

КОНЦЕПЦІЯ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

***Анотація.** В статті досліджено взаємозалежність процесу управління безпекою підприємства та управління персоналом, прийняттям управлінських рішень та діагностики управлінської команди. Запропоновано заходи щодо покращення кадрової безпеки та зміцнення управлінської команди.*

***Ключові слова:** концепція, безпека, процес управління, управлінська команда, кадрова безпека, управління безпекою, управління персоналом*

Постановка проблеми та актуальність. Світовий досвід управління підприємствами дає підстави стверджувати те, що від своєчасності та повноти отримання інформації, її правдивості та точності залежить сам як процес управління персоналом, бо саме через нього поступає й опрацьовується інформація, так і процес управління безпекою підприємства, концепція безпеки підприємства в цілому. Безсумнівно це спричинює актуальність розроблення такої концепції безпеки підприємства, яка міститиме не лише теоретичні аспекти гарантування безпеки підприємства, а й забезпечить на практиці тісне переплетіння основних напрямків інформаційної, кадрової, інтелектуальної, фінансової безпеки тощо, реалізує механізм убезпечення підприємства.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. Особливості прийняття управлінських рішень знайшли своє відображення в працях І.В.Артищука, І.Ю.Бобала, Д.Дерлоу, А.В.Катренка, Б.М.Мізюка, та ін. Питання економічної безпеки підприємства досліджували Н. І. Архіпова, К. В. Болгова, З. С. Варналій; Л. В. Герасименко, О. Є. Користін, Г. В. Козаченко, О. М. Ляшенко, Ю. С. Погорелов; О. Л. Сєдова, В.І.Франчук, Л. І. Шилова; А. М. Штангрет та ін. Разом з тим, залишається нерозв'язаною низка проблем, пов'язаних з розробленням механізму убезпечення підприємства, комплексним аналізом існуючих методик оцінювання ефективності інформаційних систем підприємства, їх впливом на прийняття

стратегічних управлінських рішень, а значить на рівень економічної безпеки підприємства.

Мета статті. Дослідити поняття «безпека», «концепція» та взаємодію підсистем підприємства як взаємопов'язаних елементів системи економічної безпеки підприємства. Визначити основні напрямки забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки та її вплив на процес управління.

Виклад основного матеріалу. В практиці бізнесу добросовісний партнер адекватно сприймається як підприємець, головними властивостями якого є: пошук можливостей та ініціативність, готовність до ризику, відповідальність і здатність жертвувати в інтересах справи, орієнтування на ефективність та якість, цілеспрямованість, прагнення до інформативності, систематичне планування та спостереження, вміння переконувати, встановлювати та підтримувати зв'язки. Якщо синтезувати ці риси і враховувати сутність новаторства, то можна дати таке економічне визначення терміну «підприємницька діяльність».

Підприємницька діяльність - це організаційно-господарське новаторство на основі використання різноманітних можливостей для випуску нових товарів або старих новими методами, відкриття нових джерел сировини, ринків збуту, реорганізації виробництва тощо з метою отримання прибутків і самореалізації власної мети [1, с. 137-138].

Менеджер, який володіє повною та достовірною інформацією, вміло поєднує розумові здібності і логічне мислення, використовує методи системного підходу в повному обсязі, самореалізується як успішний менеджер-управлінець.

Існують дві основні групи умінь і навиків, якими мають досконало володіти фахівці сфери управління: 1) організаційно-управлінські: уміння реалізувати управлінський цикл, направлений на успішне вирішення проблеми; уміння визначати перспективні цілі, раціонально планувати свою роботу і роботу підлеглих, чітко доводити завдання до виконавців, дотримувати режим, не піддаватися буденній рутині; 2) уміння пов'язані з комунікативною

функцією: уміння менеджера спілкуватися з людьми, налагоджувати контакти із співробітниками, партнерами, представниками зовнішніх організацій і державних структур; уміння слухати співбесідника, входити в його положення, володіти письмовою і усною мовою, контролювати власні емоції [2, с. 47].

