

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТОК УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВНОСТІ

Випуск 10

*Матеріали ІХ Всеукраїнської
науково-практичної конференції
“Становлення та розвиток української державності:
актуальні проблеми державного та регіонального управління
на сучасному етапі розвитку суспільства”,
м. Київ, МАУП, 14 листопада 2013 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2014

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 1 від 29.01.14)*

Редакційна колегія:

А. М. Подоляка (голова), д-р юрид. наук, проф.;
А. А. Ізнатченко (заступник голови), канд. техн. наук;
М. Ф. Головатий, д-р політ. наук, проф.;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
Ф. М. Медвідь, канд. філос. наук, проф.
О. В. Куроченко, д-р екон. наук, проф.;
А. С. Лисецький, д-р екон. наук, проф.;
І. П. Розпутенко, д-р наук держ. упр., проф.;
Г. П. Ситник, д-р наук держ. упр., проф.;
Ю. П. Сурмін, д-р соціальних наук, проф.;
В. В. Утвенко, канд. іст. наук, доц.;
Н. М. Чернуха, д-р пед. наук, проф.;
М. В. Чечетов, д-р наук держ. упр., проф.;
Н. П. Ярош, д-р наук держ. упр.

Видання здійснене в рамках проекту
“Наукові праці МАУП”

Становлення і розвиток української державності : [зб. наук. пр.] /
МАУП. — К.: ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 10: Матеріали ІХ Всеукр. наук.-практ. конф. “Становлення та розвиток української державності: актуальні проблеми державного та регіонального управління на сучасному етапі розвитку суспільства”, м. Київ, 14 листоп. 2013 р. / редкол.: А. М. Подоляка (голова) [та ін.]. — 2014. — 414 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано статті учасників науково-практичної конференції, присвяченої найважливішій проблемі сьогодення — становленню України як держави. Розглядається формування державності в Україні у різні періоди історії та в різних аспектах.

Для науковців і державних службовців, політиків і політологів, викладачів і студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і суспільства.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

Мойсеєнко Є. П. Сутність політичної модернізації як суспільного явища 332	Грінчій П. С. Право інтелектуальної власності на комерційну таємницю 368
Олішевський А. С. Центральні органи виконавчої влади як складова державного управління в Україні..... 335	Плахотний С. В. Цифрове піратство в Україні 372
Поліщук М. Г. Захисник в адміністративному процесі під час розгляду справ з порушень правил дорожнього руху ... 339	Рибка О. М., Алжум Майсара Правовий позитивізм в умовах сучасного державного будівництва..... 378
Санченко С. П. Проблеми формування та практичної реалізації політики соціального захисту громадян у сучасній Україні 341	Рижих І. А., Пузько В. О. Природне право та ідеї демократії в сучасній Україні 381
Філіппов Р. В. Кадрова безпека в системі економічної безпеки підприємства..... 346	Савіцька Ю. В. Рівність, свобода і справедливість як базові засади правової держави в Україні 384
Цыро Н. А. Особенности эмоционального и интеллектуального менеджмента в государственной службе 350	Синельник Ю. Є. Сучасні підходи до формування системи регулювання інноваційного розвитку регіонів..... 388
Чорна М. Ф., Забара П. В., Закрасняний А. В. Конституція Пилипа Орлика в історії та теорії української державності..... 351	Содель Ю. В. Багатовекторність як оптимальна відповідь зовнішньої політики України на геополітичні виклики 393
Шестак М. Л. Держава як основний регулятор інвестиційної діяльності в Україні перехідного періоду..... 356	Тищенко А. А. Защита авторских прав на музыкальные произведения в Украине 396
Ясунік Л. І. Щодо розуміння поняття і мети державного управління 361	Ходарченко Б. Ю. Захист права інтелектуальної власності 399
Грицютенко Я. С., Щупак Я. О. Марксистська філософія права про становлення правової держави: історія і сучасність 365	Соркін Б. В. Демократизація системи державного управління в Україні: правовий та адміністративний аспекти 403
	Відомості про авторів..... 409

КАДРОВА БЕЗПЕКА В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Становлення і розвиток української державності, вип. 10, с. 346–349

У центрі прогресивних концепцій управління перебуває людина, яка розглядається як найвища цінність. Виходячи з цього сучасні системи управління націлені на розвиток різноманітних здібностей працівників для того, щоб вони максимально ефективно були задіяні в процесі виробництва. Зростання ролі соціальної складової виробництва обумовлює якісні зміни систем управління організаціями, знаходить своє вираження у нових формах, методах і змісті кадрового менеджменту.

