

**Вищий навчальний заклад
«Університет економіки та права «КРОК»**



ПОСКРИПКО ЮРІЙ АНАТОЛІЙОВИЧ

УДК. 331.108 : 65.012.8

**МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ
В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ**

21.04.02 – економічна безпека суб'єктів господарської діяльності

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня

кандидата економічних наук

Київ – 2016

Дисертацією є рукопис.

Дисертаційне дослідження виконане на кафедрі управління фінансово-економічною безпекою ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

Науковий керівник:

кандидат економічних наук, професор
Лаптев Сергій Михайлович,
ректор
ВНЗ «Університет економіки та права
«КРОК»

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук, професор
Ляшенко Олександра Миколаївна,
вчений секретар
Національного інституту стратегічних
досліджень при Президентові України

доктор економічних наук, професор
Франчук Василь Іванович,
професор кафедри фінансів та економічної
безпеки
Львівського державного університету
внутрішніх справ Міністерства внутрішніх
справ України

Захист відбудеться «31» березня 2016 р. о 14.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.130.01 Вищого навчального закладу «Університет економіки та права «КРОК» за адресою: 03113, м. Київ, вул. Лагерна 30-32, кім. 245.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Вищого навчального закладу «Університет економіки та права «КРОК» за адресою: 03113, м. Київ, вул. Лагерна, 30-32, ауд. 236.

Автореферат розісланий «29» лютого 2016 року

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради
кандидат економічних наук, доцент



Н. М. Літвін

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності є запорукою їх стабільного розвитку та одним із чинників формування економічної безпеки держави.

Діяльність вітчизняних підприємств супроводжується постійним впливом дестабілізуючих зовнішніх та внутрішніх факторів, тому їх розвиток у сучасних умовах можливий унаслідок їх належної захищеності, що реалізується механізмом забезпечення в системі економічної безпеки підприємств.

Вплив таких чинників виявляє тенденцію до зростання. Так, за даними аналітичної компанії «PwC», службових зловживань зазнають до 60% великих підприємств країн СНД, що вище середніх світових показників (30%) та Центральної і Східної Європи (34%). Цим явищем охоплені практично усі галузі, зокрема частка підприємств фінансового сектору становить 26%, промислового виробництва – 9%, фармацевтики – 8%. Зазначається, що до 80% збитку матеріальним активам підприємств наносяться їх власним персоналом. В Україні рівень корпоративного шахрайства вищий за показники розвинених країн і складає до 13%. Внаслідок цього компанії втрачають у середньому 6–9% прибутку щорічно.

Усе вищевикладене змушує підвищити вимоги не тільки до кількісних, але й до якісних характеристик кадрового потенціалу підприємств, таких як кваліфікаційний потенціал працівників, їх фахові та організаційні характеристики.

Проте фахові вимоги до співробітників є необхідною, але не достатньою умовою стабільного розвитку підприємств, оскільки персонал може бути не тільки їх активом, а й пасивом, виступаючи джерелом кадрових ризиків та загроз кадровій безпеці. Відомо, що ефективно забезпечення кадрової безпеки може на 60% знизити прямі та непрямі збитки фірми, пов'язані з персоналом, тому сучасне управління персоналом повинно враховувати вимоги кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств. На думку автора, це особливо актуально для підприємств, які знаходяться на ранніх стадіях життєвого циклу, організація системи економічної безпеки яких значно поступається великим підприємствам, і, таким чином, вони можуть бути більш уразливими до негативного впливу несприятливих чинників.

Актуальність теми дослідження обумовлена також прагненням України до євроінтеграції, що потребує не лише відповідного узгодження суспільно-політичних, правових та інших норм, але й забезпечення відповідних соціально-економічних стандартів, якості трудового життя на підприємствах.

У фаховій вітчизняній та зарубіжній літературі значна кількість робіт присвячена дослідженню економічної безпеки держави та суб'єктів господарської діяльності, проте порівняно небагато публікацій, присвячених кадровій безпеці та її забезпеченню в системі економічної безпеки підприємств та питанням управління персоналом і вимогам до нього з позицій забезпечення кадрової безпеки.

