

УДК 331.2:349.2

**І. В. Новик***Українська академія друкарства***ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА НАПРЯМИ  
АНАЛІЗУ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

*Розглянуто основні проблеми забезпечення кадрової безпеки та запропоновано напрями її аналізу на рівні суб'єкта господарювання. Подано рекомендації щодо забезпечення кадрової безпеки підприємств.*

***Кадрова безпека, підприємство, напрями аналізу, мотивація, персонал підприємства***

Кадрова безпека — одна зі складових економічної безпеки. Це зумовлено тим, що вона пов'язана з персоналом, якість й ефективність використання якого відіграє домінуючу роль у процесі створення продукції. Крім того, пріоритетність кадрової безпеки обґрунтовано сучасною роллю людського чинника в світовій економіці, адже інформаційна економіка, нова економіка або економіка знань, що формується сьогодні, характеризується значно вагомішим внеском людського й інтелектуального потенціалу порівняно з матеріальними елементами.

Дослідженню теоретичних основ забезпечення та аналізу кадрової безпеки підприємства присвячені праці багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців, серед яких О. Ареф'єва, О. Ляшенко, Г. Козаченко, Н. Швець, С. Даниленко, О. Головніна, Н. Штамбург, Г. Беккер та ін. Однак не всі аспекти цієї важливої і складної проблеми знайшли своє відображення в працях науковців.

Мета нашої статті — визначення проблем забезпечення кадрової безпеки та з'ясування шляхів їх вирішення, а також напрямів аналізу кадрової безпеки підприємства.

Процес забезпечення кадрової безпеки та напрямів її аналізу на рівні підприємства є необхідними для ліквідації соціальних й економічних загроз господарської діяльності суб'єкта господарювання.

В економічній науковій літературі окреслені різні підходи щодо визначення поняття та розуміння сутності і змісту кадрової безпеки як правового та інформаційного забезпечення процесу управління персоналом, вирішення правових питань трудових відносин, підготовки нормативних документів, забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом.

Пріоритетне завдання кадрової безпеки як складової економічної безпеки підприємства — захист від ризиків і загроз для створення умов найефективнішого управління персоналом, який є визначальним ресурсом для забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємства [2]. Людський капітал є одним з найважливіших ресурсів підприємства. Адже згадана

команда професіоналів може стати найсерйознішою конкурентною перевагою на ринку. Концепція людського капіталу з'являється і досліджується в працях Г. Беккера, К. Макконела, С. Брю. Сьогодні людський капітал характеризують як знання, уміння та навички, які людина набуває та які збільшують її продуктивні здібності.

Людський капітал, як і будь-який інший вид капіталу, є наслідком інвестиційної діяльності. Інвестиції в людський капітал – це будь-яка дія, що підтверджує кваліфікацію й здібності індивіда, продуктивність його праці і забезпечує підвищення ринкової вартості трудових послуг, зростання заробітної плати та доходів.

Нині українська економіка гостро відчуває потребу у фахівцях нової генерації, які б відповідали вимогам ринкової економіки, здатних забезпечити нову якість економічного зростання. Об'єктивно існують фактори, які заважають реалізувати потребу в кваліфікованих національних кадрах і виступають причиною падіння освітнього та культурного рівня, — це падіння ВВП, нерозв'язання проблеми структурної перебудови економіки, недосконалості законодавства, формування кредитної, фіскальної та ін. систем. З одного боку, державне фінансування освіти надто обмежене, з другого, рівень добробуту громадян не дає їм можливості забезпечити повноцінне фінансування власної якісної освіти, яке б покривало не лише оплату праці викладачів, а й створення матеріально-технічної бази такої освіти [3].

Основні загрози кадровій безпеці підприємства поділяють на зовнішні та внутрішні (рис. 1).

Будь-яке підприємство зацікавлене в тому, щоб його співробітники поводити себе відповідним чином. Тому потрібно підібрати таких працівників, які будуть виконувати свої обов'язки надійно і сумлінно, готових виходити за межі своїх безпосередніх повноважень, докладаючи додаткові зусилля, проявляючи активність, знаходячи можливості для співпраці. Проте навіть вдало підібраних працівників потрібно мотивувати для більш сумлінного ставлення до своїх обов'язків. Під мотивацією розуміють сукупність взаємопов'язаних заходів, що стимулюють окремого працівника або весь трудовий колектив до досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства.

Формування мотиваційного механізму та вдосконалення існуючих методів мотивації праці зумовить підвищення ефективності роботи підприємства та введення інновацій. Мотивовані співробітники будуть психологічно більше налаштовані до генерування ідей щодо поліпшення організації робочого місця чи технологічного процесу, оскільки знатимуть, що матимуть винагороду за свої пропозиції. Покращення організації робочого місця або технологічного процесу сприятиме зменшенню навантаження на працівників, часу на виготовлення продукції, зниженню собівартості одиниці продукції та рівня витрат, що покращить діяльність і конкурентоспроможність підприємства.

