

по-перше, законодавчо закріпити, що рішення атестаційної комісії є обов'язковим для керівника відповідного державного органу та є підставою видання відповідного наказу;

по-друге, вважаємо за доцільне визначити та закріпити в законодавстві конкретні наслідки того чи іншого рішення атестаційної комісії для кар'єри державного службовця;

по-третє законодавчо передбачити положення щодо оновлення складу атестаційної комісії для проведення повторної атестації та встановити строк її проведення, що слугуватиме додатковою гарантією об'єктивності та неупередженості атестаційної комісії.

Література:

1. *Атестація та оцінка державних службовців як важливий чинник управління їх професійним удосконаленням* / Н. Ф. Артеменко // *Університетські наукові записки*. - 2008. - № 2. - С. 315-321.

2. *Сучасні методи оцінювання персоналу підприємств* / Л.Г. Миронова // *Культура народів Причорномор'я*. — 2011. — № 214. — С. 46-50.

3. *Дяків О. Атестація як один із методів оцінки персоналу в державних установах* / О. Дяків, Н. Бакуліна, А. Страдомський // *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України* : зб. наук. праць каф. управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил ТНЕУ. – 2008. – № 13. – С. 97-104.

4. *Літинська В. А. Аналіз методики проведення атестації персоналу для визначення кар'єрного просування персоналу підприємств* [Електронний ресурс]/ В. А. Літинська // *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. – 2011. – № 1. – С. 55-59.

Огірок Сергій
ст. гр. ЕПІМ-11,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., старший викладач кафедри економіки
підприємств та корпорацій Бабій П. С.)

ПЕРСОНАЛ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасне прогресивне підприємство слід розглядати як складну систему, де взаємодіють матеріальні та інтелектуальні ресурси. Їх раціональне поєднання та ефективне використання забезпечить підприємству стан економічної безпеки, щоможна вважати його сталим функціонування, динамічним розвитком у різних напрямках та здатністю запобігати внутрішнім і зовнішнім негативним впливам і ризикам. Загалом в управлінні і кадровому менеджменті на перший план посідає персонал, як головний інструмент здійснення ефективної діяльності підприємства. Персонал має вплив на всі аспекти функціонування організації, а також пов'язаний з її економічною безпекою [1].

Виходячи із цього, сучасні системи управління спрямовані на розвиток різноманітних здібностей працівників для того, щоб вони максимально ефективно були задіяні у виробничо-господарському процесі. Зростання ролі соціальної складової виробництва обумовлює якісні зміни систем управління організаціями, знаходить своє вираження в нових формах, методах і змісті кадрового менеджменту. Сьогодні персоналу організації притаманний високий динамізм розвитку, що проявляється не тільки в прискоренні процесу оновлення професійних знань, умінь і навичок, але й в неухильному підвищенні ролі професійно важливих і ділових якостей працівників. Освіта, кваліфікація і рівень розвитку професійно важливих якостей виступають сьогодні основними якісними характеристиками персоналу.

Фундаментальні наукові дослідження з питань розвитку персоналу як аспекту економічної безпеки знайшли своє відображення у працях таких науковців, як А. Сміта, Д. Рікардо, Т. Шульца, Г. Беккера, Ф. Волкова, М.

Солодова, П. Саблука, О. Грішньова, І. Каленюка, А. Чухна, О. Бородіна, Н. Голікова, В. Гейця. Ми погоджуємося з думкою вчених висвітлену у їх роботах, де зосереджується увага переважно на забезпеченні якості роботи персоналу, як передумови підвищення якості продукції, а як складової економічної безпеки підприємства зосереджено мало уваги.

Якщо якість персоналу є основою економічної безпеки та розвитку мікроекономічних систем, то це автоматично забезпечить безпеку макроекономічної системи, тобто на рівні країни, особливо це поліпшить економічну ситуацію в Україні [2]. З метою підвищення рівня економічної безпеки підприємства, слід звернути увагу на слабкі сторони персоналу, до яких належать:

- свідомі чи несвідомі помилкові дії окремих працівників підприємства (на різних ланках);
- вплив посадових осіб та органів державної влади;
- дії з боку конкурентів;
- система неефективних рішень персоналу через недостатню кваліфікацію чи байдужість.

Для запобігання негативних наслідків у виробничо-господарській діяльності від слабких сторін персоналу ми вважаємо за доцільне звернути увагу на такі елементи в кадровому менеджменті:

- безпека здоров'я (створення відповідних умов праці, запобігання травматизму та професійним захворюванням);
- фізична безпека (комплекс заходів для запобігання зовнішніх небезпек персоналу пов'язаних із службовою діяльністю);
- фінансова безпека (стабільність оплати праці, грошова забезпеченість, що відповідає рівню кваліфікації та обсягу виконаних робіт);
- інтелектуальна безпека (рівень володіння сучасними знаннями, стимулювання прояву ініціативи шляхом гнучкої системи преміювання);
- кар'єрна безпека (забезпечення кар'єрного росту, заохочення у підвищенні кваліфікації);

- адміністративна безпека (об'єктивне оцінювання результатів праці);
- технологічна безпека (створення сучасно обладнаного робочого місця);
- анти конфліктна безпека (товариська допомога, узгодженість, безконфліктність);
- психологічна безпека (створення сприятливого мікроклімату);
- естетична безпека (проведення семінарів, конференцій, дискусій).

Звісно, що вказані складові діють не окремо, а в сукупності. З метою ефективного використання персоналу підприємства необхідно мати сучасну та потужну службу роботи з персоналом. Вона повинна мати крім традиційних кадрових працівників, також фахівців з підбору та тестування кандидатів, психологів, соціологів, та інших сучасних спеціалістів. Кожне підприємство також повинно мати власну службу внутрішньої безпеки. Її завдання полягають від охорони території до інформаційно-комп'ютерної безпеки.

Отож, якість персоналу як складова економічної безпеки підприємства ще не є всебічно вивченою темою. Від якості персоналу залежить те, наскільки впевнений може бути керівник в компетентності своїх працівників, та у тому, що підприємство не піддасться небезпеці з вини персоналу. Проаналізувавши даний матеріал, можна зробити висновок про те, що зараз не існує загальноприйнятої, оптимальної моделі для вітчизняних підприємств аналізу та вжиття заходів щодо якості персоналу як складової економічної безпеки, яка призвела б до ефективної роботи всього підприємства.

Література:

1. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://confcontact.com/2013_04_04_zhv/8_Kyevska.htm
2. Лисенко М.С. Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств // Формування ринкових відносин в Україні.