

Оцінювання рівня кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки

Обґрунтовано, що основою прийняття кожного рішення суб'єктами безпеки повинна бути повна, достовірна й своєчасна інформація про об'єкт безпеки, тобто в умовах забезпечення кадрової безпеки – про персонал підприємства. Ознайомлення із суттю ключових підходів до оцінювання кадрової безпеки підприємств дозволило запропонувати власний методичний підхід, що передбачає застосування комбінаційного варіанту з метою використання позитивних моментів й усунення недоліків існуючих, що враховує специфіку господарської діяльності високотехнологічних підприємств та роль персоналу як найбільш цінного ресурсу та основного джерела загроз для кадрової безпеки. На основі узгодження точок зору експертів з числа науковців та працівників високотехнологічних підприємств, сформовано методичний підхід, який передбачає виконання кількох послідовних етапів для визначення рівня безпеки за окремим індикатором, групою та інтегральним показником. Передбачається визначення рівня безпеки у розрізі основних груп: «організаційний», «мотиваційний», «освітньо-інтелектуальний», «ефективність використання персоналу» та «умови праці», які в сукупності дають повну інформацію про безпеку та можливі загрози для кадрової безпеки підприємства. Результати апробації розробленого методичного підходу, яка була здійснена в умовах провідних підприємств високотехнологічного сектору національної економіки, дозволили не лише охарактеризувати рівень безпеки, але й визначити першопричини виникнення та негативного впливу ключових загроз на кадрову безпеку.

Ключові слова: кадрова безпека, високотехнологічний сектор економіки, безпека, індикатор, інтегральний показник.

ВОРОНКА О.З.

Оценка уровня кадровой безопасности предприятий високотехнологического сектора экономики

Обосновано, что основанием для принятия каждого решения субъектами безопасности должна быть полная, достоверная и своевременная информация об объекте безопасности, то есть в условиях обеспечения кадровой безопасности – о персонале предприятия. Ознакомление с сутью ключевых подходов к оценке кадровой безопасности предприятий позволило предложить собственный методический подход, предусматривающий применение комбинационного варианта с целью использования положительных моментов и устранения недостатков существующих, учитывающий специфику хозяйственной деятельности високотехнологических предприятий и роль персонала как наиболее ценного ресурса и основного источника угроз кадровой безопасности. На основе согласования точек зрения экспертов из числа ученых и работников високотехнологических предприятий, сформирован методический подход, который предусматривает выполнение нескольких последовательных этапов для определения уровня безопасности по отдельному индикатору, группе и интегральному показателю. Предусмотрено определение уровня безопасности в разрезе основных групп: «организационный», «мотивационный», «образовательно-интеллектуальный», «эффективность использования персонала» и «условия труда», которые в совокупности дают полную информацию о безопасности и возможных угрозах для кадровой безопасности предприятия. Результаты апробации разработанного методического подхода, которая была осуществлена в условиях ведущих предприятий високотехнологического сектора национальной экономики, позволили не только охарактеризовать уровень безопасности, но и определить первопричины возникновения и негативного влияния ключевых угроз на кадровую безопасность.

Ключевые слова: кадровая безопасность, високотехнологический сектор экономики, безопасность, индикатор, интегральный показатель.

VORONKA O.Z.

Estimation of the personnel security level of enterprises in the high-tech sector of the economy

It has been substantiated that the basis for the adoption of each decision by the security agents

should be complete, reliable and timely information about the object of security, that is, in the conditions of personnel security – about the personnel of the enterprise. Familiarity with the essence of key approaches to personnel security assessment of enterprises allowed to propose their own methodological approach, which involves the use of a combination option for the purpose of using positive moments and elimination of shortcomings, taking into account the specifics of economic activity of high-tech enterprises and the role of personnel as the most valuable resource and the main source of threats to staffing security. It has been methodical approach developed on the basis of agreeing the views of experts from among the scientists and workers of high-tech enterprises, which involves the implementation of several successive steps to determine the level of security by a separate indicator, group and integral indicator. It is envisaged to determine the level of security by major groups: «organizational», «motivational», «educational-intellectual», «efficiency of personnel use» and «working conditions», which collectively give complete information about security and possible threats to personnel security of the enterprise. The results of the approbation of the developed methodological approach, which was carried out in the conditions of the leading enterprises of the high-tech sector of the national economy, allowed not only to characterize the level of security, but also to identify the root causes of the emergence and negative impact of key threats to personnel security.