Вагомий внесок у розробку теорії, методологічних засад та концепцій економічної безпеки держави та суб'єктів господарської діяльності зробили провідні українські вчені, зокрема: В.Г. Алькема, І.А. Белоусова, Є.А. Бобров, З.М. Борисенко, І.О. Галиця, В.М. Геєць, В.І. Грушко, Л.В. Гнілицька, М.П. Денисенко, О.І. Захаров, О.А. Кириченко, В.В. Крутов, С.М. Лаптев, В.А. Ліпкан, О.М. Ляшенко, Г.В. Макаркина, І.П. Мігус, І.Л. Петрова, С.І. Пирожков, В.В. Рокоча, В.С. Сідак, А.І. Сухоруков, В.І. Терехов, В.А. Тимошенко, В.В. Токар, В.І. Франчук, В.М. Шемаєв, Л.Г. Шемаєва, С.М. Шкарлет та інші.

Вирішення проблем кадрової безпеки та її забезпечення в системі економічної безпеки підприємств знайшло відображення у дослідженнях таких науковців, як А.Р. Алавердов, Я.А. Жаліло, А.Я. Кібанов, А.В. Кірієнко, М.О. Кизим, А.В. Козаченко, А.М. Колот, В.І. Мунтіян, В.Л. Ортинський, І.П. Отенко, Н.А. Подлужна, Н.Й. Реверчук, К.В. Харський, І.Г. Чумарін, Н.К. Швець та інших. Питанням протидії кадровим ризикам та загрозам кадровій безпеці в системі економічної безпеки підприємств присвячені роботи таких учених, як Н.В. Карцева, А.І. Маренич, О.Є. Мітрофанова, Н.Г. Мехеда, Г.В. Назарова, І.Б. Швець та інших.

Разом з тим, віддаючи належне науковим розробкам, проблеми забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки не можна вважати остаточно вирішеними. Крім того, ситуацію ускладнює відсутність єдиних поглядів стосовно понятійно-категорійного апарату в цій сфері. Їхнє неоднозначне, а іноді суперечливе трактування певним чином стримує розробку та практичне впровадження сучасних механізмів забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки. Вищенаведене і зумовило актуальність обраної теми і напрямків дослідження.

Наукове завдання дисертаційної роботи полягає в обґрунтуванні теоретичних та практичних засад механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств та розробленні науково-практичних рекомендацій щодо його удосконалення.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційна робота виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт кафедри управління фінансово-економічною безпекою ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» у межах науково-дослідної роботи «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. Особистий внесок автора полягає у дослідженні механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає у теоретичному обґрунтуванні науково-методичних підходів до механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств та розробленні практичних рекомендацій щодо шляхів його удосконалення.

Поставлена мета обумовила потребу вирішення таких основних завдань:

- розглянути роль та місце кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств та її понятійно-категорійний апарат;
- виявити, систематизувати й оцінити ризики і загрози кадровій безпеці в системі економічної безпеки підприємств та запропонувати заходи з їх мінімізації;
- розробити методiku оцінки рівня забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств;
- ідентифікувати та оцінити основні складові існуючого механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств у процесі управління персоналом;
- запропонувати заходи удосконалення механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств;
- розробити концептуальну модель механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств;
- визначити методи оцінювання економічної результативності забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств;
- дослідити практичні аспекти удосконалення механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств за рахунок застосування методології управління організаційними змінами.

Об'єктом дослідження є процес забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств.

Предметом дослідження є механізм забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств.

Методи дослідження. У роботі використано загальнонаукові та спеціальні методи наукових досліджень економічної безпеки: системно-логічний підхід для дослідження системи економічної безпеки підприємств (п. 1.1); метод аналізу й синтезу та теоретичного узагальнення при визначенні наукових підходів до розуміння сутності, ролі та місця кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств (п. 1.2, 2.1, 3.1); факторний аналіз для визначення чинників впливу на кадрову безпеку в системі економічної безпеки підприємств з боку персоналу, зокрема ризиків та загроз (п. 1.3, 2.2); системно-структурний аналіз при дослідженні механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств (п. 1.2, 2.1, 2.3, 3.1); процесний підхід для дослідження та декомпозиції процесу забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств (п. 3.1); метод експертних оцінок та економіко-статистичний аналіз для визначення та аналізу показників забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств (п. 2.1, 2.2, 2.3, 3.3); метод систематизації та причинно-наслідковий аналіз при визначенні складових елементів механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств та їх взаємодії (п. 2.1 – 3.3); методи систематизації та узагальнення для визначення можливостей забезпечення кадрової безпеки на стратегічному, тактичному та оперативному рівнях системи економічної безпеки підприємств (п. 3.1); економіко-математичне моделювання для оцінки економічної результативності забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств (п. 3.2); методи управління змінами в процесі

забезпечення КБ СЕБП (п. 3.2); метод моделювання при розробці моделі забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств (п. 3.2); структурно-логічний, термінологічний та семантичний аналіз для формулювання пропозицій з конкретизації трактування термінів понятійно-категорійного апарату економічної безпеки в частині кадрової безпеки (п. 1.2), методологія функціонального моделювання IDEF0 для візуалізації бізнес-процесів (п. 3.1).

Теоретична основа дослідження базується на наукових здобутках українських та зарубіжних учених, чинних законах та підзаконних нормативно-правових актах, звітах підприємств та аналітичних матеріалах.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у поглибленні теоретичних і розвиткові методичних засад з організації механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств.

Найбільш вагомими результатами дисертаційного дослідження є:

вперше:

- створено концептуальну модель, яка реалізує комплексний підхід у дослідженні забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств, основними складовими якої є: мета та групи завдань, суб'єкти, об'єкти і основні функціональні елементи механізму забезпечення (організаційні принципи та основні етапи реалізації; ризики і загрози та засоби їх попередження і мінімізації; показники та індикатори; ієрархічні рівні);

- розроблено методику визначення рівня забезпечення кадрової безпеки з використанням її індикаторів та показників в процесі управління персоналом на етапах: найму та адаптації, розвитку та контролю, мотивації і формування лояльності, яка дозволяє встановити інтегральний рівень забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств;

удосконалено:

- методичний підхід до ідентифікації та оцінки ризиків і загроз кадрової безпеки та засобів їх мінімізації в системі економічної безпеки підприємств, який, на відміну від існуючих, дозволяє здійснити це не узагальнено, а на кожному з ключових етапів забезпечення кадрової безпеки в процесі управління персоналом, зокрема «вхідний контроль» – при наймі на роботу та в процесі адаптації, «поточний контроль» - на основних етапах взаємодії між працівником і підприємством, «вихідний контроль» – при звільненні з організації; визначено, що використання спеціалізованих діагностичних тестів Midot у межах цього підходу є ефективним та економічно обґрунтованим засобом об'єктивної оцінки ризику службових зловживань на підприємствах;

- методичні засади функціонування механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств за рахунок застосування елементів методології управління організаційними змінами, зокрема шляхом апробації авторської методики управління організаційними змінами в процесі імплементації запропонованого механізму;

набули подальшого розвитку:

- теоретичні підходи до інтерпретації функціональних складових системи економічної безпеки з виокремленням ролі та місця механізму забезпечення

кадрової безпеки, до тлумачення термінів понятійно-категорійного апарату економічної безпеки шляхом уточнення дефініцій «кадрова безпека», «забезпечення кадрової безпеки», «механізм забезпечення кадрової безпеки»;

– підходи до оцінювання складових механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств у процесі управління персоналом шляхом визначення та оцінки основних завдань, елементів, інструментарію тощо;

– заходи удосконалення механізму забезпечення кадрової безпеки, які, на відміну від існуючих, пропонується реалізувати на різних ієрархічних рівнях (стратегічному, тактичному та оперативному) системи економічної безпеки підприємств;

– методи оцінювання економічної результативності забезпечення такої безпеки в системі економічної безпеки підприємств, зокрема запропоновано визначати ключові показники результативності забезпечення кадрової безпеки на різних етапах процесу управління персоналом та встановлено їх порогові значення.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що матеріали дисертаційного дослідження та практичні рекомендації можуть бути використані в процесі забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств.

Наукові результати дослідження втілено у практичну діяльність підприємств ТОВ «Аспі-фор» (довідка №Re 179/13, 23.05.13), ТОВ «Віма-фарм» (довідка №1/3, 13.03.14), ПрАТ «Натурфарм» (довідка №К-26, 12.06.13), ТОВ «Некко» (довідка №4, 07.02.14), ВАТ «Нижфарм» (довідка №19, 16.04.15).

Основні наукові результати дослідження використано у навчальному процесі ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» при викладанні навчальних дисциплін «Комплексне забезпечення фінансово-економічної безпеки» та «Управління змінами» (довідка №138 від 23.04.2015) та можуть використовуватись у процесі підготовки фахівців у вищих навчальних закладах економічного профілю. Окремі положення роботи використані при підготовці навчального посібника «Управління фінансово-економічною безпекою».

