

Список використаних джерел

1. Господарський Кодекс України: (від 16 січня 2003 року №436- IV)/Верховна Рада України. – Офіц.текст. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2004. – 256 с.
2. Генеза ринкової економіки (політекономія, макроекономіка, економічний аналіз, економіка підприємств, менеджмент, маркетинг, фінанси, банки, інвестиції, біржова діяльність): терміни, поняття, персоналії. Укладач: В.С. Іфтемічук, В.А. Григорьев, М.І. Маниліч, Г.Д. Шутяк. За наук. Ред. Г.І. Башнянина і В.С. Іфтемічука. – К.: «Магнолія плюс», 2004. – 688 с.
3. Мошак М. КПЕМЗ –50 років звитяжної праці.– Кам'янець-Подільський: ПП «Медобори-2006», 2009. – 96 с.
4. Портер М. Конкуренція.: Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2005. – 608 с.: ил. – Парал. тит. англ.
5. Стан та тенденції розвитку малих підприємств Хмельницької області у 2010 році. Доповідь. – Хмельницький: Головне управління статистики у Хмельницькій області, 2011. – с. 30
6. Статистичний збірник Хмельницької області за 2011 рік. – Хмельницький: Головне управління статистики у Хмельницькій області, 2012. – с. 270

Summary. The article contains description of TPI activity KEMZ suggested ways to improve the functioning of the industry.

Key words: economy, industry, performance, industrial cluster competitiveness, production activities.

УДК 346

Рибчинський О.М., старший викладач Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка

КАДРОВА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА – ОСНОВА ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Кадрова безпека відіграє домінуючу роль у системі безпеки компанії, оскільки це робота з персоналом, кадрами, а вони в будь-якій організації первинні.

Ключові слова: безпека компанії, кадрова безпека, менеджер із персоналу, зовнішні і внутрішні небезпеки.

Крім зовнішніх загроз безпеці компанії, існують і внутрішні, такі, що виникають з боку її власного персоналу. Тут не йдеться навіть про економічну загрозу, яка може виникнути через чиюсь халатність, некомпетентність або просту випадковість. Маємо на увазі її цілком свідомі крадіжки, саботаж, хабарництво, розголошення комерційної таємниці та інші недобросовісні дії працівників.

До найпоширеніших видів порушень належать:

- афери з боку провідних спеціалістів (менеджерів і керівників середньої ланки, відповідальних за конкретний напрям бізнесу підприємства), здебільшого «за стінами» своєї фірми, зокрема у міжнародних організаціях;
- «відкат»;
- фальсифікація сум «живих грошей» («готівки») у касі й сум на банківських рахунках, підробка чеків підприємства;
- несанкціонований продаж і використання майна (власності) підприємства з корисливою метою;

- оплата роботи підставних («фіктивних осіб»), так званих «пролісків»;
- фальсифікація документації підприємства за допомогою електронної техніки й Інтернету (наприклад, перерахування коштів підприємства на свій особистий рахунок, внесення «потрібних» змін у звітні документи);
- несанкціоновані операції і з цінними паперами, матеріальними й нематеріальними активами підприємства;
- фальсифікація звітів про використання коштів, виділених на відрядження, «представницькі видатки», на інші потреби підприємства.

Забезпечення кадрової безпеки є найважливішою ланкою роботи менеджера (директора) із персоналу. Причому варто аналізувати як внутрішню, так і зовнішню небезпеку.

Наприклад, внутрішню небезпеку можуть спричинити:

- невідповідність кваліфікації співробітників до обійнятої посади (небезпека, що спричиняє збитки);
- недостатня кваліфікація працівників (проблема, вирішити яку зобов'язані кадровики);
- слабка організація системи управління персоналом (немає філософії підприємства);
- слабка організація системи навчання (відсутня система обліку перспектив розвитку персоналу, що створює соціальну непевність у стабільності свого службового росту);
- неефективна система мотивації (немає аналізу потреб кожної особистості й персональної мотивації);
- помилки в плануванні ресурсів персоналу (найчастіше на просту роботу приймають висококваліфікований персонал);
- відсутність творчих елементів у роботі;
- нецільове використання кваліфікованих співробітників;
- працівники орієнтовані на вирішення внутрішніх тактичних завдань;
- співробітники не орієнтовані на дотримання інтересів підрозділу (немає цільового управління);
- відсутність або слабкість корпоративної політики;
- неякісні перевірки кандидатів під час прийому на роботу.

Без сумніву, менеджери із персоналу можуть продовжити цей список, що й треба зробити після аналізу стану кадрової роботи з погляду безпеки щодо беззбитковості трудових відносин на підприємстві.

Прикладами зовнішніх небезпек є:

- умови мотивації в конкурентів кращі;
- установка конкурентів на переманювання;
- зовнішній тиск на співробітників;
- втягування їх у різні види залежності;
- інфляційні процеси (їх варто враховувати під час розрахунку заробітної плати).

Часто підприємства потерпають від зловживань з боку персоналу.

Такими зловживаннями можуть бути дрібні разові розкрадання. Люди схильні іноді здійснювати дрібні крадіжки (наприклад, розкрадання товарів у магазинах самообслуговування). Такі крадіжки не є системними і не дають помітної економічної вигоди. Їх здійснюють швидше з пустощів у випадках, коли людина впевнена у своїй безкарності. До них бувають схильні люди незалежно від матеріального статусу. Крім дрібних разових крадіжок, існують систематичні розкрадання середнього розміру. Ця

група розкрадань відрізняється від першої тим, що здійснюється з економічних мотивів, має систематичний характер, є продуманою і зазвичай забезпечується заходами безпеки. Такі розкрадання, на відміну від попередньої групи крадіжок, завдають значних збитків підприємству. Їх легко оцінити, підрахувавши суму зарплати працівників, посадова позиція яких допускає можливість розкрадань.

