

Прогнозные предположения о развитии объекта исследования – улучшение уровня экономической безопасности промышленных предприятий путем учета риска по влиянию внешних угроз.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: ПРОМЫШЛЕННЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ, УСЛОВИЯ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА, БИЗНЕС-СРЕДА, ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ, ПРОВЕРКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

УДК 658.13

КАДРОВА БЕЗПЕКА ЯК СКЛADOVA ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Левковець Н.П.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему захисту підприємства від власних кадрів досліджено багатьма зарубіжними та вітчизняними авторами. Методологічні, методичні та прикладні аспекти економічної, у тому числі й кадрової безпеки, є об'єктом розгляду у працях таких вчених, як З. Варналій, І. Воробйов, В. Геєць, Я. Гончарук, В. Губський, О. Грунін, Є. Жарикова, Є. Олейніков, О. Кириченко, О. Кірієнко, Т. Кузенко, А. Кузнецов, П. Пригунов, В. Пономарьов, Ю. Рубан, Н. Швець, В. Шликов, І. Чумарін та ін.

Постановка проблеми. В основі управління кадровою безпекою лежить управління персоналом. Оскільки без перевірки кадрів, їх ретельного відбору, навчання, перевірки їх особистих якостей та інших процедур не обійтись для організації збалансованого і ефективного трудового процесу, перед керівництвом стає питання кадрової безпеки.

Мета статті. Розглянути кадрову безпеку як одну із складових економічної безпеки, визначити загрози і ризики кадровій безпеці, а також негативні явища і тенденції, які перешкоджають її розвитку, розкрити основні складові кадрової безпеки як єдину комплексну систему економічної безпеки.

Викладення основного матеріалу. Економічна безпека підприємства являє собою достатньо широке поняття, яке включає в себе фінансову, силову, інформаційну, техніко-технологічну, правову а також кадрову безпеку, яка є одним з основних факторів економічної безпеки підприємства.

Поняття «кадрова безпека» визначається, як комплекс дій та взаємовідношень персоналу, при якому відбувається ефективне економічне функціонування підприємства, його здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам і загрозам, пов'язаним з персоналом, діагностика та прогнозування впливу персоналу на показники роботи, його інтелектуальний потенціал і трудові відносини загалом. [4]

Досліджено, що основною групою ризику є люди, що попали під вплив найбільш поширених видів залежностей, в результаті вони мають девіантну поведінку, яка характеризується відхиленням від норми (закону, звичаю). Служба кадрової безпеки має розпізнавати і ліквідувати (або огорожувати) з колективу працівників, які входять або потенційно можуть увійти до тієї або іншої групи ризику.

Процес планування та управління персоналом спрямований на забезпечення належного рівня економічної безпеки, має охоплювати організацію системи підбору, наймання, навчання і мотивації праці необхідних працівників, зокрема, матеріальні та моральні стимули, престижність професії і волю до творчості, забезпечення соціальними благами.

Згідно з даними Content Security (2012 р.), наявні у світі внутрішні та зовнішні загрози кадрової безпеки підприємств розподіляються таким чином: розголошення інформації (зайва балакучість працівників) – 32 %; несанкціонований доступ шляхом підкупу і схиляння до співпраці з боку конкурентів і злочинних угруповань – 24 %; відсутність у компанії належного нагляду і жорстких умов забезпечення конфіденційності інформації – 14 %; традиційний обмін виробничим досвідом – 12 %; безконтрольне використання інформаційних систем – 10 %; наявність передумов виникнення серед персоналу конфліктних ситуацій, пов'язаних з відсутністю високої трудової дисципліни, психологічною несумісністю, випадковим підбором кадрів, слабкою роботою кадрів зі згуртування колективу – 8 %.

[10] Розподіл наявних у світі внутрішніх та зовнішніх загроз кадрової безпеки підприємств представлений на рис. 1.