Key words: human security, high-tech economy, security, indicator, integral indicator.

Постановка проблеми. Ефективність забезпечення необхідного рівня кадрової безпеки на підприємствах високотехнологічного сектору економіки визначається діями суб'єктів безпеки щодо реалізації захисних заходів стосовно об'єктів, тобто персоналу, що неможливо здійснити без належного інформаційного забезпечення. Тобто, будь яке рішення суб'єктів безпеки повинно розроблятися із врахуванням фактичного рівня кадрової безпеки, на основі даних про наявне ресурсне забезпечення, узгоджуватися із діями стосовно інших функціональних складових економічної безпеки та відповідати кадровій політиці підприємства. Якщо зважити на той факт, що працівники є найбільш цінним ресурсом для високотехнологічних підприємств, то забезпечення кадрової безпеки повинно бути пріоритетним. З іншої сторони, саме дії працівників спричиняють виникнення найбільшої кількості загроз не лише для кадрової, але й економічної безпеки загалом. Відтак інформаційне забезпечення покликано задовольнити потреби суб'єктів безпеки у своєчасній, достовірній та якісній інформації стосовно персоналу підприємства з метою розроблення захисних заходів стосовно кожного працівника як об'єкта захисту та виявлення викликів, ризиків та загроз, джерелом яких він може бути також і які можуть негативно вплинути на рівень економічної безпеки підприємства загалом. Основою інформаційного забезпечення управління кадровою безпекою підприємств високотехнологічного сектору економіки повинно стати оцінювання рівня кадрової безпеки, реалізовано у вигляді відповід-

ного методичного забезпечення із врахуванням специфіки високотехнологічного виробництва.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Оцінюванню кадрової безпеки приділяється суттєво менше уваги у порівнянні із економічною чи фінансовою безпекою. Поруч з цим, прихильниками застосування «індикаторного» підходу для оцінювання кадрової безпеки підприємств можна вважати таких науковців як Х. Жидецьку [2, с. 90–94], І. Цветкову, Ю. Поскрипко, Н. Реверчук [7, с. 159], Л. Кльоба, Е. Камишникова [3, с. 77]. «Ресурсно-функціональний» підхід адаптований до цілей оцінювання кадрової безпеки в роботах Г. Козаченко, В. Пономарьова, О. Ляшенко [4, с. 115–120], Т. Момот [5, с. 268–270], І. Бурди [1, с. 225–227], Г. Назарової [6, с. 135–137].

Віддаючи належне науковій та практичній значущості праць згаданих учених, необхідно зазначити, що у вітчизняній і зарубіжній літературі дотепер не знайшли належного відображення деякі важливі аспекти оцінювання кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору національної економіки.

Метою статті є формування методичного підходу до оцінювання кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору національної економіки.

Виклад основного матеріалу. За результатами здійсненого теоретико-аналітичного дослідження було виявлено, що існуючі підходи до оцінювання кадрової безпеки підприємств [1–7] характеризується певними недоліками, які можна узагальнити та подати у такій сукупності:

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ ТА ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

- ігнорування динамічної природи кадрової безпеки, що потребує не лише фіксування рівня безпеки у певний момент часу, але й відстежування змін та виявлення першопричин;
- використання виключно кількісних показників та, відповідно, ігнорування якісних;
- концентрація уваги на внутрішньому середовищі підприємства, тобто без розгляду впливу зовнішнього середовища;
- орієнтація на дані фінансової та статистичної звітності, залишаючи поза увагою точку зору працівників різних груп та рівнів управління.

