

КАДРОВА БЕЗПЕКА, ЯК СКЛADOVA ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Ткачук І. І. канд. екон. наук, Пенделя Т. А., магістр, Харківський торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету

З позиції економічної безпеки підприємств, велике значення відіграє кадрова безпека підприємства, що повинна протистояти різного роду загрозам та відновлюватися після їх настання.

До головних цілей кадрової політики, можна віднести наступні:

- здійснення сталого функціонування підприємства і запобігання загроз її безпеці;

- недопущення втрат, витоку, негативних інтерпретувань службової інформації;

- захист законних інтересів функціонування підприємства;

- охорона життя та здоров'я персоналу.

Так, завдання кадрової безпеки можна розділити, в залежності від:

- типів загроз;

- рівнів управління підприємством;

- груп ризику [1].

При формуванні завдань важливо врахувати, що кадрова безпека є комбінацією складових, пов'язаних між собою складними і часто завуальованими зв'язками.

Всі загрози для персоналу підприємства можна поділити на зовнішні та внутрішні, тобто загрози, що можуть бути заподіяні підприємству з боку персоналу, а також загрози для персоналу підприємства.

До внутрішніх загроз, тобто з боку персоналу, можна віднести такі:

- використання ресурсів підприємства у власних цілях;

- псування і знищення майна;

- розкрадання майна підприємства;

- отримання грошових виплат за недовиконану роботу;

- шантаж кваліфікацією;

- продаж комерційної інформації;

- дисциплінарні порушення.

Внутрішню небезпеку можуть спричинити:

- невідповідність кваліфікації співробітників;

- слабка організація системи навчання;

- неефективна система мотивації співробітників;

- нецільове використання кваліфікованих співробітників;

- невідповідність цільового управління

- слабкість корпоративної політики.

Так, персонал являє собою важливу складову всіх систем підприємства, тому кадрова безпека займає домінуюче положення щодо відношення до інших елементів системи безпеки підприємства.

Види загроз з боку зовнішнього середовища для персоналу:

- надзвичайні ситуації;
- теракти;
- нещасні випадки;
- скорочення;
- відторгнення колективом.

Прикладами зовнішніх загроз, може бути:

- установка конкурентів на переманювання;
- зовнішній тиск на співробітників;
- ставлення співробітників у певну залежність;
- кращі мотиваційні аспекти у конкурентів.

Головним напрямом кадрової політики підприємства є визначення потреб у кількості та якості робочої сили, форми її залучення й використання. Це можна віднести як до підвищення кваліфікації, так і до створення умов для повного прояву стимулів до високопродуктивної праці з боку кожного працівника [2].

Очевидно, що система кадрової безпеки підприємства має формуватися з урахуванням забезпечення безпеки персоналу, тобто створити всі системи безпеки за кожним чинником загрози.

За способом організації кадрова безпека підприємства може бути простою і складною. Ступінь її складності визначається рядом параметрів, серед яких чільне місце варто віднести розмірам підприємства, формі власності, галузевотериторіальній приналежності та ін. Незважаючи на різну кількість суб'єктів, що відповідають за кадрову безпеку підприємства, існують такі характеристики, які є характерними для кожного підприємства.

Так, у кадровій безпеці повинні збігатися, як функціональні елементи, так і функції, оскільки вони відображають її природу та роль у підтримці загальної економічної безпеки підприємства. Так, наприклад, мале підприємство, може не мати підрозділу з управління персоналу а функції забезпечення кадрової безпеки підприємства візьме на себе директор або інший працівник. Якщо брати до уваги великі компанії, то тут кількість суб'єктів кадрової безпеки зростає і характеризується наявністю відповідних підрозділів, окремих посадових осіб і чіткого розподілу функцій між ними, а також можливістю автоматизації процесів забезпечення кадрової безпеки тощо.

Можна виділити основні методи забезпечення кадрової безпеки:

- ретельний відбір персоналу на відповідну посаду;
- проведення атестації робочих місць;
- моніторинг та увага до відносин у колективі;
- сприяння згуртованості в колективі;
- чітке ведення обліку у діяльності підприємства;
- здійснення перевірки умов суспільного середовища підприємств;
- здійснення пропозицій покращення розвитку підприємства.

Для того щоб оцінити поточний рівень кадрової безпеки підприємства, можна охарактеризувати головні групи критеріїв кадрової безпеки:

- показники чисельності персоналу підприємства;
- показники кваліфікації та інтелектуального потенціалу;

- показники ефективності використання персоналу;
- показники якості мотиваційної системи.

Отже, на кожному підприємстві, потрібен індивідуальний підхід до оцінювання кадрової безпеки, виходячи із спеціалізації підприємства. Для формування найбільш повної інформації про кадрову безпеку підприємства слід дотримуватися комплексних рішень, що стосується і критерію кадрової безпеки, що може розглядатися і як показник рівня реалізації трудового потенціалу.

Список використаних джерел:

1. Кравченко В. О. Інноваційний розвиток як основа економічної безпеки підприємства / В. О. Кравченко // Науковий вісник ОНЕУ. Всеукраїнська асоціація молодих науковців. – Науки: економіка, політологія, історія. – 2013. – № 26 (205). – 255 с. – С. 122–131.
2. Живко З. Б. Економічна безпека підприємства: сутність, механізми забезпечення, управління. Монографія / З. Б. Живко. – Львів: Ліга-Прес, 2012. – 230 с.
3. Мехеда Н. Г. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки / Н. Г. Мехеда, А. І. Маренич // Фінансовий простір / Черкаський інститут банківської справи Університету банківської справи НБУ (м. Київ). – м. Черкаси. – №2 (6) 2012. – С. 38–45.

СУЧАСНИЙ СТАН ДЕПОЗИТНИХ ОПЕРАЦІЙ

Фісенко О. С., бакалавр, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова.

Для ведення своєї діяльності банкам недостатньо власних коштів, тому для них залучення додаткових ресурсів є головним завданням. До залучених коштів банку належить: кошти на депозитних рахунках банківських клієнтів, кошти, отримані від випуску та продажу боргових зобов'язань банку (облігацій та векселів), кошти, отримані від інших комерційних банків, позики, отримані від НБУ та інших кредитних установ. Найбільшу частку в залучених коштах банку займають депозитні операції. Тому дослідження сучасного стану залучення та пошуку шляхів удосконалення коштів на депозитні рахунки є досить актуальним.

Депозитний ринок є важливим елементом у структурі фінансового ринку. Залучення банком коштів дозволяє йому розширити можливості кредитних операцій, що і створює базу для отримання доходів (прибутку). Так, розміщення грошових коштів у депозити для клієнтів банку дає можливість отримувати стабільний дохід в національній та іноземній валюті у вигляді проценту протягом певного часу; збільшувати суму своїх заощаджень за рахунок процентного доходу; мінімізувати ризики втрати коштів тощо.

Залучення тимчасово вільних коштів у депозити сприяє підвищенню ліквідності банку; збільшенню обсягів активних операцій та формуванню їх ефективної структури; прискоренню безготівкових розрахунків; зменшенню вартості ресурсів порівняно з міжбанківськими кредитами [1].

Варто відмітити, що ринок депозитних вкладів на сьогоднішній день є достатньо насиченим. Практично кожна банківська установа пропонує клієнтам