

## ЯКІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

*У статті розглядається теоретичні та практичні аспекти якості персоналу як складової економічної безпеки підприємства, що забезпечує фінансову та економічну стабільність підприємства, а також проаналізовано зовнішні та внутрішні фактори, які стосуються усіх сфер і аспектів існування людини і обумовлюють тим самим рівень якості життя в цілому. Ключові слова: персонал, кадрова політика, підприємство.*

*В статье рассмотрены теоретические и практические аспекты персонала как составляющей экономической безопасности предприятия, что обеспечивает финансовую и экономическую стабильность предприятия, а также проанализировано внешние и внутренние факторы которые касаются всех сфер и аспектов существования человека и обуславливают тем же самым уровень качества жизни в целом. Ключевые слова: персонал, кадровая политика, предприятие.*

*This article considers theoretical and practical aspects of staff quality as economic security components of an enterprise, which provides financial and economic enterprise stability, as well as external and internal factors were analyzed, that concern all spheres and aspects of human being, thereby determines quality level of life in all. Key words: staff, staff policy, enterprise.*

### **Постановка проблеми**

Дослідження вимог, які ставляться до якості персоналу, як складової економічної безпеки підприємства є актуальною задачею в умовах ринкових перетворень. Значення якості персоналу для ефективності виробництва підтверджується такими даними: у Японії 48% валового національного продукту забезпечено за рахунок поліпшення якості робочої сили, 11% - збільшення її чисельності, 41% - технічного відновлення парку устаткування. Проте заміна техніки, збільшення кількості працюючих без високого рівня якості персоналу не дозволить досягти очікуваних результатів виробництва.

Незважаючи на фінансову нестабільність нашої держави висококваліфіковані працівники цінуються ще краще, бо підприємства працюють за принципом навіщо мати десять некваліфікованих в яких потрібно вкладати інвестиції компанії, краще мати два висококваліфікованих з високою заробітною платою та стимулюванням їх на майбутнє. На даний момент керівники компанії зрозуміли, що на якості персоналу вони можуть скоротити витрати (на заробітну плату, навчання, перепідготовку, тощо) та підвищити економічну безпеку свого підприємства (збільшення прибутку підприємства).

Отже, економічна безпека підприємства є невід'ємною частиною від якості персоналу, вона охоплює всі ланки підприємства починаючи з фінансової закінчуючи кадровою політикою, яка за теперішніх часів є найактуальнішою, бо для кожного підприємства на даний момент часу потрібно протриматися до кінця фінансової нестабільності, незважаючи на те, що невідомо коли закінчиться ця невизначеність на фінансовому та валютному ринках.

Тому якість персоналу як складова економічної безпеки підприємства є

актуальною темою для дослідження в даній статті.

### **Аналіз останніх досліджень та публікацій**

Фундаментальні системні дослідження з питань управління економічним розвитком підприємств, які висвітлюються у працях вітчизняних вчених: Гейця В., Герасимчука В., Голікова В., Дайновського Ю., Кардаша В., Колота А., Крамаренко В., Кудряшова А., Кузьміна О., Лукінова І., Павленка А., Піддубної Л., Подсолонка В., Чумаченка Н. Проблеми підвищення якості персоналу досліджуються у роботах Андрієнко В., Безверхого С., Богині Д., Долішного М., Лимонової Л., Одинцової Г., Пащенко І., Плоткіна Я., Сіліна Р., Чернеги О. Існують численні розробки іноземних вчених щодо забезпечення якості персоналу шляхом удосконалення системи управління – праці Акбердіна Р., Бляхмана Л., Генкіна Б., Гібсона Дж., Іванцевича Дж., Кібанова А., Корогодіна І., Королькова В., Мільнера Б., Попова Г. Проте в наукових доробках висвітлюються здебільшого питання забезпечення якості роботи персоналу як передумови підвищення якості продукції, а проблеми підвищення якості персоналу, як складової економічної безпеки підприємства, що свідчить про забезпечення високих показників результативності підприємства приділяють мало уваги.

**Мета статті** є обґрунтування якості персоналу як складової економічної безпеки підприємства

### **Виклад основного матеріалу**

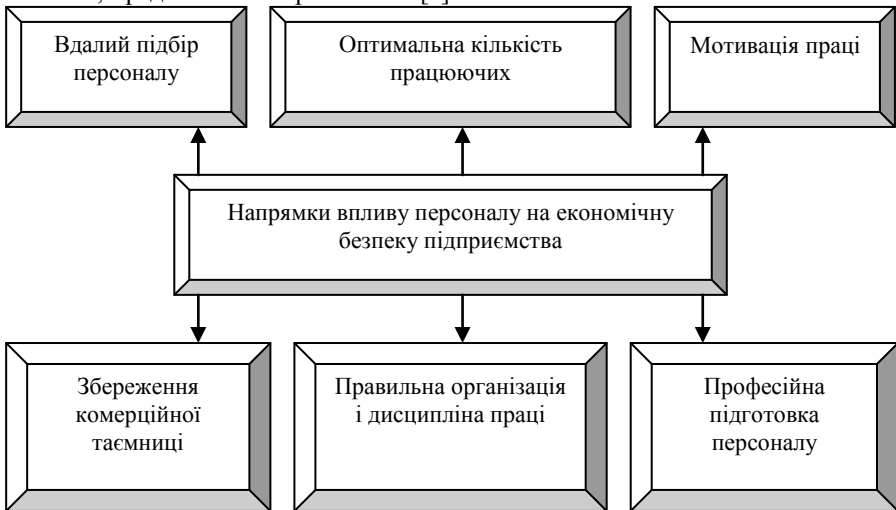
Універсальність проблеми якості загально визнана економічною наукою. Дана проблема набуває нової, особливої актуальності в Україні із поглибленням ринкових відносин, загостренням конкуренції, зменшенням протекціоністських заходів держави. Якість продукції та послуг є одним з найважливіших чинників успішної діяльності будь-якого окремого підприємства як складова внутрішньорганізаційного менеджменту, запорука досягнення і підтримання ефективної діяльності організації. Саме тому існує необхідність постійного вдосконалення методів забезпечення та управління якістю персоналу як універсальної економіко-організаційної категорії та складової економічної безпеки підприємства.

Тобто для економічної стабільності будь-якої мікроекономічної системи потрібні працівники, особливо для починаючих підприємців – висококваліфіковані, бо для кожної ідеї потрібне економічне обґрунтування (бізнес планування) бажано з реальними числами, що призводить до результативності функціонування підприємства, а бо ж до неефективного функціонування. Отже для кожного конкурентоспроможного підприємства, якість персоналу є невід'ємною складової економічної безпеки підприємства, яка повинна функціонувати на вищому рівні. Якщо якість персоналу призводить до економічної безпеки та розвитку мікроекономічних систем, то це в свою чергу призводить до автоматичної безпеки макроекономічної системи, у вигляді якої є країни, особливо це поліпшить економічну ситуацію України.

Глобалізація та інтернаціоналізація економіки, її соціалізація, що зростає, специфіка міжнародного поділу праці зумовлюють зміну рівня якості життя в Україні. У результаті ринкових перетворень відбулася руйнація традиційної