Безперечно, що визначені недоліки є суттєвими, а їх уникнення потребує застосування комбінаційного підходу до оцінювання кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки, тобто такого, який буде містити елементи кількох підходів. Відтак вважаємо, що для оцінювання кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки доцільно визначити п'ять груп індикаторів: «організаційний», «мотиваційний», «освітньо-інтелектуальний», «ефективності використання персоналу» та «умов праці», що в подальшому дозволить роз-

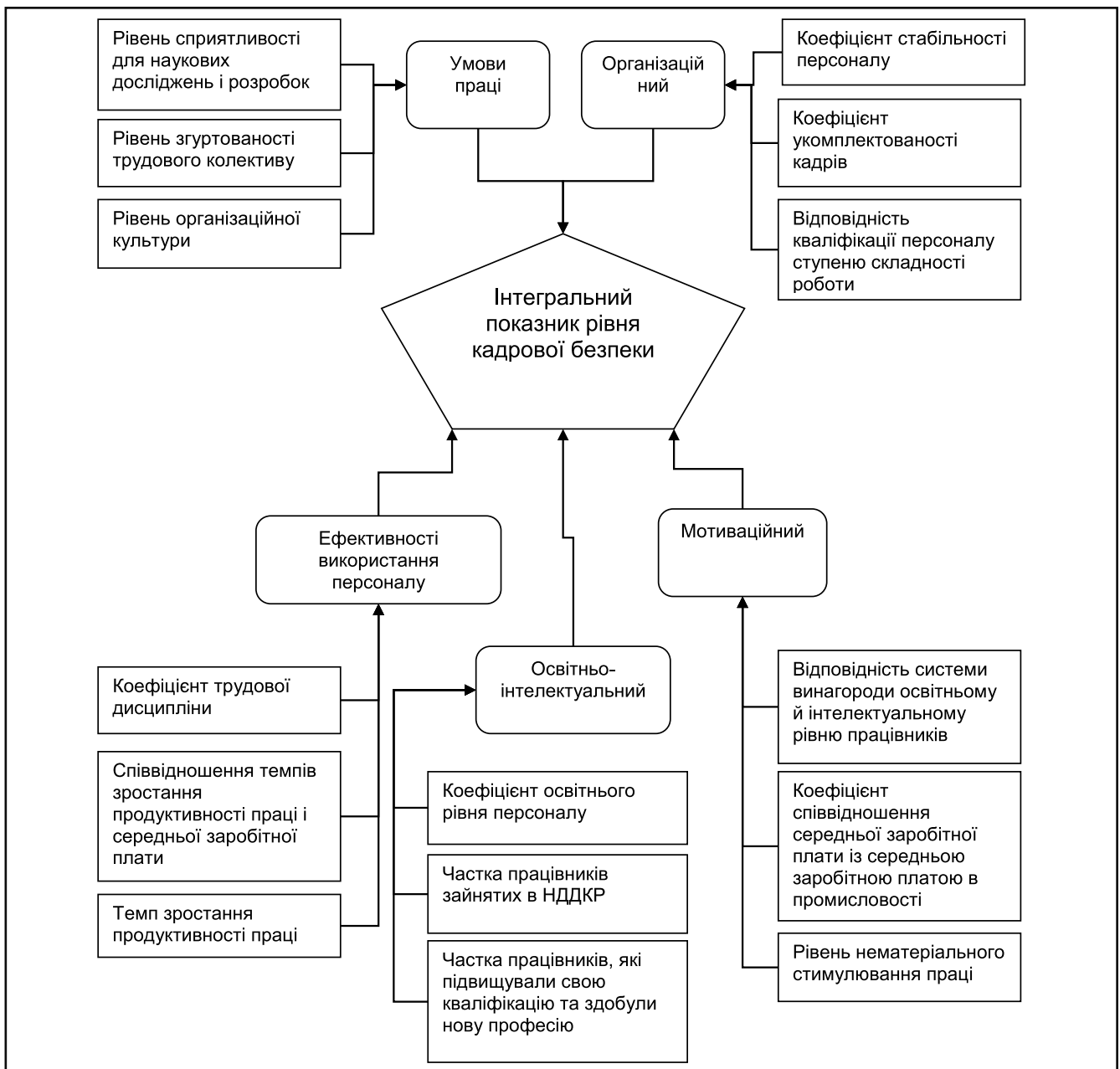


Рисунок 1. Групи індикаторів для розрахунку інтегрального показника рівня кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки

Джерело: розроблено автором

раховувати інтегральний показник, рівень якого, як й окремих індикаторів та груп, можна охарактеризувати за рівнями безпеки: «критичний» (0,0–0,25), «низький» (0,25–0,5), «нормальний» (0,5–0,75) та «високий» (0,75–1,0) (рис. 1).

Зазначимо, що формування складу кожної групи відбулося за результатами анкетування, в проведенні якого взяли участь двадцять п'ять експертів із числа працівників високотехнологічних підприємств та науковців. На першому етапі експертами запропонували визначити перелік індикаторів, які доцільно включити в процес розрахунку інтегрального показника для характеристики кадрової безпеки високотехнологічних підприємств. Після узгодження думок, бала сформована сукупність індикаторів, яка поєднує кількісні та якісні показники, моментні та інтервальні, джерелом інформації яких є фінансова й статистика звітність та результати опитування працівників підприємств. На наступному етапі робота із експертами дозволила визначити групові коефіцієнти вагомості кожної групи: «організаційний» – 0,24; «мотиваційний» – 0,21; «освітньо-інтелектуальний» – 0,21; «ефективності використання персоналу» – 0,18; «умов праці» – 0,16, а також внутрішньо групові

коефіцієнти для кожного індикатора. Окрім цього, для кожного індикатора були визначені граничні значення щодо його відповідності певному рівню безпеки. Відтак можна стверджувати, що за основу запропонованого методичного підходу взято «інтегральний» підхід із врахуванням необхідності визначення рівня кожного індикатора, групи та інтегрального показника, що стало можливим завдяки формуванню системи граничних значень та групових й внутрішньо групових коефіцієнтів. Важливо підкреслити, що, завдяки співпраці із експертами, діяльність яких тісно пов'язана із високотехнологічним сектором національної економіки, розроблений методичний підхід враховує специфіку високотехнологічних підприємств.

Для апробації розробленого методичного підходу була сформована вибірка підприємств у такій сукупності: ПАТ «Монфарм»; ПАТ «Коннектор»; ПАТ «Київський завод «Радар»; ПрАТ «Квазар»; ПАТ «Хартрон»; ПАТ «ЧЕЗАРА» (колишній Чернігівський завод радіоприладів); ПАТ «ХФЗ «Червона зірка»; ПАТ «Фармак»; ПАТ «МОТОР СІЧ»; ПАТ «НТК «Електронприлад». Підкреслимо, що обрані підприємства є лідерами у виробництві основних фармацевтичних продуктів і препара-