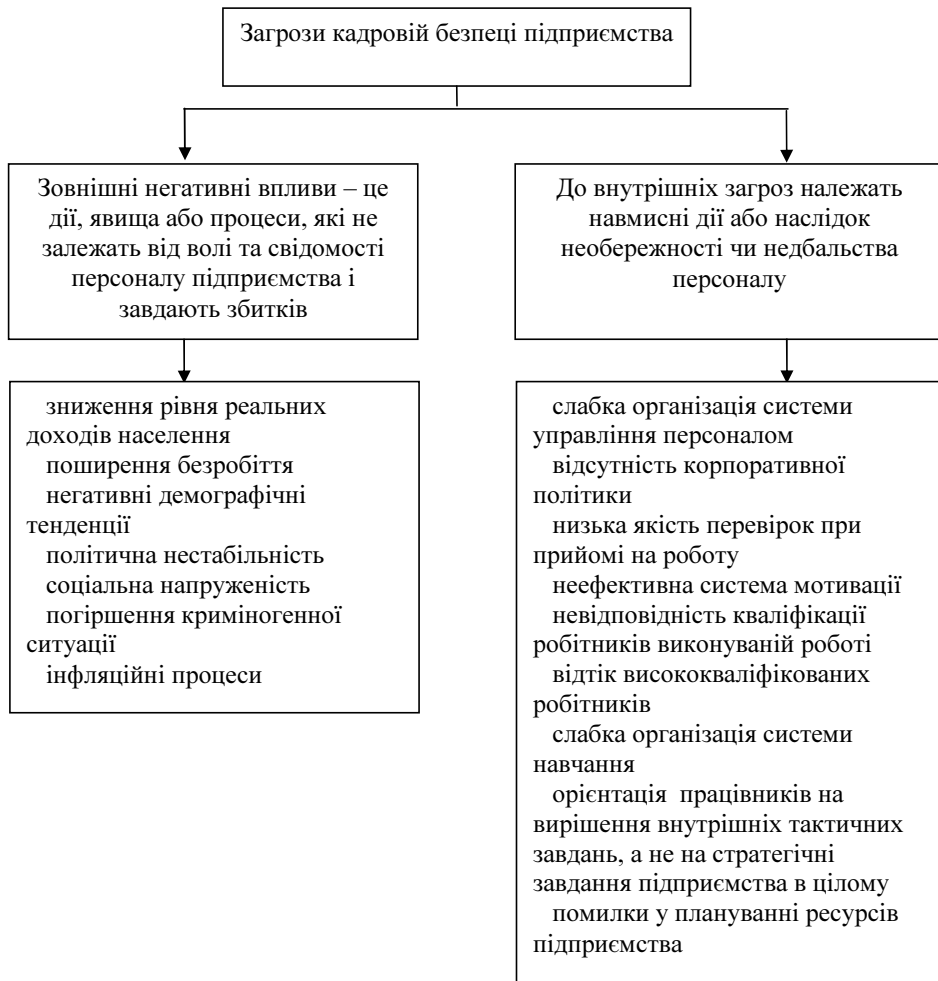


Рис. 1. Загрози кадровій безпеці підприємства

Найпоширенішим методом підвищення ефективності праці на поліграфічних підприємствах є виплата заробітної плати та грошових винагород у вигляді премій, надбавок. Цей метод поступово втрачає свою ефективність, оскільки стає постійним і сприймається як невід’ємна частина окладу. Тому після відміни премій працівники починають нехтувати своїми обов’язками, погіршуючи тим самим якість продукції.

На основних підприємствах видавничо–поліграфічної галузі впродовж останніх років частка основної заробітної плати складає 65–67%, додаткової заробітної плати, компенсаційних і заохочувальних виплат — 33–35%. Таке співвідношення не можна вважати оптимальним, оскільки воно свідчить про недостатню стимулюючу роль основної заробітної плати [6].

Отже, для покращення соціально–психологічних умов праці слід впровадити в практичну діяльність суб'єктів господарювання такі методи управління:

- мотивація персоналу матеріально і нематеріально;
- визначення основних правил поведінки;
- встановлення обов'язків, відповідних прав і повноважень, міри відповідальності;
- підтримка відчуття цінності і незамінності персоналу;
- можливість просування кар'єрними сходами;
- повага до працівників з боку керівництва;
- відверті та доброзичливі стосунки між співробітниками на всіх рівнях управління;
- участь у корпоративних святах та ін.

Управління кадровою безпекою має ряд особливостей, пов'язаних з тим, що персонал одночасно відіграє роль об'єкта і суб'єкта в системі економічної безпеки [7].

