

транспортному секторі на одиницю ВВП і населення, а також ступінь зміни викидів вуглекислого газу і сірчаного газу [5, С.78].

Підсумовуючи, можна сказати, що забезпечення високого та стабільного рівня енергетичної безпеки прямо пов'язано із постійним відслідковуванням та оцінкою її стану. Використання набору тих або інших показників, індикаторів дозволить підвищити ефективність постійного контролю за функціонуванням всіх об'єктів енергоринку та виявлення й мінімізації зовнішніх загроз та ризиків. А це, у свою чергу, дозволить реалізувати дієву систему ризик-менеджменту енергетичної сфери України та впроваджувати її ефективну енергетичну політику.

Список використаної літератури:

1. Головина М.С. Анализ современных методов оценки региональной энергетической безопасности / М.С. Головина // Надежность и безопасность энергетики. – 2013. – №4 (23). – С.26-29.
2. Енергетична дипломатія: світові приклади для України: аналітичний матеріал Ініціативи з розвитку аналітичних центрів України // Міжнародний фонд «Відродження», Фонд розвитку аналітичних центрів (ТТФ). – Київ, 2016. – 26с.
3. Плачков І.В. Енергетика: історія, сучасність і майбутнє / І. Плачков, С.Г. Плачкова. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http:// www.energetika.in.ua/ua/books/book-5/part-4/section-1](http://www.energetika.in.ua/ua/books/book-5/part-4/section-1)
4. Пудичева Г. Фактори забезпечення енергетичної безпеки підприємств. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.dspace.oneu.edu.ua>
5. Самборський В.О. Концептуальні засади та оцінка енергетичної безпеки / В.О. Самборський // Вісник НТУ «ХПІ». – 2012. – № 14 (920). – С.74-79.
6. Energy Security for the EU in the 21st Century. Markets, geopolitics and corridors / J.M. Marin-Quemada, J. Garcia-Verdugo, G. Escribano (eds.). – Abingdon, Oxon: Routledge, 2012. – P. 120-123.

КАДРОВА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА: ПОРЯДОК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА КРОКИ РЕАЛІЗАЦІЇ

Світлична В. Ю., канд. екон. наук, Коленчук Я. С., Марченко А. Ф., магістр, Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова, Голобородько С. О., Харківський машинобудівний коледж

Кадрова безпека підприємства будується із метою досягнення захисту від численних загроз з причин несанкціонованих дій з боку персоналу та ефективного функціонування підприємства загалом. Окрім того, успішна реалізація основних напрямів кадрової безпеки значним чином впливає на забезпечення економічної безпеки підприємства. Заходи політики кадрової безпеки повинні мати системний характер і цілеспрямовано впливати на здатність підприємства реалізувати свої можливості щодо досягнення економічного стійкості і ефективного розвитку.

Питанням розгляду аспектів карової безпеки присвячено роботи таких дослідників, як: Галаз Р.І., Кибанов А.Я., Пучкова С.І., Яременко О.Ф. та ін. [1-5]

На думку авторів, політика кадрової безпеки представляє собою систему головних цілей, напрямів, форм, завдань, методів, принципів та критеріїв управління кадрами, що спрямовані на підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу, мінімізації загроз від несанкціонованих дій з боку персоналу, а також забезпечує сталий стратегічний та тактичний розвитку підприємства в цілому.

Важливим аспектом розробки дієвої політики кадрової безпеки є постановка основних цілей її реалізації. Тобто, стратегічного розуміння, заради чого керівництво підприємство здійснює всі ці кроки. На нашу думку, до кола основних цілей політики кадрової безпеки необхідно включити дві головні:

- забезпечення ефективності роботи підприємства в питаннях додержання безпеки життєдіяльності персоналу, охорони його здоров'я та праці.

- забезпечення, підтримка у коротко- та довгостроковій перспективі стабільного і результативного функціонування підприємства, а також захищеності його розвитку від протиправних дій з боку персоналу (промислового шпигунства, розкрадання матеріальних засобів);

Перелічені цілі, а точніше їх реалізація, повинні максимально знизити імовірність виникнення наступних порушень, нажаль, так поширених у сфері кадрової безпеки:

- слабкого кадрового менеджменту, що дає змогу займати відповідальні посади співробітникам-аферистам;

- відсутності налагодженого контролю з боку керівництва за діяльністю співробітників;

- психологічної готовності (схильності) співробітника до зловживання службовим становищем та безвідповідальності;

- здійснення несанкціонованих операцій керівниками різних рівнів із перекручення чи знищення інформації, розкрадання або умисного пошкодження (знищення) майна, фінансові махінації, шахрайство, розкрадання грошових коштів, інтелектуальної власності тощо.

Взагалі, можна всі основні загрози кадровій безпеці умовно згрупуємо наступним чином [1, С.341; 4, С. 20; 5, С.30]:

- 1) внутрішні: неефективна та недосконала система мотивації та стимулювання співробітників, спокуса, що може виникати у працівників щодо протиправного заволодіння власністю підприємства, недосконалість внутрішнього нормативного регулювання кадрової політики на підприємстві, вибір ненадійних партнерів.