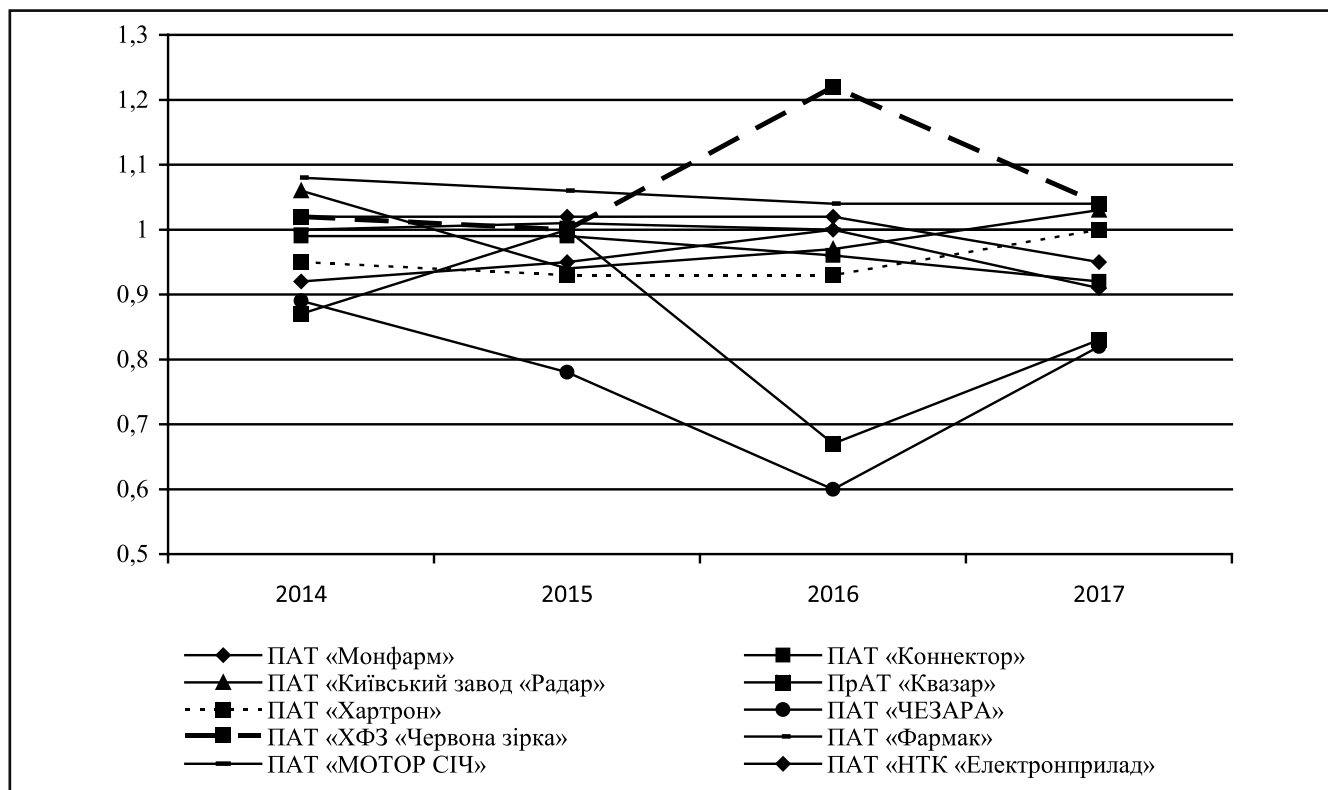


Рисунок 2. Темп росту (зниження) середньооблікової чисельності працівників по сформованій сукупності підприємств

Джерело: розроблено автором

тів, комп'ютерів, електронної та оптичної продукції, повітряних та космічних літальних апаратів, супутникового зв'язку, електричного і електронного устаткування, зброї та боеприпасів.

Перед тим як викласти ключові результати здійсненого оцінювання вважаємо за доцільне приділити увагу характеристиці динаміки середньооблікової чисельності працівників як ключового параметру, що впливає на рівень кадрової безпеки підприємства. Зважаючи, що кожне підприємство характеризується чисельністю працівників, яка пов'язана із специфікою виробництва високотехнологічної продукції, нами застосовано розрахунок темпів росту (зменшення) у 2013–2017 рр. (рис. 2).

Для більшості підприємств характерна відносна стабільність щодо середньооблікової чисельності працівників. Водночас доцільно відзначити зменшення цього показника у 2016 р. відносно 2015-го в умовах ПрАТ «Квазар» на 33% та ПАТ «Чезара» на 40%. Підкреслимо, що саме стосовно цих двох підприємств фіксується і найбільш суттєве скорочення кількості працівників у 2017 р. у порівнянні із 2013 р., відповідно на 52% та 66%, що безпере-

чно негативно вплинуло на їх кадровий потенціал та можливість виготовляти високотехнологічну продукцію. Протилежна ситуація характерна для ПАТ «ХФЗ «Червона зірка» та ПАТ «Фармак» стосовно яких зафіксовано зростання середньооблікової чисельності на 30% та 27% відповідно.

Застосовуючи розроблений методичний підхід нами було розраховано інтегральних показник рівня кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору національної економіки (рис. 3).

Найнижчий рівень безпеки у 2017 р. в кількісному виразі – 0,3, що відповідає рівню «низький» (0,25–0,5) був визначений стосовно ПАТ «ЧЕЗАРА», що в найбільшій мірі стало наслідком втрати кадрового потенціалу, адже у 2017 р. у порівнянні із 2013 середньооблікова кількість працівників скоротилася більш ніж у три рази. Окрім цього доцільно відзначити й низьку ефективність використання робочого часу, незадовільний рівень мотивації, оскільки середня заробітна плата була у 2017 р. у двічі нижчою за середню по промисловості, звільнення провідних фахівців та нестабільність трудового колективу. Схожа ситуація склала-

