

В І Д Г У К

о ф і ц і й н о г о о п о н е н т а

на дисертаційну роботу Поскрипка Юрія Анатолійовича
на тему "Механізм забезпечення кадрової безпеки в системі економічної
безпеки підприємств", подану на здобуття наукового ступеня кандидата
економічних наук за спеціальністю 21.04.02 – економічна безпека суб'єктів
господарської діяльності

Актуальність теми дослідження

У центрі соціально-економічних відносин, у тому числі й на підприємстві, завжди є людина, трудове життя якої несе в собі певний економічний потенціал та яка може стати об'єктом загрози, тобто втратити здоров'я, життя, тощо. З іншого боку, сама ж людина своєю поведінкою, діяльністю, окрім позитивного впливу, може наносити шкоду природі, іншій людині, суспільству та машинам. За даними наукових досліджень, підприємства зазнають збитків від службових зловживань та шахрайства працівниками, викрадення та шантажу керівників чи ведучих фахівців. Для протидії зазначеним та іншим загрозам на підприємстві мають бути розроблені сучасні й ефективні безпекові механізми в технологіях управління персоналом. У вітчизняній й зарубіжній фаховій та науковій літературі таких розробок порівняно небагато. З огляду на це, дисертаційна робота Поскрипка Юрія Анатолійовича, яка присвячена дослідженню механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств, є актуальною.

Її теоретичну та практичну значимість також посилює зв'язок з планом науково-дослідних робіт Університету економіки та права «КРОК» на тему «Забезпечення захисту економічної безпеки держави та суб'єктів господарської діяльності в умовах євроінтеграції України» (номер державної реєстрації 0114U006338) та у межах науково-дослідної роботи «Розробка концепції забезпечення економічної безпеки в умовах глобалізації світової економіки»

(номер державної реєстрації 0113U007516) наукового журналу «Економіка і фінанси» у якості співвиконавця.

Основні наукові результати, одержані автором, їх новизна, ступінь обґрунтованості, достовірності та практичне значення

За результатами вирішення у дисертаційній роботі наукового завдання сформульовано ряд теоретико-методичних положень, висновків і рекомендацій, спрямованих на удосконалення механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств, які характеризуються науковою новизною та свідчать про конкретний особистий внесок автора у розвиток теорії та практики безпекознавства. До таких нових результатів наукових досліджень можна віднести:

1. Концептуальну модель забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств (підрозділ 3.2). В якості основних її складових запропоновано, обґрунтовано й розкрито: мету, завдання, які сформовані у відповідні групи, суб'єкти, об'єкти та механізм забезпечення. До основних функціональних елементів механізму забезпечення входять організаційні принципи та основні етапи реалізації; засоби попередження і мінімізації ризиків і загроз; індикатори та ієрархічні рівні кадрової безпеки. Ця модель дозволяє комплексно у практичній діяльності підприємства забезпечувати його кадрову безпеку, а в теорії проводити наукові дослідження.

2. Методику визначення рівня забезпечення кадрової безпеки (підрозділ 2.3). Основними її складовими є низка індикаторів, які відображають процес управління персоналом на етапах: найму та адаптації, розвитку та контролю, мотивації і формування лояльності. Запропонована методика дозволяє діагностувати процес управління персоналом, виявляти вузькі місця та встановлювати інтегральний рівень його безпеки в системі економічної безпеки підприємств.

3. Методичний підхід до ідентифікації та оцінки ризиків і загроз кадровій безпеці та засобів їх мінімізації в системі економічної безпеки підприємств

(підрозділ 2.2). На відміну від існуючих він дозволяє здійснювати на кожному з ключових етапів управління персоналом: при наймі на роботу та в процесі адаптації; у процесі взаємодії між працівником і підприємством; при звільненні з організації діагностувати ризики службових зловживань на підприємствах. Основним у цьому методичному підході є використання спеціалізованих діагностичних тестів Midot, які дозволили отримати об'єктивну оцінку про ризики та загрози кадровій безпеці.

4. Структурно-функціональну модель системи економічної безпеки підприємства (підрозділ 1.1). На відміну від тих, що пропонуються у наукових джерелах, ця модель містить сукупність зовнішніх і внутрішніх суб'єктів, об'єктів, концепцію, механізми і рівні безпекової діяльності та управління, структурну, функціональну та забезпечувальну підсистеми. Вона дозволяє системно формувати структурні та функціональні зв'язки у системі економічної безпеки підприємства та аналізувати їх щодо відповідності вимогам кадрової безпеки.

5. Методичні засади функціонування механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств (3.2). Вони відображають адаптовану автором з погляду кадрової безпеки технологію управління організаційними змінами, зокрема авторську методику управління організаційними змінами, яка передбачає таку послідовність дій: усвідомлення персоналом неминучості змін за допомогою корпоративних комунікацій, вихід персоналу із «зони комфорту»; розробка бачення, стратегії та планування імплементації механізму, розробка КРІ впровадження на різних етапах процесу управління персоналом; формування команди впровадження, визначення та мотивування лідера, встановлення корпоративних центрів відповідальності; досягнення «швидких перемог» та їх апробація у пілотному проекті, аналіз і виправлення помилок; масштабування піотної моделі для досягнення глобальних покращень; контроль і оцінка ефективності впровадження, формування нової моделі організаційної поведінки з урахуванням вимог

економічної безпеки у кадровій сфері; закріплення вимог забезпечення КБ СЕБП у наказах та розпорядженнях, а також у корпоративній культурі.

6. Методи оцінювання економічної результативності забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств (підрозділ 3.3). Для оцінювання дисертантом запропоновано ключові показники з граничним значенням результативності забезпечення кадрової безпеки.

У роботі є ряд інших конкретних наукових розробок та положень, що містять наукову новизну, спрямовані на удосконалення технології забезпечення кадрової безпеки як складової системи економічної підприємства. З ними цілком можна погодитися.

Особистий внесок автора полягає у дослідженні механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств.

За рівнем наукової новизни результати дослідження відповідають вимогам до дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата наук.

Результати дисертаційної роботи мають практичну цінність. Вона полягає у тому, що наукові положення, висновки та рекомендації дослідження можуть бути використані для удосконалення забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств та у навчальному процесі вищих навчальних закладів України. Про їх апробацію свідчать відповідні довідки, що подані у додатках дисертації.

Наукові положення, висновки й рекомендації, які викладені в дисертаційній роботі, є обґрунтованими та достовірними. Їх достовірність забезпечена використанням загальнонаукових та спеціальних методів наукових досліджень економічної безпеки: системно-логічний підхід; метод аналізу й синтезу та теоретичного узагальнення; факторний аналіз; системно-структурний аналіз; процесний підхід; метод експертних оцінок та економіко-статистичний аналіз; методи систематизації, причинно-наслідкового аналізу, узагальнення, управління змінами, моделювання; структурно-логічний, термінологічний та семантичний аналіз.

В якості теоретичної основи та інформаційно-довідкової бази для проведення дослідження використовувалися наукові здобутки українських та зарубіжних учених, чинні закони та підзаконні нормативно-правові акти, звіти підприємств та аналітичні матеріали.

Оцінюючи дисертаційний матеріал, варто відзначити, що основні положення дисертації розкриті повністю відповідно до мети та завдань дисертаційної роботи.

Повнота викладу наукових положень, висновків і рекомендацій в опублікованих працях

Основні наукові положення й результати дослідження за темою дисертації опубліковано у 28 наукових працях, а саме: 3 розділи – у колективних монографіях, 8 статей – у наукових фахових виданнях України (з них 6 – одноосібно, 2 – у співавторстві), 8 статей у наукових фахових виданнях інших держав та фахових виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз (з них 7 – одноосібно, 1 – у співавторстві), 1 наукова праця в інших виданнях (у співавторстві), 8 тез доповідей у матеріалах науково-практичних конференцій (з них 7 – одноосібно, 1 – у співавторстві). Загальний обсяг публікацій 15,25 д.а., з яких автору належать 13,27 д.а.

Кількість наукових праць за темою дисертаційної роботи та повнота відображення положень роботи у таких працях відповідають чинним вимогам щодо публікації результатів дослідження для дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата наук.

Ознайомлення з публікаціями дозволяє стверджувати, що в них висвітлені основні положення дослідження. Основні теоретичні положення, наукові розробки й результати дослідження доповідалися на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях.

Зміст автореферату, його структура повністю відповідає основним положенням, висновкам і рекомендаціям дисертаційної роботи.

Дискусійні положення і недоліки дисертації

Ряд положень, висновків й рекомендацій, наведених у поданій до захисту дисертаційній роботі, носять дискусійний характер, мають окремі недоліки, а саме:

1. На сторінці 20 дисертаційної роботи автор наводить визначення поняття «система економічної безпеки підприємства» (СЕБП), де стверджує, що її метою є стабільний розвиток підприємства, а на сторінці 21 цілі СЕБП трактуються інакше, а саме як ефективне використання ресурсів за кожною функціональною складовою. Такий підхід щодо змісту мети СЕБП не є до кінця зрозумілим, бо не розкриває сутності економічної безпеки. Крім того, перераховуючи функціональні складові СЕБП, дисертант наголошує, що загрози безпосередньо не входять до СЕБП, проте вони, як основний об'єкт її забезпечення, мають бути чітко визначені (с.22). З такою думкою важко погодитися, оскільки загрози є джерелом збитків, руйнування, тому не можуть бути об'єктом безпеки.

2. У підрозділі 1.2. (с. 31) запропоновано визначення поняття «кадрова безпека» під якою автор розуміє як складову функціональної підсистеми СЕБП, спрямованої на запобігання негативним впливам та досягнення і підтримку рівня захищеності СЕБП від ризиків та загроз, пов'язаних із персоналом. У даному визначенні персонал організації сприймається як джерело загроз підприємству, на усунення якого спрямовується діяльність підсистеми кадрової безпеки. Про персонал як об'єкт безпеки, якому можуть загрожувати фізичною розправою, шантажем тощо, мова не йде. У зв'язку з цим таке трактування поняття «кадрова безпека» є однобоким та збіднює наукову цінність роботи.