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є одноосібною науковою працею, в якій відображено авторський підхід щодо теоретико-методичних основ і практичних аспектів забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств. Основні наукові положення, висновки і рекомендації, які містяться в дисертації, одержані автором особисто. Внесок здобувача у працях, написаних у співавторстві, наведено у переліку публікацій.

Апробація результатів дисертації. Основні результати наукового дослідження доповідалися на міжнародних та українських науково-практичних конференціях: III міжнародна науково-практична конференція «Інформаційна та економічна безпека (INFECO-2010)» (Харків, 27-29 квітня 2010 р.); V міжнародна науково-практична конференція «Інформаційна та економічна безпека (INFECO-2012)» (Харків, 24-26 квітня 2012 р.); науково-практична конференція «Концепції, стратегії та напрями розвитку Української держави: економіка, фінанси, право» (Київ, 28 вересня 2012 р.); VII міжнародна науково-

практична конференція «Формування стратегії розвитку підприємств у контексті забезпечення їх комплексної безпеки» (Київ, 11 квітня 2013 р.); 2-nd International Scientific Conference «Applied Sciences in Europe: tendencies of contemporary development», (Stuttgart, Germany, June 22, 2013); 1-st International Scientific Conference «Applied Sciences and technologies in the United States and Europe: common challenges and scientific findings» (New York, USA, June 29, 2013); науково-практична конференція молодих учених «Актуальні питання розвитку суб'єктів господарювання в умовах економічної нестабільності» (Київ, 6 грудня 2013 року); II міжнародна науково-практична конференція «Перспективи управлінської діяльності суб'єктів господарювання в контексті економічної безпеки» (Черкаси, 28-30 березня 2014 р.); Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Інформаційна та економічна безпека (INFECO-2014)» (Харків, 15-16 травня 2014 р.).

Публікації. За матеріалами дисертаційного дослідження опубліковано 28 наукових праць загальним обсягом 15,25 д.а., особисто авторів належить 13,27 д.а., зокрема 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).

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів (9 підрозділів), висновків, списку використаних джерел та додатків. Обсяг основного тексту становить 190 сторінок. Робота містить 15 рисунків, 37 таблиць, 8 додатків. Список використаних джерел нараховує 200 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертаційної роботи, сформульовано мету і завдання дослідження, визначено об'єкт і предмет дослідження, наукову новизну та практичне значення одержаних результатів. Наведено дані щодо впровадження, апробації та публікації результатів дослідження.

У **першому розділі «Теоретичні основи дослідження забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств»** розглянуто теоретичні засади економічної безпеки підприємств з позицій системного підходу, проаналізовано роль та місце кадрової безпеки і механізмів її забезпечення в системі економічної безпеки підприємств, визначено сучасні підходи до забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств, розглянуто понятійно-категорійний апарат кадрової безпеки та захист від загроз кадровій безпеці як основу механізмів її забезпечення в системі економічної безпеки підприємств.

У **підрозділі 1.1 «Науково-теоретичні засади розуміння сутності економічної безпеки підприємств з позицій системного підходу»** досліджено еволюцію формування поглядів на сучасний понятійно-категорійний апарат економічної безпеки підприємств у аспекті системного підходу. Розглянуто різні

позиції щодо визначення та тлумачення економічних категорій «економічна безпека» (ЕБ), «економічна безпека підприємства» (ЕБП) та «система економічної безпеки підприємства» (СЕБП).

Автор значною мірою поділяє підходи до розуміння ЕБ як рівня захищеності від загроз, як економічну стійкість та стабільність економічної системи, а ЕБП - як рівня захищеності від загроз та економічну стійкість підприємства за уточнення: «процес захисту та рівень захищеності підприємства від загроз», оскільки, на думку автора, комплекс дій, спрямованих на досягнення рівня захищеності, не менш важливий за результат цього процесу. Розуміння сутності категорії СЕБП значною мірою залежить від авторського тлумачення понять ЕБ і ЕБП відповідно та категорії «система» як сукупності взаємопов'язаних та взаємовпливаючих елементів ЕБ і ЕБП. Таким чином, розуміння сутності категорії СЕБП безпосередньо залежить від авторських підходів до того, які саме елементи повинні входити до її складу.

