

Доценко Я. О.
студент;
Дергачова Г. М.
канд. екон. наук
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»,
м. Київ, Україна

КАДРОВА СКЛАДОВА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Економічна безпека підприємства - це комплекс заходів, який розробляється для забезпечення економічної стійкості підприємства при впливі негативних факторів зовнішнього і внутрішнього середовищ. Метою цих заходів є ефективне функціонування і подальший розвиток підприємства.

Управління економічною безпекою підприємства – здатність суб'єкта господарювання ефективно та безперервно здійснювати свою статутну діяльність на основі вживання сукупності взаємопов'язаних обліково – аналітичних та контрольних процедур, що дозволяють оптимізувати використання корпоративних ресурсів підприємства та нівелювати вплив загроз внутрішнього та зовнішнього середовищ з метою збільшення вартості його капіталу [1, с.16].

Основною метою запровадження системи управління економічною безпекою підприємства є досягнення максимальної продуктивності в роботі операційних систем та використання ресурсів найбільш раціональним способом, досягнення високого рівня якості господарських процесів на підприємстві, задовільний рівень роботи працівників підприємства і активні роботи у напрямку збільшення виробничого потенціалу підприємства.

Основними цілями економічної безпеки підприємства є: забезпечення максимально високого рівня конкурентоспроможності підприємства, забезпечення технологічного рівня захищеності об'єкта господарювання; захист усіх аспектів підприємницької діяльності в нормативно - правовій сфері діяльності; обов'язковий захист інформації, комерційна таємниця, навчання персоналу з приводу зберігання конфіденційності підприємницької діяльності; побудова системи економічної безпеки капіталу та майна об'єкта господарювання, дотримання комерційних інтересів підприємства [2, с. 207].

Проаналізувавши наукову літературу і звернувши увагу на роботу деяких вітчизняних підприємств, ми прийшли до висновку, що кадрова складова економічної безпеки підприємства є слабким місцем всієї системи економічної безпеки підприємства. Занадто мало уваги приділяється персоналу, його моральним якостям, частіше за все обмежуються лише задовільною професійною кваліфікацією, хоча одним із найважливіших економічних елементів підприємства є його персонал. Від якості роботи і кваліфікації якого залежить результат всієї фінансово – господарчої діяльності. Варто відмітити і той факт, що економічна безпека підприємства, яку можна виразити через конкурентоспроможність, може забезпечуватись постійним підвищенням кваліфікації робочого персоналу.

Також треба звернути увагу на те, що до внутрішніх загроз економічної безпеки підприємства можна віднести: незаконні або будь які інші негативні дії обслуговуючого персоналу підприємства, які в наслідку будуть загрожувати функціонуванню та розвитку підприємства; невиконання або порушення існуючих режимів захисту важливої інформації про діяльність підприємства, на яку поширюється обмежений доступ; випадкове або навмисне порушення порядку використання особистої техніки чи технічних засобів підприємства; інші порушення правил режиму економічної безпеки підприємства, діловодства, що дають змогу конкурентам чинити протиправні дії, які спрямовані нести збитки підприємству; показників низького рівня інформаційно-аналітичного забезпечення системи управління щодо існування потенційних ризиків від зовнішніх та внутрішніх загроз [3, с. 39]. Тобто окрім певних зовнішніх загроз підприємство має стримувати і протидіяти самому собі. На вітчизняних підприємствах погано розвинена система підбору персоналу, кадрові служби проводять співбесіди для звітності не намагаючись зрозуміти, що за людина знаходиться навпроти.

Від людського фактору ніде не сховатись, так само як неможливо запобігти будь які конфлікти. Підприємства, які не доносять до своїх працівників інформацію про те, що таке комерційна таємниця, яке може бути покарання за її порушення, які людина має посадові обов'язки, що привласнювати майно підприємства – це крадіжка, приречені нести збитки, руйнуватись із середини.

Ще однією важливою проблемою є те, що підприємства не можуть і не хочуть мати лояльність своїх працівників, вони намагаються брати від свого кадрового складу по максимуму, а віддавати по мінімуму. Мало хто звертає увагу на те, що дешевше підвищити заробітну плату або змістити графік роботи для молодих батьків, ніж найняти і навчити нового робітника. Приватним підприємцям здається, що особисті проблеми персоналу фірми повинні залишатись поза фірмою. Кожна людина стресостійка по своєму і у кожного своя «точка закипання», коли людина доходить до певної межі, суто з психологічної точки зору, вона починає проектувати весь негатив на тих хто поруч. Робочий

мікроклімат перестає бути комфортним, страждає якість роботи, страждає економічний стан об'єкта господарювання. І це якщо не брати до уваги навмисне усвідомлене бажання нанести шкоду підприємству.