З погляду системного підходу сучасна виробнича організація являє собою складну соціотехнічну систему, в якій виділяються матеріально-речовинні й людський (особистісний) фактори розвитку виробництва. Робота з персоналом визначає успіх у бізнесі й державному секторі економіки. Людський фактор перетворився у головний фактор виробництва, у зв'язку з чим усе більш активно використовується поняття “інвестиції в персонал”. При цьому ефективність використання кадрового потенціалу організації залежить від збалансованості її основних компонентів — особистісного і матеріального факторів виробництва.

На сьогодні персоналу організації притаманний високий динамізм

розвитку. Він проявляється не тільки в прискоренні процесу оновлення професійних знань, умінь і навичок, а й в неухильному підвищенні ролі професійно важливих і ділових якостей працівників. Освіта, кваліфікація і рівень розвитку професійно важливих якостей нині виступають основними якісними характеристиками персоналу. На практиці ці характеристики не завжди відповідають об'єктивно необхідному рівню в конкретних умовах виробництва. Тому для збалансованого формування кадрового потенціалу необхідно створити діючу систему управління персоналом, яка забезпечуватиме економічну безпеку підприємства.

Економічна безпека підприємства являє собою достатньо широке поняття, яке включає в себе фінансову, силову, інформаційну, техніко-технологічну, правову а також кадрову безпеку, яка є одним з основних факторів економічної безпеки підприємства.

У сучасних умовах жорсткої ринкової конкуренції дуже важливого (якщо не вирішального) значення набуває економічна безпека всіх суб'єктів підприємницької та інших видів діяльності. Економічна безпека фірми (підприємства, організації) — це такий стан корпоративних ресурсів

(ресурсів капіталу, персоналу, інформації і технології, техніки та устаткування, прав) і підприємницьких можливостей, за якого гарантується найбільш ефективне їх використання для стабільного функціонування та динамічного науково-технічного і соціального розвитку, запобігання внутрішнім і зовнішнім негативним впливам (загрозам). Необхідність постійного дотримання економічної безпеки зумовлюється об'єктивно наявним для кожного суб'єкта господарювання завданням забезпечення стабільності функціонування та досягнення головних цілей своєї діяльності. Головним рівнем економічної безпеки підприємства є залежність, наскільки ефективно її керівництво і спеціалісти (менеджери) спроможні уникнути можливих загроз і ліквідувати шкідливі наслідки окремих негативних складових зовнішнього і внутрішнього середовища.

Джерелами негативних впливів на економічну безпеку можуть бути:

1. Свідомі чи несвідомі дії окремих посадових осіб і суб'єктів господарювання (органів державної влади, міжнародних організацій, підприємств (організацій)-конкурентів).

2. Збіг об'єктивних обставин (стан фінансової кон'юнктури на ринках певного підприємства, наукові відкриття та технологічні розробки, форс-мажорні обставини тощо). Залежно від суб'єктної обумовленості негативні впливи на економічну безпеку можуть мати об'єктивний і суб'єктивний характер. Об'єктивними вважаються такі негативні впливи, які виникають не з вини конкретного підприємства або його окремих працівників. Суб'єктивні впливи

мають місце внаслідок неефективної роботи підприємства в цілому або окремих його працівників (передусім керівників і функціональних менеджерів).

Таким чином, серед систем економічної безпеки підприємства та управління персоналом знаходиться кадрова безпека як підсистема системи, яка гарантуватиме стабільне та максимально ефективне функціонування підприємства і високий потенціал розвитку в майбутньому.

На нашу думку, кадрова безпека є синтетичною категорією: економічної теорії, теорії управління персоналом, економіки праці, соціології, політології. Кадрова безпека є уніфікованою категорією, яка виявляється на всіх рівнях від окремо взятого підприємства до національної економіки.

