

УДК 331.1

Лойко Валерія Вікторівна

доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки підприємства

Київський національний університет технологій та дизайну

Мищенко Карина Геннадіївна

студент

Київський національний університет технологій та дизайну

Лойко Валерия Викторовна

доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедры экономики предприятия

Киевский национальный университет технологий и дизайна

Мищенко Карина Геннадьевна

студент

Киевский национальный университет технологий и дизайна

Loyko V.

doctor of economics, professor

Kyiv National University of Technologies and Design

Mischenko K.

Student

Kyiv National University of Technologies and Design

ИНТЕЛЕКТУАЛЬНО-КАДРОВА СКЛАДОВА

ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

ИНТЕЛЕКТУАЛЬНО-КАДРОВАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ

ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

INTELLECTUAL AND STAFF COMPONENT OF ENTERPRISE'S

ECONOMIC SECURITY

Анотація: Досліджено теоретичні питання інтелектуально-кадрової складової економічної безпеки підприємства.

Ключові слова: кадрова безпека, інтелектуальна безпека, економічна безпека, підприємство.

Аннотация: Исследованы теоретические вопросы интеллектуально-кадровой составляющей экономической безопасности предприятия.

Ключевые слова: кадровая безопасность, интеллектуальная безопасность, экономическая безопасность, предприятие.

Summary: Theoretical issues of intellectual and human resources component of economic security.

Key words: personnel security, intellectual security, economic security, enterprise.

В умовах нестабільності економіки і підприємництва важливе значення у процесі функціонування різноманітних підприємств відіграє поняття кадрової безпеки. Її забезпечення є необхідним при ліквідації соціальних та економічних загроз в виробничо-комерційній діяльності підприємства.

В основі управління кадровою безпекою є управління персоналом. Співробітники впливають на всі аспекти життєдіяльності фірми, вони невід'ємно пов'язані з її ефективною діяльністю. Основною метою даної роботи є визначення поняття «кадрова безпека» та розкриття її основних складових частин. Оскільки без перевірки кадрів, їх ретельного відбору, навчання, перевірки їх особистих якостей і інших процедур не обійтись для організації збалансованого і ефективного трудового процесу, перед керівництвом стає питання кадрової безпеки.

Можна захистити своє підприємство від зовнішніх загроз конкурентів або інших незалежних умов, але в цей же час загроза може походити саме зсередини установи, від її працівників. Дослідження у сфері кадрової безпеки дають можливість зменшити цю загрозу, передбачити и припинити її, а також проводити профілактику.

Забезпечення інтелектуальної та кадрової складових економічної безпеки включає в себе два напрямки діяльності:

1) напрям, орієнтований на роботу з персоналом підприємства, на підвищення ефективності роботи співробітників. Він включає в себе роботу по плануванню і управлінню персоналом, запобігання загроз негативних впливів на економічну безпеку підприємства за рахунок недостатньої кваліфікації співробітників, слабку організацію системи управління персоналом, підбору, навчання і мотивації співробітників підприємства;

2) напрям, спрямований на збереження і розвиток інтелектуального потенціалу підприємства. Інтелектуальний потенціал підприємства характеризується як сукупність матеріальної та людської складових.

На першій стадії процесу забезпечення цієї складової економічної безпеки оцінюють загрози негативних дій і можливі наслідки їх. Серед основних

негативних впливів на економічну безпеку підприємства виокремлюють недостатню кваліфікацію працівників тих чи тих структурних підрозділів, їх небажання або нездатність приносити максимальну користь своїй фірмі. Вони можуть бути зумовлені низьким рівнем управління персоналом, браком коштів на оплату праці окремих категорій працівників підприємства (організації) чи нерациональними витратами.

Основними об'єктами інтелектуальної власності слід вважати: винаходи, технічні та організаційні новації, дизайн і товарні знаки, методики, аудіо та відео продукція, а також комп'ютерні програми та інші розробки та об'єкти інтелектуальної власності.

