

– загрози відносин «власність – управління» (сумісництво посад в органах управління акціонерного товариства, непрямий контроль, окопування) тощо[3].

Найважливішими умовами існування господарюючого суб'єкта та забезпечення його економічної безпеки є: наявність достатньої кількості необхідних ресурсів для ведення економічної діяльності; раціонально організована система управління господарюючим суб'єктом; відповідність цілей функціонування організації цілям суспільства; наявність системи ефективного захисту економічної діяльності організації від зовнішніх і внутрішніх загроз; наявність законодавчих та нормативно-правових актів і документів, що регламентують право господарюючого суб'єкта на ведення економічної діяльності тощо. Однією з таких умов є й ефективність системи корпоративного управління, ключовою проблемою якої є проблема корпоративних конфліктів, попередження яких зводиться до вдосконалення внутрішніх і зовнішніх механізмів корпоративного управління на основі запропонованих авторами напрямків[2].

Отже, забезпечення економічної безпеки господарюючого суб'єкта, від конфліктів в середині організації, є складним економічним, організаційним, інформаційно-аналітичним та методичним завданням щодо створення сприятливих умов економічної діяльності господарюючого суб'єкта.

Список використаних джерел:

1. Гапоненко В. Ф. Економічна безпека підприємств. Підходи і принципи / Економіка підприємства // В. Ф. Гапоненко, А. Л. Беспалько, А. С. Власков - М.: Издательство «Ось-89», 2007. – 208 с.
2. Донцов Г.Ю. Экономическая безопасность: Учебное пособие. / Г.Ю. Донцов – Томск: кафедра ТУ, ТУСУР, 2012. – 112 с.
3. Кужелев М. А. Корпоративні конфлікти: значення, види і механізм захисту інтересів власників / М. А. Кужелев // Економіка і організація управління. – 2010. – Випуск № 1 (7). – С. 32 – 40.

Зайнчовська Є.А., студентка,

Білик В.В., к.е.н., доцент,

доцент кафедри менеджменту та економічної безпеки,

Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ЯК ЕЛЕМЕНТ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

В інформаційному суспільстві та в умовах розвитку економіки знань зростає роль людини у системі виробництва, тому персонал став не тільки стратегічним ресурсом, а й чинником формування конкурентних переваг підприємства, тому є одним з об'єктів управління. Сутність управління персоналом полягає у процесі впливу на працівників шляхом застосування кадрових технологій із метою реалізації цілей організації[1, с.394].

Якість персоналу будь-якого підприємства, у тому числі і підрозділів логістики, залежить від організації підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу.

Враховуючи, що для значної частини підприємств проблемою став пошук висококваліфікованих, досвідчених, в окремих випадках вузькопрофільних фахівців, особливого значення набули персонал-технології підбору та найму персоналу: хедхантинг, рекрутинг, скрининг, прямий пошук, "плетіння мереж", використання яких дає змогу підприємствам знайти та найняти на роботу компетентних та досвідчених фахівців нового типу, які мають багатий досвід роботи, високу кваліфікацію та репутацію [1, с.394].

Одним з важливих завдань управління персоналом є підвищення його кваліфікації та навчання. Найбільш яскравим прикладом сучасних навчальних персонал-технологій є коучинг, який розглядається не просто як технологія навчання персоналу, а один з найбільш ефективних стилів управління на сучасному етапі розвитку бізнесу [1, с.394].

Персонал-технології – це образ поведінки керівника, дотримуючись якого, він за допомогою необхідної документації і слів, звернених до співробітників, може домогтися вирішення поставленого завдання з необхідною якістю та в установлені строки [2, с. 215].

Загалом розвиток персонал-технологій має світовий характер, більшість з них розробили та почали використовувати провідні європейські, японські та американські компанії, кожна з яких має свої особливості [1, с.395].

Також існують і більш прогресивні методи відбору.

1. Комплекс методики *assesstententre*, до якої входять тести, дискусії, анкети, аналіз ситуацій, імітаційні і ділові ігри, розв'язування кейсів (комплексних ситуаційних завдань). Перевагою їх є включення в процедуру оцінювання вимог робочих місць, організаційних ролей, практичних ситуацій, а також можливість зворотного зв'язку між оцінювачем, оцінюваним та спільного підсумовування результатів оцінювання [3].