Концепція (лат., сприйняття) – це 1) система поглядів на певне явище; 2) спосіб розуміння, тлумачення якихось явищ, основоположна ідея теорії, загальний її задум; 3) в мистецтві - ідейно-творчий задум твору [3]. Стратегічна концепція – це офіційний документ, в якому визначені довгострокові цілі, характер та базові завдання підприємства у галузі безпеки. Отже, концепція - це система поглядів та переконань, ідей, цільових настанов, об'єднаних єдиною провідною думкою щодо постановки мети і окреслення шляхів вирішення виявлених проблем. Будь-яка концепція має відповідати наступним вимогам: 1) бути конструктивною, тобто відображати: початковий стан об'єкта, на перетворення якого спрямована концепція; стан об'єкта, досягнутий в результаті реалізації концепції; заходи досягнення сформульованих у концепції цілей; засоби, необхідні і достатні для досягнення поставлених цілей; джерела ресурсного забезпечення для реалізації концепції; механізм реалізації концепції, тобто способи (методи) використання виділених засобів і ресурсів; 2) бути достатньо гнучкою, тобто давати змогу в її межах реагувати на зміну умов реалізації концепції і вносити корективи в реалізацію за потреби в них.

Зазначені вимоги диктують введення до логічної структури концепції таких позицій:

- 1) виявлення об'єкта і предмету, визначення їх суті, місця серед множини інших;
- 2) чітке формулювання ролі і завдання реалізації концепції;
- 3) виділення умов, необхідних і достатніх для реалізації концепції, та зіставлення їх з існуючими;
- 4) визначення заходів і шляхів реалізації, що забезпечують перетворення об'єкта реалізації концепції;

5) формулювання критеріїв успішності заходів щодо розроблення концепції [4, с. 133].

Враховуючи, що концепція – це стратегічний документ, то концепція безпеки підприємницької діяльності – це офіційно затверджений документ, в якому відображена система поглядів, вимог та умов організації заходів забезпечення активів підприємства, його фінансових та інформаційних ресурсів, персоналу тощо.

Структура концепції може мати такий вигляд (рис.1):



Рис. 1. Структура концепції безпеки підприємства

Необхідно зважати на те, що якнайповніше уявлення про систему безпеки підприємства можна отримати після вивчення офіційно прийнятих документів з концепції безпеки підприємства, комплексної програми гарантування безпеки підприємства і планів його підрозділів з реалізації цієї програми.

Підприємство є основною ланкою всієї економіки, а також рушійною силою створення потрібної суспільству продукції та надання необхідних послуг. Саме тому особливу увагу потрібно приділити розробленню такого механізму, який би не тільки створив сприятливі умови для ефективного функціонування підприємств, а й забезпечив йому високий рівень конкурентоспроможності та фінансової стійкості, роблячи наголос на провідній ролі персоналу.

На нашу думку, найважливішим аспектом будь-якої системи безпеки підприємства є підсистема кадрової безпеки, яка своєю чергою містить підсистеми підбору персоналу, роботи з персоналом, оцінки персоналу, атестації персоналу, вивільнення персоналу тощо. Адже від персоналу залежить не лише сумлінне виконання функціональних обов'язків, але й клімат в колективі, дотримання комерційної таємниці, розквіт чи занепад бізнесу, імідж підприємства та інше. Зокрема, можна виділити наступні етапи підбору персоналу:

- 1) заявка на персонал;
- 2) анкетування;
- 3) опрацювання резюме;
- 4) співбесіда з кандидатами на вакансії підприємства;
- 5) співбесіда з керівником служби безпеки підприємства;
- 6) співбесіда керівників підрозділів (лінійних керівників) з кандидатами;
- 7) скерування на стажування чи навчання.

