

ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
СУМСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ЛІГА СТУДЕНТІВ АСОЦІАЦІЇ ПРАВНИКІВ УКРАЇНИ

**ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ
ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ ТА
БЕЗПЕКИ СУСПІЛЬСТВА**

МАТЕРІАЛИ
Міжнародної науково-практичної конференції
(Суми, 21–22 травня 2015 року)

Суми
Сумський державний університет
2015

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ СКЛАДОВОЮ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Боговіс Є. В.

Юридичний факультет, Сумський державний університет

Чернадчук О. В.

к.ю.н., ст. викл. кафедри СМП, Сумський державний університет

Методичні аспекти забезпечення управління кадровою безпекою на підприємстві є предметом дослідження багатьох вчених. Зокрема, це питання у своїх теоретичних розробках висвітлили Г.Л. Азоев, С.М. Клименко, І.О. Піддубний, Р.Х. Іванов, Г.Б. Гречикова, Є.А. Уткін, О.Л. Кибанов, З.Д. Терещенко та ін.

Відомо, що метою забезпечення економічної безпеки підприємства є досягнення максимальної стабільності його функціонування, а також створення основи і перспектив зростання для виконання цілей бізнесу, тобто отримання прибутку, незалежно від об'єктивних і суб'єктивних загрозливих факторів (негативних впливів, факторів ризику). Кадрова безпека є однією зі складових економічної безпеки (поряд з іншими – фінансовою, інформаційною, техніко-технологічною, правовою, екологічною). Іноді її називають ще кадровою та інтелектуальною складовими [5, с. 27].

До зовнішніх загроз безпеки управління персоналом в сучасних умовах слід віднести низький мотиваційний рівень та активні дії конкурентів спрямовані на переманювання кваліфікованих працівників, зовнішній тиск, втягнення співробітників у різні види залежності. Запобігти негативним наслідкам зовнішніх загроз, на нашу думку, може якісна кадрова політика, як елемент механізму забезпечення кадрової безпеки [8, с. 108]

Кадрова політика визначає мету і завдання, пов'язані із ставленням організації до зовнішнього оточення і свого персоналу. Вона здійснюється стратегічними і оперативними системами управління.

Повсякденна реалізація кадрової стратегії і одночасно допомога керівництву у здійсненні завдань в цьому напрямку (тобто стратегічне і оперативне управління персоналом) здійснюється менеджером з кадрів, лінійними керівниками [9, с. 308].

Окрему увагу слід приділити особливостям управління кадровою безпекою підприємств з часткою державної власності в статутному капіталі.

В управлінні такими підприємствами найбільше відчутне врахування публічних (суспільних) інтересів, що позначається і на кадровій роботі. Проте в широкому розумінні кадрова робота у будь-якому сучасному підприємстві має соціальний характер [2, с. 7].

У наш час послідовно утверджується новий погляд на кадри або персонал сучасного підприємства як на один із її ключових ресурсів. Він відображає реальне підвищення ролі людського фактора в діяльності організації, зростання залежності цієї діяльності від якості, мотивації та характеру використання персоналу в цілому і кожного працівника окремо. Вкладення у людські ресурси та кадрову роботу розглядається як довгостроковий фактор конкурентоздатності та успішного функціонування сучасного підприємства. Цією обставиною пояснюється особлива увага до розробки проблем управління персоналом та практичного втілення його сучасних форм. Основу концепції управління персоналом організації в сучасних умовах становить зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних настанов, уміння їх формувати і направляти у відповідність до

завдань, які вирішує організація. На сьогоднішній день основним фактором конкурентоздатності підприємницької структури, її життєздатності і процвітання є якість персоналу і його ставлення до праці, тобто рівень професіоналізму і творчості працівників [3, с. 19].

Більшість нових працівників усвідомлюють свою майбутню діяльність дуже поверхово. Спочатку у них виникає багато питань і проблем: робоче місце, режим роботи й оплата праці, техніка безпеки і характер продукції, що випускається, структура фірми і зростання кваліфікації. Відсутність цієї інформації із самого початку впливає на поведінку працівників. Тому на підприємствах досить серйозна увага приділяється правильній орієнтації, метою якої є зниження заклопотаності і дискомфорту тільки прийнятих працівників, що у свою чергу економить час безпосереднього керівника і співробітників по роботі.

На підприємстві оцінка діяльності працівника ґрунтується на його відповідності кваліфікаційним вимогам по займаній посаді, визначенні його участі в рішенні поставлених перед відповідним підрозділом завдань, складності виконуваної ним роботи, її результативності.

При цьому повинні враховуватися професійні знання, досвід роботи, підвищення кваліфікації й перепідготовка, а також відносно відповідної групи посад організаторські здатності [1, с. 59].

У процесі розширеного відтворення трудового потенціалу та розвитку його кількісно-якісних характеристик активною повинна бути роль держави, яка полягає у розробці та впровадженні дієвої політики управління розвитком кадрів підприємства.

Експерти одноголосно визначають низьку ефективність державного управління розвитком кадрів підприємства, нездатність організаційно-управлінської системи України адекватно реагувати на загрози руйнування трудового персоналу, що зумовлено відсутністю національної стратегії розвитку кадрів, неврахованою у національних концепціях, стратегіях, програмах потреб розвитку кадрів підприємств, не регламентованістю прав, обов'язків, повноважень та компетенції органів виконавчої влади щодо стану та перспектив розвитку кадрів підприємств [10, с. 302].

Стратегічними напрямками в області управління персоналом стають максимальне використання технічних можливостей, гуманізація праці й розвиток ініціативи співробітників. Для ефективного поліпшення кадрового забезпечення підприємства необхідно сформувати гарний соціальний пакет для персоналу.

Одним з механізмів вдосконалення кадрової складової системи економічної безпеки організацій є її правове та інформаційне забезпечення: вирішення правових питань трудових відносин, підготовка нормативних документів, що їх регулюють, забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом, що скоріше є функціями кадрової безпеки або її задачами [4, с. 27]

Ефективне функціонування підприємства в умовах розвитку в Україні ринкової економіки перебуває у прямій залежності від забезпечення високої якості його кадрового потенціалу, відповідності роботи з персоналом сучасним вимогам, постановки цієї діяльності на міцний науковий фундамент з урахуванням тих тенденцій, які сьогодні існують у даній сфері. Управління персоналом – одна з головних функцій будь-якої організації, воно може виявитися тим критичним фактором, що визначає успіх або невдачу організації, професіонал у сфері управління персоналом може стати дійсно лідером майбутнього [7, с. 564].

Якісна система управління персоналом необхідна не тільки для суб'єктів господарської діяльності, що тільки створюються, але, перш за все, для вже

працюючих. Окрему увагу потрібно приділяти плануванню, що дозволить визначити, які категорії персоналу будуть необхідні підприємству для реалізації його задач та сприятиме більш якій організації підбору персоналу.

На етапі пошуку і підбору деталізуються вимоги до кандидатів, що розписані в посадовій інструкції і специфікації робіт, а саме: кваліфікаційний досвід, знання, навички, особисті якості кандидата [6, с. 91].

Поліпшення кадрового забезпечення на нашу думку є першочерговим завданням управління кадровою складовою системи фінансово-економічної безпеки. Крім того одним з важливих завдань перебудови роботи з кадрами та поліпшення кадрового забезпечення є створення на підприємстві необхідних для вирішення даних проблем матеріально-технічних, економічних і соціально-психологічних умов.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Амосов О.Н. Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки: методологічний аспект / О.Н. Амосов, А.П. Дегтяр // Публічне управління : теорія та практика. – 2011. – 172 с.

2. Авилов А. Концепция рефлексивного управления: как оценить кандидата в руководители / А. Авилов // Кадровик. – 2010. - № 12. – С. 6-16.

3. Анисимова И. Концепция формирования системы аудита управления персоналом в организации / И. Анисимова // Кадровик. – 2010. - №11. – С. 19-24.

4. Бабурин А. Технология управленческого мониторинга / А. Бабурин, Ю. Грызненкова // Кадровик. – 2010. - №8. – С. 24-29.

5. Бухвальд Е. Макроаспекты экономической безопасности: факторы, критерии и показатели / Е. Бухвальд, Н. Гловацкая, С. Лазуренко // Вопросы экономики. – 2007. – № 12. – С. 25-35.

6. Балабанова Л.В., Сердак О.В. Управление персоналом : навч. посіб. / Л.В. Балабанова, О.В. Сердак. - К. : ВД «Професіонал», 2006. – 512 с.

7. Грещак М.Г. Безпека підприємництва / М.Г. Грещак. – К. : Вид-во КНЕУ, 2009. – 611 с.

8. Ильяшенко С.Н. Составляющие экономической безопасности предприятия и подходы к их оценке / С.Н. Ильяшенко // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 3. – С. 147.

9. Виноградський М.Д. Управление персоналом : навч. посібн. / М.Д. Виноградський. – 2-ге вид. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.

10. Кириченко О.А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності : навч. посіб. / О.А. Кириченко. – К. : Знання-Прес, 2007. – 384 с.