3. Назва підрозділу 1.3. «Захист від загроз кадровій безпеці як основа механізму її забезпечення» неповною мірою відповідає змісту самого поняття «кадрова безпека». У цій назві йдеться про те, що хтось має захищати від загроз кадрову безпеку. З погляду теорії та практики безпеки все навпаки,

сутність кадрової безпеки полягає у протидії загрозам, спрямованих проти персоналу, на дестабілізацію процесу управління персоналом в організації.

4. У таблиці 2.16 (с. 87-88) викладено результати оцінки основних функціональних елементів механізму забезпечення кадрової безпеки (КБ) СЕБП, які є у сфері відповідальності менеджерів з персоналу, зокрема: формування кадрової стратегії та політики; організація та контроль найму персоналу; розробка програм мотивації персоналу; оцінка та атестація персоналу; формування корпоративної культури; стратегічний розвиток кадрового потенціалу; процеси і процедури забезпечення кадрової безпеки. Наведені критерії оцінювання, окрім останнього, є складовими управління персоналом. Їх оцінка показує рівень ефективності цього напряму діяльності та до кадрової безпеки має опосередковане відношення. У даному випадку доцільно було б оцінювати потенційні чи реальні дестабілізуючі фактори з кожної складової.

5. У таблиці 2.21 (с.95-96) за допомогою експертних оцінок визначено найбільш важливі інструментарій механізму забезпечення КБ СЕБП, до якого віднесено: регламентацію бізнес-процесів забезпечення КБ; визначення відповідальних; систему матеріального та нематеріального стимулювання; методи та засоби перевірки кандидатів при наймі; програму покращення умов та якості праці; систему оцінки та атестації персоналу; програму навчання та розвитку персоналу; програму лояльності та планування кар'єри; програму формування та розвитку корпоративної культури; програму формування сприятливого соціально-психологічного клімату; програму ротації та переміщення для утримання працівників. Зазначені складові є необхідними для управління персоналом та містять елементи новизни, з чим можна цілком погодитися. Проте до кадрової безпеки вони мають опосередковане відношення.

6. У підрозділі дисертаційної роботи визначено основні організаційні принципи та обов'язки менеджера (служби) з персоналу, дотримання яких на думку автора дозволить успішно виконувати функції забезпечення кадрової

безпеки підприємств за умов відсутності менеджера (служби) економічної безпеки на підприємствах. Про те вони сформульовані надто загально та у такій змістовній формі, що не зрозуміло де функції, а де принципи. (с 140-142).

7. У підрозділі 3.1. (с.149-153) дисертаційної роботи запропонована декомпозиція бізнес-процесу «Забезпечення кадрової безпеки в процесі управління персоналом» на три підпроцеси більш низького ієрархічного рівня:

- 1) перший – забезпечення кадрової безпеки в процесі найму та адаптації персоналу;
- 2) другий – забезпечення кадрової безпеки в процесі розвитку та контролю персоналу;
- 3) третій – забезпечення кадрової безпеки в процесі мотивації та формування лояльності персоналу.

Нижче на належному науково-методичному рівні розкривається зміст кожного з них у вигляді технологічного ланцюга управління персоналом. Проте безпекових видів діяльності пропонується надто мало, у зв'язку з чим практична цінність наукових розробок знижується.

Наведені вище зауваження та дискусійні положення не впливають на загальну позитивну оцінку дисертаційної роботи Поскрипка Юрія Анатолійовича, яка виконана на належному теоретико-методичному рівні на тему "Механізм забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств"

Загальний висновок

Оцінюючи дисертаційну роботу Поскрипка Юрія Анатолійовича на тему "Механізм забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств" варто зазначити, що вона відповідає паспорту спеціальності 21.04.02 – економічна безпека суб'єктів господарської діяльності, є завершеною кваліфікаційною науковою працею, яка виконана особисто у вигляді спеціально підготовленого рукопису на актуальну тему та в якій отримані нові науково

обґрунтовані теоретичні та практичні результати, котрі в сукупності складають внесок у розвиток безпекознавства й вирішують конкретне наукове завдання, пов'язане з обґрунтуванням теоретичних й практичних засад механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств та розробленні науково-практичних рекомендацій щодо його удосконалення.

За своїм змістом, актуальністю, повнотою вирішення поставлених завдань та практичним значенням дисертаційна робота відповідає вимогам пп. 9, 11, 12 Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України № 567 від 24.07.2013 р., а дисертант — Поскрипко Юрій Анатолійовича заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 21.04.02 – Економічна безпека суб'єктів господарської діяльності.

Офіційний опонент:

**доктор економічних наук, професор,
професор кафедри економіки та
економічної безпеки Львівського
державного університету внутрішніх справ**

В.І. Франчук

Львівський державний університет внутрішніх справ
Підпис *В.І. Франчук*
засвідчую:
Учений секретар *Н.І. Рудий*
" 17 " 2016 р.

