

люють суттєву різницю між короткостроковим і довгостроковим плануванням репутації (поодинокі рекламні акції/заходи суттєво поступаються за ефективністю послідовному підходу управління репутацією). Підвищення рівня репутації вирішуватиме завдання зі створення додаткової ринкової вартості, зміцнення довіри тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ділова репутація банку як капітал. Куценко К. В. Ефективна економіка № 9, 2012. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1399> (дата звернення: 12.07.2021).
2. Блинков М. А. Понятие деловой репутации банковской деятельности. Научный журнал КубГАУ. 2012. № 77 (03). С. 1-13.

Іваненко В. С.

Здобувач вищої освіти

Курепін В. М.

к. е. н., старший викладач

Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв, Україна

ФАКТОРИ ДОТРИМАННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ АГРАРНОГО ПРОФІЛЮ

Надзвичайним питанням для більшості вітчизняних підприємств у часи нестабільності сучасного бізнес-середовища є кадрова безпека. Через зниження лояльності персоналу на підприємствах спостерігається активізація їх деструктивних намірів, починаючи від крадіжки закінчуючи промисловим шпигунством. Щоб запобігти такому розвитку подій необхідно захистити підприємство та протистояти загрозам з боку персоналу. Для цього необхідно визначити та проаналізувати можливі фактори впливу на кадрову безпеку.

Кадрову безпеку визначають як процес запобігання дестабілізуючим впливам з боку персоналу [1], тому необхідне комплексне уявлення про зовнішнє та внутрішнє середовище підприємства, фактори деструктивного характеру, фактори впливу на кадрову безпеку підприємства, ідентифікувати та класифікувати існуючі кадрові ризики та загрози.

Кадрові загрози розглядають як певні умови, що провокують виникнення загроз кадровій безпеці підприємства [2]. До загроз, що надходять з боку персоналу відносять порушення порядку використання технічних засобів, що створюють умови для несанкціонованого доступу до конфіденційної інформації; порушення встановленого режиму збереження відомостей конфіденційного характеру і безпеки; порушення встановленого порядку фінансової звітності на підприємстві; злочинні та інші протиправні дії з особистих мотивів або в інтересах третіх осіб.

Кадрові ризики можна і треба розглядати як невдачі дій, що вживаються, або самі дії, пов'язані із небезпекою. Відмінно від загрози, ризик є керованим явищем. Загроз можуть бути тільки негативними, наслідки впливу ризику — негативними, позитивними та нульовими.

Отже, ризик це можливість небажаної втрати чого-небудь при поганому збігу обставин, якої можна уникнути, тоді як загроза — можлива небезпека, яку можна тільки мінімізувати [3]. Загроза носить адресний, конкретний характер, має виражену спрямованість (нанесення збитку), ризик завжди передбачає імовірнісний характер результату, який може бути і негативним, і позитивним.

Кадрові ризики і загрози кадровій безпеці підприємства відрізняються своєю різноманітністю. Досвід функціонування більшості вітчизняних підприємств аграрного профілю підтверджує той факт, що персонал є найважливішим ресурсом, від результативності використання якого залежить конкурентоспроможність підприємства, але ж він залишається основним джерелом його втрат.

Успішність реалізації поставлених завдань підприємства залежить від кадрових ризиків та загроз, диференційованих за напрямками управління персоналом [4], тому зниження впливу саме цих ризиків потребує ретельного аналізу та цілеспрямованих заходів щодо відбору та найму персоналу, його розвитку. Кадрові ризики при плануванні, відборі та найму персоналу представляють собою міру небезпеки створення передумов для формування кадрового складу, кількісні та якісні характеристики якого не відповідають цілям організації і її потенціалу.

Кадрова безпека підприємства залежить від багатьох факторів, але, на нашу думку, три є основними: найм, лояльність, контроль. Кожному з факторів треба приділяти увагу. Якщо прийом на роботу не є частиною системи безпеки, не запроваджено і не проводяться заходи з підтримки лояльності персоналу — будуть потрібні значні ресурси на контроль, виявлення і розслідування збитків [5]. Кадрові ризики, що пов'язані з оцінкою, мотивацією, контролем персоналу, виникають в результаті відсутності діючих технологій і інструментів не тільки з управління персоналом, але і в сфері охорони праці та управління безпекою.

Зниження трудового потенціалу підприємства, що пов'язана з обмеженими можливостями або з недооцінкою важливості, або непередуманими рішеннями керівництва з управління розвитком персоналу підпадають під поняття кадрові ризики при розвитку персоналу та представляють собою міру небезпеки. Роботодавцю, який інвестує в людський капітал, перш за все треба отримати економічний ефект. Це дуже важливе при інвестуванні. Тому приймаючи рішення про інвестування в людський капітал, роботодавцю слід усвідомлювати, що він піддає себе ризику.

