

ОЦІНЮВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВНОГО ДЖЕРЕЛА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

© Карковська В. Я., 2015

В умовах забезпечення економічної безпеки підприємства вагоме місце відведено кадровій безпеці. Основним джерелам забезпечення ефективності кадрової безпеки підприємства є комплексне оцінювання управлінського персоналу. В статті проілюстровано процес оцінювання управлінського персоналу як основного джерела забезпечення кадрової безпеки підприємства з розмежуванням його на певні етапи.

Ключові слова: оцінювання управлінського персоналу, кадрова безпека, принципи, методи, суб'єкти та об'єкти оцінювання.

V. Ya. Karkovska
Lviv Polytechnic National University

MANAGEMENT PERSONNEL EVALUATION AS THE MAIN SOURCE OF ENSURING ENTERPRISE PERSONNEL SECURITY

© Karkovska V. Ya., 2015

In terms of ensuring the enterprise economic security the personnel safety plays an important role. The main source of providing the enterprise personnel safety efficiency is a comprehensive evaluation of the enterprise managerial personnel. The article illustrates the process of managerial personnel evaluation as the main source of providing the enterprise security, with this process being divided into certain stages.

The main purpose of evaluating managerial staff as a source of the enterprise personnel security is providing the most effective ways to implement the enterprise security strategy. In the process of achieving this goal the following tasks should be performed: ensuring the rapid economic development of the enterprise due to effectiveness of managerial personnel; ensuring the revenue maximization due to effective implementation of management decisions; managing personnel risks; ensuring enterprise financial stability and solvency due to managerial personnel effectiveness; searching for the ways to accelerate the enterprise personnel security programmes implementation.

The management effectiveness of the personnel component is the initial condition for realizing economic security and its strategy, as it supports this realization with the relevant material and labor resources. This trend of the enterprise activities aims to accomplish the following tasks: to quickly and accurately adapt the activities of the enterprise to changing market conditions, to the markets of appropriate material resources and means of production; to make appropriate adjustments to the strategic and operational plans of the enterprise; to minimize costs of the necessity to change plans; to plan requirements in specialists; to professionally develop specialists; to develop methods of assessing personnel performance and to implement conclusions made from this assessment.

The development strategy of any enterprise since its formation assumes steady economic growth through effective management activities. The effectively built management process is a major factor and a prerequisite to ensure both enterprise successful operation and maintenance of a high level of competitive advantages of the enterprise. There is a direct

connection between the efficiency of administrative activities at the enterprise and its economic development. This especially applies to enterprises whose position in the market economy is changed fundamentally, the process being accompanied by the need to introduce new directions of management improvement.

The main purpose of evaluating managerial personnel is to identify problems in the management personnel activities to ensure the appropriate level of personnel security of the enterprise and the ways to overcome them.

The process of evaluating the managerial personnel should be purposeful, i.e. it should be aimed at achieving the set goal; it should also be active, dynamic and flexible. The system of goals should be ordered according to the terms and mechanisms of continuous reproduction, i.e. it should be realistic, clear, measurable, and urgent.

The process of evaluating managerial personnel as the main source of ensuring the enterprise personnel security allows to form its optimal structure, to include the most necessary components, and to depict it schematically. On this basis it is possible to ensure evaluation of the effectiveness of managerial personnel and functioning of personnel security, without material and financial costs.

The presented managerial personnel evaluation stages will be used in further studies on finding effective ways to ensure the necessary level of the enterprise personnel security.

Key words: assessment management, personnel security, principles, methods, subjects and objects of evaluation.

Постановка проблеми. Основною метою оцінювання управлінського персоналу як джерела кадрової безпеки підприємства є забезпечення найефективніших шляхів реалізації стратегії забезпечення безпеки підприємства. У процесі досягнення цієї мети повинні вирішуватись такі завдання: забезпечення високих темпів економічного розвитку підприємства за рахунок ефективної роботи управлінського персоналу; забезпечення максимізації доходів за рахунок ефективної реалізації управлінських рішень; управління кадровими ризиками; забезпечення фінансової стійкості та платоспроможності підприємства у процесі ефективної роботи управлінського персоналу; пошук шляхів прискорення реалізації програм забезпечення кадрової безпеки підприємства.

Оскільки стратегічне управління для українських підприємств є новим, незвичним процесом, то і проблема забезпечення кадрової безпеки недостатньо вивчена в літературі. Вітчизняні підприємства очікують науково обґрунтованих рекомендацій у галузі формування стратегії забезпечення кадрової безпеки, які б сприяли виживанню підприємств, їх здатності до саморозвитку, ефективному використанню ресурсів, практичній реалізації науково-технічних ідей.

