

УДК 005.934:330.3

І. Нагорняк

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

КАДРОВИЙ РЕСУРС ЯК ФАКТОР ЗМІЦНЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ВІТЧИЗНЯНИХ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

I. Nagornjak

HUMAN RESOURCES AS A FACTOR OF STRENGTHENING THE SOCIAL AND ECONOMIC SECURITY NATIONAL ENGINEERING ENTERPRISES

Головною причиною необхідності забезпечення соціально-економічної безпеки підприємства є завдання досягнення стабільності свого функціонування та створення перспектив зростання для виконання цілей бізнесу, що стоїть перед кожним підприємством. Кадровий ресурс є важливим фактором бізнесу, який використовуються власниками і менеджерами підприємства для виконання цілей бізнесу. Найбільш ефективно використання кадрових ресурсів підприємства досягається шляхом досягнення основних функціональних цілей його соціально-економічної безпеки, у тому числі: досягнення високої ефективності менеджменту, оптимальної та ефективною організаційної структури управління підприємством (організацією); досягнення високого рівня кваліфікації персоналу та його інтелектуального потенціалу; якісна правова захищеність усіх аспектів діяльності підприємства; забезпечення захисту інформаційного поля, комерційної таємниці і досягнення необхідного рівня інформаційного забезпечення роботи всіх підрозділів підприємства та відділів організації; надійне забезпечення безпеки персоналу підприємства, його капіталу і майна, а також комерційних інтересів.

Тому кожне машинобудівне підприємство, і насамперед менеджери по бізнесу, виходячи з конкретної ситуації, в якій знаходиться підприємство, повинні визначити (спрогнозувати) найбільш значущий (небезпечний) фактор соціально-економічної безпеки та виробити систему заходів по його своєчасному виявленню, попередженню або ослабленню впливу. Внутрішні небезпеки і загрози соціально-економічній безпеці підприємства машинобудівного комплексу виникають безпосередньо у сфері господарської діяльності. Так, до основних факторів ризику можна віднести: недостатній рівень дисципліни; протиправні дії кадрових співробітників; порушення режиму збереження конфіденційної інформації, вибір ненадійних партнерів та інвесторів, відтік кваліфікованих кадрів, невірну оцінку кваліфікації кадрів, їх низьку компетентність; недостатня патентна захищеність, вихід з ладу обчислювальної техніки, смерть провідних фахівців і керівників; залежність ряду керівників від кримінального світу; низький освітній рівень керівників; істотні упущення як у тактичному, так і в стратегічному плануванні, пов'язані, насамперед, з вибором мети, невірною оцінкою можливостей підприємства, помилками в прогнозуванні змін зовнішнього середовища. Виявлення та ідентифікація факторів ризику, небезпек і загроз – одна з найбільш важливих задач забезпечення соціально-економічної безпеки підприємства.

Основне призначення механізму забезпечення соціально-економічної безпеки підприємства полягає у створенні та реалізації умов, що забезпечують соціально-економічну безпеку підприємства. Дія механізму повинна бути направлена на забезпечення соціально-економічної безпеки в діяльності підприємства, як в даний час, так і на перспективу. Умови забезпечення соціально-економічної безпеки підприємства не можна розглядати ізольовано, вони тісно взаємопов'язані. Так, мінімізацію витрат

підприємства тільки до певного рівня можна забезпечити на основі зусиль організаційного характеру, що забезпечують дотримання режиму економії ресурсів, зміна системи організації бізнес-процесів тощо. Реалізація забезпечення соціально-економічної безпеки підприємства можлива або з використанням заходів організаційного характеру, які, як правило, не потребують інвестиційної підтримки (або вона незначна), або із залученням певного обсягу інвестицій. Одним з напрямків, що забезпечують соціально-економічну безпеку машинобудівного підприємства, є розширення сфери використання послуг інфраструктури ринку. Використання послуг інфраструктури ринку дозволяє: отримувати якісні послуги підприємств; скорочувати чисельність персоналу внаслідок відмови від виконання тих чи інших видів діяльності та передачі їх для виконання стороннім підприємствам; підвищити рівень спеціалізації підприємства в управлінській сфері.

Система соціально-економічної безпеки підприємства та механізм її забезпечення передбачають вирішення завдань соціально-економічної безпеки не тільки спеціально створеним підрозділом, а за активної участі всіх відділів і служб підприємства у межах, покладених на керівників структурних підрозділів обов'язків з проблем безпеки. Таким чином, головна роль у забезпеченні економічної безпеки підприємства належить його персоналу, кадровий потенціал або ресурс – це основний ресурс підприємства. Тільки він може приносити прибуток, але одночасно персонал є джерелом всіх внутрішніх загроз соціально-економічній безпеці, і, в кінцевому рахунку, запорука успіху будь-яких управлінських інновацій – це лояльність і вмотивованість співробітників; висока ефективність менеджменту підприємства, оптимальність і ефективність його організаційної структури; високий рівень кваліфікації персоналу підприємства і його інтелектуального потенціалу, ефективність корпоративних НДДКР; якісна правова захищеність усіх аспектів діяльності підприємства; забезпечення захисту інформаційного середовища підприємства, комерційної таємниці і досягнення високого рівня інформаційного забезпечення роботи всіх його служб; забезпечення безпеки персоналу підприємства, його капіталу, майна і комерційних інтересів.

Різноманіття завдань соціально-економічної безпеки машинобудівних підприємств можна звести до двох напрямків: виявлення підприємств і окремих осіб, які вчинили економічні злочини проти даного підприємства; профілактика економічних злочинів і помилок. Служба соціально-економічної безпеки підприємства повинна комплектуватися людьми з вищою економічною, юридичною освітою, що мають хороші організаторські навички, інноваційні ідеї, здатні працювати з повною віддачею і, відповідно, отримувати високу заробітну плату. Зарплата співробітників служби соціально-економічної безпеки повинна бути не нижче середньої по підприємству, в іншому випадку це може спричинити зростання внутрішньофірмового шахрайства. 80% керівників лише не багато можуть зважитися на це в силу певних причин. Підбір керівника служби соціально-економічної безпеки є одним з головних питань. Усе більше керівників приходять до думки, що їм необхідна якась структура, яка здатна вирішити вельми специфічні завдання – забезпечення соціально-економічної безпеки підприємства. Природно, сам керівник найчастіше не має достатнього досвіду для організації такої структури. Виникає необхідність у відповідних кадрах. При підборі керівника служби соціально-економічної безпеки підприємства в більшості випадків на першому місці стоїть не питання професіоналізму, а питання лояльності. Адже в силу виконання функцій цій людині буде відомо не просто все про підприємство, але й усі тонкощі роботи, весь негатив, а часом – і дуже багато чого з приватного життя керівництва, у цьому полягає складність прийняття правильного кадрового рішення.