Щоб звести ризик неефективності впровадженості інвестицій в людський капітал до мінімуму необхідно, у першу чергу, розробити та впровадити систему навчання персоналу, при цьому приділити увагу наступним моментам:

- правильному вибору послідовності навчальних курсів і програм;
- відповідності цілей навчання цілям підприємства;
- правильному вибору працівників для навчання [6].

Таким чином, підвищується лояльність працівників до підприємства та знижується ймовірність того, що, отримавши професійні знання і навички, хтось із персоналу піде до конкурентів.

Але навчений працівник стає вище за кваліфікацією [7]. При відсутності підготовки нових умов роботи на підприємстві, його кар'єрного зростання падає мотивація до роботи, виникає ризик втрати кваліфікованого працівника.

Кадрові ризики в сфері кадрової роботи є складовими композиції простіших ризиків. Один із таких ризиків, це процедура вивільнення персоналу, яка визначена Кодексом Законів про працю України. Моральна шкода підприємству у вигляді антиреклами можлива при некоректній процедурі звільнення, також може виникнути загроза фінансового збитку в разі звернення скривдженого працівника в суд. Юристи рекомендують не доводити трудові спори до суду, адже фінансові витрати в будь-якому випадку ляжуть на роботодавця.

Сучасні технології протидії загрозам кадровій безпеці пронизують всі функції

управління персоналом і передбачають: відбір і перевірку кандидатів на вакантну посаду [8]; навчання методам забезпечення особистої і корпоративної безпеки; захист конфіденційної інформації підприємства від безвідповідальних і нелояльних співробітників; контроль над дотриманням персоналом вимог і правил майнової, інформаційної, інтелектуальної безпеки роботодавця; мотивація лояльної та відповідальної поведінки персоналу і захист від неблагонадійного персоналу; профілактика небажаної поведінки персоналу.

Отже, визначення кадрових ризиків та загроз кадровій безпеці підприємства та їхній аналіз дозволяє визначити місце кожного ризику та загрози, спрямувати зусилля на їх попередження і розробку заходів щодо захисту від їх негативного впливу. Зниження впливу саме цих ризиків на діяльність підприємства і визначає успішність реалізації поставлених завдань.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Швайка Л. А. Деякі питання сутності кадрової безпеки підприємства / Л. А. Швайка, Х. В. Жи-децька // Поліграфія і видавнича справа. — 2011. — 4 (56). — С. 158-163.
2. Томаневич Л. М. Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження. Збірник наукових праць Львівського державного університету внутрішніх справ. — Серія: Економічні науки. — 2009. — № 1. — С. 1-8.
3. Курепін В. М. Розвиток аграрного сектору економіки України через забезпечення безпеки на виробництві. Соціально-економічна політика та адміністрування у сфері регіонального розвитку України: збірник тез Всеукраїнської науково-практичної конференції, 3-5 квітня 2019 р. Миколаїв: МНАУ, 2019. С. 109-112. URL: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/5791>.
4. Курепін В. М. Механізм управління безпекою вітчизняних підприємств на засадах маркетингу. Сучасний маркетинг: стратегічне управління та інноваційний розвиток: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої до 90-ча заснування Харківського національного технічного університету сільського господарства ім. П. Василенка, 17-18 жовтня 2020 року. Харків: Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка, 2020. С. 154-158. URL: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8183>.
5. Шира Т. Б. Особиста безпека працівника як основа гарантування економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / Т. Б. Шира // Ефективна економіка. — 2015. — № 10. — Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4408>.
6. Курепін В. М., Грушковська І. М. Перспективи розвитку сільськогосподарських підприємств в залежності від показників, пов'язаних з умовами праці / MOTROL. Commission of Motorization and Energetics in Agriculture. — 2014. — Vol. 16, No 2. — С. 153-158. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/1180>.
7. Курепін В. М., Курепін Д. В. Стратегічні підходи щодо забезпечення активізації виробничої діяльності та охорони праці при вирощуванні високоякісного зерна зернових культур. Актуальні проблеми землеробської галузі та шляхи їх вирішення: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Миколаїв, 4-6 грудня 2019р. — Миколаїв: МНАУ, 2019. — С. 94-97. URL: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6403>.
8. Курепін В. М. Розвиток аграрного сектору економіки України через забезпечення безпеки на виробництві / В. М. Курепін // Соціально-економічна політика та адміністрування у сфері регіонального розвитку України: збірник тез Всеукраїнської науково-практичної конференції, 3-5 квітня 2019 р. — Миколаїв: МНАУ, 2019. — С. 109-112. URL: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/5791>.