

УДК 334.71

І.С. Нагорняк

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

ІНФОРМАЦІЙНА ПІДТРИМКА У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ НАЦІОНАЛЬНИХ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

I.S. Nahornyak

INFORMATION SUPPORT IN THE SOCIO-ECONOMIC SECURITY OF NATIONAL ENGINEERING ENTERPRISE

Соціально-економічна безпека підприємства є категорією, яка відображає економічну захищеність суб'єктів соціально-економічних відносин на всіх рівнях підприємства. Сучасний український машинобудівний комплекс потребує збільшення кількості фахівців нового профілю, працівників нових професій. Це пов'язано з модернізацією устаткування й технологій, розширенням обсягів виробництва та номенклатури випущеної продукції, освоєнням нових ринків збуту. Важливою складовою соціально-економічної безпеки національного машинобудівного підприємства виділено інформаційну складову. Сутність інформаційної безпеки підприємства полягає у забезпеченні збереження інформаційних ресурсів, документів організації та її науково-технічних розроблень, збиранні всіх видів інформації, що має відношення до підприємства, її аналітичне опрацювання, вжитті заходів щодо створення позитивного іміджу продукції та підприємства загалом.

Можна виділити наступні складові інформаційної підтримки соціально-економічної безпеки підприємства: безпеку документообігу, яка полягає у збереженні установчих, бухгалтерських, комерційних, статистичних, внутрішніх документів підприємства шляхом затвердження наказом переліку інформації, яка є комерційною таємницею, запровадження системи доступу та порядку роботи з документами підприємства, організації архівного збереження документів, інструктування працівників про правила роботи з документами і відповідальність за розголошення комерційної таємниці, блокування можливих каналів витоку інформації; а також інформаційно-аналітичну безпеку, яка полягає у збиранні всіх видів інформації, що має відношення до підприємства, а саме: інформації щодо сегментації ринків збуту, цінкових коливань та маркетингових заходів конкурентів, тенденцій макроекономічного розвитку національної і світової економік, політичної ситуації, детальному аналізу інформації з подальшою розробкою висновків щодо можливих наслідків тих чи інших подій, прогнозів на найближчу перспективу та пропозиції щодо реагування підприємством на виклики зовнішнього середовища

Основними відділами, головною функцією яких є задоволення інформаційних потреб у системі соціально-економічної безпеки машинобудівного підприємства, вважаємо наступні: службу контролінгу – як один із блоків внутрішнього контролю виконавчих органів управління й одне з найважливіших джерел її інформаційного забезпечення; службу внутрішнього аудиту – як інформаційно-діагностичний засіб в управлінні господарською діяльністю підприємства та система внутрішнього контролю власника. Робота служби контролінгу як інформаційного центру повинна бути направлена на формування облікової та економічної інформації, причому таким чином, щоб були задіяні та враховані всі аспекти фінансово-господарської діяльності підприємства. Першочерговим завданням контролінгу є забезпечення оптимізації взаємозв'язків і залежностей інформаційних потоків між усіма основними функціями.

Також одним із засобів підвищення соціально-економічної безпеки (особливо це стосується машинобудівних підприємств) є створення та використання в повсякденній

діяльності оперативної системи інформаційного забезпечення різних сфер діяльності підприємств даної галузі, що вирішить проблему оперативного одержання, своєчасного опрацювання та ефективного використання інформації. Тому можна запропонувати наступні основні напрямки використання інформаційної підтримки: використання автоматизованих систем управління персоналом, що вирішує завдання централізованого управління людськими ресурсами підприємства, наприклад, таких, як БОСС-Кадровик; введення нових прогресивних методів оцінювання персоналу таких, як “Оцінка 360°”; розвиток системи стимулювання персоналу, а саме – розвиток системи управління діловою кар’єрою, що раніше було лише теорією; застосування нових стимулюючих форм оплати праці; розширення використання соціально-психологічних чинників у стимулюванні персоналу, формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі; використання тренінгів як ефективного методу розвитку та адаптації персоналу.

Стимулювання підвищення якості виконуваної роботи персоналу направлено на: залучення та відбір персоналу при найманні; систематичну атестацію кадрів; закріплення кадрів на підприємстві; створення на підприємстві відповідних організаційно-технічних та соціально-економічних умов праці; матеріальне стимулювання безперервного росту професійно-кваліфікаційного рівня робітників. Оцінка персоналу – це важливий інструмент впливу на підприємстві. Тому правильно застосовувавши її, можна підвищити соціально-економічну безпеку машинобудівного підприємства. Досліджено, що найменший відсоток в оцінці персоналу належить біографічному інтерв’ю (20%), а найбільший – Ассесмент-центру (70%). Ці методи мають як позитивні, так і негативні риси. З одного боку, біографічне інтерв’ю пов’язане з простотою та доступністю, але з іншого – з низьким рівнем надійності. Професійним тестам властива легкість в обробці інформації та отримання персоналом кількісної характеристики за більшістю критеріїв оцінки. Проте вони не дозволяють прогнозувати напрям розвитку особистості. Ассесмент-центр – найбільш високий рівень надійності, а також явище, коли керівник має повну та достовірну інформацію про професійні й особисті характеристики персоналу та адекватний обернений зв’язок, націлений на підвищення компетентності персоналу, але досягнення цього вимагає великих фінансових та часових витрат.

У системі соціально-економічної безпеки вітчизняного машинобудівного підприємства варто розробити та застосовувати стандарти відповідності працівників посаді та створити інформаційну програму оцінювання спеціалістів, що може містити такі пункти: обсяг людського капіталу фахівця; обсяг людського капіталу, що відповідає стандартам посади, яку обіймає фахівець; які має знання, вміння, навички; які знання, вміння, навички відповідають стандартам; який має рівень компетенції; який має бути рівень компетенції відповідно до вимог його посади; бачення шляхів підвищення власного фахового рівня.

Література

1. Венглюк І. В. Побудова структури механізму соціально-економічної безпеки підприємства [текст] / І.В. Венглюк // БІЗНЕС-ІНФОРМ. – 2013. – № 10. – С. 285-290.
2. Дейнека Н.П. Економічна безпека підприємства: сутність та механізми забезпечення: [монограф.] / Н.П. Дейнека, Г.В. Козаченко, В.П. Пономарьов, О.М. Ляшенко. – К. : Лібра, 2010. – 280 с.
3. Живко З.Б. Соціально-економічна безпека [навч. посіб. для самост. вивч. дисц.] / З.Б. Живко, М.І. Керницька. – Львів: Ліга-Прес, 2008. – 345 с.
4. Карачина Н.П. Концепція розвитку вітчизняних машинобудівних підприємств в контексті безпеки їхньої економічної поведінки [Текст] / Н.П. Карачина // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 3 (113). – С. 115 – 130.