Основними заходами, спрямованими на залучення кандидатів можуть бути: друковані та звукові оголошення про набір персоналу в загальнодоступних і публічних місцях; активний пошук і розміщення реклами в Інтернеті; реклама в друкованих виданнях, на телебаченні, в транспорті тощо; розміщення інформаційних повідомлень безпосередньо на підприємстві; надання інформації про вакансії до центрів зайнятості; участь у ярмарках вакансій, проведення днів відкритих дверей; співпраця з навчальними

зкладами в частині організації практики та стажування студентів; укладання договорів зі сторонніми організаціями на надання персоналу (лізинг) [5].

Кожне підприємство вирішує проблему кадрового дефіциту за власним сценарієм: одні підвищують компенсаційні пакети і переманюють фахівців з підприємств-конкурентів чи партнерів; інші - вдосконалюють систему підготовки власних кадрів, здійснюють навчання персоналу; треті впроваджують прогресивні мотиваційні програми, що враховують потреби та інтереси працівників. Кожен з цих методів, безумовно, має свої переваги та недоліки. Однак універсального інструменту управління персоналом, його безпекою поки ще не винайшли. Одночасно, слід пам'ятати, що методи пошуку кваліфікованих фахівців і талановитих, але недосвідчених рядових працівників практично однакові. При наборі персоналу бажано формувати таку команду, де в рівних частках будуть присутні кваліфіковані професіонали і новачки, оскільки це є оптимальним співвідношенням як для витрат підприємства на пошук і зарплату, так і для ефективної роботи співробітників [6].

Сильний керівник може допомогти своїй управлінській команді заробити «на повну», але для цього потрібно мати чітке розуміння її поточного стану, визначити, чи складається команда з «потрібних людей» і чи правильно вони розставлені. Працюючи над підвищенням ефективності команд, ми виділяємо три складові, які є запорукою успіху: збалансованість, стійкість, потенціал.

Література

1. Мочерний С.В. Основи економічних знань: Підручник / С.В.Мочерний. - К.: видавничий центр "Академія", 2002.- 312 с.
2. Менеджмент безпеки персоналу: навч. посіб. / [З.Б.Живко, О.Б.Баворовська, М.О.Живко та ін.]; за ред.. З.Б.Живко. – Ліга: Ліга-Прес, 2011. – 228 с.
3. Матеріали сайту. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rozum.org.ua>

4. Економічна безпека підприємств: підручник / Ортинський В.Л., Керницький І.С., Живко З.Б. та ін.; - К.: Алерта, 2011. – 704 с.

5. Розничные торговые сети: стратегии, экономика и управление /кол. авторов; под ред. А.А. Есютина и Е.В. Карповой. - М.: КНОРУС, 2007.- 424 с.- ISBN 978-5-85971-705-7.

6. Бетехтина А.В. Принципы и этапы системы подбора персонала ритейла (на примере торговой сети «N») / А.В.Бетехтина. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://ego.uapa.ru/issue/2011/01/06/>

УДК 330.132/8

Завадських Г.М.
к.е.н, доцент ТДАТУ

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ РЕГІОНІВ

Анотація. У статті розглянуто проблеми розвитку економіки регіонів. Визначено основні напрями вдосконалення управління нею.

Ключові слова: економіка, регіон, соціально-економічний розвиток, регіоналізація.

Постановка проблеми. У всьому світі регіони відіграють значну роль у формуванні економічної політики держави, займають активну позицію щодо повноцінного включення їх у соціально-економічний процес. Ефективність реформування економіки безпосередньо залежить від якості регіональної політики. Взаємовідносини між центром і регіонами, а також міжрегіональні економічні відносини в Україні продовжують залишатися неврегульованими, що загострює явища роз'єднаності та дезінтеграції. Нерівномірність регіонального розвитку і рівня життя населення створює передумови для соціальної напруги в суспільстві, уповільнює ринкові перетворення та знижує їх ефективність.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У світовій науці існують різні теоретичні підходи до регіонального розвитку. Проблемами регіональної