На основі аналізу різних поглядів автором надається визначення категорії СЕБП, яка є динамічною економічною категорією, що має на меті стабільний розвиток підприємств за рахунок забезпечення процесу та підтримки рівня захищеності від внутрішніх та зовнішніх загроз. Під поняттям «забезпечення СЕБП» автор розуміє цілеспрямовану фахову або функціональну діяльність суб'єктів ЕБ, яка передбачає використання ресурсів СЕБП з метою протидії внутрішнім і зовнішнім загрозам.

Еволюційно можна визначити такі основні наукові підходи до розуміння сутності категорії ЕБП, як захисний, фінансовий, ресурсно-функціональний та системний.

На думку автора, найбільш сучасним підходом дослідження ЕБП є системний, оскільки у його межах визначаються комплексний та системний характер ЕБП, зовнішні та внутрішні чинники, які впливають на рівень СЕБП, досліджуються основні структурні й функціональні елементи та елементи її забезпечення, проводиться системний аналіз використання ресурсів, розглядаються економічні показники та індикатори, які відображають рівень забезпечення окремих складових СЕБП, розробляються заходи для забезпечення досягнення цільового рівня СЕБП.

На основі системного підходу автором сформовано структурно-функціональну модель СЕБП, яка систематизує сукупність зовнішніх і внутрішніх суб'єктів, об'єктів, концепцію, механізми і рівні управління та забезпечення, структурну, функціональну та забезпечуючу підсистеми (рис.1).

У підрозділі 1.2 «Роль та місце кадрової безпеки і механізмів її забезпечення в системі економічної безпеки підприємств» визначено понятійно-категорійний апарат кадрової безпеки (КБ), її мету, завдання, принципи діяльності, об'єкти, суб'єкти, стратегію, структуру та функціональні елементи, показники, процеси, показано роль і місце забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств (КБ СЕПБ), розглянуто підходи та механізми забезпечення КБ.

На основі аналізу процесного, ресурсного, функціонального та системного підходів до розуміння сутності кадрової безпеки автором пропонується таке



Рис. 1. Структурно-функціональна модель системи економічної безпеки підприємств [розробка автора].

визначення: «Кадрова безпека є складовою функціональної підсистеми СЕБП, спрямованою на запобігання негативним впливам та досягнення і підтримку рівня захищеності СЕБП від ризиків та загроз, пов'язаних із персоналом».

Кадрова безпека займає визначальне місце щодо інших складових функціональної підсистеми СЕБП, оскільки її об'єктом є персонал, який є первинним у будь-якій складовій. Відповідно, під забезпеченням кадрової безпеки автор розуміє цілеспрямовану фахову або функціональну діяльність суб'єктів КБ, яка передбачає використання ресурсів КБ з метою протидії загрозам економічної природи, пов'язаних із персоналом.

Аналіз авторських підходів до визначення поняття «механізм» продемонстрував відсутність єдності у його трактуванні, що залежить від розуміння, які саме структурно-функціональні елементи він містить. Поняття «механізм забезпечення кадрової безпеки» автор визначає як «сукупність елементів процесу фахової або функціональної діяльності суб'єктів КБ з метою досягнення та підтримки рівня захищеності підприємства від загроз, пов'язаних із персоналом». Фаховими суб'єктами КБ є служба економічної безпеки та

служба управління персоналом, а функціональними – керівники та менеджмент підприємств. Автор пропонує розглядати структурні та функціональні елементи забезпечення КБ стосовно відповідних етапів процесу управління персоналом.

Основною метою забезпечення КБ, яка реалізується за допомогою механізмів забезпечення, на думку автора, є стабільний розвиток підприємств та його стійкість до впливів негативних чинників за рахунок забезпечення і підтримки належного рівня КБ СЕПБ, реалізації кадрового потенціалу та запобігання й мінімізації ризиків і загроз кадровій безпеці в процесі управління персоналом. Основними завданнями забезпечення КБ є розробка та реалізація комплексу заходів з аналізу (ідентифікації та оцінки) та прогнозування ризиків і загроз кадровій безпеці, встановлення їх причин і можливих наслідків впливу, заходів із їх попередження та мінімізації, визначення показників й індикаторів кадрової безпеки та обґрунтування критеріїв їх оцінки, ресурсного та функціонального забезпечення КБ, а також заходів з її удосконалення. Стан захищеності КБ визначається переважно двома групами показників: показниками кадрового складу і реалізації кадрового потенціалу, а також показниками ризиків та загроз кадровій безпеці.

