

ефективний. Виконання умов кожного із зазначених етапів дозволить врахувати специфічні особливості кожного окремого підприємства: галузеві особливості організаційно-правові, технологічні та виробничі зокрема.

Висновки. Реалізація механізму оцінки системи економічної безпеки нами пропонується в три послідовні етапи. Кожен із зазначених етапів повинен врахувати специфічні особливості та сучасні реалії функціонування українських підприємств, промислових зокрема. Для здійснення оцінки системи економічної безпеки нами пропонуються кількісні методи, які є простими у обчисленні та наочними і доступними для сприйняття. Дані методи дозволять оцінити як кожен окрему складову так і систему економічної безпеки в цілому. Важливим моментом є визначення критеріїв оцінки, які нададуть змогу оцінити не тільки ступень захисту, а й ефективність використання, конкурентні переваги складових економічної безпеки.

Список використаної літератури:

1. Белоус Н.Д. Теоретичне узагальнення економічної безпеки підприємств // Вісник Хмельницького національного університету: Науковий журнал 2.2012, Економічні науки, – Хмельницький, 2012, № 2, Т.1 (186) Фахове видання
2. Белоус Н.Д. Теоретичне узагальнення складових та факторів формування економічної безпеки підприємств // Збірник наукових праць Вінницького національного аграрного університету. Серія Економічні науки. – Вінниця: ВНАУ, 2012. – Випуск 1 (56). – Том 3. Фахове видання
3. Гайдук І. С. // Економічний вісник університету. - 2016. - Вип. 28(1). - С. 33-40.
4. Гудзинський О. Д. Теоретичні аспекти формування обліково-аналітичного механізму менеджменту / О. Д. Гудзинський, Г. Г. Кірейцев, Т. М. Пахомова // Облік і фінанси АПК. — 2008. — № 3. — С. 89–93.

## **РОЗРОБКА СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРИ РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ**

*Соловійов О. В., канд. екон. наук, доцент, Бродецький Д. І., магістр, Пашков Д. І., Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова, м. Харків*

В сучасних умовах ринкової економіки України з особливою гостротою постає завдання забезпечення підприємницького середовища для розвитку відповідального бізнесу, захищеності прав та інтересів підприємців, демократизації соціально-економічних процесів. Вирішення цього завдання є важливим кроком задля досягнення сталого розвитку суспільства та економіки.

Українські підприємства змушені динамічно пристосовуватися до умов суспільно-політичної й економічної нестабільності, шукати шляхи вирішення проблем, які загрожують ефективному функціонуванню вітчизняних суб'єктів господарювання. Серед найважливіших із них є персонал, що відіграє ключову роль у конкурентоспроможності та ефективній діяльності будь-якої фірми. Найменша помилка, прорахунок, не кажучи вже про свідомий намір, або

некомпетентність можуть стати причиною втрат підприємства. За даними статистичних досліджень близько 51 % випадків економічних злочинів здійснюють співробітники компаній, а ефективна організація роботи з персоналом може майже на 60% знизити прямі та передбачити непрямі збитки фірми, пов'язані з людським фактором.

Останнім часом відбувається системна трансформація моделей управління персоналом у сучасних організаціях і на перший план виходять такі питання, як ефективна мотивація та стимулювання праці, формування лояльності працівників, динамічна оцінка та розвиток інтелектуального потенціалу як стратегічної основи конкурентоспроможності підприємства. Однією із новітніх тенденцій в управлінні персоналом є посилення уваги до проблем економічної безпеки системи управління персоналом, яка, по суті, пронизує усі основні функціональні підсистеми управління кадрами підприємства, забезпечує стабільне функціонування кадрової підсистеми організації, нейтралізує ризики в системі управління персоналом та сприяє досягненню поставлених перед організацією цілей економічного розвитку, у т. ч. і в кадровій сфері.

