

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК СКЛАДОВА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах ринкової економіки успіх функціонування первинної економічної ланки – підприємства – обумовлений ефективним виробництвом товарів, проведенням маркетингової та фінансової діяльності тощо, а також існуванням секретів і таємниць, що дозволяють ефективно реалізувати цілі власної економічної діяльності, підвищувати конкурентоспроможність, отримувати достатні доходи, формувати і підтримувати імідж на ринку і в суспільстві [1].

Проблеми визначення сутності економічної безпеки стосуються досліджень багатьох відомих зарубіжних вчених-економістів: Г.Клейнера, В.Тамбовцева, І.Баума, С.Грангера, К.Сенчагова та ін. Вагомий внесок у розкриття поняття «економічна безпека підприємств» зробили такі науковці, як Д.Староверов, М.Камлик, С.Буришев, А.Реверчук, В.Франчук, В.Богомолів тощо [1-8]. Але доволі обмеженими є дослідження щодо ефективності використання кадрового потенціалу, як одного із складових економічної безпеки підприємства.

Низький рівень доходів і плинність працівників знижує їх відповідальність і підвищує ймовірність продажу секретів організації та вчинення інших правопорушень.

Фірма, яка хоче бути конкурентоспроможною, змушена, окрім традиційних функцій, виконувати ще одну функцію, пов'язану із економічною безпекою [2]. Використання кадрового потенціалу є комплексом заходів, спрямованих на створення умов для ефективної реалізації творчого, фізичного і трудового потенціалу працівників. Використання кадрів повинно відповідати цілям підприємства, враховувати інтереси працівників з дотриманням вимог трудового законодавства. Рациональне використання кадрового потенціалу вимагає оптимальної зайнятості працівників і стабільного та рівномірного їх завантаження протягом робочого періоду.

Збалансованість кількості робочих місць і кількості працівників досягається правильним їх розміщенням і внутрішньо-організаційною мобільністю працівників [3].

Основною ціллю підприємства прийнято вважати отримання прибутку. Однак, його наявність не гарантує забезпечення розвитку підприємства, а без розвитку неможливо забезпечити стійкість на довготривалій період. Іншими словами, під забезпеченням стійкості варто розуміти ефективність кадрового потенціалу, а під стійкістю – фундаментальну основу

економічної безпеки підприємства. Вищою формою економічної безпеки підприємства є його здатність розвиватися і працювати в умовах постійно змінного внутрішнього і зовнішнього середовища, що і характеризує його стійкість.

Кадровий потенціал виступає одним із складових економічної безпеки підприємства. Основними передумовами підвищення ефективності використання кадрів є: ефективне використання інтелектуальних, організаторських, творчих здібностей працівників на основі покращення змісту праці, її гуманізації, виключення монотонності та беззмістовності; забезпечення безпеки, надійності та нормальних умов праці та відпочинку [4].

Фінансово-господарська діяльність підприємства залежить від внутрішніх факторів виробництва, до яких відносяться:

- організаційна структура;
- склад і кваліфікація персоналу;
- організація праці і методи управління;
- стан виробничо-технічної бази;
- технології.

Ці фактори є джерелами внутрішньої ефективності підприємства і об'єктом впливу з боку менеджменту. Праця виконує основну функцію матеріального забезпечення життя людини і є джерелом її доходу. З трудовою діяльністю пов'язаний не тільки дохід, а й можливість розвитку, самореалізації працівників, як кадрового потенціалу економічної безпеки на підприємстві.

Глобалізація фінансів та управлінських функцій у міжнародній економіці створює ілюзію відкритості та довірливості, яка може «приспати» пильність у збереженні комерційних таємниць. Не останню роль у цьому відіграє інтеграція української економіки до умов європейського середовища, а особливо розвиток економічної торгівлі та міжнародних економічних зв'язків, тому особливо ретельно варто ставитись до розробки кадрової безпеки підприємства, а саме до процесу запобігання негативним впливам на економічну безпеку через ризики і погрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом. Кадрова безпека відіграє домінуючу роль у системі безпеки підприємства, оскільки це робота з персоналом, кадрами, а вони на будь-якому підприємстві первинні.