Найбільш небезпечний тип зловживань – «внутрішнє підприємництво», що виникає там, де працівники можуть розпоряджатися значними сумами і самостійно ухвалювати важливі фінансові рішення. Формально працюючи на організацію, такі люди створюють на її основі внутрішній «приватний бізнес». Тут ідеться вже не про «додаткову зарплату», а про привласнення великих сум грошових коштів.

Етапи і процедури відбору персоналу охоплюють: перевірку рекомендацій; психологічне тестування; взаємодію зі службою безпеки.

Однією з ефективних процедур відбору є вивчення рекомендацій з минулих місць роботи кандидата, а також перевірка цих відомостей. Останнім часом працедавці дедалі частіше почали застосовувати цей спосіб отримання додаткової інформації і активно використовувати її під час прийняття рішень.

Якщо менеджер з персоналу не використовує чужу думку про кандидата, він при цьому звужує свою власну думку про результати співбесіди.

Тут не буває зайвої чи непотрібної інформації – все буде використано для оцінки претендента. Існують різні форми отримання характеристик від зовнішніх суб'єктів. Іноді кандидат з власної ініціативи приносить «рекомендацію», але її все одно доведеться перевіряти. Або менеджер з персоналу сам звертається до попереднього працедавця (а то й до кількох) з певними запитаннями щодо претендента на посаду.

Варто почати з того, що попросити кандидата на посаду описати три чотири останні реальні (не за трудовою книжкою) місця роботи із зазначенням імен керівників, адрес і контактних телефонів. Вже на цій стадії заповнення анкети деякі кандидати починають дивитися в стелю, згадуючи, з ким же вони працювали минулого року, «висмоктувати» телефони з пальця і т. д.

Таким чином, характеристики чи рекомендації, компетентна зовнішня і незалежна думка про кандидата є вагомими для ухвалення рішення про його працевлаштування, і нехтувати ними не варто.

Кадрова служба взаємодіє і зі службою безпеки під час відбору персоналу тоді, коли потрібно проводити різні перевірки:

- за реєстрами міліції про судимість, істотні адміністративні стягнення, загублені паспорти, наявність розшукових справ та ін.;
- відповідності реєстрації за місцем проживання (перебування);
- кредитної історії через служби безпеки або кредитні відділи банків, що надають кредити;
- наявності зв'язків у кримінальному світі, зокрема через родичів;
- наявності нерухомого і рухомого (автомобілів) майна, зокрема відповідно до заявленого;
- участі в капіталі (установчому, акціонерному) юридичних осіб;
- документів (диплом, паспорт) на відповідність їх форми і змісту дійсності.

Форма цієї процедури розподілу компетенції під час відбору кандидатів залежить від рівня вакансії.

Таким чином, служба безпеки підприємства щільно й безпосередньо взаємодіє з кадровою службою для досягнення загального інтегрального результату. Це може набувати дуже різноманітні ситуативні організаційні форми, наприклад, присутність

співробітника СБ на рекрутингових співбесідах з кандидатами, їхнє психологічне тестування, інструктаж співробітників підприємства (режимні вимоги, порядок роботи з інформацією, що містить комерційну таємницю підприємства), тощо.

За правильної організації роботи і взаємодії СБ підприємства й кадрового апарату, вони перебувають у постійному й тісному контакті. Завдяки цьому більшість внутрішніх і частин зовнішніх завдань економічної безпеки підприємства вирішується успішно, причому з мінімальними витратами й переважно в превентивному режимі, тобто ефективно.

Список використаних джерел

1. Економічна безпека підприємств, організацій та установ : навч. посіб. / В. Л. Ортинський, І. С. Керницький, З. Б. Живко та ін. – К. : Пра-вова єдність, 2009. – 544 с.
2. Пономаренко В. С. Концептуальні основи економічної безпеки : монографія / В. С. Пономаренко, С. В. Кавун. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2008. – 256 с.
3. Компания Безопасность [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://bezopasnost.biz>.
4. Служба економічної безпеки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sebweb.at.ua/>.

Summary. Skilled safety plays a dominant role in the system of safety of company, as it is work with a personnel, shots, and they in any organization primary.

Key words: safety of company, skilled safety, manager, from a personnel, external and internal dangers.

УДК 334.012.64:65.011.44:330.342.146:65.012.12

Рарок О.В., асистент Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка

ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ І РОЗВИТКУ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ НА СЕЛІ В УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН

Виконано дослідження стану малих підприємств на селі та оцінено ефективність їх діяльності на прикладі Хмельницької області, намічено шляхи подолання проблем і перспективи розвитку.

Ключові слова: малі підприємства, ринкові відносини, фермерські господарства, особисте селянське господарство, суб'єкти малого підприємництва.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Розвиток підприємницької діяльності на селі є невід'ємною складовою вирішення економічних і соціальних проблем як сільського населення, так і держави в цілому. Однак стан розвитку малого підприємництва в сільській місцевості незадовільний, що вказує на необхідність формування якісної системи його підтримки. Тому є потреба аналізу бар'єрів розвитку малого підприємництва та визначення адекватних цілей для їх подолання.

Як свідчить досвід більшості країн з ринковою економікою, активний розвиток малого підприємництва дає змогу розв'язати проблему ефективної зайнятості сільського населення, забезпечити його високий рівень життя, адже сільські жителі, на від-