У підрозділі 1.3 «Захист від загроз кадровій безпеці як основа механізму її забезпечення» наведено визначення категорій «небезпека», «загроза», «ризик» відносно КБ, визначено умови їх реалізації та заходи запобігання і мінімізації, показано, що забезпечення КБ залежить від ефективності фахової або функціональної діяльності суб'єктів КБ.

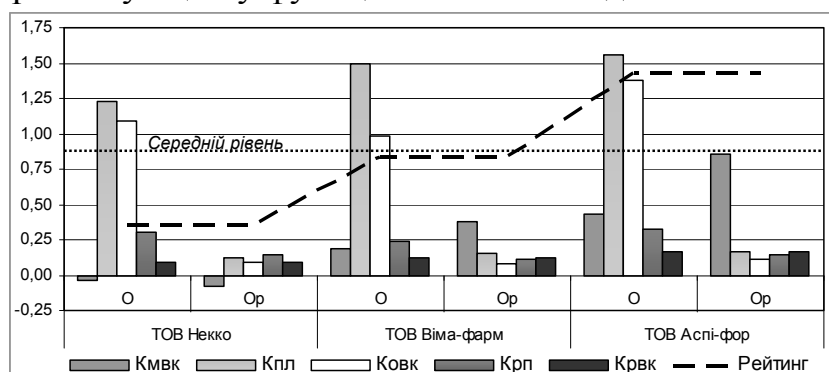
Розбіжності поглядів у трактуванні категорій «небезпека», «загроза», «ризик» обумовлюють необхідність їх уточнення. Автором уточнено категорії КБ: «небезпека» – це потенційна можливість негативного впливу чинників, за якої об'єкт небезпеки не має впливу на її джерело; «загроза» – це реальна можливість негативного впливу ідентифікованих чинників, які спричинять економічні збитки у разі настання і вимагають відповідної протидії; на відміну від небезпек, загрози КБ мають суб'єкт, об'єкт, спрямованість і реалізуються через ризики – ймовірність настання загрози та результат наслідків, за яких об'єкт ризику може впливати на ризик внаслідок прийняття кадрових рішень.

Автором розглянуто основні чинники небезпек, ризиків та загроз кадровій безпеці, які згруповано за класифікаційними ознаками, що дало можливість проаналізувати ризики і загрози КБ за видами порушень на різних етапах контролю взаємодії між працівником і підприємством – при наймі на роботу, під час трудової діяльності, при звільненні - та дійти висновку: оскільки персонал підприємств може бути джерелом ризиків і загроз кадровій безпеці, захист від них є основою механізмів забезпечення КБ.

У другому розділі «Діагностика механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств» дається оцінка результатів практичного дослідження, об'єктом аналізу якого стали рівень забезпечення економічної безпеки підприємств, ризики і загрози кадровій безпеці в СЕБП та основні елементи існуючого механізму забезпечення КБ у системі економічної безпеки досліджуваних підприємств. Оцінка проводилася на основі статистичної обробки аналітичних даних та визначення думки

представників малих та середніх підприємств фармацевтичного сектору (по 28 у кожній групі вибірки), директорів цих підприємств та оцінки експертів (від 9 до 28 для проведення якісних та кількісних оцінок, група порівняння). Всього в дослідженні взяли участь 115 осіб, які працюють на 15 підприємствах різних сфер господарської діяльності, масштабу та форм власності, на яких немає фахових структур забезпечення СЕБП.

У підрозділі 2.1 «Рівень забезпечення економічної безпеки підприємств» проведено визначення рівня фінансової (рис. 2) та кадрової (табл. 1) безпеки підприємств за методиками рейтингової оцінки, а також кількісно-вербальну оцінку функціональних складових економічної безпеки.



де О – оцінка; Ор – оцінка рейтингова; Кмвк – коефіцієнт маневреності власного капіталу; Кпл – коефіцієнт поточної ліквідності; Ковк – коефіцієнт оборотності власного капіталу; Крп – коефіцієнт рентабельності продажів; Крвк – коефіцієнт рентабельності власного капіталу.

Рис. 2. Оцінка рівня забезпечення фінансової безпеки підприємств [розробка автора].

Визначено, що оцінки показників фінансової безпеки є високими (1,43), близькими до цільових показників (0,84) або низькими (0,36), тобто безпечним можна вважати рівень фінансової безпеки тільки одного підприємства.

