

Мазурик К.

студентка II курсу магістратури

юридичного факультету

Тернопільського національного

економічного університету

Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри економічної

безпеки та фінансових розслідувань

Мокрицька А.Б.

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Економічна безпека є одним із найважливіших елементів забезпечення належного функціонування підприємства як цілісної структури. Це складний механізм, основне завдання якого – захист від внутрішніх та зовнішніх загроз та мінімізація рівня впливу негативних чинників.

Важливою складовою економічної безпеки є кадрова безпека – сукупність заходів, спрямованих на запобігання виникненню неправомірної чи протиправної поведінки персоналу або усунення негативних наслідків такої поведінки. Роль кадрової безпеки підприємства з кожним роком зростає все більше, оскільки, незважаючи на технологізацію та автоматизацію підприємств, людський фактор залишається вирішальним у роботі будь-якої структури.

Одним із елементів забезпечення кадрової безпеки підприємства є менеджмент персоналу – система методів та способів підбору, навчання та підвищення кваліфікації кадрів, орієнтована на потреби підприємства.

Найважливішим критерієм оцінки функціонування підприємства є ефективність діяльності персоналу, яка залежить від таких чинників:

1) Підбір кадрів – найважливіший етап, кінцевим результатом якого має стати формування штатного складу підприємства, відповідно до конкретних професійних та особистих якостей. Процесом підбору персоналу повинні займатися фахівці у галузі HR, оскільки від персоналу напряду залежить економічна безпека (для прикладу, за даними статистичних досліджень, близько 85 % злочинів проти безпеки підприємства скоюються його працівниками).

2) Навчання та підвищення кваліфікації кадрів – спрямовані на формування нових якостей, необхідних для ефективної роботи або розвиток вже існуючих.

3) Мотиваційна складова – матеріальні та нематеріальні способи підвищення рівня працездатності персоналу (премії, оплачувані відпустки, спільний активний відпочинок і тд.)

4) Створення належних умов праці (комфортні робочі місця, гнучкий графік роботи) та гарантування високої заробітної плати.

5) Формування корпоративної системи цінностей – завдяки формуванню сприятливого мікроклімату у колективі, спрямованого на відчуття приналежності до однієї команди та орієнтованості праці кожного працівника на загальний результат.

Менеджмент персоналу є відносно новим явищем для України. На сьогодні ефективна система управління персоналом запроваджена лише у деяких приватних компаніях нового покоління. У державних установах і до тепер відсутнє чітке розуміння поняття управління персоналом, у більшості випадків – це застаріла система підбору кадрів, яка базується на радянських стандартах. Як наслідок – зниження рівня ефективності функціонування підприємства як цілісної структури, відсутність у працівників мотивації до виконання поставлених завдань та пошуку нових креативних рішень для розвитку структури.

Як відомо, від кадрової безпеки підприємства, найважливішою складовою якої є менеджмент персоналу, напряду залежить економічна безпека, тому відсутність ефективної системи управління людськими ресурсами тягне з собою низку негативних наслідків – зниження ефективності роботи підприємства, падіння конкурентоздатності підприємства на ринку послуг в Україні, зниження рівня інвестиційної привабливості для потенційних партнерів та падіння рівня одержуваних доходів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Брич В. Я., Колодницька О. З. Людські ресурси як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємства. *Інноваційна економіка*. № 4. 2015. С.72-76.
2. Брич В. Я., Смачило І. І. Соціальна відповідальність вітчизняних підприємств. *Технологический аудит и резервы производства*. 2014. Т. 5. №. 2. С. 36-39.
3. Брич В.Я., Федірко М.М., Артемчук Т.О. Трансформація організаційної структури енергокомпанії. *Економічний аналіз*. 2017. Т. 27. №. 3. С. 166-172.
4. Брич В. Я., Борисяк О. В. Інноваційні технології формування персоналу підприємств в умовах оптимізаційного розвитку. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія "Економіка"*. 2017. Вип. 2 (50). С. 172-179.
5. Білоус Л. Й., Брич В. Я. Місце робітничих кадрів у структурі людських ресурсів. *Сталий розвиток економіки*. Міжнародний науково-виробничий журнал. 2015. № 3 (28). С. 11–17.
6. Брич В. Я., Борисяк О. В. Вплив депресивних ринків праці на управління персоналом підприємств. *Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції*. 2016. № 21 (10). С. 60–65.
7. Brych V., Borysiak O., Brych B. Digital marketing of energy service companies' personnel in the context of socio-economic development // Strategies for sustainable socio-economic development and mechanisms their implementation in the global dimension : collective monograph / edited by M. Bezpartochnyi, in 3 Vol. // VUZF University of Finance, Business and Entrepreneurship. Sofia : VUZF Publishing House «St. Grigorii Bogoslov», 2019. Vol. 3. P. 309-317.