Важливою умовою успішного функціонування економіки України є вдосконалення діючих систем управління підприємствами, упровадження сучасних досягнень менеджменту. Усе очевиднішим стає факт, що конкурентоспроможність підприємств зумовлена не тільки технологіями ведення бізнесу, але й рівнем його кадрової безпеки. Саме забезпечення кадрової безпеки дасть якісний імпульс для розвитку економіки, забезпечуючи її інтенсивне зростання. Саме від забезпечення умов для співпраці з персоналом та зовнішнім середовищем залежить майбутнє процвітання як великих, так і малих підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методологічні, методичні та прикладні аспекти економічної, зокрема кадрової безпеки, є об'єктом розгляду у працях таких вчених, як А. Кібанов [6], Н. Мехеда, Н. Маренич [11], Г. Назарова [12], Н. Подлужна [4], М. Петров [10], Г. Чумарін [13], І. Швець [15], Н. Швець [14] та ін. Науковці висвітлюють в своїх роботах найважливіші принципи управління персоналом як основу забезпечення кадрової безпеки підприємства.

Разом з тим, варто відзначити недостатність вивчення питання процесу оцінювання управлінського персоналу з погляду кадрової безпеки підприємств.

Постановка цілей. Пропонується оцінювати управлінський персонал як основне джерело забезпечення кадрової безпеки підприємства на основі таких етапів, як виокремлення, оцінювання та результативність, з подальшою їх деталізацією.

Виклад основного матеріалу. Стратегія розвитку будь-якого підприємства з моменту його створення припускає постійне економічне зростання за рахунок ефективної управлінської діяльності. Адже ефективно побудований процес управління є одним з основних чинників й необхідною умовою як забезпечення успішної діяльності, так і підтримки високого рівня конкурентних переваг підприємства. Між ефективністю управлінської діяльності та темпами економічного розвитку підприємства існує прямий зв'язок. Особливо це стосується підприємств, становище яких у ринковій економіці змінюється докорінно, що супроводжується необхідністю впровадження нових напрямів удосконалення управління. Нові напрями управління передбачають: уточнення концепції управління; реорганізацію управлінських процесів на підприємстві; перебудову організаційних структур щодо підвищення рівня їх адаптивності, перерозподілу функцій та завдань; інтеграцію стратегічного, тактичного та оперативного управління; пошук та застосування нових методів вирішення управлінських завдань тощо [1].