Змістом категорії “кадрова безпека” є характеристика стану економічної системи, при якому відбувається ефективне функціонування всіх її функціональних складових, забезпечення захищеності та здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам і загрозам, пов'язаних з персоналом, змістовний та структурний аналіз, діагностика та прогнозування впливу діяльності персоналу на внутрішні та зовнішні показники зазначеної економічної системи. Кадрова безпека є комбінацією складових, пов'язаних між собою складними і часто завуальованими зв'язками:

безпека життєдіяльності:

- *безпека здоров'я* (створення певних умов праці працівникам із запобігання травматизму, захворювання на підприємстві);

- *фізична безпека* (виконання комплексу заходів щодо недопущення порушень правил безпеки);

соціально-мотиваційна безпека:

- *фінансова безпека* (фінансова, грошово-кредитна платоспроможність працівників; впевненість у своєму робочому місці; оплата праці, яка враховує обсяг, кваліфікацію, професіоналізм і якість виконаної роботи);
- *кар'єрна безпека* (професійно-кваліфікаційне та посадове просування працівників, захоплення в пристосуванні своєї кваліфікації до вимог робочого місця, у гарантіях виробничого зростання (планування кар'єри): підвищення особистої мобільності на ринку робочої сили; отримання шансів для самореалізації на робочому місці);
- *естетична безпека* (проведення загальноосвітніх семінарів, конференцій, групових дискусій; мотивація задоволення персоналу своєю роботою; поліпшення власного іміджу кожного працівника);
- *адміністративно-незалежна безпека* (створення умов для відсутності можливості призначення не підготовлених і некомпетентних кадрів, які перебувають у “родинних” стосунках з власниками, засновниками, акціонерами підприємства, до керівництва трудового колективу персоналу);

професійна безпека:

- *безпека праці* (система принципів, підходів, дій, спрямова-

на на створення певних умов праці: рівень оплати праці, посада, обладнання робочого місця, з урахуванням новітнього, передового досвіду на ринку праці);

- *інформаційна безпека* (прогнозування структури персоналу, визначення потреби в кадрах, планування, залучення та розміщення персоналу; оцінювання результатів праці для виявлення потенціалу кожного працівника);
- *пенсійно-страхова безпека* (соціальний захист працівників: страхування, медичне обслуговування);
- *безпека володіння сучасними знаннями* (упровадження новітніх технологій у розвиток персоналу, вдосконалення рівня професійних знань, навичок, умінь, здібностей у зв'язку з розвитком науково-технічного прогресу);

антиконфліктна безпека:

- *патріотична безпека* (створення психологічного клімату в колективі на основі позитивного ставлення до підприємства, що характеризується психологічними показниками об'єднаності працівників, яка забезпечує узгодженість, безконфліктність спілкування, відповідальність та обов'язок, товариську допомогу, вимогливість до себе та іншого в інтересах виробництва);
- *психолого-комунікаційна безпека* (сприяння міжособистісним комунікаціям і створенню сприятливого мікроклімату;

врахування інтересів і побажань працівників, їх особистого потенціалу; задоволеність міжособистісними стосунками по вертикалі — керівник-підлеглі, та горизонталі — виконавці).

Отже, категорія “кадрова безпека” являє собою на сьогодні маловивчену науку зі значним потенціалом щодо посилення економічної безпеки підприємства. Надалі передбачене вивчення специфічних взаємозв’язків між складовими кадрової безпеки, класифікація і знаходження ваги кожної такої складової як для кадрової безпеки так і для економічної безпеки підприємства загалом. Стабільне функціонування та розвиток вітчизняних підприємств в умовах сучасної економіки України та лібералізації зовнішньоекономічних зв’язків нашою державою вимагають формування механізмів адаптації до негативних збурень зовнішнього і внутрішнього середовища. Одним зі

шляхів нейтралізації цих негативних впливів є формування механізму забезпечення кадрової безпеки підприємства.

Література

1. *Бородин И. А.* Основы психологии корпоративной безопасности. — М.: Высш. шк. психологии, 2004.
2. *Забезпечення безпеки підприємства, банку в роботі з кадрами // Бизнес и безопасность: Информационно-рекламный журнал для тех, кому есть что защищать.* — К.: ЧП “Коллегиум”, 2010. — № 6. — С. 50–53.
3. *Кондрюкова В. В.* Забезпечення кадрової безпеки комерційних структур: відбір персоналу на роботу / В. В. Кондрюкова // Правничий вісн. Ун-ту “КРОК”. — К., 2011. — Вип. 6. — Т. 2. — С. 33–37.
4. *Пригунов П. Я.* Підготовка професіоналів з фінансово-економічної безпеки як об’єкт психологічного аналізу / П. Я. Пригунов // Правничий вісн. Ун-ту “КРОК”: 36. наук. праць. — 2010. — Т. 2. — № 5. — С. 86–94.