

на основі відродження довіри в суспільстві – це запорука поглиблення демократизації, поліпшення стану корпоративної соціальної відповідальності. [6].

Корпоративна соціальна відповідальність значною мірою дозволила вплинути на мотивацію до праці співробітників підприємств і підвищити привабливість щодо учасників соціально-трудова відносин. Урахування компаніями в своїй діяльності соціальних інтересів, зацікавленостей провідних соціальних груп веде до досягнення в суспільстві більшої згуртованості та соціальної стабільності. Корпоративна соціальна відповідальність об'єднала у собі економічні орієнтири підприємств і соціальні запити суспільства. Це привело до того, що отриманий синергетичний ефект допоміг вирішенню проблеми соціально-орієнтованої ринкової економіки.

Список використаних джерел:

1. Col and Patel, Going to Haven? Corporate Social Responsibility and Tax Avoidance. Journal of Business Ethics., p. 14; 2016, URL: <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3393-2>
2. Сардак С. Е., Більська О. В., Сімахова А. О. Потенціал соціалізації економіки в умовах глобалізації. Економічний часопис-XXI. №164(3-4) 2017, с. 4-8.
3. Клименко І. М. Теоретико-методологічний підхід до ролі соціальної відповідальності бізнесу в сучасних умовах. Інвестиції: практика та досвід. 2018. № 8. С. 118–124.
4. Кужель В. В., Танасійчук Ю. В. Реалізація функцій соціальної відповідальності бізнесу на підприємствах агропродовольчої сфери. Інвестиції: практика та досвід. 2014. № 15. С. 77–80
5. Головінов О. М., Дмитриченко Л. А. Фактори формування інституту корпоративної соціальної відповідальності. Економіка та держава. 2014. № 9. С. 10–14.
6. Мішин Ю. Р. Довіра в структурі соціальної взаємодії. Економіка та держава. 2015. № 1. С. 47–50

УДК: 331.522.4

Іваненко В.С.

Миколаївський національний аграрний університет

ФАКТОРИ ДОТРИМАННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ АГРАРНОГО ПРОФІЛЮ

У реаліях сьогодення, коли основою функціонування кожного суб'єкта господарювання є подолання кризових ситуацій та отримання найбільшого доходу, безпека є неодмінною умовою, що визначає ефективність його функціонування. Для більшості вітчизняних підприємств у часи нестабільності сучасного бізнес-середовища кадрова безпека є надважливим питанням.

На деяких підприємствах аграрного профілю відбувається зниження лояльності персоналу, через це спостерігається активізація їх деструктивних намірів, починаючи від крадіжки закінчуючи промисловим шпигунством [1]. Для

запобігання негативному розвитку подій на підприємстві необхідно забезпечити захищеність та можливість протистояти загрозам з боку персоналу. Для початку необхідно визначити та проаналізувати можливі фактори впливу на кадрову безпеку.

Кадрові загрози дуже часто інтерпретують як небезпеку або, як фактори певних умов, що провокують виникнення загроз кадровій безпеці підприємства. В якості загроз розглядають девіантну поведінку співробітників, несприятливий соціально-психологічний клімат, лояльність персоналу, помилки в підборі кадрів, відсутність високої корпоративної культури тощо [2]. До загроз, що надходять з боку персоналу також 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. До загроз безпеки підприємства треба зараховувати навмисні дії і помилки співробітників, а також злочинні дії персоналу через низький професіоналізм і недобросовісність.

Як бачимо персонал агропромислових підприємства залишається основним джерелом його небезпек, хоча є найважливішим ресурсом, від результативності використання якого залежить конкурентоспроможність підприємства [3]. Тому аналіз саме кадрових ризиків та загроз потребує більш детального розгляду. Зниження впливу саме цих ризиків на діяльність підприємства і визначає успішність реалізації поставлених завдань.

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 [4].

Важливим фактором управління ризиком є інвестування в людський капітал - розвиток персоналу, який представляє собою міру небезпеки щодо зниження трудового потенціалу підприємства. Тому роботодавцю слід пам'ятати, що приймаючи рішення про інвестування будь-якого об'єкта, він повинен усвідомлювати, що піддає себе ризику.

При розробці та впровадженні системи навчання персоналу для того, щоб звести ризик неефективності навчання до мінімуму, необхідно приділити увагу наступним моментам:

- правильний вибір послідовності навчальних курсів і програм (таким чином, підвищується лояльність працівників до підприємства та знижується ймовірність того, що, отримавши професійні знання і навички, хтось із персоналу піде до конкурентів) [5];

- відповідність цілей навчання цілям підприємства; правильний вибір працівників для навчання;

- відсутність підготовки нових умов роботи, кар'єрного зростання навченому працівнику (у результаті кваліфікація навченого працівника стає вище, ніж вимоги до посади; мотивація до роботи в такому випадку зазвичай падає, і виникає ризик втрати кваліфікованого працівника).