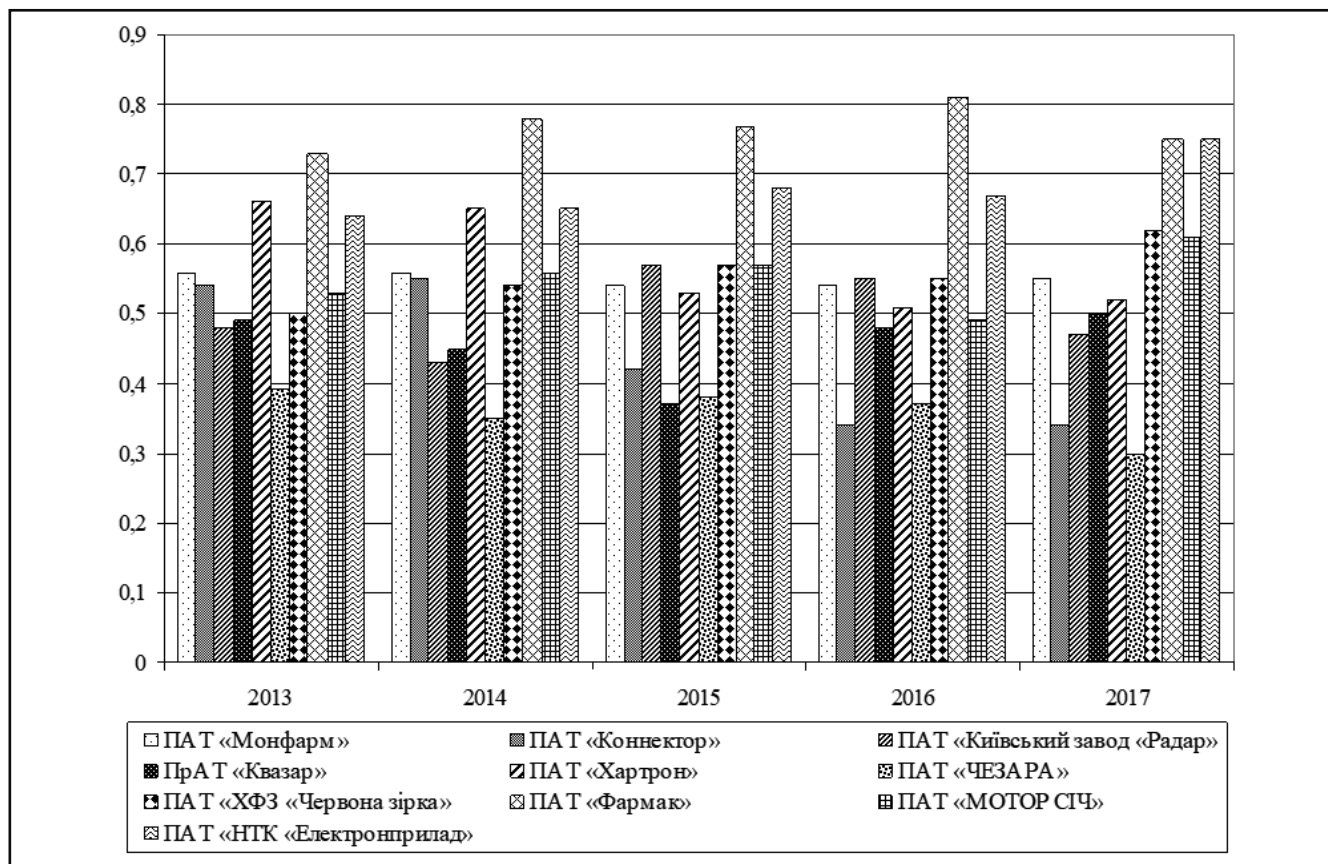


Рисунок 3. Інтегральний показник кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки

Джерело: розроблено автором

ся і на ПАТ «Коннектор», в умовах якого неналежна увага до персоналу, зокрема в питаннях оплати праці та стимулювання наукової і дослідницької роботи, спричинила зниження інтегрального індексу із 0,54, тобто «нормальний» (0,5–0,75) у 2013 р. до 0,34 – «низький» у 2017 р.