2. Методика *STAR* (*SituationTargetActionResult*) – це методика виявлення поведінкової реакції. Суть методики полягає в тому, що кандидату на вакантне місце в компанії задають ситуаційні питання. Даний тип співбесіди дозволяє більшою мірою оцінити здатність кандидата вирішувати певні типи завдань, ніж його аналітичні здібності в цілому [3].

3. В Україні велику популярність отримала методика "CASE-інтерв'ю", або ситуаційне інтерв'ю. Вона дає більше можливостей для збору необхідної інформації, ніж методика *STAR*, тому що охоплює ті характеристики кандидата, які важливі для конкретного роботодавця. Інтерв'юер пропонує таку ситуацію, яка дозволяє перевірити саме те, що цікавить в даний момент, отримати інформацію, яка дозволить визначити придатність кандидата на посаду. Ця методика дає можливість всебічно оцінити як навички, так і індивідуально-особистісні особливості, цінності та моделі поведінки кандидата [3].

4. Деякі організації застосовують "детектори брехні" (поліграфи), вважаючи, що це дає змогу визначити правдивість поданої претендентом інформації. Завдяки поліграфам можна дослідити фізіологічні реакції людського організму (частота дихання, серцебиття, тиск крові, вологість шкіри)

під час відповідей на розроблені за спеціальною програмою запитання. Але застосовувати поліграф можна лише за згодою претендентів[3].

Отже, у сучасних умовах триває процес розвитку та оновлення концепції управління персоналом, забезпечуючи безпеку підприємства з боку кадрової політики, при цьому удосконалюються як системи управління персоналом, так і метод та інструменти, що використовуються. Працівників його особистісними та професійними характеристиками від об'єкта управління перетворився в об'єкт вивчення з метою розробки та застосування таких технологій, які дадуть змогу створити найкращі умови для реалізації потенціалу працівників та максимального задоволення їх очікувань та потреб для забезпечення кадрової безпеки підприємства.

Список використаних джерел:

1. Третьяк О. П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві / О. П. Третьяк. // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – №24. – С. 389–397.
2. Пономаренко В. С. Логістичний менеджмент : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / В. С. Пономаренко, К. М. Таньков, Т. І. Лепейко; ред.: В. С. Пономаренко; Харк. нац. екон. ун-т. – Х. : Інжеск, 2010. – 437 с.
3. Кулик В. А. Логістичний менеджмент [Електронний ресурс] / В. А. Кулик, М. Ю. Григорак, Л. В. Костюченко // Логос – 2013. – 267 с. – Режим доступу до ресурсу: http://pidruchniki.com/76306/logistika/klasifikatsiya_personal-tehnologiy_vidboru_pidgotovki_organizatsiyi_pratsi_logistichnogo_personalu.

Занора В.О., к.е.н.,

*доцент кафедри менеджменту та економічної безпеки
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького*

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Період трансформації економіки України супроводжується кризовими явищами в різноманітних сферах, позитивними та негативними змінами бізнес-клімату, що зумовлює актуальність проблематики перегляду методологічних підходів щодо управління підприємствами з метою забезпечення їх ефективного функціонування як у короткостроковій так і довгостроковій перспективах. Одним із аспектів вирішення визначеної проблематики науковці та фахівці вважають дослідження діяльності управлінців, інших працівників та чинників, що визначають її результативність. У даному напрямі останні декілька десятиліть набули розвитку теорія ситуаційного лідерства П. Херсі та К. Бланшара, концепція емоційного інтелекту Деніела Гоулмана, теорія формування команди Реймонда Мередіта Белбіна та ін.

Сутність проблематики ефективного управління організацією полягає у забезпеченні її діяльності необхідними ресурсами та елементами забезпечення, одним із яких є кадровий склад керівництва та працівників. На думку Іцхака Калдерона Адізеса, провідного експерта щодо підвищення ефективності управління бізнесом світового рівня, управління є надто складним процесом,