Як показує судова практика 9 із 10 крадіжок на підприємствах роблять самі робітники, тому окрім створення гарних умов праці треба звернути увагу на психотип самої людини. Іноді треба намагатись дивитись на робочий процес очима робітника, щоб мати змогу виявити всі недоліки і можливості для пошкодження та нейтралізувати їх.

Серед усіх важливих негативних впливів на формування економічної безпеки на підприємстві треба виділити недостатній рівень кваліфікації працівників у будь якому структурному підрозділі підприємства. Випадкова нездатність приносити максимальну корисність або навмисне небажання працювати краще для динамічного розвитку підприємства. Є декілька причин виникнення даної проблеми : по - перше незадовільний рівень системи управління кадрами, по – друге це може бути брак коштів або їх нераціональна витрата, що призводить до несправедливої оплати праці або відсутності змоги підвищення кваліфікації працівників. Не кваліфікований персонал може ненавмисно нанести шкоду підприємству розголосивши приватну інформацію або нанести шкоду майну підприємства неправильно використовуючи техніку.

Можна зробити висновок, що процес організації планування та формування системи управління персоналом, який спрямовується на організацію охорони належного рівня економічної безпеки на підприємстві, має охоплювати роботу із організації системи підбору, найму, адаптації, навчання та мотивації праці усіх необхідних працівників з обов'язковим запровадженням моральних і матеріальних стимулів, престижності професії, забезпечення працівників підприємства усіма соціальними благами.

В наслідок того, що колективу відводиться одна із найважливіших ролей в стабільному функціонуванні підприємством треба звернути увагу на морально – психологічні способи забезпечення економічної безпеки підприємства. Одним із таких способів є запровадження атмосфери довіри на підприємстві, забезпечення єдності колективу. Це призводить до того, що внутрішні загрози підприємства зменшуються за рахунок бажання робітників підтримувати підприємство. В якості важливого аспекту в створенні атмосфери довіри в середині робочого колективу можна відзначити піклування керівництва підприємства про колектив, яке проявляється в відчутті захищеності у співробітників підприємства [4, с. 57-58]. Для кожного важливо знати, що його цінують і не виженуть з робочого місця, що він має змогу піти у законну відпустку або взяти лікарняний, що заробітна платня буде виплачуватись вчасно і в повному обсязі, що його підтримують та дадуть змогу само реалізуватись. Ще одним способом забезпечення економічної безпеки підприємства є запровадження системи мотивації, яка ефективно налаштовує співробітників на добросовісну роботу і зводить до мінімуму їх бажання покращити свій матеріальний стан незаконним шляхом за рахунок підприємства.

Плинність кадрів неминуча, на це є багато причин але підбір кадрів повинен бути якісним і обґрунтованим. Одним із способів перевірки лояльності і зацікавленості людини є випробний термін, такий метод тримає працівника в напрузі і дає змогу і вам, і йому розібратись в тому чи потрібна ця людина на цьому місці. Процес наймання співробітників дуже важливий, треба ретельно передивлятись документи, характеристики та іншу інформацію, яка доводить благонадійність здобувача.

Контроль зі сторони адміністративного апарату також є одним із способів забезпечення економічної безпеки на підприємстві, він потрібен для перевірки виконання режимів, регламентів, приказів, нормативів прийнятих на підприємстві. Ці міри спрямовані на вихованні в співробітників корпоративних та етичних норм, які потребує компанія.

Таким чином, кадрова безпека досягається в тому випадку, коли на підприємстві працюють висококваліфіковані і надійні люди.

Література:

1. Гнилицька Л.В. Обліково-аналітичне забезпечення економічної безпеки підприємства: монографія. К.: КНЕУ, 2012. 305 с.
2. Алькема В.Г., Літвін Н.М., Криченко О.С. Економічна безпека інноваційного підприємства: навч. посіб.; ВНЗ «Ун-т економіки та права «КРОК»». Київ: Крок, 2015. 319 с.
3. Яскал І.В. Економічна безпека підприємства: зб. тест. завдань. Чернів. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича. Чернівці: ЧНУ: Рута, 2013. 103 с.
4. Гапоненко В.Ф., Беспалько А.Л., Власков А.С. Экономическая безопасность предприятий .Подходы и принципы. М.: Издательство «Ось-89», 2007. 208 с.