- 2) зовнішні: кризові стани факторів політико-економічного оточення, компрометація, шантаж працівників підприємства з метою примушення їх до здійснення різного роду посадових порушень, замаху, викрадення працівників, а також членів їх сімей, втрата здоров'я співробітника (погрози фізичної безпеки), кращі умови мотивації у конкурентів, переманювання конкурентами

співробітників, що володіють конфіденційною інформацією, вербування працівників підприємства промисловими шпигунами і залучення їх до роботи, пов'язаної з комерційною таємницею.

В будь-якому випадку, політика кадрової безпеки підприємства повинна забезпечувати взаємопов'язані процеси:

- мотивація персоналу до ефективної і якісної роботи;
- максимально можлива мінімізація загроз від загроз з боку персоналу, його протиправних дій.

Найбільш важливими мотиваційними стимулами, на яких повинна базуватися політика кадрової безпеки, є:

1) взаємний контроль співробітників, зацікавлених у результатах спільної праці;

2) мотивування через саму роботу – надання співробітнику такої роботи, що забезпечить суспільне визнання її результативності;

3) максимальне делегування посадових повноважень та довіра співробітнику, спільне визначення цілей та завдань роботи між керівником та його підлеглим;

4) толерантне ставлення та терпимість до співробітників, які ненавмисно допустилися помилок;

5) підтримка ініціативних співробітників, ентузіастів, співробітників, що здатні висловлювати та відстоювати власну думку.

Не менш важливим питанням в процесі розробки політики кадрової безпеки виступає і процес ідентифікації, оцінки і мінімізації кадрових ризиків.

Під ризиками ми розуміємо сукупність подій, спрямованих на те, що підприємство зазнає суттєвих втрат у вигляді частини своїх ресурсів чи додаткових витрат понад передбачених, або отримує доходи значно нижчі за ті, на які воно розраховувало.

Кадрові ризики (ризики взаємодії підприємства з власним персоналом) – це сукупність подій неотримання доходів або появи додаткових і незапланованих витрат підприємства внаслідок несанкціонованих дій з боку персоналу, що несуть імовірність порушення сталого розвитку підприємства в цілому.

Забезпечення реалізації політики кадрової безпеки підприємства безпосередньо впливає на економічну стійкість та ефективність розвитку підприємства.

Необхідно підкреслити, що забезпечення політики кадрової безпеки підприємства не є прерогативою служби чи підрозділу безпеки підприємства, воно має бути результатом роботи всього його колективу.

Список використаної літератури:

1. Галаз Р.І. Еволюція поняття «кадрова безпека підприємства» / Р.І. Галаз // Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. – 2013. – Вип. 10. – С. 340-343.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов.– М: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.

3. Пучкова С. І. Методичні підходи щодо забезпечення кадрової безпеки підприємства / С. І. Пучкова // Науково-методичні аспекти забезпечення економічної безпеки: [монографія]: за заг. ред. док. екон. наук, професора І. О. Кузнецової. – Одеса: Атлант, 2013. – С. 123-132.

4. Чичкань Є. О. Значення кадрової безпеки у системі корпоративної безпеки підприємства / Є. О. Чичкань // Управління розвитком. – 2012. – №18 (139). – С.18-20.

5. Яременко О. Ф. Кадрова безпека підприємства: концептуальні основи забезпечення / О.Ф. Яременко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2016. – № 2. – Том 1. – С.29-32.

ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ УКРАЇНИ

Світлична В. Ю., канд. екон. наук, Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова, Овчелупова О. М., ПАТ «Банк Восток»

Сучасні глобалізаційні процеси, вплив факторів світової фінансової кризи та загроз внутрішнього характеру, скорочення ресурсної бази банків, погіршення їх ліквідності, посилення конкуренції в банківській сфері, загострюють питання забезпечення фінансово-економічної безпеки банків.

Виходячи з цього, перед банківською системою постає завдання досягнення фінансової стійкості кожного окремого банку та гарантування фінансової безпеки всієї системи в цілому. Це, в свою чергу, забезпечить стійкість розвитку банківської системи та мінімізуватиме загрози використання її для відмивання брудних грошей і фінансування тероризму. Необхідно підкреслити, що ефективність дії системи фінансової безпеки банків визначається її динамічністю, здатністю швидко адаптуватися до змінюваних умов функціонування.

Аналізу проблем, які склалися у сфері банківської діяльності приділяється увага таких вітчизняних вчених, як О. Барановський, Т. Болгар, С. Васильчак, Р. Гриценко, С. Добринь, А. Єпіфінов, Т. Кельдер, О. Кириченко, Г. Крамаренко, І. Крупка, З. Сороківська [1-3; 6-8; 17; 11-14; 16] та ін. [15].

Підсумовуючи дослідження [2; 4-6; 9-10; 16], автори вважають, що безпека банківської діяльності представляє собою сукупність умов, за яких досягається раціональне використання ресурсів, що є у розпорядженні банківської установи, забезпечується її здатність швидко реагувати на вплив факторів зовнішнього і внутрішнього середовища, а також забезпечується її фінансова стійкість.

Нестабільність світових фінансових ринків, зростаюча загроза чергової фінансової кризи світової економіки обумовлює необхідність постійної уваги до забезпечення безпеки банківської діяльності. Фінансова безпека виступає складовою економічної безпеки банківської діяльності. Як справедливо зазначає фахівець з питань економічної безпеки О. Барановський: