

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ ПРОМИСЛОВОСТІ В УМОВАХ КОНФЛІКТНОГО СЕРЕДОВИЩА**

*Чудопал А. І., канд. екон. наук, Чжан Хаоюй, канд. екон. наук,  
Лелета А. В., Харківський національний університет міського господарства  
імені О. М. Бекетова*

Сучасні економічні умови господарювання характеризуються швидкістю зміни чинників зовнішнього середовища, посиленням інтеграційних процесів і конкуренції між учасниками ринку, що вимагає від підприємств реальної оцінки своїх можливостей та перспективних напрямів розвитку. Зростання ролі кадрової безпеки в даних умовах обумовлено, з одного боку, такими соціальними тенденціями, як демократизація суспільства, лібералізація економіки й ринку праці, зміна сутності контролю за персоналом, підвищення ролі управління персоналом в управлінні підприємством. З іншого боку, спостерігаються процеси ускладнення праці, підвищення ролі творчості й інновацій, надання працівникам волі й автономії в прийнятті рішень, що приводить до ослаблення можливості жорсткого контролю за персоналом.

В індустріальному суспільстві в якості переважних факторів виробництва є праця й капітал, у сучасному суспільстві такими факторами є знання й інтелектуальний капітал. В економіці, заснованій на знаннях, життєво важливою є генерація високого людського капіталу, необхідного для стійкого економічного, соціального, культурного й природного розвитку. Інтелектуальний капітал стає основним джерелом престижу, процвітання та економічної безпеки підприємства.

Тому в умовах, що склалися, особливої актуальності набуває забезпечення кадрової безпеки підприємств, враховуючи умови конфліктного середовища, в якому вони функціонують.

Негативні зміни у збільшенні ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом, обумовлюють доцільність удосконалення процесу забезпечення кадрової безпеки, що визначається як здатність підприємства запобігати ризикам і загрозам, пов'язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом, організацією праці, трудовим відносинам в цілому.

За даними Grant Thornton International Business Report від економічних злочинів своїх співробітників сьогодні страждають більше 40% компаній, втрачаючи в результаті крадіжки до 7% свого доходу, тобто керівництву потрібно постійно приймати адаптивні рішення, спрямовані на боротьбу з кадровими злочинами в умовах конфліктного середовища.

Кадрова безпека була й залишається поняттям складним і багатогранним. Вагомий внесок у вивчення проблем теорії та практики кадрової безпеки зробили відомі зарубіжні та вітчизняні вчені, зокрема: А.Є. Ачкасов, О.І. Барановський, І.О. Бланк, П.Т. Бубенко, В.М. Геєць, Р.М. Дацко, О.В. Ілляшенко, З.Б. Живко, О.І. Захаров, М.І. Камлик, Н.А. Кизим, Т.С. Клебанова, Г.В. Козаченко, К.А. Мамонов, І.В. Махоніч, В.І. Мунтіян,

Г.В. Назарова, В.П. Пономарьов, І.М. Писаревський, П.Я. Пригунов, Є.М. Рудніченко, В.С. Сідак, А.В. Семенченко, В.І. Франчук, О.І. Черняк, С.М. Шкарлет., Л.М. Шутенко.

Вивчення теоретичних і практичних досліджень вітчизняних і зарубіжних вчених дає можливість зробити висновок про недостатню розробленість питань аналізу кадрової безпеки підприємства, відсутність єдності у виборі показників, які комплексно характеризують рівень кадрової безпеки і його вплив на ефективність діяльності підприємства, не приділяється належна увага формуванню системи кадрової безпеки підприємства та її розвитку. Таким чином, в умовах, що склалися, особливої актуальності набуває дослідження вказаних питань для підприємств промисловості.

За результатами дослідження розроблено методичний підхід до визначення інтегрального показника кадрової безпеки підприємств промисловості, що, на відміну від існуючих, побудований шляхом визначення значної кількості ознак, що характеризують кадрову безпеку як соціально-економічне явище; агрегування обраних ознак в одну інтегральну оцінку, ґрунтуючись на теорії «адитивної цінності»; визначення оптимальних, порогових та граничних значень індикаторів; використання зважених коефіцієнтів і нормалізованих значень показників. Забезпечення інформаційної односпрямованості показників реалізовано шляхом їх поділу на стимулятори і дестимулятори, а також передбачено використання методу головних компонент для дослідження вихідної системи ознак.