При цьому встановлено, що ризик лежить у наступному:

1) можливість управління працівником, що входить в групу ризику, ззовні, що може бути направлене на дестабілізацію організації (здобуття секретів, відведення клієнтів і так далі);

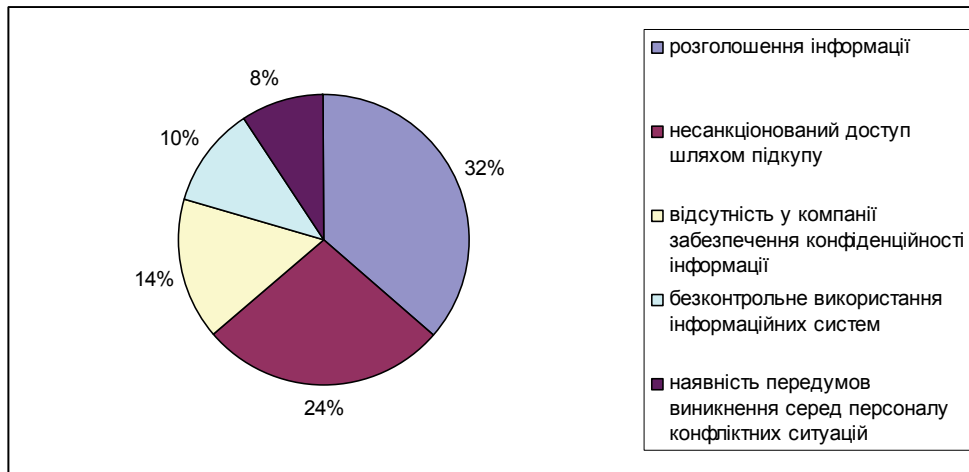


Рисунок 1. – Розподіл наявних у світі внутрішніх та зовнішніх загроз кадрової безпеки підприємств

- 2) постійні спроби залежного розповсюдити вплив своїх згубних пристрастей, звичок на тих, що оточують, пошук або формування ним круга однодумців, тобто збільшення кількості представників групи ризику в організації;
- 3) задоволення своїх залежностей індивідом за рахунок тимчасових і матеріальних ресурсів працедавця;
- 4) руйнування стабільного працездатного колективу (команди);
- 5) схильність до злочинних дій і порушень або ради, або унаслідок задоволення своїх залежностей.

Склад кадрів безпосередньо впливає на рівень економічної безпеки на підприємстві. Фактори виникнення внутрішніх і зовнішніх загроз для кадрової безпеки підприємства наведені в табл. 1.

Таблиця 1. – Фактори виникнення внутрішніх і зовнішніх загроз для кадрової безпеки підприємства

Негативний вплив на кадрову безпеку підприємства	
Внутрішні загрози	Зовнішні загрози
<ul style="list-style-type: none"> - невідповідність кваліфікації працівників вимогам до них; - недостатня кваліфікація працівників; - слабка організація системи управління персоналом; - слабка організація системи навчання; неефективна система мотивації; - помилки в плануванні ресурсів персоналу; - зниження кількості раціоналізаторських пропозицій та ініціатив; - відхід кваліфікованих працівників; - працівники зорієнтовані на вирішення внутрішніх тактичних завдань; - працівники зорієнтовані на дотримання інтересів підрозділу; - відсутність корпоративної політики або вона "слабка"; неякісні перевірки кандидатів для приймання на роботу. 	<ul style="list-style-type: none"> - умови мотивації у конкурентів кращі (неважко за такого розкладу спрогнозувати перехід фахівців до конкурентів); - настанова конкурентів на переманювання; - тиск на працівників ззовні; - потрапляння працівників у різні види залежності; інфляційні процеси (не можна не враховувати під час розрахунку заробітної плати і прогнозувати її динаміку).

Аналізуючи структуру кадрової безпеки підприємства, доцільно виокремити інші пов'язані з нею ключові проблеми: розроблення мотиваційних схем та схем оплати праці, ліквідація збитків, пов'язаних з трудовими спорами, аналіз ситуації конкурентів, аналіз ринку праці в регіоні, робота з кадровим резервом, оцінка компанії чи організації як роботодавця, способи проектування кар'єри, підвищення лояльності та відповідальності співробітників та ін.

Таким чином, кадрова безпека як один з домінуючих елементів системи економічної безпеки організації побудована на трудових та етичних відносинах інтелектуального потенціалу, які забезпечують стабільну і прибуткову роботу підприємства, запобігаючи як внутрішнім, так і зовнішнім загрозам, що сприяє розвитку людського та соціального потенціалу, підвищення рівня і якості життя населення, що притаманні цивілізованому суспільству.

Головними групами критеріїв безпосередньо в кадровій безпеці є показники:

- чисельного складу персоналу та його динаміки;
- кваліфікації й інтелектуального потенціалу;
- ефективності використання персоналу;
- якості мотиваційної системи. [7]

Установивши спеціальні критерії і визначивши їх параметри, кадрова служба, крім того, зобов'язана:

- забезпечити розроблення поточних і планових значень показників кадрової безпеки для стратегічного і оперативного планування.
- здійснювати постійний моніторинг установлених показників у сфері своєї відповідальності.
- надавати з різною періодичністю і в певному обсязі дані звітності за станом "своїх" критеріїв.
- негайно повідомляти в орган управління і службу безпеки при отриманні сигналу щодо негативного відхилення значення показника або про зміну напрямку тенденцій планових величин.
- брати участь у розробленні й реалізації сценаріїв і заходів щодо стабілізації параметрів діяльності підприємства тощо.

Моніторинг здійснюється з метою виявлення і прогнозування негативних дій щодо інтересів і об'єктів економічної безпеки.

Несприятливі явища і процеси можуть бути виражені у:

- відхиленні величин установлених контрольних показників від граничних у негативний бік;
- збільшенні амплітуди динаміки встановлених показників на величини, більші за допустимі;
- виникненні нез'ясованих фінансових, технологічних та інформаційних явищ і процесів;
- виникненні форс-мажорних обставин;
- нез'ясованій або негативній поведінці окремих працівників і їх груп;
- виникненні конфліктних ситуацій між внутрішніми і зовнішніми суб'єктами бізнесу;
- підозрілому інтересі з боку зовнішніх суб'єктів до діяльності компанії, підрозділу, об'єкта, його персоналу, керівництва, інформації, матеріальних засобів і грошових коштів;
- фактах розкрадань, пошкоджень майна, зникненні грошей і документів, інших неправомірних діях;
- спробах несанкціонованого доступу і використання внутрішньої інформації;
- виникненні проблем особистої безпеки працівників та ін. При цьому, зрозуміло, всі посадові особи і працівники зобов'язані негайно повідомляти про такі відхилення в службу безпеки, а іноді – безпосередньо адміністрації.

Висновки. На даному етапі кадрова безпека знаходиться у активному розвитку, а також є темою, яка цікавить більшість підприємців, які застосовують прогресивні, ефективні, науково обґрунтовані методи управління. Від кадрової безпеки залежить те, наскільки впевнений може бути керівник фірми в компетентності своїх працівників, в тому, що підприємство не піддасться небезпеці з вини персоналу.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Економічна безпека бізнесу : навч. посіб. / [Г. О. Швиданенко, В. М. Кузьомко, Н. І. Норіцина та ін.] ; за заг. та наук. ред. Г. О. Швиданенко. — К.: КНЕУ, 2011. — 511 с.
2. Економічна безпека підприємств, організацій та установ : навч. посібник [для студ. вищ. навч. закл.] / [В. Л. Ортинський, І. С. Керницький, З. Б. Живко та ін.]. — К. : Правова єдність, 2009. — 544 с.
3. Зацеркляний М. М. Основи економічної безпеки: [навч. посіб.] / Зацеркляний М. М., Мельников О. Ф. — К. : КНТ, 2009. — 337 с.
4. Козаченко Г. В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізми забезпечення: [монографія] / Козаченко Г. В., Пономарьов В. П., Ляшенко О. М. — К. : Лібра, 2003. — 280 с.
5. Куркін М.В., Понікаров В.Д., Назаренко Д.В. Контроль та захист економічної безпеки діяльності підприємств : Навч. пос.- Х.: Інжек, 2010. — 297 с.
6. Кириченко О.А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: Навч. посіб. — 3-тє вид., перероб. і доп. — К.: Знання-Прес, 2002. — 384 с.

7. Назарова Г.О. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. — 2010. — вип.15. — с. 34–37.
8. Чумарин И.Г. Что такое кадровая безопасность // Кадры предприятия. – 2003. – №2.
9. Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу// Персонал – 2006.- №5.
10. <http://www.contentsecurity.com.au/v2/>.

РЕФЕРАТ

Левковець Н.П. Кадрова безпека як складова економічної безпеки підприємства. / Наталія Петрівна Левковець // Вісник НТУ. – К.: НТУ. – 2012. – Вип. 26.

В статті розглядається кадрова безпека як складова економічної безпеки підприємства, визначаються внутрішні і зовнішні загрози та ризики кадровій безпеці.

Об'єкт дослідження – підприємства транспорту.

Мета роботи – розглянути кадрову безпеку як одну із складових економічної безпеки, визначити загрози і ризики кадровій безпеці, а також негативні явища і тенденції, які перешкоджають її розвитку, розкрити основні складові кадрової безпеки як єдину комплексну систему економічної безпеки.

Досліджено, що основною групою ризику є люди, що попали під вплив найбільш поширених видів залежностей, в результаті вони мають девіантну поведінку, яка характеризується відхиленням від норми (закону, звичаю). Служба кадрової безпеки має розпізнавати і ліквідувати (або огорожувати) з колективу працівників, які входять або потенційно можуть увійти до тієї або іншої групи ризику.

Процес планування та управління персоналом спрямований на забезпечення належного рівня економічної безпеки, має охоплювати організацію системи підбору, наймання, навчання і мотивації праці необхідних працівників, зокрема, матеріальні та моральні стимули, престижність професії і волю до творчості, забезпечення соціальними благами.

На даному етапі кадрова безпека знаходиться у активному розвитку, а також є темою, яка цікавить більшість підприємців, які застосовують прогресивні, ефективні, науково обгрунтовані методи управління. Від кадрової безпеки залежить те, наскільки впевнений може бути керівник фірми в компетентності своїх працівників, в тому, що підприємство не піддасться небезпеці з вини персоналу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: БЕЗПЕКА, КАДРОВА, РИЗИК, ЗАГРОЗА, ФАКТОРИ.

ABSTRACT

Levkovets N.P. Personnel security as a component of economic security. / Natalia Levkovets // Visnyk NTU. – K.: NTU. – 2012. – Vol. 26.

In the article the personnel security as a component of economic security, defined internal and external threats and risks to personnel safety.

Object of study – business transport.

Purpose – to examine the safety of personnel as one of the components of economic security, identify threats and risks to security personnel, as well as adverse events and trends that hinder its development, the basic components of security personnel as a single integrated system of economic security.

Study that the main risk group is people who have come under the influence of the most common types of relationships, as a result they have deviant behavior, characterized aberration (statutory, customary). Service personnel safety must recognize and eliminate (or enclose) from the group of workers who are or may potentially enter into a particular risk.

Planning and management staff aimed at ensuring an adequate level of economic security should cover the organization of recruiting, hiring, training and motivation of workers required, including material and moral incentives and prestige profession and the will to work, providing social benefits.

At this stage, personnel safety is in active development, and is a topic of interest to most businesses that employ progressive, effective, science-based management practices. From personnel security depends how confident can be the head of the firm in competence of their employees, that company does not undergo danger caused by staff.

KEYWORDS: SAFETY, STAFFING, RISKS, THREATS, FACTORS.

РЕФЕРАТ

Левковец Н.П. Кадровая безопасность как составляющая экономической безопасности предприятия. / Наталья Петровна Левковец // Вестник НТУ. – К.: НТУ. – 2012. – Вып. 26.

