

- особиста думка кожного співробітника про своїх колег та відділу в цілому, отримане в неформальних бесідах;
- інформація про життя, побут співробітника поза роботою, зв'язки, способи вільного проведення часу, додаткових прибутках.

Інформація про кожного співробітника збирається в окремому досьє, яке постійно поповнюється, фіксує будь-які зміни, та аналізується. На основі результатів аналізу виробляються рекомендації, що коректують діяльність підприємства в цілому та його структурних підрозділів.

Хотілося б підкреслити: в роботі з персоналом фірми необхідно вести не тільки оперативну, контррозвідальну роботу, але і профілактичну. Необхідно навчати співробітників основам безпеки, а потім встановити жорсткий контроль за виконанням всіх вимог, спрямованих на забезпечення внутрішньої безпеки фірми.

Отже, контррозвідальна робота всередині підприємства (фірми), необхідна тому, що саме персонал може створювати певні загрози, що переходять у реальні, часом катастрофічні зміни в економічній стабільності і ступеня прибутковості підприємства.

*Кімлик Г.В. студент,
Тулуб О.М. к.е.н.,
доцент кафедри менеджменту та економічної безпеки
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького*

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПРОЦЕСУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Управління персоналом – це і область знань, і сфера практичної діяльності, які спрямовані на організацію роботи зі співробітниками з метою підвищення їх професійної ефективності. Для того, щоб кадрова безпека суб'єкта господарювання перебувала на високому рівні, менеджерам необхідно: правильно організувати підбір, відбір і наймання працівників відповідно до вимог вакансій; керувати адаптацією співробітника до нової роботи, до колективу і компанії в цілому, контролювати проходження випробувального терміну; управляти мотивацією, створити ефективну систему оплати праці персоналу (матеріальні і нематеріальні складові мотивації); організувати виробниче навчання і розвиток працівників, здійснювати планування кар'єри; проводити оцінку та атестацію персоналу і приймати на цій основі кадрові рішення; організувати контролінг системи управління персоналом.

Проблематика управління персоналом знайшла відображення у роботах таких вчених, як Бузько І. Р., Вартанова О. В., Надьон Г. О. [1], Балабанова Л. В., Стельмашенко О. В. [2], Данюк В. М., Колот А. М., Суков Г. С. [3]. Однак, у контексті забезпечення економічної безпеки вітчизняних суб'єктів господарської діяльності ця тематика продовжує залишатись актуальною.

На сучасних підприємствах до основних завдань служби безпеки належать: забезпечення безпеки самого підприємства, його виробництва, а також продукції, захист всіх видів інформації.

Людський фактор на підприємстві відіграє дуже важливу роль. Саме люди впливають на становлення і просування суб'єкта господарювання. Тому кадрова безпека і управління кадрами займають в структурі економічної безпеки провідне місце.

Успішність компанії цілком залежить від кадрової політики. Персонал повинен бути об'єднаний колектив, а це – живий організм, який має взаємопов'язану структуру: організаційну, активну, рольову, штатну. Саме від ефективності роботи цього організму залежить майбутнє суб'єкта господарювання.

Для здійснення своїх завдань будь-яка компанія підбирає персонал, який складається з потрібних співробітників, при необхідності навчає їх, щоб дати їм навички, за допомогою яких підприємство буде досягати своїх цілей. Кадрова служба суб'єкта господарювання проводить оцінку участі кожного співробітника в рішенні поставлених завдань, нагороджує найбільш видатних співробітників.

Підбір персоналу – це мистецтво, яке так і називається: мистецтво підбору персоналу. Пошук співробітників потрібно починати з підбору кандидатів як всередині самої організації, так і поза нею з урахуванням певних вимог.

Персонал суб'єкта господарювання може впливати на економічну безпеку в декількох напрямках: вдалий добір персоналу; оптимальне число працюючих; професійна підготовка персоналу; правильна організація і дисципліна праці; мотивація праці; збереження комерційної таємниці.

Існує два види загроз економічній безпеці підприємства: зовнішні і внутрішні. Більшою мірою саме внутрішні загрози пов'язані з персоналом. Це можуть бути як умисні, так і необережні дії працівників, які призводять до збитків для підприємства, а також: помилки при підборі персоналу; погана організація системи управління кадрами; не кваліфікованість співробітників; непродуктивна система мотивацій тощо.

До зовнішніх небезпек можна віднести: переваги мотивації у конкурентів; тиск і переманювання співробітників; зміну зовнішнього економічного середовища; складну ситуацію на ринку праці; потрапляння співробітників в різні види залежності.

З вищезазначеного можна виділити три головні складові, враховуючи які, управління персоналом у системі економічної безпеки підприємства буде ефективним.

По-перше, при прийомі на роботу потрібно розглянути кандидата в довгостроковій перспективі, а також відразу виявити всі можливі загрози і ризики для організації.

По-друге, робітники повинні ставитися до своєї компанії лояльно, а до своєї роботи відповідально. Лояльність – це саме по собі психологічне явище, але сюди можна включити: рішучість працівника пережити з компанією всі

труднощі і, відповідно, довіру до організації; неформальний підхід до своєї роботи; зацікавленість в досягненні своїх професійних цілей і цілей організації.

По-третє, контроль за виконанням правил, норм, обмежень, регламентів тощо.

Таким чином, головним ресурсом в організації є персонал, і чим більше зусиль покладено в процес найму персоналу, і чим більше коштів керівництво вкладає в лояльність, тим дешевше буде обходитися контроль за станом кадрової безпеки. Кадрова безпека – це не досягнутий результат, а постійний процес, спрямований на стабільність роботи, виконання основних завдань суб'єктам господарювання, і звичайно ж своєчасність розпізнання та запобігання серйозним і небажаним операціям з боку співробітників компанії.

Створення комфортних умов для роботи в організації чинить позитивний вплив на збалансованість системи кадрової безпеки, а отже, і на ефективний захист компанії від загроз і небезпек.

Список використаних джерел:

1. Бузько І.Р. *Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: монографія* / І. Р. Бузько, О. В. Вартанова, Г. О. Надьон та ін. – Луганськ: Вид-во СЛУ ім. В. Даля. 2009. – 304 с.
2. Балабанова Л. В. *Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки: монографія* / Л. В. Балабанова, О. В. Стельмашенко. – Донецьк: [ДонНУЕТ], 2010. – 238 с.
3. *Управління персоналом: підруч.* / [В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.]. – К.: КНЕУ: Краматорськ: НКМЗ, 2013. – 666 с.

*Клочко Т.В., студентка,
Горячківська І.В., викладач*

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

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ ЯК ЗАСІБ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ЗАГРОЗ КАДРОВІЙ БЕЗПЕЦІ

Люди – вирішальний фактор ефективності та конкурентоспроможності організації, найголовніше джерело доданої вартості. Працівники відіграють особливу роль в організаціях. З одного боку, вони є творцями організацій, визначають їх цілі і вибирають методи досягнення цих цілей. З іншого боку, люди є найважливішим ресурсом організацій для реалізації власних цілей.

Давно відомо, що колектив – це дещо більше, ніж просто логічне впорядкування працівників, які виконують взаємозв'язані задачі. Теоретики і практики управління зрозуміли, що організація також є і соціальною системою, в якій взаємодіють окремі особи, формальні і неформальні групи. Саме від психологічного клімату, від настрою кожного працівника залежить і продуктивність праці, і здоров'я працівників

Створення ефективної команди (колективу) оптимальним складом неминуче зв'язано з необхідністю визначати співвідношення між елементами однорідності і різноманітності в команді. При цьому потрібно сумістити очевидно несумісні речі.[1].