Під кадровою безпекою слід розуміти захищеність суспільно-прогресивних інтересів організації з розвитку та вдосконалення її людського капіталу, підтримання ефективної системи управління людськими ресурсами та мінімізації ризиків, пов'язаних з кадровою складовою.

Кадрова безпека – це процес запобігання негативним діям на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими стосунками в колективі. При цьому, кадрова безпека є складовою частиною економічної безпеки підприємства.

Служба кадрової безпеки має розпізнавати і ліквідувати (або огорожувати) з колективу працівників, які входять або потенційно можуть увійти до тієї або іншої групи ризику.

При цьому встановлено, що суть ризику полягає у наступному:

1. Можливість управління працівником, що входить в групу ризику, ззовні, що може бути направлено на дестабілізацію організації (здобуття секретів, відведення клієнтів і так далі).

2. Постійні спроби залежного розповсюдити вплив своїх згубних пристрастей, звичок на тих, що оточують, пошук або формування ним кола однодумців, тобто збільшення кількості представників групи ризику в організації.

3. Задоволення своїх залежностей індивідом за рахунок тимчасових і матеріальних ресурсів працедавця.

4. Руйнування стабільного працевдатного колективу (команди).

5. Схильність до злочинних дій і порушень в наслідок задоволення своїх залежностей.

Джерелами негативних впливів на економічну безпеку можуть бути: свідомі чи несвідомі дії окремих посадових осіб і суб'єктів господарювання (органів державної влади, міжнародних організацій, підприємств (організацій)-конкурентів.

Виділяють наступні індикатори рівня забезпечення організації інтелектуальної та кадрової складовими економічної безпеки:

- група індикаторів чисельного складу персоналу організації та її динаміки.

Ця група повинна включати середньоспискову чисельність персоналу і динаміку його зміни, показники плинності кадрів, вікового, соціального і кваліфікаційного складу персоналу організації з питомими вагами і динамічної статистикою зазначених показників;

- група показників ефективності використання персоналу повинна включати показники продуктивності праці працівників, частки виручки, валового і чистого прибутку на одного працюючого, показники фондоозброєності праці. При аналізі даних показників важливо порівнювати отримані результати досліджень аналогічних організацій, так як саме порівняння значень продуктивності праці із середньогалузевими значеннями дає реальну картину ефективності роботи персоналу;

- група індикаторів якості мотиваційної системи організації повинна включати показники середньої зарплати співробітників в цілому і окремих професійних груп. Важливим індикатором виступає частка вартості об'єктів невиробничої сфери організації і вартості наданих працівникам соціальних пільг на одного співробітника;

- група індикаторів стану інтелектуального потенціалу організації повинна включати показники освітнього складу персоналу, кількість винаходів і пропозицій раціоналізаторської характеру на одного працівника, кількість патентів організації і одержуваних нею доходів від ліцензійної діяльності на

одного працівника, а також абсолютні та питомі значення отриманого ефекту від впровадження пропозицій працівників;

- група індикаторів ефективності прийнятих заходів по забезпеченню економічної безпеки організації за її інтелектуальної та кадрової складової.

Процес планування та управління персоналом, спрямований на забезпечення належного рівня економічної безпеки, має охоплювати організацію системи підбору, найму, навчання і мотивації праці необхідних працівників, включаючи матеріальні та моральні стимули, престижність професії і волю до творчості, забезпечення соціальними благами.

Важливою ланкою встановлення нормального рівня економічної безпеки є оцінка ефективності заходів, яка здійснюється через зіставлення загальної величини витрат на запобіжні заходи і витрати, які могло б зазнати підприємство.

Література:

1. Бауліна Т.В. «Інтелектуальний капітал як каталізатор інвестиційної привабливості підприємств» // Інвестиції: практика та досвід – 2008. – №4 – с. 4-6.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
3. Федулова Л.І. Інноваційна економіка: Підручник. – К.: Либідь, 2006. – 480 с.