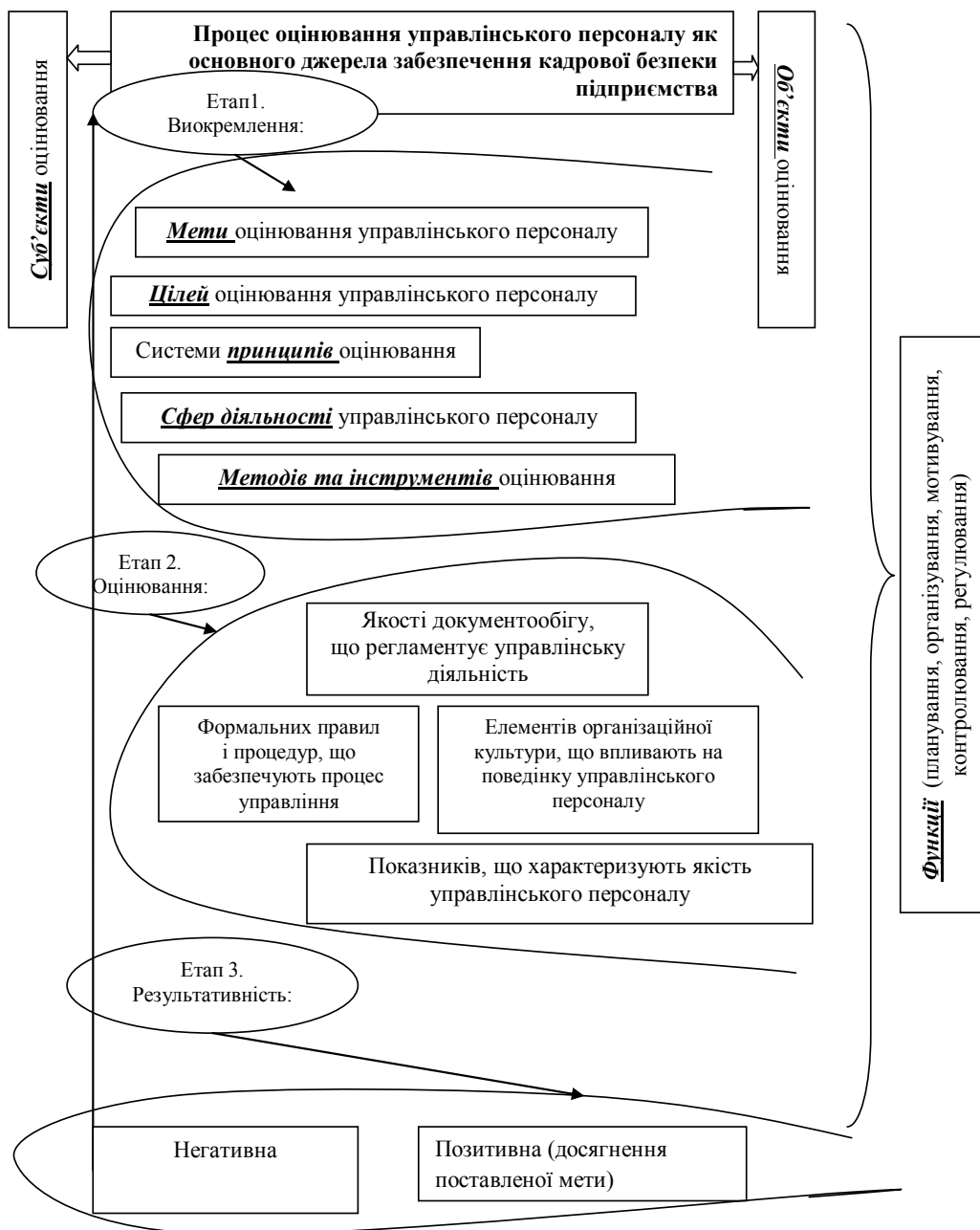


Рис. 1. Процес оцінювання управлінського персоналу як основного джерела забезпечення кадрової безпеки підприємства

Прибуток є основним показником, що характеризує результати як діяльності підприємства загалом, так і управлінської діяльності, зокрема. За наявності альтернативних управлінських рішень слід за інших однакових умов вибрати ті, які в остаточному підсумку забезпечують найбільшу суму чистого прибутку. Управління кадровими ризиками є пріоритетним щодо інших ризиків діяльності підприємства. Кадрові ризики є різноманітними і супроводжують практично усі напрями діяльності підприємства. За певних несприятливих обставин ці ризики можуть призводити до втрат прибутку [2, 4]. Тому, приймаючи управлінські рішення, необхідно істотно обмежити кадрові ризики і пов'язані із ними фінансові втрати. Неefективна управлінська діяльність призводить до зниження платоспроможності підприємства, фінансової стійкості, тобто до створення передумов для банкрутства підприємства. Тому під час прийняття управлінських рішень необхідно заздалегідь прогнозувати, як це впливатиме на фінансову стійкість підприємства та його платоспроможність [3, 5].

Розроблені програми забезпечення кадрової безпеки підприємства повинні бути виконані якнайшвидше. Високі темпи реалізації кожної програми сприяють насамперед забезпеченню ефективної економічної безпеки підприємства.

Ефективність управління кадровою складовою є початковою умовою реалізації економічної безпеки та її стратегії, оскільки вона забезпечує цю реалізацію відповідними матеріальними і трудовими ресурсами [1, 2]. Цей напрям діяльності підприємства покликаний вирішувати такі основні завдання: швидко та чітко адаптувати діяльність підприємства до умов ринку, що постійно змінюються, ринків відповідних матеріальних ресурсів та основних засобів; вносити відповідні корективи до стратегічних та поточних планів діяльності підприємства; мінімізувати витрати за потреби зміни планів; планування потреб у фахівцях; професійне навчання фахівців; розроблення методів оцінювання трудової діяльності та реалізація практичних висновків з цієї оцінки.

Основною метою оцінювання управлінського персоналу є виявлення проблем у його роботі з метою забезпечення відповідного рівня кадрової безпеки підприємства та виявлення шляхів подолання цих проблем.

Процес оцінювання управлінського персоналу повинен відрізнитись цілеспрямованістю, тобто бути націленим на досягнення поставленої мети, а також характеризуватись активністю, динамічністю та гнучкістю. Система цілей має бути впорядкованою залежно від термінів її досягнення та механізмів постійного відтворення, тобто вирізнитись реалістичністю, зрозумілістю, вимірністю, терміновістю.