Позитивна динаміка упродовж 2013–2017 рр. характерна для ПАТ «НТК «Електронприлад», тобто із 0,64 – «нормальний» до 0,75 – «високий» (0,75–1,0), що було спричинено збільшенням усіх групових показників, але найвищого рівня досягнуто за групами: «мотиваційний» (0,91 – «високий») та «організаційний» (0,75 – «високий»).

Зважаючи, що для рівня «високий» визначено інтервал 0,75–1,0, то така безпека була характерна для ПАТ «Фармак» у 2014–2017 рр. та ПАТ «НТК «Електронприлад» у 2017 р. Вважаємо, що досвід цих підприємств доцільно взяти до уваги як базовий при формуванні теоретико–методичних засад забезпечення кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки.

Висновки

Узагальнюючи вважаємо за доцільне підкреслити, що сформований, шляхом поєднання кількох відомих із усуненням традиційних для них недоліків, методичний підхід до оцінювання кадрової безпеки враховує специфіку господарської діяльності підприємств високотехнологічного сектору економіки, та уможливорює отримання необхідної для суб'єктів безпеки інформації як основи для прийняття управлінських рішень в сфері кадрової безпеки. Серед індикаторів присутні кількісні та якісні, моментні та інтервальні показники, джерелом інформації є фінансова й статична звітність та результати опитування працівників підприємства. Апробація методичного підходу засвідчила можливість його застосування на вітчизняних підприємствах із необхідним корегуванням зважаючи на специфіку господарської діяльності. Отримані результати можуть бути в подальшому використанні як основа для удосконалення теоретико–методичних засад забезпечення кадрової безпеки на підприємствах високотехнологічного сектору національної економіки.

Список використаних джерел

1. Бурда І. Я. Аналіз рівня кадрової безпеки на підприємствах видавничо–поліграфічної галузі // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2010. № 2. С. 219–226.

2. Жидецька Х. В. До питань формування системи показників для визначення рівня соціально–трудової безпеки підприємства // Наукові записки (Укр. акад. друкарства). Серія: Економічні науки. Львів : УАД, 2015. № 1 (50). С. 86–95.

3. Камышникова Э. В. Методика оценки уровня экономической безопасности металлургического предприятия // Актуальные проблемы экономики. 2009. № 11 (101). С. 77–82.

4. Козаченко Г.В., Пономарьов В.П., Ляшенко О.М. Економічна безпека підприємства: сутність та механізми забезпечення: монографія. Київ: Лібра, 2003. 280 с.

5. Момот Т. В., Чжан Х. Ю. Визначення індикаторів кадрової безпеки в складі фінансово–економічної безпеки // Бізнес Інформ. 2015. № 8. С. 266–271.

6. Назарова Г. В., Лобазов С. М. Удосконалення методики розрахунку інтегрального індексу кадрової безпеки підприємства // Економіка: реалії часу. 2015. № 1 (17). С. 134–139.

7. Реверчук Н. Й. Кадрова безпека та методологія управління нею // Вісник Університету банківської Національного банку України. 2009. № 1 (4). С. 159–163.

References

1. Burda I. Ya. (2010), Analiz rivnya kadrovoyi bezpeky' na pidpry'emstvax vy'davny'cho–poligrafichnoyi galuzi [Analysis of the level of personnel security at the enterprises of the publishing and printing industry]. Naukovy'j visnyk L'viv'skogo derzhavnogo universytetu vnutrishnix sprav. 2010, Vol. 2: 219–226 [in Ukrainian].

2. Zhydeczka X. V. (2015), Do pytan' formuvannya sy'stemy' pokazny'kiv dlya vyznachennya rivnya social'no–trudovoyi bezpeky' pidpry'emstv [On the issues of the formation of a system of indicators for determining the level of social and labor safety of the enterprise]. Naukovi zapysky' (Ukr. akad. drukarstva). Seriya: Ekonomichni nauky. 2015, Vol. 1(50): 86–95 [in Ukrainian].

3. Kamyshnikova Je. V. (2009), Metodika ocenki urovnja jekonomicheskoy bezopasnosti metallurgicheskogo predpriyatija [Methodology for assessing the level of economic security of a metallurgical enterprise]. Aktual'ni problemy' ekonomiky'. 2009, Vol. 11(101): 77–82 [in Ukrainian].

