

Бортнік С. – к. е. н., доц. кафедри підприємництва та маркетингу;
Сирота В. – студент
Волинський національний
університет імені Лесі Українки
м. Луцьк, Україна

Місце кадрової безпеки у системі управління персоналом підприємства

В умовах ринкової економіки одним з актуальних питань є управління підприємством із позиції економічної безпеки. Підприємства повинні протистояти різного роду загрозам і відновлюватися після їх настання. Успішне функціонування підприємства в умовах ринкової економіки передбачає забезпечення ефективної системи заходів економічної безпеки. При цьому висока наукомісткість сучасного виробництва, розвиток науки та інноваційних технологій висувають особливі вимоги до якості персоналу підприємств. До працівників пред'являються нові вимоги на зразок швидкого реагування, адаптивності, лояльності та мобільності, високої відповідальності та здатності витримувати додаткові навантаження, постійного прагнення до професійного зростання, самовдосконалення, розвитку трудового потенціалу, дотримання вимог кадрової безпеки тощо. У зв'язку з цим набуває особливого значення зміцнення та збереження конкурентоспроможності підприємства завдяки стратегічному управлінню, особливе місце в якому відводиться управлінню персоналом та кадровою безпекою.

Не потребує доведення факт, що саме персонал підприємства постає в центрі сучасних концепцій економічної безпеки, основним напрямом яких є повне розкриття його здібностей і компетентностей, що дозволяє підприємству адекватно реагувати на зміни навколишнього середовища, а отже, уникнути можливих загроз і втрат, стабільно нарощувати ефективність свого функціонування. Тому не випадково першочерговим стратегічним завданням для вітчизняних підприємств стає розвиток працівників як провідний напрям роботи системи управління персоналом та забезпечення кадрової безпеки підприємства загалом.

Вагомий внесок у вирішення проблеми формування та забезпечення кадрової безпеки зроблено вітчизняними і зарубіжними науковцями, серед яких Н. Гавкалова, А. Єременко, А. Колот, В. Кравченко, Н. Кузнєцова, О. Мітрофанова, Г. Назарова, Ю. Поскрипко, А. Семенченко та ін. Питання розвитку персоналу досліджувались в працях провідних зарубіжних та вітчизняних вчених – В. Беседіна, Н. Волгіна, О. Крушельницької, А. Нікіфорова, О. Грішної, В. Савченка, О. Кузнєцова, А. Ілляшенка, І. Прокопенка, А. Кібанової та ін.

Дослідження й узагальнення наукових праць дозволило зробити висновок про те, що низка питань стосовно розвитку персоналу та кадрової безпеки недостатньо досліджені та розроблені. Проблеми раціонального використання трудового потенціалу персоналу підприємств, його розвитку як засобу забезпечення кадрової безпеки підприємства ще не посіли визначеного місця в системі загального управління підприємством. Це безумовно актуалізує наукові пошуки у напрямі вивчення зв'язку та взаємозалежності рівня розвитку працівників та кадрової безпеки підприємства.

Кадрова безпека займає домінуюче положення по відношенню до інших елементів системи безпеки підприємства, оскільки вона працює з персоналом, кадрами, а вони в будь-якому з елементів є первинними. Кадрова безпека – це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами у цілому.

Очевидним є факт, що без розвитку співробітників не може бути успішного розвитку організації. Тому розвиток персоналу повинен бути безперервним і випереджаючим поточні потреби підприємства, включаючи в себе, окрім професійного навчання і професійно-кваліфікаційного просування працівників, такі елементи як: визначення майбутніх вимог, що ставляться до робочих місць, а також планування заходів, необхідних для професійного розвитку

працівників; перепідготовка персоналу, стимулювання винахідницької та раціоналізаторської роботи в організації; культивування соціальної відповідальності та корпоративної культури, соціалізація персоналу; управлінське консультування та розвиток кар'єри; створення умов для мобільності працівників; стимулювання професійного розвитку; забезпечення умов для гармонійного розвитку персоналу тощо.

Слід зауважити, що визнання провідної ролі знань та інтелекту працівників у досягненні соціально-економічної ефективності діяльності підприємства, відповідає таким сучасним концепціям як концепція підвищення якості життя, концепція гуманізації праці, інтелектуального капіталу, концепція людського розвитку. За умов безперервного навчання і підвищення кваліфікації працівників підприємства, керівники позбавляються необхідності звільняти працівників і витратити кошти на підбір, навчання і підготовку нового персоналу [1]. Окрім того, звільнення та набір персоналу несе у собі значні ризики та загрози кадровій безпеці підприємства, оскільки перехід на роботу до конкурентів, розголошення конфіденційної інформації створює загрозу безпеці підприємства.

Проведений аналіз наукових джерел дозволив сформулювати наступне визначення кадрової безпеки. Кадрова безпека – це стан захищеності підприємства від кадрових ризиків, а також здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам і загрозам пов'язаним з персоналом та трудовими відносинами загалом, механізмом забезпечення якого є ефективна кадрова політика управління персоналом, спрямована на формування, збереження, використання, зміцнення й розвиток персоналу з урахуванням стратегії розвитку організації. Тому, виходячи з викладеного, система управління розвитком персоналу та забезпечення кадрової безпеки на підприємстві має бути гнучкою, високо адаптивною, здатною змінювати зміст, методи та організаційні форми згідно з потребами виробництва.

Джерела та література

1. Бортнік С. М. Стратегії забезпечення кадрової безпеки підприємства. *Механізми забезпечення соціоекологічної безпеки підприємств: кол. моногр./Л. М. Черчик, Н. В. Коленда та ін.; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. М. Черчик. Луцьк: Терен, 2019. С. 96–118.*

Верескля М. – к. пед. н., доц.;
Михаліцька Н. – к. н. з держ. упр., доц.
 Львівський державний університет
 внутрішніх справ, м. Львів, Україна

Ділова репутація як чинник економічної безпеки підприємства

Економічна безпека включає в себе захист суб'єктів соціально-економічних відношень на всіх рівнях, починаючи з держави і закінчуючи кожним її громадянином. Особливе місце серед ієрархії рівнів економічної безпеки посідає економічна безпека підприємства. Різноманітність чинників, що впливають на економічну безпеку підприємства, змушує керівництво підприємства обирати найсуттєвіші способи її забезпечення. Останнім часом при вивченні впливу таких чинників спостерігається зміщення акцентів з матеріальних чинників у бік нематеріальних. З числа останніх на особливу увагу заслуговує складний комплексний чинник – репутація підприємства, ступінь впливу якого на рівень економічної безпеки підприємства може бути доволі значним.

Сьогодні ділова репутація підприємства є дороговартісним активом підприємства та найкращим засобом в боротьбі з конкурентами. На думку, І. М. Репіної та В. Л. Ковтуна ділова репутація відіграє ключову роль у діяльності підприємства, бо містить загальну поінформованість про діяльність підприємства [1, 238]. На їхню думку, висока ділова репутація є необхідною для досягнення підприємством тривалого і стійкого функціонування, оскільки [2, 242; 3, 30]: