

Для того щоб забезпечити обґрунтований вибір інноваційних рішень, підприємства здійснюють конкурентну боротьбу за:

- найкращих науковців, фахівців, здатних науково обґрунтувати ефективність інвестиційних проектів;
- отримання ліцензії на діяльність;
- найкращий зразок нової техніки (технології);
- якнайшвидше впровадження нової техніки (технології);
- модифікацію застарілих і розробку нових технологій.

Перелік використаних джерел

1. Будник Л.А. Економічна експертиза інвестиційних проектів / Л.А. Будник// Стан і перспективи розвитку обліково-інформаційної системи в Україні: матеріали V міжнар. наук.-практ. конф. [м. Тернопіль, 31 травня-01 червня 2018 р.] / редкол. : О. В. Адамик, В. А. Дерій, З. В. Задорожний [та ін.]. - Тернопіль: ТНЕУ, 2018. - С.215-217.

2. Крилов Д. В. Комплексна оцінка ефективності реалізації інвестиційних проектів промислових підприємств на підставі розвитку організаційно-економічного механізму / Д. В. Крилов // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки. - 2016. - № 5. - С. 79-88.

3. Галич Є. Г. Теоретичні засади оцінки ефективності інвестиційних проектів / Є. Г. Галич, Н. О. Фісуненко // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. - 2013. - Вип. 1(1). - С. 228-231.

4. Вірченко М. А. Проблеми оцінки ефективності інвестиційних проектів / М. А. Вірченко //Управління розвитком. - 2013. - № 12. - С. 77-79.

5. Боримська К. П. Комплексний підхід до реалізації стратегії економічної безпеки на основі оцінки ефективності інвестиційних проектів у системі контролінгу бізнес-процесів підприємства/ К. П. Боримська // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Сер. : Економічні науки. - 2013. - № 5. - С. 154-160.

Ольга Кулак

*студентка магістратури юридичного факультету
Західноукраїнського національного університету*

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Забезпечення безпеки діяльності організації є одним із основних завдань управління, оскільки сучасні організації функціонують в умовах швидких зміни пов'язаних із діджиталізацією, глобалізацією

економіки, посилення конкуренції, все більшого впливу інформаційних технологій на розвиток організацій. Безперечно новим, найголовнішим викликом є пандемія Covid-19, яка суттєво змінила всі сфери життєдіяльності суспільства, зокрема і на підходи до кадрової безпеки. Поряд із впливом природних і технологічних чинників на безпеку підприємства існують і внутрішні загрози, пов'язані із персоналом та стейкхолдерами. Персонал організації може завдавати їй шкоди ненавмисно або навмисно, наслідки якої можуть мати як матеріальний (наприклад, фінансові збитки), так і нематеріальний (наприклад, погіршення репутації) характер. У зв'язку з цим зростає значимість кадрової безпеки для організації. На менеджерів з персоналу покладається відповідальність за виявлення потенційних слабких місць в системі управління організацією і створення і використання інструментів для профілактики можливих інцидентів.

Деякі дослідники розглядають кадрову безпеку як складову частину економічної безпеки, інші ж виділяють систему кадрової безпеки, відзначають її чільне місце серед інших елементів системи безпеки через те, що персонал задіяний у всіх робочих процесах.

Особливо гострою питання кадрової безпеки зараз постають перед медичними закладами, що пов'язано із посиленням загрози захворюваності та смертності медичних працівників, які зараз по всьому світу ведуть боротьбу з COVID-19, рятуючи життя людей. Крім високого ризику зараження, вони піддаються стресу і фізичному виснаженню. Тому дуже важливо дотримуватися запобіжних заходів, які дозволять знизити кількість спалахів захворювань серед медперсоналу.

Разом з цим існують інші стандартні чинники, які впливають на забезпечення кадрової безпеки а закладах охорони здоров'я:

1. Зовнішні:

- інфляційні процеси в економіці;
- нестабільність політичної ситуації;
- низька платоспроможність населення;
- недостатність державних програм із соціального захисту населення;
- нерегульований механізм соціального партнерства.

2. Внутрішні:

- неефективна система мотивації персоналу (низька заробітна плата)
- недостатня кваліфікація фахівців, в тому числі управлінського апарату;

- невідповідність кваліфікації працівників займаній посаді;
- відсутність ефективної системи підбору кадрів;
- слабка організація процесу підвищення кваліфікації;
- відсутність, або недостатність заходів по реалізації соціальної політики установи;
- низький рівень і недостатність заходів в рамках охорони праці;
- нецільове задіяння кваліфікованих співробітників;
- відсутність, або слабкість корпоративної політики, що відповідає за сприятливу атмосферу в колективі;
- порушення балансу інтересів працівника, пацієнта та адміністрації установи;
- відсутність політики адміністрації, яка орієнтована на вироблення у працівників чіткої ідентифікації себе з установою [1].

Для мінімізації ризиків виникнення загроз кадрової безпеки організаціям необхідно розробляти систему управління нею. Для того щоб мінімізувати можливі збитки медичної установи (фінансові, плинність кадрів, високий рівень захворюваності персоналу тощо), необхідно розробляти і впроваджувати профілактичні заходи, а також заходи швидкого реагування. Методи мінімізації збитку, пов'язаного з персоналом, не можуть бути універсальними. Так, для медичних закладів це зниження ризиків захворюваності шляхом забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, інноваційного устаткування тощо. Разом з цим у будь-якому випадку заходи із забезпечення кадрової безпеки мають бути спрямовані на: удосконалення найму персоналу, лояльність і контроль. Сукупність методів повинна поєднувати адміністративні, соціально-економічні та соціально-психологічні.

Перелік використаних джерел

1. Халіна О. В., Козаченко Н. О. Основні аспекти забезпечення кадрової безпеки підприємства. *Наукові записки [Української академії друкарства]*. 2017. №. 2. С. 133–142.