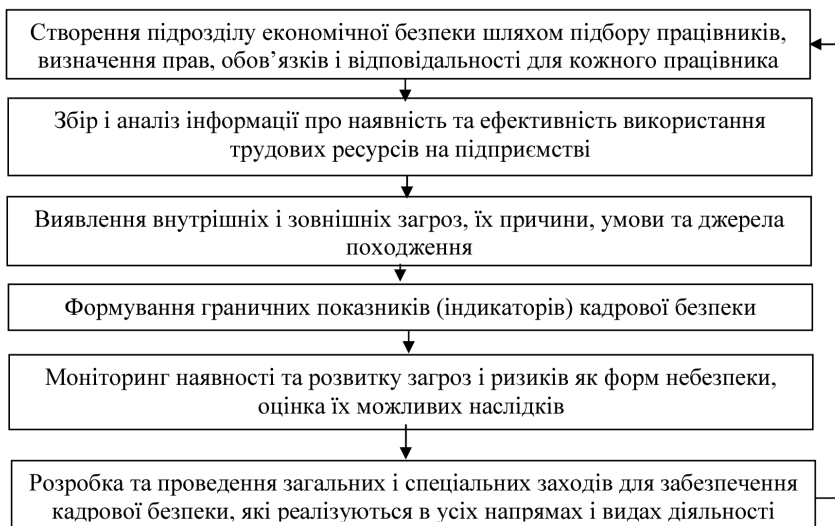


Рис. 2. Типова схема забезпечення кадрової безпеки на підприємстві

Основні проблеми оцінки та аналізу кадрової безпеки потребують першочергового вирішення на рівні суб'єкта господарювання. Такими проблемами є відсутність єдиного концептуального підходу та напрямків дослідження, нерозробленість єдиної комплексної системи показників оцінки, відсутність характеристик і параметрів її оцінки на рівні суб'єкта господарювання, нерозробленість напрямів вияву впливу на результати діяльності підприємства.

Головною метою діяльності будь-якого підприємства є досягнення відповідного рівня розвитку, що сприятиме випуску конкурентоспроможної про-

дукції, формуванню оптимального процесу показників доходів і витрат, що стане запорукою підвищення рівня соціального захисту персоналу [1].

Основними напрямками аналізу рівня кадрової безпеки підприємства є: дослідження обсягів випуску і реалізації продукції та оцінка впливу факторів на їх динаміку;

оцінка ефективності використання фінансово-виробничих ресурсів через динаміку показників витрат підприємства;

оцінка продуктивності та результативності діяльності суб'єкта господарювання;

вивчення процесу формування показників доходів, витрат і фінансових результатів діяльності;

дослідження взаємозв'язку та взаємозалежності параметрів соціального захисту та результатів діяльності.

Обґрунтування системи показників і критеріїв оцінки рівня кадрової безпеки, мотивування та розроблення концепції оцінки кадрової безпеки як комплексної характеристики оцінки ефективності та результативності діяльності суб'єкта господарювання в кінцевому підсумку приведе до поліпшення стану економіки держави загалом.

1. Антонюк П. Проблеми та напрями аналізу соціальної безпеки підприємства / П. Антонюк // Економічний аналіз. — 2013. — Вип. 12. Ч. 3. — С. 13–17. 2. Бурда І. Я. Теоретичні аспекти кадрової безпеки як складової економічної безпеки підприємства / І. Я. Бурда // Наук. зап. (Укр. акад. друкарства). — 2011. — № 1. — С. 22–29. 3. Головніна О. Г. Основи соціальної економіки: підруч. / О. Г. Головніна. — 2-е вид., перероб. та доп. — К. : Центр учбової літератури, 2013. — 648 с. 4. Орехова К. В. Проблеми забезпечення кадрової безпеки підприємства / К. В. Орехова // Економіка. Фінанси. Право. — 2014. — № 9. — С. 17–21. 5. Рибчинський О. М. Кадрова безпека підприємства — основа економічного розвитку / О. М. Рибчинський // Вісн. Кам'янець-Подільського національного університету ім. Ів. Огієнка. Економічні науки. — 2013. — Вип. 8. — С. 174–177. 6. Холод З. М. Проблеми формування механізму мотивації персоналу підприємств (на прикладі підприємств ВПК) / З. М. Холод, В. В. Шляхетко // Наук. зап. (Укр. акад. друкарства). — 2011. — № 2 (35). — С. 135–141. 7. Штангрет А. М. Основи економічної безпеки підприємств: навч. посіб. / А. М. Штангрет, Д. С. Лозовицький, Я. В. Котляревський, М. М. Караїм. — Львів: Укр. акад. друкарства, 2013. — 284 с.

## **ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ И НАПРАВЛЕНИЯ АНАЛИЗА КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Рассмотрены основные проблемы обеспечения кадровой безопасности и предложены направления её анализа на уровне субъекта ведения хозяйства. Предоставлены рекомендации по обеспечению кадровой безопасности предприятий.*

## **PROBLEMS OF PROVIDING AND DIRECTIONS OF ANALYSIS OF SKILLED SAFETY OF ENTERPRISE**

*The basic problems of providing are considered and directions of analysis of skilled safety are offered at the level of subject of menage. Recommendations are given in relation to providing of skilled safety of enterprises.*

*Стаття надійшла 05.11.2014*