визначення місії та стратегії економічної безпеки в управлінні персоналом	Інформація щодо стратегії, місії, цілей і задачі розвитку компанії як загалом на ринку, так і в основних функціональних сферах	Сформульовані та формалізовані стратегія кадрової безпеки, визначені конкретні цілі та задачі у її досягненні	Вищий менеджмент компанії, зовнішні HR – консультанти, кадрова служба

2	Ідентифікація ключових ризиків в системі управління персоналом	Цілі та задачі кадрової безпеки, інформація про стан розвитку кадрового управління, основні показники трудових ресурсів, основні проблемні зони в системі управління персоналом	Основні індикатори кадрової безпеки та їх критичні значення, що будуть використовуватись при здійсненні моніторингу та контролю.	Служба управління персоналом, служба безпеки, лінійний менеджмент, зовнішні HR – консультанти
3	Розробка заходів по формуванню кадрової безпеки підприємства	Основні фактори ризиків та загроз кадровій безпеці, цільові індикатори кадрової безпеки	«Політика компанії у сфері формування кадрової безпеки», де визначені основні положення системи економічної безпеки управління персоналом	Служба управління персоналом, зовнішні HR – консультанти
4	Організаційно – технічне та інформаційне забезпечення управління кадровою безпекою	Інформація про заходи щодо формування економічної безпеки в системі управління персоналом; щодо існуючої структури управління, інформаційно-технічного потенціалу, доступних фінансових ресурсів.	Положення про структуру управління кадровою безпекою підприємства	Кадрова служба, адміністративна служба, фінансова служба
5	Моніторинг стану кадрової безпеки, контроль її рівня	Фактичні та цільові значення основних індикаторів економічної безпеки системи управління персоналом	Основні стратегічні розриви між цільовим та фактично-досягнутим рівнем економічної безпеки системи управління персоналом	Кадрова служба, фінансова служба, лінійний менеджмент

На підставі вищенаведеного можна зазначити, що для українських підприємств раціональним підходом до побудови та покращення ефективних процесів управління персоналом в системі економічної безпеки організацій повинні стати саме інжиніринг та реінжиніринг бізнес-процесів.

Висновки. В рамках дослідження підходів до проведення інжинірингу бізнес-процесу управління персоналом в системі економічної безпеки організацій запропоновано модель формування процесу управління персоналом в системі економічної безпеки та підпроцесу кадрової безпеки, розроблено організаційні, інформаційні та управлінські складові окремих бізнес-процесів економічної безпеки у сфері управління персоналом, які орієнтовані на підвищення ефективності процедур і механізмів побудови системи економічної безпеки у сфері управління персоналом українських підприємств.

Правильне впровадження моделі інжинірингу бізнес-процесу управління персоналом в системі економічної безпеки організацій надасть змогу зменшити витрати у сфері управління персоналом за рахунок підвищення ефективності процесів, підвищити репутаційні показники організації за рахунок підвищення мотиваційної складової, що в цілому сприятиме підтримці стану економічної стабільності організації.

Подальші перспективи наукових досліджень у даній сфері, із нашої точки зору, повинні стосуватись розробки та впровадження моделей та методик прогнозної оцінки ефективності управління організаційними змінами в системі забезпечення економічної безпеки в управлінні персоналом.

ЛІТЕРАТУРА

1. Управління фінансово-економічною безпекою: навч. посіб. / [Кириченко О.А., Лаптев С.М., Пригунов П.Я., Захаров О.І.]; за ред. чл.-кор. АПН України, проф. В.С. Сідака. – К.: Дорадо-Друк, 2010. – 480 с.
2. Данченко Е.Б. Программа реинжиниринга бизнес-процессов организации / Данченко Е.Б., Польшаков И.В., Поскрипко Ю.А. // Восточно-европейский журнал передовых технологий. – 2010. – № 1/3 (43). – С. 39-41.
3. Економічна та майнова безпека підприємства і підприємництва. Антирейдерство: монографія / [Кирич Н.Б., Андрушків Б.М., Малюта Л.Я та ін.]. – Тернопіль: Терно-граф, 2008. – 424 с.
4. Ареф'єва О.В. Кадрова складова в системі економічної безпеки машинобудівних підприємств / О.В. Ареф'єва, О.Ю. Литовченко // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 11. – С. 95-100.
5. Васильчак С. Кадрова безпека підприємства – основа економічного розвитку / С. Васильчак, І. Мацюняк// Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.12. – С. 122-128.
6. Реверчук Н.М. Кадрова безпека підприємства та методологія управління нею / Н.М. Реверчук // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2009. – №1 (4). – С. 159-163.
7. Швець І.Б. Економічна безпека в управлінні персоналом // Наукові праці ДонТУ. Серія: економічна. – Донецьк, 2009. – Вип. 36-1. – С.179-184.
8. Польшаков В.І. Реінжиніринг бізнес-процесів: монографія / Польшаков В.І., Данченко О.Б., Польшаков І.В. – К.: Університет економіки та права «КРОК», 2011. – 290 с.

Рецензент статті
Д.е.н., проф. Козаченко Г.В.

Стаття надійшла до редакції
15.08.2012 р.