

Секція 5. Підготовка фахівців у сфері безпекознавства

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

НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЙОГО КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ

В умовах ринкової економіки та жорсткої конкуренції одним із головних напрямів розвитку організацій та забезпечення кадрової безпеки є навчання персоналу. Адже ситуація на ринку швидко змінюється і потребує негайного та адекватного реагування. Здатність своєчасно адаптуватися до нових умов і викликів визначає успішність компанії та значною мірою впливає на її конкурентоспроможність та економічну безпеку.

Навчання персоналу вирішує не тільки завдання підприємства – отримання прибутку, сталий розвиток і підтримку високого рівня кадрової безпеки, а й діє в інтересах людей – гарантує створення можливості для реалізації здібностей і підвищення рівня життя. Тому обрана тематика є актуальною та має важливе практичне значення.

Персонал необхідно розглядати як один із найбільш важливих інструментів функціонування підприємства. За такої умови головне завдання керівництва – створення відповідної робочої атмосфери, що стимулює до розвитку знань, практичних навичок і їхнього максимального застосування. Лише високоосвічений і достатньо мотивований працівник, який постійно розвивається, може швидко реагувати на зміни, що відбуваються на ринку, пристосовуватись до них та не становити загрози кадровій безпеці підприємства. Завдяки безперервному навчанню і розвитку персоналу підприємство має вплив на конкретну галузь та зберігає свою конкурентоспроможність[1].

Необхідно відзначити, що діюча в Україні консервативна система спеціальної і вищої освіти, у більшості своїй надає загальні теоретичні знання, значна частина яких вже є застарілими і не відповідає вимогам ринку. Лише поодинокі прогресивні навчальні заклади встигають адаптувати свої програми до потреб економіки та суспільного сектору.

Якщо говорити про робочу силу, починаючи від робітників і закінчуючи керівним персоналом, то лівова частка з них проходили навчання і професійну підготовку декілька (а то й декілька десятків) років тому. Природно, що їх знання і навички, які свого часу задовольняли роботодавця, на сьогодні вже втрачають свою ефективність і не відповідають вимогам ринку. Навіть той професійний досвід, який вони мають, часто стає не запорукою нових

досягнень, а гальмує розвиток підприємства. Виникають серйозні протиріччя між минулим досвідом і новими викликами, які потребують швидких і креативних рішень, що базуються на новітніх технологіях і розробках. Як бачимо, складається доволі дивна ситуація, коли молоді спеціалісти з сучасними знаннями, ще не мають досвіду практичної діяльності, а працівники з багаторічним стажем все ще дотримуються застарілих стереотипів і шаблонів роботи. За таких умов, говорити про ефективність організації та її кадрову безпеку в умовах жорсткої конкуренції доволі складно.

Ефективне функціонування підприємства та рівень кадрової безпеки залежить від стабільності його кадрового складу і високої кваліфікації персоналу. Вирішити одночасно ці два завдання може мотивоване навчання персоналу підприємства, тобто отримання знань, навичок і вмій, до якого прагнуть самі працівники. Своєчасна і високоякісна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації дозволять сформувати діапазон теоретичних знань і компетенцій. З підвищенням рівня підготовки кадрів підвищується і рівень продуктивності праці. Крім цього, можливість отримати додаткову освіту для більшості працюючих, а також потенціальних працівників, є додатковим фактором нематеріальної мотивації [2]. Особливістю навчання персоналу в сучасних компаніях є не лише оволодіння професійними навичками і новітніми технологіями, а й створення у працівників стійкої мотивації до розвитку та збільшення власних результатів із одночасним вихованням лояльності до компанії і корпоративного командного духу.

В даний час розвиток і навчання персоналу із статті витрат перетворилися в об'єкт інвестицій. Зростання ролі безперервного навчання персоналу в процесах підвищення конкурентоспроможності підприємства, рівня його кадрової безпеки і організаційного розвитку зумовлено тим, що навчання персоналу є важливим засобом досягнення стратегічної мети підприємства та підвищення цінності людських ресурсів, а без безперервного навчання організаційні зміни є неможливими [3].

Нині вже нікого не дивує той факт, що фахівці різного рівня по декілька разів на рік проходять спеціалізовані тренінги та навчальні курси для підвищення ефективності роботи і динамічного розвитку. Адже найбільш прибуткові сегменти бізнесу дістаються саме тим, хто професійно і технологічно рухається на крок попереду всіх інших гравців на ринку. І цей процес є безперервним і неперервним. В залежності від специфіки роботи організації і створюються індивідуальні та тематичні програми, які наповнені великою кількістю сучасних технологічних навчальних методів.

Як показує досвід, проходження тренінгів і навчальних курсів дають їх учасникам нові знання, натхнення та поштовх для розвитку, але ефект від такого навчання, зазвичай, триває не надто довго, і повернення до звичного ритму роботи з часом нівелює більшість ідей та інновацій. Тому варто розглядати навчання персоналу як багаторівневу чітку систему, яка ефективно впливає на розвиток всіх ланок найголовнішого робочого ресурсу – людського. Головною метою таких систем має бути не лише покращення якості роботи і збільшення фінансового результату компанії та посилення рівня її кадрової

безпеки, а і підвищення доходів самих працівників. В даному випадку йдеться про трансформацію знань і навичок у грошові кошти, як одну із найвагоміших складових мотивації персоналу. Від такого ставлення до навчання персоналу беззаперечно виграють усі: і співробітники і організації і пересічні клієнти, та і все суспільство загалом.

Варто звернути увагу на синхронізацію теоретичної частини навчання з її практичною складовою. Адже цінність будь-якого навчання полягає саме в успішному застосуванні нових знань і навичок в процесі повсякденної управлінської або виробничої діяльності. Безперервний процес навчання персоналу перетворюється в усвідомлену діяльність по управлінню саморозвитком і самореалізацією кожного співробітника. Накази і плани відходять на другий план, а бажання працівників вдосконалюватися забезпечують сталий розвиток підприємства в довгостроковій перспективі і гарантує його кадрову, а у підсумку – і економічну безпеку.

Список використаних джерел:

1. Брич В. Я. Людські ресурси як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємства / В. Я. Брич, О. З. Колодницька // *Інноваційна економіка*. – 2015. – № 4. – С. 72-75.
2. Назарова Г. В. Концептуальна модель мотивованого навчання персоналу / Г. В. Назарова, І. О. Мартиненко // *Вісник соціально-економічних досліджень*. – 2013. – Вип. 4. – С. 106-111.
3. Балдинюк А. Г. Ефективність інвестицій у навчання персоналу / А. Г. Балдинюк // *Інвестиції: практика та досвід*. – 2012. – № 8. – С. 14-16.

*Момот Т.В., д.е.н., професор,
завідувач кафедри фінансово-економічної безпеки, обліку і аудиту,
Пересипкін М.М., аспірант
кафедри фінансово-економічної безпеки, обліку і аудиту
Харківський Національний університет
міського господарства імені О.М. Бекетова*

ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ З ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ ЗДІЙСНЕННЯ СТРАТЕГІЧНИХ РЕФОРМ В УКРАЇНІ

Забезпечення безпеки в Конституції України визначено однією із першочергових функцій держави. Неспроможність втілити й гарантувати цю базову соціальну цінність призводить до неминучого занепаду суспільств та держав. Економічна безпека держави є інтегральною характеристикою стану її економічної системи та визначається сукупністю умов і факторів, які забезпечують незалежність національної економіки, її стабільність і стійкість, здатність до постійного оновлення, самовдосконалення та протистояння зовнішнім загрозам. Проблеми економічної безпеки держави останніми роками активно досліджуються вітчизняними та зарубіжними ученими, такими як: О.І. Барановський, О.С. Власюк, З.С. Варналій, А.І. Ілларіонов, В.М. Геєць, Б.В. Губський, В.І. Мунтіян та багато інших [1-7].

Важлива роль у забезпеченні вертикалі економічної безпеки належить економічній безпеці підприємства. Фахівці виділяють такі концептуальні підходи щодо визначення економічної безпеки підприємства: ресурсно-