В статье рассматривается кадровая безопасность как составляющая экономической безопасности предприятия, определяются внутренние и внешние угрозы и риски кадровой безопасности.

Объект исследования – предприятия транспорта.

Цель работы – рассмотреть кадровую безопасность как одну из составляющих экономической безопасности, определить угрозы и риски кадровой безопасности, а также явления и тенденции, препятствующих ее развития, раскрыть основные составляющие кадровой безопасности как единую комплексную систему экономической безопасности.

Доказано, что основной группой риска являются люди, попавшие под влияние наиболее распространенных видов зависимостей, в результате они демонстрируют поведение, которое характеризуется отклонением от нормы (закона, обычая). Служба кадровой безопасности имеет распознавать и ликвидировать (или ограждать) из коллектива работников, которые входят или могут войти в той или иной группе риска.

Процесс планирования и управления персоналом направлен на обеспечение надлежащего уровня экономической безопасности, должен охватывать организацию системы подбора, найма, обучения и мотивации труда необходимых работников, в частности, материальные и моральные стимулы, престижность профессии и волю к творчеству, обеспечение социальными благами.

На данном этапе кадровая безопасность находится в активном развитии, а также является темой, которая интересует большинство предпринимателей, применяющих прогрессивные, эффективные, научно обоснованные методы управления. От кадровой безопасности зависит то, насколько уверен может быть руководитель фирмы в компетентности работников, в том, что предприятие не подвергнется опасности по вине персонала.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: БЕЗОПАСНОСТЬ, КАДРОВАЯ, РИСК, УГРОЗЫ, ФАКТОРЫ.

УДК 330.332

ІНВЕСТИЦІЙНА СТРАТЕГІЯ ТРАНСПОРТНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Левчук Н.М., доцент кафедри економіки
Войтулевич А.О.

За сучасних кризових умов господарювання особливої актуальності набувають питання формування перспективних напрямів інвестиційної діяльності підприємств і, зокрема, формування інвестиційної стратегії. Ефективним інструментом вирішення вказаної проблеми є стратегічне планування інвестиційної діяльності. На сучасному етапі реалізація інвестиційної стратегії на підприємствах обмежена в основному реальними інвестиціями. Але з розвитком інвестиційного ринку України значно зростають потенційні можливості підприємств підвищити ефективність функціонування шляхом розширення обсягів інвестиційної діяльності, використання нових різноманітних видів фінансових інструментів та нематеріальних активів.

Питанням управління інвестиційною діяльністю підприємства в економічній літературі приділяється досить багато уваги. Серед вітчизняних авторів, проблематика робіт яких стосується цих питань, слід відзначити Бажала Ю. М., Бланка І. О., Козаченко Г. В., Майорову Т. В., Пересаду А. А., Федоренка В. Г., Хрущ Н. А., Ястремську О. М. та ін., а серед зарубіжних вчених-економістів – Г. Александера, Дж. Бейлі, Г. Бірмана, С. Бріггема, Л. Гітмана, М. Джонка, Ф. Фішера, У. Шарпа, Г. С. Шмідта та ін. Проте подальшого вирішення потребує наукова проблема формування інвестиційної стратегії підприємства в кризових умовах господарювання.

Метою даної статті є обґрунтування необхідності подальшої розробки теоретико-методичних основ формування інвестиційної стратегії вітчизняних підприємств.

Етапи стратегічного планування достатньо добре обґрунтовані в науковій літературі і включають такий набір заходів:

- 1) визначення місії організації;
- 2) установлення (коригування) цілей;
- 3) визначення стратегій та заходів щодо їхньої реалізації;
- 4) передбачення послідовності дій у межах досить тривалого часу та закріплення її у планах, проектах і програмах різного типу, що є інструментами досягнення цілей та реалізації стратегій;
- 5) організація виконання планових завдань;
- 6) облік, контроль та аналіз їхнього виконання[1].

За сучасних умов керівники підприємств повинні приймати господарські рішення, зокрема і щодо інвестицій, в умовах невизначеності наслідків таких рішень, в умовах підвищеного ризику.