Сучасні технології протидії загрозам кадровій безпеці пронизують всі функції

управління персоналом і передбачають: технологію відбору і перевірки кандидатів на вакантну посаду; технологію спеціального навчання персоналу методам забезпечення особистої і корпоративної безпеки; технологію захисту конфіденційної інформації підприємства від безвідповідальних і нелояльних співробітників; технології контролю над дотриманням персоналом вимог і правил майнової, інформаційної, інтелектуальної безпеки роботодавця; технології мотивації лояльної та відповідальної поведінки персоналу; технологію захисту від нелояльного і неблагонадійного персоналу [6], що включає комплекс заходів щодо оцінки ступеня лояльності, благонадійності персоналу, підвищення її рівня, профілактики небажаної поведінки персоналу.

Отже, аналіз класифікації кадрових ризиків та загроз підприємства дозволяє визначити місце кожного ризику та загрози у зазначеній сукупності кадрових загроз, також спрямувати зусилля на їх попередження і розробку заходів щодо захисту від їх негативного впливу.

Список використаних джерел:

1. Курепін В. М.. Кадрова безпека як складова частина економічної безпеки підприємств аграрного профілю // Modern Economics. 2020. № 24. С. 94-99. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8276>.

2. Єгіазарян А. С. Сутність нематеріальної мотивації персоналу підприємства та основні її компоненти / А. С. Єгіазарян // Участь молоді у розбудові агропромислового комплексу України: 32-ї студентської науково-теоретичної конференції, 18-20 березня 2020 р., Миколаїв. – Миколаїв : МНАУ, 2020. - С. 95-98. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7031>.

3. Курепін В. М. Кадровий потенціал підприємства як фактор економічної безпеки та антикризової діяльності підприємств аграрного профілю // Стратегічні пріоритети розвитку підприємництва, торгівлі та біржової діяльності : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 13-14 травня 2021 року Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2021. С. 58-63. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/9593>.

4. Курепін В. М. Особливості системи управління охороною праці в аграрних підприємствах: економічні аспекти розвитку. Modern Economics. 2021. № 29(2021). С. 107-114. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10386>.

5. Іваненко В. С. Методичні засади формування кадрової політики підприємства з питань охорони праці // Актуальні проблеми безпеки життєдіяльності людини в сучасному суспільстві : матеріали Всеукраїнської науково-теоретичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 24 листопада 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 174-177. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10505>.

6. Сміренін В. О. Кодекс законів про працю України як інструмент системи управління безпекою та здоров'ям працівників на підприємствах аграрного профілю // Розвиток територіальних громад: правові, економічні та соціальні аспекти : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції м. Миколаїв, 23-24 червня 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 88-91.

*Науковий керівник: старший викладач кафедри методики професійного навчання
МНАУ, канд.екон.наук Курепін В.М.*

УДК 65.012.8

*Курепін В.М.
Миколаївський національний аграрний університет*

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ І ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ

Визначальну роль у підвищенні ефективності діяльності будь-якого підприємства сьогодні грає персонал, його досвід та кваліфікація, ентузіазм та майстерність співробітників, зайнятих у різних підрозділах. Створення єдиної професійної команди працівників, які мають необхідний потенціал для реалізації стратегічних цілей є одним із найважливіших пріоритетів будь-якого підприємства.

Збереження інтелектуального капіталу є ціллю кадрової політикою підприємства [1]. Для переважної кількості керівників стоїть гостра проблема створення та забезпечення такої кадрової безпеки, за якої індивідуальні та специфічні запити окремо взятого підприємства можуть бути задоволені. Багато чого у цьому питанні залежить від стратегія кадрової безпеки підприємства яка виступає, як формувальна ланка кадрової безпеки.

Головною умовою захищеності підприємства виступає всебічний вплив на загрози, що надходять від зовнішнього так і внутрішнього середовища [2], що є основною умовою забезпечення стабільної діяльності підприємства, успішного функціонування за умов невизначеності і нестабільності ринку. З позиції підприємства під небезпекою розуміють реальну або потенційну подію, яка може завдати шкоди, порушити стабільність підприємства або призвести до його ліквідації, припинення діяльності або банкрутству.

Найбільш непростою ланкою в системі безпеки фігурує людина і людський фактор, який здатний негативно вплинути на благополуччя діяльності підприємства [3]. Від цього констатуємо, саме кадрова безпека посідає головне місце у системі економічної безпеки підприємства.

Дослідженням та регулюванням кадрових ризиків, виявленням та контролем потенційних загроз, що походять від персоналу підприємства займається служба управління персоналом підприємства, яка повинна комплектуватися висококваліфікованими, компетентними спеціалістами. Нехтування цим елементом може призвести до ризикованих ситуацій, як наслідок помилок при найму персоналу, розподілу кадрів, мотивації та стимулюванні, контролі, а також звільненні співробітників. З точки зору служби управління персоналом, усі кандидати на посаду, разом із справжніми співробітниками, мають розглядатися як потенційна загроза кадровій безпеці підприємства.