

захисту населення, промисловою політикою та реальними структурними перетвореннями в країні;

– заходи детінізації в Україні мають вживатися не лише з метою оздоровлення та зростання її економіки, а й для зміцнення держави в контексті її економічної та національної безпеки за умов європейської інтеграції, вступу до СОТ.

Перелік використаних джерел

1. Вівчар О. І. Вплив злочинної діяльності на економічну безпеку підприємницьких структур в постконфліктних умовах: ідентифікація загроз та механізми протидії. Актуальні проблеми правознавства. Вип. 1(17). 2019. С. 113–119.

2. Мазур І. І. Детінізація економіки в контексті економічної безпеки України. Теоретичні та прикладні питання економіки: Зб. наук. праць. К.: ВПЦ “Київський університет”. 2016. Вип. № 4. 292 с.

3. Тінізація економіки та шляхи її подолання: Матеріали засідання “круглого столу”. К.: НІСД, 2018. 80 с.

Світлана Байрак

*студентка магістратури юридичного факультету
Західноукраїнського національного університету*

Антоніна Фаріон-Мельник

*доцент кафедри кримінального права і процесу,
економічної безпеки та правоохоронної діяльності
Західноукраїнського національного університету*

ДЕМОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАГРОЗА КАДРОВІЙ БЕЗПЕЦІ ПІДПРИЄМСТВА

Для сучасного бізнесу кадрова безпека посідає чільне місце серед всіх складових системи безпеки, оскільки вона складається з комплексу заходів, які спрямовуються керівництвом на попередження й анулювання ризиків та загроз, а також несприятливих для економічного стану підприємства наслідків, які пов’язані з діяльністю й поведінковими аспектами персоналу.

Проблематикою кадрової безпеки підприємств та організацій займалися багато вітчизняних науковців, серед яких, необхідно відзначити наукові вкладення та праці В. Геєць, В. Губського, Г.

Задорожного, Г. Іващенко, М. Кизима, Т. Клебанова, Г. Козаченко, А. Колосова, А. Ляшенко, Є. Олейнікова, Н. Швець та В. Шликова.

Кадрова безпека – це процес запобігання негативним діям на безпеку підприємства за рахунок усунення ризиків та загроз, пов'язаних з інтелектуальним потенціалом та трудовими відносинами в цілому.

Неефективність кадрової безпеки залежить від багатьох факторів, а саме від рівня старіння кадрів, невідповідності знань та кваліфікаційних даних працівників сучасним швидкозмінним вимогам, рівня відтоку кадрів, роботи за сумісництвом, можливістю зловживання працівниками підприємства службовим становищем, фінансових та особистих труднощів працівників, відсутності необхідного ділового клімату в колективі, натомість, високі протилежні показники свідчать про ефективність кадрової політики.

Необхідно відмітити, що причиною багатьох правопорушень зі сторони персоналу суб'єктів господарювання є значна плинність кадрів, яка визначається як сукупність звільнень працівників за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни. Плинність персоналу – одна з основних проблем вітчизняних підприємств, яка становить загрозу для їх кадрової безпеки. Плинність буває двох видів – функціональна та дисфункціональна. При цьому, перший тип не підриває кадрову безпеку підприємства, а другий – становить їй пряму загрозу. Тобто, плинність кадрів може бути активною або пасивною, а також природною та неспецифічною, на (рис.1) це відображено у відсотковому значенні. Такі вчені як Н.М. Самолюк та Г.М. Юрчик стверджують, що: “активна плинність, за якої ініціатива припинення трудових відносин належить працівнику, потребує особливої уваги, адже втрата працівників, які формують “ядро” кадрового складу підприємства, є загрозою його кадровій безпеці” [1, с.501].

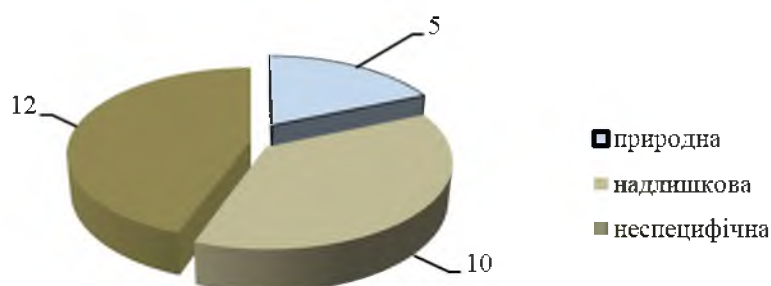


Рис. 1 Види плинності кадрів [1,с.501]

Значна плинність кадрів порушує кадрову безпеку підприємств та організацій через: втрати викликані перервами в роботі з причин плинності; втрати, зумовлені зниженням продуктивності праці працівників перед звільненням, тобто вартість недоотриманої продукції чи наданих послуг; витрати на пошук та відбір потенційних кандидатів на вакантні посади (оплата кадровим агенціям); витрати, здійснені на навчання і перенавчання нових працівників; втрати, викликані недостатнім рівнем продуктивності праці новоприйнятих працівників.

Причинами плинності кадрів, які підривають систему кадрової безпеки суб'єктів господарювання є:

- неконструктивний стиль управління;
- непрофесійний підбір персоналу на вакантні позиції;
- недосконала система оцінки персоналу;
- відсутність можливостей для кар'єрного зростання;
- незадовільний соціально-психологічний клімат у колективі;
- керівництво “недружньо” ставиться до співробітників;
- важкі умови праці або їх погіршення;
- порушення трудової дисципліни, недобросовісна поведінка на робочому місці;
- низька заробітна плата та непрозорість установлення винагороди;
- відсутність економічної стабільності в роботі підприємства;
- погіршення іміджу та ділової репутації підприємства.

Кадрова безпека суб'єктів господарювання значною мірою залежить від ситуації на ринку праці, яка складається у той чи інший момент часу. Дослідження кадрової безпеки українських підприємств показують, що досвідчені працівники хочуть працювати там, де є матеріальне заохочення.

Перелік використаних джерел

1. Самолюк Н.М., Юрчик Г.М. Плинність персоналу: індикатор кадрової безпеки підприємства. Економіка і суспільство. Випуск 12. 2017. С. 500-508.