Доведено, що більшість підприємств промисловості несуть великі фінансові втрати в результаті впливу загроз в сфері інформаційної безпеки з боку персоналу, що потребує удосконалення шляхів протидії загрозам інформаційній безпеці підприємства з боку персоналу.

Обґрунтовано доцільність застосування спеціальних заохочень за активну роботу по зміцненню інформаційної безпеки підприємства по відношенню до: співробітників служби інформаційних технологій та інших підрозділів, які розробили нові програмні засоби, які підвищують ступінь захищеності комп'ютерних баз даних і комунікацій; співробітників служби безпеки, які виявили джерела витoku конфіденційної інформації, які розробили нові технології або методи захисту інформації в усній формі та на паперових носіях, успішно завершили особливо важливі оперативні заходи щодо відображення реалізованих загроз інформаційній безпеці.

Для забезпечення реформування системи забезпечення кадрової безпеки авторами розроблено Концепцію кадрової безпеки підприємства, яку пропонується прийняти за основу удосконалення та впровадження системи кадрової безпеки підприємств промисловості.

В роботі наведені етапи розробки та впровадження системи кадрової безпеки на підприємстві. Для впровадження системи кадрової безпеки на підприємстві запропоновано реформувати існуючу організаційну структуру промислового підприємства шляхом створення єдиного центру. Під таким центром пропонується розуміти Департамент кадрової безпеки і управління

персоналом, основним завданням якого буде розробка і реалізація безпечної політики в роботі з персоналом. Для цього в його складі запропоновано такі відділи як індивідуальної психотерапії, лояльності і відділ попередження стресів / залежностей.

Таким чином, запропоновані заходи щодо вдосконалення системи забезпечення кадрової безпеки підприємств промисловості в умовах конфліктного середовища дозволяють збільшити ефективність діяльності і знизити ризики від злочинних дій своїх співробітників.

## **МОНІТОРИНГ ВЛАСНИКІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ КОРПОРАТИВНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

*Шаповал Г. М., канд. екон. наук., Бухолдіна Я. В., Казновецька Ю. В., магістр, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова*

Конфлікт інтересів інсайдерів і аутсайдерів є однією з основних проблем корпоративного управління акціонерних товариств України. Конфлікти між власниками акціонерних товариств, між власниками та менеджерами не тільки зменшують ефективність діяльності, але й можуть привести до серйозних проблем функціонування підприємств, що свідчить про їх негативний вплив на фінансово-економічну безпеку корпоративних підприємств. Тому необхідним є проведення моніторингу власників корпоративних підприємств для мінімізації негативного впливу їх конфліктів на діяльність підприємств.

Проблеми конфлікту інтересів власників корпоративних підприємств вивчаються як зарубіжними, так і українськими вченими. Проте, якщо в розвинутих країнах корпоративне управління знаходиться на більш високому рівні, то для України вирішення питань конфліктів власників та їх моніторингу є досить актуальним. Так, за даними Всесвітнього економічного форуму найбільше проблем в корпоративному управлінні Україна має за такими напрямками, як: захист інтересів міноритарних акціонерів (146 місце зі 148 країн), правова ефективність при врегулюванні суперечок між учасниками корпоративних відносин (144 місце зі 148 країн), захист прав власності (143 місце зі 148 країн) [1].

Аутсайдери та інсайдери мають різні права щодо участі в акціонерному капіталі і, відповідно, рівня доступу до конфіденційної інформації про показники діяльності підприємства. Для вирівнювання можливостей цих категорій акціонерів законодавчо введено такі інструменти як загальні збори акціонерів, розкриття інформації. За допомогою цих інструментів аутсайдери мають можливість безпосереднього моніторингу діяльності корпорації, а також можливість участі у прийнятті управлінських рішень щодо розвитку корпорації. Проте, постійно існує загроза перерозподілу контролю та прав управління між аутсайдерами та інсайдерами на користь останніх. Особливо це характерно для