4. Kozachenko G.V., Ponomar'ov V.P., Lyashenko O.M. (2003), Ekonomichna bezpeka pidpry'emstva: sutnist' ta mexanizmy' zabezpechennya [Economic security of an enterprise: the essence and mechanisms of provision], Libra, Kyiv, [in Ukrainian].

5. Momot T. V., Chzhan X. Yu. (2015), Vyznachennya indy'katoriv kadrovoyi bezpeky' v skladi finansovo–ekonomichnoyi bezpeky' [Definition of personnel safety

indicators as part of financial and economic security]. *Biznes Inform*, 2015, Vol. 8: 266–271 [in Ukrainian].

6. Nazarova G. V., Lobazov S. M. (2015), *Udoskonalennya metody'ky' rozrakhunku integral'nogo indeksu kadrovoyi bezpeky' pidpry'emstva* [Improvement of the method of calculation of the integral index of personnel security of the enterprise]. *Ekonomika: realiyi chasu*, 2015, Vol. 1(17): 134–139 [in Ukrainian].

7. Reverchuk N. J. *Kadrova bezpeka ta metodologiya upravlinnya neyu* [Human security and its management methodology]. *Visnyk Universytetu bankivs'koyi Nacional'nogo banku Ukrayiny'*, 2009, Vol. 1(4): 159–163 [in Ukrainian].

Дані про автора

Воронка Ольга Зиновіївна,

викладач кафедри менеджменту, Львівський державний університет внутрішніх справ
e-mail: olga.voronka24@gmail.com

Данные об авторе

Воронка Ольга Зиновьевна,

преподаватель кафедры менеджмента, Львовский государственный университет внутренних дел
e-mail: olga.voronka24@gmail.com

Data about the author

Olga Voronka,

Lecturer Department of Management, Lviv State University of Internal Affairs of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine
e-mail: olga.voronka24@gmail.com

УДК 338.48

DOI: 10.5281/zenodo.1689990

ЛИСЮЧЕНКО С.О.

Сутність, характерні риси та структура рекреаційно-туристичного комплексу України

Предмет дослідження – особливості рекреаційно-туристичного комплексу як складової національного господарства та сектора послуг.

Метою написання статті є теоретичне обґрунтування сутності характерних рис та структури рекреаційно-туристичного комплексу.

Методологія проведення роботи – загальні положення економічної теорії та концепції стало-го розвитку. На основі системного аналізу визначено чинники, що впливають на формування та розвиток рекреаційно-туристичного комплексу України. З використанням методів експертного та логістичного аналізу визначено складові ТРК та міжгалузеві зв'язки між ними. Методами структурування та синтезу виявлено потенціал розвитку рекреаційно-туристичного комплексу та його роль у забезпеченні економічного зростання України та підвищенні соціального рівня життя.

Результати роботи – визначено, що рекреаційно-туристичний комплекс реалізує свої можливості на третину. Це зумовлено низкою причин, серед яких: високі податки; невирішеність питань з приватизації землі та захисту приватного капіталу; недостатня державна підтримка суб'єктів державного підприємництва; відсутність системи регулювання зовнішньоекономічної діяльності у сфері послуг; недостатнє кадрове забезпечення сфери туризму та ін.

Висновки – рекреаційно-туристичний комплекс України має свою структуру і, враховуючі систему таких складових в розвитку РТК, можливо не тільки покращити економічну ситуацію, але й мати вплив на соціальний рівень життя населення та на розвиток інфраструктури в конкретному регіоні. Вирішення завдань комплексного розвитку ТРК дозволить здійснювати стратегічне і поточне планування розвитку основних складових такого комплексу з урахуванням його регіональних, соціальних та інших особливостей.

Для держави важливо досягнути такого балансу між доходами від в'їзного туризму і видатками на нього (включаючи повернення валюти країні-інвестору, довгострокові витрати на будівництво та обладнання готелів, доріг, аеропортів, засобів зв'язку, підготовку персоналу для створення комфортних умов перебування іноземним туристам), щоб в кінцевому підсумку забезпечити стійкий позитивний платіжний баланс за статтею «Туризм».