Кадрова безпека – це складова безпеки підприємства, що є кількісно-якісною характеристикою стану захищеності інтересів підприємства від внутрішніх та зовнішніх загроз і ризиків, пов'язаних з персоналом та використання його людського, інтелектуального і соціального капіталу.

Кадрова безпека є комбінацією таких складових як: безпека життєдіяльності, соціально-мотиваційна безпека, професійна безпека, антиконфліктна безпека. Саме на цих складових повинна базуватись робота з персоналом підприємства спрямована на забезпечення його економічної безпеки. Крім того, особлива увага повинна приділятися попередженню загроз, пов'язаних з персоналом підприємства. До них належать:

- замах на фінансові та інші ресурси підприємства;
- дестабілізація організації, мікроклімату в колективі;
- здійснення таємної протиправної діяльності на підприємстві;
- розголошення конфіденційної інформації.

Основними елементами роботи з персоналом, що забезпечить захист підприємства від вище перелічених загроз повинні бути:

- загальне керівництво - централізоване управління персоналом; інформування персоналу щодо діяльності підприємства;

- юридичний супровід - представництво в органах судової влади з питань трудових спорів; розробка контрактів з персоналом підприємства; юридичне забезпечення безпечного найму та звільнення персоналу; участь у конфліктній комісії в трудових спорах; розробка посадових інструкцій та положень щодо захисту комерційної таємниці;

- технічне забезпечення - розробка комп'ютерних програм та безпеки комп'ютерних даних для системи кадрової безпеки;

- організація прийому та звільнення персоналу - психодіагностичне тестування персоналу при прийомі на роботу, звільненні та у процесі праці;

розробка соціограм, психограм, психологічних портретів нанятих працівників; проведення соціометричних досліджень; ведення бази даних особистих справ персоналу;

- забезпечення лояльності - проведення оперативного контролю робочих телефонних переговорів й електронної пошти співробітників; звітування по внутрішній безпеці персоналу керівництву підприємства; постійний моніторинг психологічного стану персоналу; профілактика поведінки, що відхиляється від норми (чутки, інтриги, привілеї, пільги, плітки); виявлення нелояльного персоналу й розслідування дій стосовно крадіжок, комерційного шпигунства, корупції; розробка та дотримання кодексу професійної поведінки;

- розвиток персоналу - розробка й реалізація програми психологічних тренінгів особистісного розвитку, згуртування, командних тренінгів; навчання персоналу загальним і спеціальним методам розпізнавання шахрайських дій, виявлення й запобігання неправомірних дій; навчання персоналу методам захисту інформації й інтелектуальної власності; навчання (інформування) співробітників правилам особистої безпеки та порядку колективних й індивідуальних дій в екстрених ситуаціях.

Це основні завдання, які повинна виконувати служба безпеки підприємства при роботі з персоналом для забезпечення як захищеності своїх працівників, так і захищеності від загроз, що пов'язані з ними.

Додаткового дослідження потребує розробка системи економічної безпеки підприємства, яка б передбачала чіткий розподіл функцій щодо роботи з персоналом та заходи попередження загроз, пов'язаних з персоналом. Внутрішніх факторів виникнення загроз кадровій безпеці на багато більше ніж зовнішніх, тому така система повинна бути перш за все орієнтована на управління кадрами на самому підприємстві.

#### Список використаних джерел

1. Кириченко О.А., Поскрипко Ю.А. Теоретичні засади системи економічної безпеки кадрового забезпечення суб'єктів господарської діяльності / О.А. Кириченко // Економіка та держава. – 2010. – №11. – С. 36-38.
2. Мица В.П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи [Текст] / В.П. Мица // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 6. – С. 165-168.
3. Орехова К.В. Проблеми забезпечення кадрової безпеки підприємства / К.В. Орехова // Економіка, фінанси, право. – 2014. - №9 – С. 17-21.
4. Петрович Й.М. Основні складові механізму забезпечення ефективного виконання роботи персоналом [Текст] / Й.М. Петрович, М.Р. Леськів // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 4. – С.127-132.