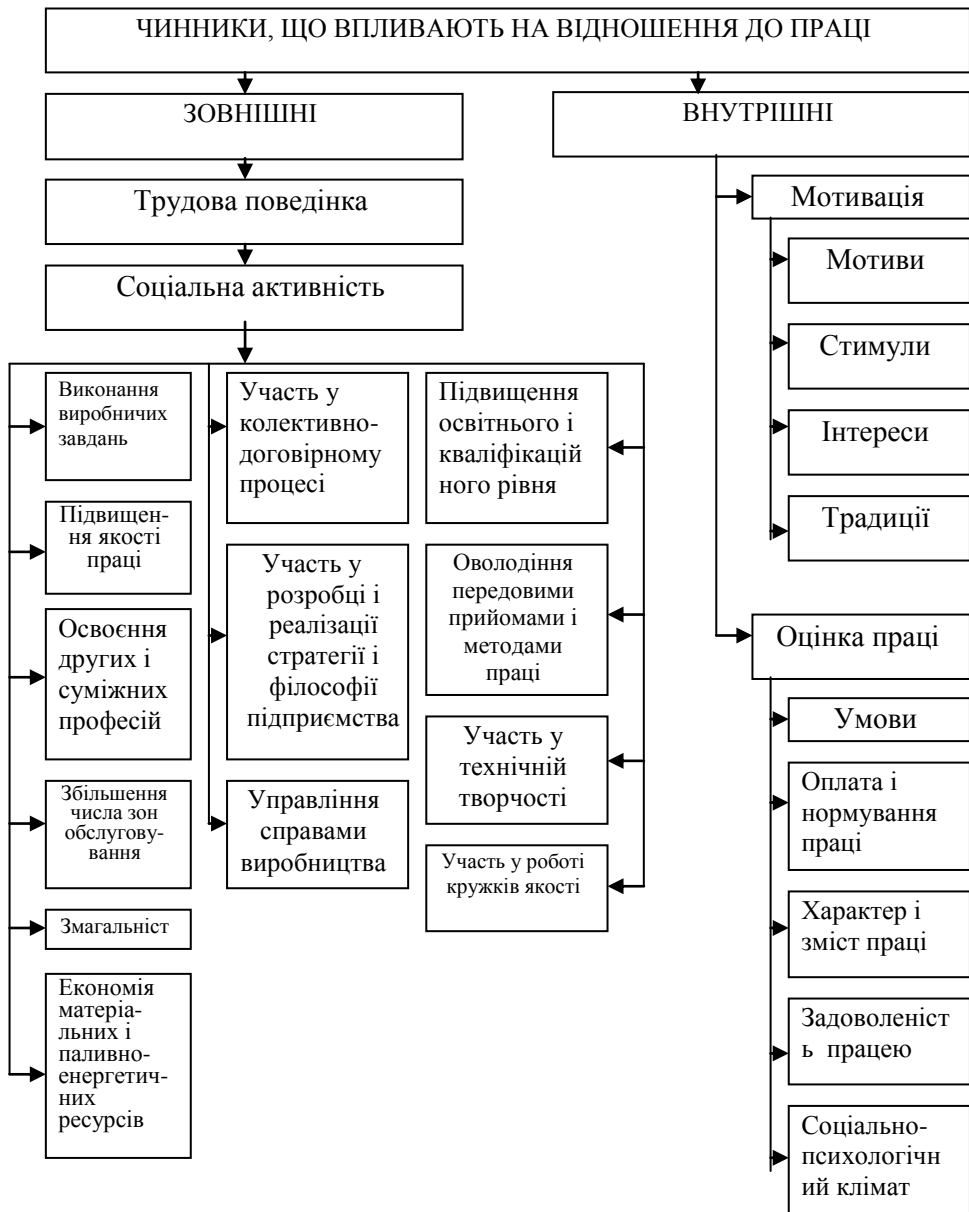
системи цінностей і мотивації праці. Загострилася ситуація на національному ринку праці, що пов'язано з високою питомою вагою безробітних осіб кваліфікованої праці особливо в момент фінансової кризи та значною невідповідністю з професійно-кваліфікаційної точки зору між пропозицією робочої сили і попитом на неї. У великому масштабі зберігається приховане безробіття, відбувається знецінення національної робочої сили і відтік кваліфікованої робочої сили з країни (витік умів). Усі ці чинники сприяють погіршенню якості персоналу вітчизняних підприємств.

Визначено, що на якість персоналу безпосередньо впливають фактори зовнішні та внутрішні, які стосуються усіх сфер і аспектів існування людини і обумовлюють тим самим рівень якості життя в цілому (рис 1). Якщо в цілому за безпеку повинна відповідати служба охорони організації, то відповідальність за забезпечення кадрової безпеки лягає на плечі менеджера по роботі з персоналом. За статистикою, співвідношення зовнішніх і внутрішніх загроз для компанії співвідноситься як 20 до 80. Тобто 4 / 5 всіх проблем народжується всередині компанії, в рядах своїх співробітників. [6].



**Рис. 1. Напрямки впливу персоналу на економічну безпеку підприємства**

Під якість персоналу, як складової економічної безпеки підприємства розуміють процес запобігання негативних впливів на економічну безпеку підприємства через ризики і загрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому. Сутність впливу персоналу на економічну безпеку можна показати на наступному рисунку (рис. 2). [5].



