

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].

Підбираючи людей в колектив, працедавець, як правило, здійснюють свій вибір виходячи з навиків, знань і досвіду, що є у претендентів. Але для досягнення ефективності колективу важливі не тільки навик, знання і досвід, але в рівному ступені особисті якості і особові характеристики членів колективу.

Методи управління покликані забезпечити високу ефективність діяльності колективів, їх злагоджену роботу, сприяти максимальній мобілізації творчої активності кожного члена. Цим методи управління відрізняються від усіх інших технічних та технологічних методів, які використовуються у ході вирішення комплексних виробничо-господарських завдань.

Особлива роль методів управління полягає у тому, щоб створити умови для чіткої організації процесу управління, використання сучасної техніки і прогресивної технології організації праці і виробництва, забезпечити їх максимальну ефективність при досягненні поставленої мети. Таким чином, зміст поняття «методи управління» витікає із суті і змісту управління і належить до основних категорій теорії управління.

Формування цілеспрямованого впливу на трудові колективи та їх окремих членів безпосередньо пов'язане з мотивацією, тобто використанням факторів, які визначають поведінку людини в колективі у процесі виробництва. Звідси витікає дуже важлива вимога до методів управління: методи управління повинні мати свою мотиваційну характеристику, що визначає напрям дії їх. Ця характеристика показує мотиви, які визначають поведінку людей і на які орієнтована відповідна група методів.

Виконання кожного завдання слід обов'язково контролювати і оцінювати; відсутність контролю може навести працівника на думку про непотрібність виконуваної ним роботи [2].

Кожне досягнення працівника і його ініціативу потрібно негайно відзначити. Можна дякувати підлеглому у присутності інших співробітників. Людину підбадьорює позитивна оцінка його дій і засмучує, якщо не помічають і не цінують успіхів в роботі.

Коли працівник опиняється в чомусь талановитішим та успішнішим за свого керівника, не треба розцінювати цей фактор як негативний, а навпаки - репутація підлеглих – це похвала керівнику і його заслуга. Якщо підлеглий вчинив не дуже правильно, не потрібно робити йому зауваження в присутності інших осіб, співробітників або підлеглих, адже приниження людини - не кращий спосіб виховання. Ні в якому разі не потрібно критикувати людей. Більш конструктивною буде критика їх помилок з вказівкою на ті недоліки, через які були здійснені подібні помилки. І вже тим більше не потрібно вказувати на ці недоліки в людині - він має зробити всі висновки сам. В конфліктній ситуації найгіршим буде вживання різких, образливих слів.

Дуже важливо: іскра пошани і тим більше симпатії, яка виражається з боку керівника, здатна зарядити його на творчу самовіддану роботу і породити високі результати. Керівник має точно висловлювати свої думки, адже легко сформульована думка дає ґрунт для спілкування, позбавляє від потенційної можливості конфлікту, викликаного непорозумінням. Уміння керівника

відстояти інтереси колективу і кожного з підлеглих - спосіб завоювання авторитету і об'єднання працівників в єдину групу [3].

Довіра чи недовіра – найважливіша якість особи, від якої залежить соціально-психологічний клімат в колективі. Тож важко стати ефективними керівниками. Але гірше всього – відчуття підозри. Недовіра керівника завжди породжує недовіру з боку підлеглих. Проявляючи недовіру до людей, людина завжди обмежує можливість взаєморозуміння, а одже, і ефективність колективної діяльності.

Список використаних джерел:

1. Друкер П.Ф. Стрибук О.І. Аналіз ефективності управління // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №4. – с. 88-97., - М.:1994 Мескон М.Х.
2. Альберт М. Хедоурі Ф. Основні засади управління персоналом // Ефективний керівник. - 2008. - №11. – с. 50-53.
3. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу / В.А. Савченко //Навч. посібник. - К.: КНЕУ, 2002. -351 с.

*Козаченко Г.В., д.е.н., професор,
Полтавський національний технічний
університет імені Юрія Кондратюка*

КАУЗАЛЬНИЙ ПІДХІД У ДОСЛІДЖЕННІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Донедавна економічна безпека підприємства вивчалася як самостійний об'єкт дослідження. Проте подальший розвиток економічної безпекології мікрорівня потребує її розгляду у взаємозв'язку з поняттями та економічними категоріями, що описують результати діяльності підприємства, – конкурентоспроможністю, ефективністю діяльності, її стійкістю, діловою активністю тощо. Знання характеру такого взаємозв'язку сприятимуть посиленню безпекоорієнтованості управління підприємством, дозволять значною мірою поглибити змістовність його безпекозабезпечувальної діяльності.

Пошук взаємозв'язку економічної безпеки підприємства та основних характеристик його діяльності й закономірностей такого взаємозв'язку має виходити з вибору атрибуту поняття "економічна безпека підприємства" (по суті, надає відповідь на запитання "що це") та його контексту. За О.В. Ілляшенко, атрибутами поняття "економічна безпека підприємства" є стан, потреба, здатність підприємства, умова його діяльності, характеристика (умов діяльності підприємства або діяльності підприємства) [1, с. 21]. Атрибутивність поняття "економічна безпека підприємства" зумовлена характером онтології постнекласичної науки (системність, нелінійність, антропологізм, еволюціонізм) та сучасними парадигмальними змінами в економічній теорії, завдяки яким за роки становлення економічної безпекології мікрорівня категорія "економічна безпека підприємства" набула багатоаспектності, еволюціонувало її тлумачення, змінювалася філософія забезпечення, і категорія "економічна безпека підприємства" стала полісемічною.

Контекст поняття "економічна безпека підприємства" визначає підхід, з позицій якого воно розглядається (захисний, ресурсний, діяльнісний або