В умовах надшвидкого розвитку інформаційних технологій одним із найпоширеніших правопорушень є фальсифікація документації підприємства за допомогою електронної техніки й Інтернету (наприклад, перерахування коштів підприємства на свій особистий рахунок, внесення «потрібних» змін у звітні документи); несанкціоновані операції із цінними паперами, матеріальними й нематеріальними активами підприємства; фальси-

фікація звітів про використання коштів, виділених на відрядження, «представницькі видатки», на інші потреби підприємства [5].

Очевидно, що жоден недобросовісний конкурент не може отримати інформацію про діяльність підприємства, не заручившись підтримкою одного чи декількох працівників. Відповідно, до цього особливо спричиняють особисті потреби персоналу та його психологічний стан. На нашу думку, доцільно прослідкувати прямий зв'язок між особистими потребами людини та її діяльністю на підприємстві. Використаємо теорію мотивації відомого психолога Абрахама Маслоу. Зміст теорії мотивації ґрунтується на ідентифікації таких внутрішніх потреб, які б примушували людей діяти так, а не інакше (рис.1).



Рис.1. Взаємозв'язок особистих потреб працівника на підприємстві

Таким чином, найнижчу сходинку займають соціальні потреби, які є первинними. Вони найнеобхідніші, без їх задоволення людина не може жити, а тим більше працювати. У нашому випадку до соціальних потреб відносимо доручення роботи, яка дає змогу співробітникам спілкуватися; створення особливої атмосфери, духу єдиної команди; проведення періодичних нарад із підлеглими не тільки для прийняття стратегічних рішень, а й для обговорення поточних питань; підтримка неформальних відносин, якщо вони не шкодять діяльності підприємства.

Згідно з теорією Маслоу, кожна наступна потреба реалізується після повного задоволення попередньої. Тобто, переконавшись, що працівник, як елемент кадрового потенціалу, є невід'ємною складовою колективу, впевнившись, що йому довіряють і з його думкою рахуються, він вимагає поваги до себе. Відповідно зі своєї сторони він підвищує змістовність своєї роботи, організовує і налагоджує зворотній зв'язок за результатами роботи (реакція керівництва), а керівник, у свою чергу, оцінює й заохочує досягнуті результати.

Таким чином, суб'єкти підприємницької діяльності повинні створювати стимули для ефективного використання кадрового потенціалу, бо без цього підприємство не зможе підвищити рівень власної конкурентоспроможності та, відповідно, економічної безпеки.

Отже, організація та ефективність використання кадрового потенціалу, як одного із складових економічної безпеки, сьогодні набувають особливої гостроти у зв'язку з трансформаційними процесами. Економічна безпека кадрового потенціалу попереджає та своєчасно виявляє реальні і потенційні загрози підприємства та вживає заходи щодо їх нейтралізації.

Література:

1. Люссато А. Тесты по подбору персонала. – СПб.: Нева, 2003. – 128 с.
2. Староверов Д. Лояльность персонала как фактор безопасности бизнеса // <http://union.kz/ru/biz/kadbez/004kad/>
3. Староверов Д. Что такое безопасность компании? // <http://union.kz/ru/biz/kadbez/004kad/>
4. Харский К. Благонадежность и лояльность персонала. – СПб.: Питер, 2003. – 496 с.
5. Carpentier R. Prevoir les conduits on conduire son action // Humanisme et enterprise. – 1990. – December. – № 184. – P. 12.
6. Камлик М.І. Економічна безпека підприємницької діяльності. Економіко-правовий аспект: навчальний посібник / М.І. Камлик. – К.: Атіка, 2005. – 432 с.
7. Концепции безопасности. Кн. 1 / С.А.Буришев, И.В. Лутаев, С.Л. Прохоров. – К.: А – ДЕПТ, 2005. – 363 с.
8. Концепции безопасности. Кн. 2 / Г.Г.Агафонов, С.А. Буришев, С.Л. Прохоров. – К.: А – ДЕПТ, 2005. – 270 с.