

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ІНФРАСТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ПІДПРИЄМСТВ

Напрямок менеджменту з організації економічної безпеки інфраструктури суб'єкта підприємництва має на меті створення таких умов, що забезпечують безперебійне і ефективне функціонування виробничого процесу, а також соціальне обслуговування персоналу.

Сучасне підприємство – це не лише техніко-технологічний комплекс з виробництва матеріальних благ та послуг. Більшість дослідників менеджменту інфраструктури розглядають підприємство перш за все як об'єднання індивідів для досягнення загальної мети. Персонал підприємства є одночасно і фактором виробництва, і джерелом його розвитку. Тому сучасна підприємницька діяльність має як економічну, так і соціальну спрямованість.

Соціальна інфраструктура суб'єктів господарювання зазвичай складається з підрозділів громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих дошкільних закладів, закладів освіти, житлово-комунального господарства, організації відпочинку, заняття фізкультурою та спортом.

Соціальне обслуговування персоналу – комплекс правових, економічних, психологічних, освітніх, медичних, реабілітаційних та інших заходів, спрямованих на персонал підприємства з метою поліпшення його життєдіяльності.

Організація та стан інфраструктури суттєво впливають на економічну безпеку підприємства. На сьогодні у сфері технічного обслуговування виробництва на промислових підприємствах працюють від 40 до 50 % всього промислово-виробничого персоналу (рис.1).

Це зумовлено не тільки відносно, великими обсягами робіт по обслуговуванню основного виробництва, а й характером допоміжних та обслуговуючих операцій, що важко піддаються механізації та автоматизації. Можна стверджувати, що керівництвом підприємств не приділяється достатньої уваги кваліфікації персоналу інфраструктурних підрозділів.

Через низку вищезазначених факторів професійна якість персоналу тут доволі низька.

Слід зазначити, що найбільш схильна до впливу загроз соціальна інфраструктура. Тут спостерігається найнижча якість професійної підготовки персоналу.

За результатами аналізу джерел [1, 2 та ін.] можна виокремити основні загрози інфраструктурним підрозділам підприємства:

- припинення функціонування через неможливість самофінансування і бездодаційної роботи;
- втрата спеціальних дозволів на функціонування внаслідок невиконання умов ліцензування (сертифікації);
- розуккомплектування окремих елементів інфраструктури з метою отримання кримінального доходу;
- навмисне заниження величини витрат для подальшого виводу із структури головного підприємства для продажу (передачі) як збиткової одиниці;
- втрати через недотримання вимог безпеки праці і експлуатації обладнання;
- невідповідність заявленим критеріям надання послуг через низьку кваліфікацію персоналу або недостатню технічну озброєність;
- неможливість нарощування потужностей пропорційно їх збільшенню на головному підприємстві;
- репрофілювання за більш дохідними напрямками самофінансування за рахунок скорочення необхідних для головного підприємства напрямів діяльності;
- скорочення функцій (потужностей) з ініціативи головного підприємства;
- припинення діяльності з ініціативи головного підприємства;
- злиття або продаж з ініціативи головного підприємства тощо.

При цьому найбільшу стурбованість дослідників викликають проблеми з персоналом інфраструктурних підрозділів, основними з яких є:

- вкрай низька заробітна плата (зазвичай – мінімальна) порівняно з персоналом основного виробництва;
- поблажливе ставлення керівників і виробничого персоналу працівників інфраструктури підприємства;
- надмірна вимогливість до результатів виконуваних інфраструктурними підрозділами функцій;
- необхідність відповідної кваліфікації, досвіду роботи, спеціальних навичок;
- низька професійна затребуваність на загальному фоні скорочення інфраструктурної складової підприємств.

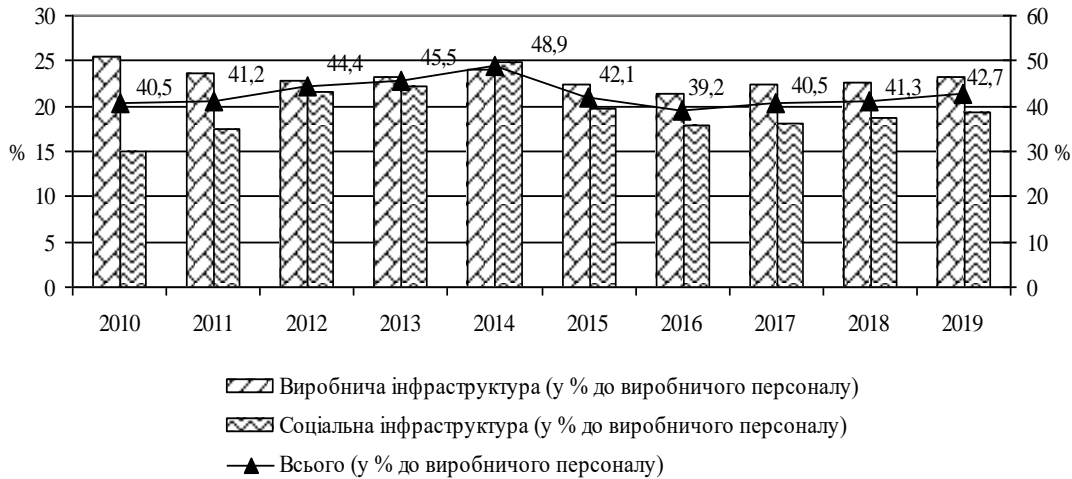


Рис. 3.15 Задіяність персоналу суб'єкта підприємництва в підрозділах інфраструктури

Джерело: [11]

До заходів, спрямованих на забезпечення економічної безпеки інфраструктурних підрозділів можна віднести:

- проведення статевої, вікової, професійної і кваліфікаційної оптимізації структури персоналу; підвищення рівня спеціальної освіти працівників шляхом їх стажування безпосередньо на робочих місцях;
- зменшення плинності кадрів шляхом матеріального, кар'єрного і морального заохочення до роботи на цьому підприємстві;
- удосконалення санітарно-гігієнічних умов праці шляхом впровадження передових методів її організації;
- проведення заходів, направлених на тривале збереження працездатності і запобігання втомлюваності, підвищення безпеки праці та усунення виробничого травматизму, тощо;
- залучення молодих спеціалістів і висококваліфікованих робітників з досвідом роботи шляхом надання в довгострокове користування службових житлових приміщень або компенсаційних виплат на їх оренду;
- поліпшення працівників соціально-культурного обслуговування підприємства, шляхом будівництва житла, дитячих дошкільних закладів, закладів культури, спорту, відпочинку і оздоровлення;
- організація умов харчування і відпочинку персоналу під час перерв у роботі;
- матеріальне і моральне заохочення розвитку трудової і творчої активності персоналу (раціоналізаторського руху, науково-технічної творчості тощо).

Список використаних джерел

1. Державна служба статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Threat Intelligence Index 2019. A Ponemon Institute IBM X-Force Network Report. URL: <https://www.ibm.com/account/reg/us-en/signup?formid=urx-42703>.