**Рис.2. Класифікація чинників, що впливають на відношення працівників до праці**

Впорядкувати загрози якості персоналу як складової економічної безпеки підприємства можна за кількома параметрами. Наприклад, по етапу взаємодії між працівником і підприємством - ті, які виникають при прийомі на роботу, під час трудової діяльності працівника на підприємстві і при звільненні. Також можна навести класифікацію за видами деструктивної поведінки персоналу - порушення техніки безпеки, крадіжки і шахрайство, руйнування згуртованого морального клімату. За видами прикладів неефективної роботи відділу по роботі з персоналом - за відсутності моніторингу, хибності будь-яких висновків, відсутності системи контролю. [7] Класифікацію можна наводити за параметрами, які залежать від сутності конкретної проблеми, що розглядається.

Для будь-якого підприємства небажано присутність в колективі - на виробництві, в органах управління організацією - працівників, які входять або потенційно можуть увійти в тій чи іншій групі ризику. У загальному розумінні група ризику - це люди, що потрапили під вплив найбільш поширених видів залежностей, внаслідок чого мають девіантну поведінку (від лат. *Deviatio* - «ухилення»).

Така поведінка пов'язана з бажанням людини піти від реальності шляхом зміни стану своєї свідомості. Відхід від реальності завжди супроводжується сильними емоційними переживаннями. Людина фактично залежить не від самого предмета, а від емоцій. Емоції є складовою частиною залежності. Посадивши людини на «емоційний гачок», їм дуже легко керувати. [1], але чи буде його робота ефективною. Тому якість свого персоналу потрібно мотивувати, стимулювати та заохочувати до ефективної праці, що призведе до економічної безпеки підприємства (збільшення прибутку) та економічного розвитку підприємства (підвищить конкурентоспроможність).

### **Висновок**

Отже, на сучасному етапі якість персоналу як складова економічної безпеки підприємства ще не є всебічно висвітленою темою. Вона знаходиться в активному розвитку, цікавить більшість підприємців, які застосовують прогресивні, ефективні, науково обґрунтовані методи управління.

Від якості персоналу залежить те, наскільки впевнений може бути керівник фірми в компетентності своїх співробітників, у тому, що підприємство не піддасться небезпеки з вини персоналу.

Процес захисту підприємства від небезпеки починається на етапі підбору працівників на існуючі вакансії. А саме буквально з першої хвилини, коли особа, що займається відбором персоналу, бачить кандидата на працевлаштування. І цей процес захисту існує безперервно на весь період функціонування підприємства, так, як безперервно функціонує на ньому його персонал.

Аналізуючи наявні дані, можна зробити висновок про те, що на сучасному етапі не існує загальноприйнятої, «оптимальною» схеми для

вітчизняних підприємств аналізу та вжиття заходів щодо якості персоналу як складової економічної безпеки, яка призвела б до ефективної роботи всього персоналу.

#### **Список використаних джерел**

1. Єлісеєва О.К., Третяк О.О. Модель мотивації якісної роботи персоналу в сучасних умовах [Текст] // Вісник Академії митної служби України. – Д.: АМСУ, 2004. – №1(21). – С.45 – 50.
2. Мороз О. В., Ткачук Л.М., Швейкіна Л.Я., Скуртол С.Д., Щеглова Н.В. Фактор якості в загальній моделі конкурентоспроможності вітчизняних підприємств [Текст] // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 81.– Дніпропетровськ: ДНУ, 2001. – С. 44-47.
3. Муромец Н.Е. Оценка качества процесса инвестирования в рабочую силу [Текст] // Економіка промисловості.–2000.–№ 3(9).–С.106–114.
4. Ревкова Н. О. Місце та роль управлінського персоналу в процесі забезпечення якості системи управління організації [Текст] // Матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. “Теорія і практика перебудови економіки”. – Черкаси: ЧДТУ, 2002. – С. 221-223.
5. Лисенко М.С. Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств // Формування ринкових відносин в Україні. [Текст] – 2008. – №7. – с. 137-140.
6. Чумарин И.Г. Заключительные этапы и процедуры отбора персонала персонала // Кадры предприятия. – 2003. - №7. [Електронний ресурс]. - Режим доступу до статті: <http://www.poteri.net/publikatsii/kadry-predpriyatiya-7-2003.html>.