Система принципів оцінювання управлінського персоналу повинна бути цілісною, несуперечливою, тобто кожен принцип, що розглядатиметься, є самостійною одиницею, проте принципи доповнюють один одного, оскільки вони є взаємообумовленими, взаємозалежними та розкривають різні аспекти оцінювання управлінського персоналу. Використання системи принципів уможливить розвиток методологічного забезпечення щодо активації процесу оцінювання управлінського персоналу.

Виокремлення конкретних сфер діяльності управлінського персоналу дає змогу здійснити ґрунтовне оцінювання загроз кадровій безпеці підприємства та можливостей їх усунення.

Важливою складовою кадрової безпеки є ефективне функціонування системи мотивації персоналу. Велике значення в управлінні кадровою складовою 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.

Методам управління повністю підпорядковуються методи керівника, що цілком віддзеркалює їхнє місце та застосування в системі управління економічною безпекою підприємства.

Адміністративні методи управління ефективною кадровою складовою економічної безпеки підприємства реалізуються регламентацією дій працівників [8]. Вони притаманні підприємству загалом та його структурним підрозділам, зокрема, які забезпечують економічну безпеку. До адміністративних методів зараховують: організаційну структуру (організація системи управління); визначення прав та встановлення конкретних обов'язків працівників; добір та розстановку кадрів; оперативне регулювання процесів у підсистемі економічної безпеки підприємства; розроблення різноманітних положень, інструкцій, інших нормативних документів; видання наказів та розпоряджень, виконання яких обов'язкове. Адміністративні методи є ключовою категорією задіяння всієї керівної системи. За допомогою цих методів забезпечуються єдність та взаємозв'язок всієї керівної системи.

Економічні методи управління реалізуються через застосування економічних важелів та стимулів, а саме оплати праці, доходів, управлінського обліку тощо. Результатом застосування економічних методів є раціональне узгодження інтересів. Є випадки, коли економічні методи мають перевагу над адміністративними, адже стимули діють надійніше, ніж накази. Результатом реалізації економічних методів є внутрішньовиробниче планування, управлінський облік, визначається ефективність будь-якого виду діяльності, зокрема економічної безпеки [3, 7].

Соціально-психологічні методи зумовлені переважанням на будь-якому підприємстві ролі персоналу [7].

Етап оцінювання передбачає певний поділ за напрямками аналізу (рис. 2). Результати оцінювання слугують підсумковими індикаторами, що зосереджують увагу на кадрових проблемах, таких як дисциплінованість, плинність персоналу, якість виконання роботи.

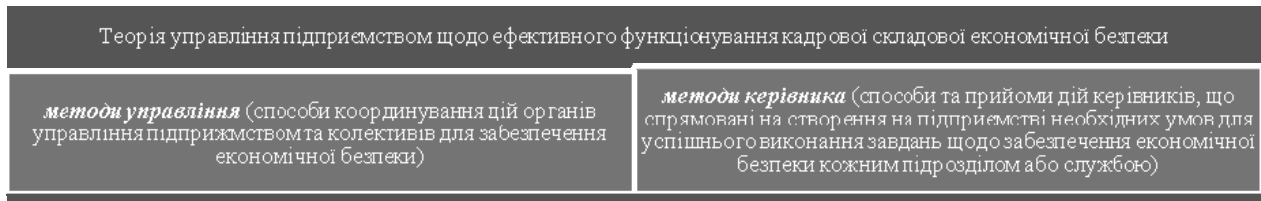


Рис. 2. Теорія управління підприємством щодо ефективного функціонування кадрової складової економічної безпеки

Висновки. Процес оцінювання управлінського персоналу як основного джерела забезпечення кадрової безпеки підприємства дозволяє сформувати оптимальну його структуру, ввівши найнеобхідніші складові, що дало змогу схематично його зобразити. На основі цього можна забезпечити ефективність оцінювання управлінського персоналу та функціонування кадрової безпеки, без матеріальних і фінансових витрат.

Перспективи подальших досліджень. Виділені етапи оцінювання управлінського персоналу будуть використані у подальших дослідженнях щодо пошуку ефективних шляхів забезпечення необхідного рівня кадрової безпеки підприємства.

1. Подольчак Н. Ю. *Організація та управління системою фінансово-економічної безпеки: навч. посіб.* / Н. Ю. Подольчак, В. Я. Карковська. – Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2014. – 268 с.
2. Білик О. І. Використання аутсорсингу у системі мінімізації ризиків недержавних пенсійних фондів / О. І. Білик // *Збірник матеріалів X Науково-практичної конференції. [“Проблеми та перспективи розвитку економіки і підприємництва та комп’ютерних технологій в Україні”]*, (м. Львів, 31 березня–5 квітня, 2014) – Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2014. – С.104–108.
3. Подольчак Н. Ю. *Управлінські витрати підприємств газового комплексу: адміністрування та оптимізування: [монографія]* / Н. Ю. Подольчак, Б. А. Чепіль. – Львів: МІС, 2014. – 166 с.
4. Циглик І. І., Паневник Т. М. *Экономическая безопасность предприятия в системе внутреннего экономического механизма* // *Экономика*. – 2007. – № 8. – С. 3–5.
5. Кирич Н. *Ефективне використання трудових ресурсів як фактор стабілізації функціонування підприємства / Україна: аспекти праці*, 2009. – № 3. – С. 39–42.
6. Кибанов А. Я. *Управление персоналом организации* / А. Я. Кибанов.– М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
7. Жуковський М. О. *Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства / Актуальні проблеми економіки*, 2007. – № 2. – С.54–59.
8. Іванченко Н. О. *Формалізація потенціалів системи управління економічною безпекою підприємства. Формування ринкової економіки: зб. наук. праць*. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 128–134.
9. Зеркалов Д. В. *Социальная безопасность: монография* / Д. В. Зеркалов – К.: Основа, 2012. – 530 с.
10. Петров М. І. *Економічна безпека підприємства: сутність, трактування, точки зору* / М. І. Петров // *Менеджер*. – 2002. – № 1(17). – С. 67–71.
11. Мехеда Н. Г., Маренич А. І. *Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки* // *Фінансовий простір [Текст]: міжнародний науково-практичний журнал / Черкаський інститут банківської справи Університету банківської справи*

НБУ (м. Київ). – Черкаси. – №2 (6) 2012. – С. 38–45. 12. Назарова Г. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Г. Назарова // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2010. – Вип.15. – С. 34–37. 13. Чумарин И. Г. Что такое кадровая безопасность компании / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия – 2003. – № 2. – С. 25–32. 14. Швець Н. К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н. К. Швець // Персонал. – 2006. – № 5. – С. 31–36. Режим доступу: [http://www. economy. nauka. com. ua](http://www.economy. nauka. com. ua). 15. Швець І. Б. Економічна безпека в управлінні персоналом [Текст]/ І. Б. Швець // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. Вип. 36(1). – Донецьк. – 2009. – С. 179–184.

УДК 658:339.56

Я. В. Кононенко

Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”

МОДЕЛІ ОЦІНКИ ЕКОНОМІЧНОГО ЕФЕКТУ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ЕКСПОРТНО-ІМПОРТНИХ ОПЕРАЦІЙ (НА ПРИКЛАДІ ПАРФУМЕРНО-КОСМЕТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ ХІМІЧНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ)

© Кононенко Я. В., 2015

Розглянуто різні методологічні підходи до визначення економічного ефекту та економічної ефективності експортних та імпорتنих операцій промислових підприємств, акцент зроблено на діяльності парфумерно-косметичних підприємств хімічної промисловості. Визначено відмінності між поняттями економічного ефекту та економічної ефективності. Прості адитивні моделі розрахунку економічного ефекту не є достатніми для оцінки загальної ефективності експортно-імпоротної діяльності підприємств. Окреслено підходи до розроблення багатофакторних моделей оцінки економічної ефективності експортної та імпоротної діяльності підприємства.

Ключові слова: економічний ефект, економічна ефективність, експортно-імпортна діяльність, парфумерно-косметичні підприємства.

Ya. V. Kononenko

National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”

MODELS OF EVALUATING ECONOMIC EFFECT AND ECONOMIC EFFICIENCY OF EXPORT-IMPORT TRANSACTIONS (CASE-STUDY: PERFUME AND COSMETICS ENTERPRISES OF CHEMICAL INDUSTRY)

© Kononenko Ya. V., 2015

The existing methodological approaches to evaluating the economic effect and efficiency of export-import activities of enterprises are analyzed and proposals for their improvement are provided.

It is known that in the national economic science in evaluating the effectiveness of export-import operations of enterprises there are dominating approaches based on the calculation of indicators that can be defined as the instantaneous rate, and the average economic effect of transactions. The instantaneous rate is the economic effect of each specific export or import