



УДК 351:005.95

В. Я. Карковська,

*к. е. н., доцент кафедри адміністративного та фінансового менеджменту,
Національний університет «Львівська політехніка» м. Львів*

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ НА ОСНОВІ ОЦІНЮВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

V. Karkovska,

*Ph.D., assistant professor of administrative and financial management of the
National University "Lviv Polytechnic", Lviv*

MAINTENANCE PERSONNEL SAFETY EVALUATION BASED ENTERPRISE MANAGEMENT PERSONNEL

В умовах забезпечення економічної безпеки підприємства вагоме місце відведено кадровій безпеці. Основним джерелом 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.

In terms of ensuring the economic security important place given to personnel safety. The main source of the efficiency of personnel security company is a comprehensive evaluation of management personnel. The article illustrates the evaluation of management personnel as the main source of personnel providing security company of his separation at some stage.

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

Keywords: 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 найбільш ефективних шляхів реалізації стратегії забезпечення безпеки підприємства. У процесі досягнення цієї мети повинні вирішуватись наступні 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 і 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 є недостатньо вивченою 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. Все більш очевидним стає факт, що конкурентоспроможність підприємств обумовлюється 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, у тому числі й 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 основні принципи управління персоналом як основу забезпечення кадрової безпеки підприємства. Разом з тим варто відзначити недостатність вивчення питання процесу оцінювання управлінського персоналу як кадрової безпеки підприємств.

Постановка цілей. Пропонується при оцінюванні управлінського персоналу як основного джерела 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. Адаже 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 і темпами економічного розвитку підприємства існує прямий зв'язок. Особливо це стосується підприємств, становище яких у ринковій економіці змінюється докорінним чином, що супроводжується необхідністю впровадження нових напрямів удосконалення управління. Нові напрями управління передбачають: уточнення концепції управління; реорганізацію управлінських процесів на підприємстві; перебудова 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].

Прибуток є основним показником, що характеризує результати як діяльності підприємства в цілому, 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 у відповідності до 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 при прийнятті управлінських рішень необхідно істотно обмежити кадрові ризики і пов'язані із ними фінансові втрати. Неефективна управлінська діяльність призводить до зниження платоспроможності підприємства, фінансової стійкості, тобто до створення передумов для банкрутства підприємства. Тому при прийнятті управлінських рішень необхідно заздалегідь прогнозувати, який вплив це матиме на фінансову стійкість підприємства та його платоспроможність [3, 5].

Накресленні до реалізації програми забезпечення кадрової безпеки підприємства повинні бути виконанні якнайшвидше. Насамперед високі темпи реалізації

кожної програми сприяють забезпеченню ефективної економічної безпеки підприємства.

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

Основною метою оцінювання управлінського персоналу є виявлення проблем роботи управлінського персоналу з метою забезпечення відповідного рівня кадрової безпеки підприємства та шляхи їх подолання.

Процес оцінювання управлінського персоналу повинен відрізнятися своєю цілеспрямованістю, тобто бути спрямованим на досягнення поставленої мети, а також характеризуватись активністю, динамічністю та гнучкістю. Система цілей має бути впорядкованою в залежності термінів її досягнення та механізмів постійного відтворення, тобто вирізняється реалістичністю, зрозумілістю, вимірністю, терміновістю.

Система принципів при оцінюванні 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 дозволить здійснити розвиток методологічного забезпечення щодо активації процесу оцінюванні управлінського персоналу.

Виокремлення конкретних сфер діяльності управлінського персоналу дає можливість ґрунтовно здійснити оцінювання загрози кадровій безпеці підприємства та можливостей їх усунення.

Важливою складовою кадрової безпеки є ефективне функціонування системи мотивації персоналу. Велике значення при управлінні кадрової складової 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 властиві підприємству в цілому, та його структурним підрозділам, зокрема, які забезпечують економічну безпеку. До адміністративних методів відносять організаційну структуру (організація системи управління); визначення прав та встановлення конкретних обов'язків працівників; добір та розстановка кадрів; оперативне регулювання процесу підсистемі економічної безпеки підприємства; розробка різноманітних положень, інструкцій, інших нормативних документів; видання наказів та розпоряджень, які є обов'язковими до виконання. Адміністративні методи є ключовою категорією приведення в дію всієї керуючої 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 більш надійно ніж накази. Результатом реалізації економічних методів є внутрішньовиробниче планування, управлінський облік, визначається ефективність будь-якого виду діяльності, у тому числі й економічної безпеки [3, 7]. Соціально-психологічні методи зумовлені переважаючою роллю на будь-якому підприємстві персоналу.

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

Висновки. Процес оцінювання управлінського персоналу як основного джерела забезпечення кадрової безпеки підприємства дозволяє сформувати оптимальну його структуру, включати найнеобхідніші складові, що, у свою чергу, дало змогу схематично його зобразити. На основі цього можна забезпечити ефективність оцінювання управлінського персоналу та функціонування кадрової безпеки, без матеріальних і фінансових витрат. Представлення етапи оцінювання управлінського персоналу будуть використані у подальших дослідженнях щодо пошуку ефективних шляхів забезпечення необхідного рівня кадрової безпеки підприємства.

Література.

1. Подольняк Н.Ю. Карковська В.Я. Організація та управління системою фінансово-економічної безпеки: навчальний посібник: – Львів: Ви-во ЛП, 2014. – 268 с.
2. Білик О.І. Використання аутсорсингу у системі мінімізації ризиків недержавних пенсійних фондів / О.І. Білик // Збірник матеріалів Х Науково-практичної конференції. [«Проблеми та перспективи розвитку економіки і підприємництва та комп'ютерних технологій в Україні»], (м. Львів, 31 березня-5 квітня, 2014) – Львів: Ви-во ЛП, 2014. – С.104-108.
3. Подольняк Н.Ю. Чепіль Б.А. Управлінські витрати підприємств газового комплексу: адміністрування та оптимізування: [монографія] / Н.Ю. Подольняк. – Львів: МІС, 2014. – 166 с.
4. Цигилик И. И., Паневник Т. М. Экономическая безопасность предприятия в системе внутреннего экономического механизма // Экономика.– 2007.– № 8.– С. 3 – 5.
5. Кирич Н. Эффективное использование трудовых ресурсов как фактор стабилизации функционирования предприятия / Украина: аспекты праці, 2009. - №3. – С. 39 – 42.
6. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов.– М : ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
7. Жуковский М.О. Трудовые ресурсы как складовая конкурентоспособности предприятия / Актуальные проблемы экономики, 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., Мареніч А.І. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки // Фінансовий простір [Текст]: міжнародний науково-практичний журнал / Черкаський інститут банківської справи Університету банківської справи НБУ (м. Київ). – м. 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.nayka.com.ua>.
15. Швець І.Б. Економічна безпека в управлінні персоналом [Текст]/ І.Б. Швець// Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. Випуск 36(1). – Донецьк. – 2009. – С. 179-184.

Стаття надійшла до редакції 17.04.2017 р.