Таблиця 1

Оцінка рівня забезпечення кадрової безпеки підприємств

№	Фірми Показники	ТОВ	ТОВ	ТОВ	Ос
		Некко	Віма-фарм	Аспі-фор	
1	Кпп	0,14	0,17	0,22	0,18
2	Ксп	0,18	0,24	0,55	0,33
3	Кдп	0,74	0,70	0,62	0,69
4	Ккп	0,91	0,93	0,98	0,94
5	Кіс	1,00	1,00	1,00	1,00
6	Кяр	1,00	1,00	1,00	1,00
7	Кд	2,78	2,38	1,82	2,33
8	Ктм	5,56	7,14	7,27	6,65
9	Кмс	8,33	9,52	10,9	9,59
10	Ксн	83,3	81,0	80,0	81,4

де О – оцінка; Ос – середня оцінка; Кпп – коефіцієнт плинності персоналу; Ксп – коефіцієнт стабільності персоналу; Кдп – коефіцієнт дисципліни персоналу; Ккп – коефіцієнт кваліфікації працівників; Кіс – коефіцієнт інтелектуального складу; Кяр – коефіцієнт якості розстановки персоналу; Кд – питома вага дирекції; Ктм – питома вага топ-менеджменту; Кмс – питома вага менеджменту середньої ланки; Ксн – питома вага співробітників низової ланки [розробка автора].

Проведений аналіз свідчить про достатній рівень забезпечення кадрової безпеки лише одного з досліджуваних підприємств. Коефіцієнт плинності персоналу на підприємствах є нижчим за середньогалузеві показники (0,25-0,30), а коефіцієнти інтелектуального складу співробітників та якості розстановки персоналу є прийнятними в усіх випадках, що може свідчити про достатній кадровий потенціал цих підприємств.

У підрозділі 2.2 «Ідентифікація та оцінка загроз кадровій безпеці в механізмі забезпечення кадрової безпеки» визначено та проведено оцінку ризиків і загроз кадровій безпеці в механізмі забезпечення кадрової безпеки.

Оскільки сутністю ризиків, зокрема кадрових, є не тільки їх оцінка, а й протидія, запропоновано засоби запобігання і мінімізації за кожним з ризиків.

На підставі аналізу встановлено, що найбільш суттєвими загрозами кадровій безпеці (у балах) є зниження мотивації та продуктивності праці ($9,3 \pm 0,11$), суттєві помилки при наймі на роботу ($9,0 \pm 0,11$) та зниження задоволеності і лояльності співробітників ($8,3 \pm 0,12$). Ризики КБ у механізмі забезпечення кадрової безпеки розглянуто на ключових етапах контролю в процесі управління персоналом: значущими ризиками КБ «вхідного контролю» є ризик прийняття кандидата з безпосередніми загрозами кадровій безпеці (0,51, середній ризик), ризик низької надійності та лояльності кандидата (0,43, середній ризик) та ризик хибної оцінки кандидата на етапі найму (0,39, низький ризик). Засобами їх мінімізації є перевірка рекомендацій кандидатів, застосування спеціалізованих тестів Midot тощо. Основними ризиками КБ «поточного контролю» є ризик відтоку провідних працівників через пропозицію конкурентів кращих умов співробітництва (0,54, середній ризик), ризик втрати працівником мотивації та стимулів до ефективної праці (0,47, середній ризик) та ризик припинення фахового розвитку і зниження кадрового потенціалу (0,40, середній ризик). Засобами їх мінімізації є удосконалення мотиваційного механізму, визначення заходів з покращення умов праці, оптимізація соціальних пакетів, планування кар'єри працівників, програма розвитку персоналу тощо. Основними ризиками КБ «вихідного контролю» є ризик витоку комерційної таємниці (0,18, дуже низький ризик) та ризик формування негативного іміджу підприємства як роботодавця внаслідок розповсюдження негативної інформації (0,13, дуже низький ризик). Засобами нейтралізації даних ризиків є система захисту конфіденційної інформації та консультативна підтримка працівників, які звільняються.

Ефективним засобом забезпечення КБ СЕПБ є оцінка ризику службових зловживань (показником благонадійності) за методикою Midot (табл. 2).

Таблиця 2

Оцінка ризику службових зловживань за методикою Midot

№	Підприємства				Середнє значення
	Показники	ТОВ Некко	ТОВ Віма-фарм	ТОВ Аспі-фор	
1	Відвертість	$6,6 \pm 0,14$	$7,4 \pm 0,22$	$7,3 \pm 0,20$	$7,1 \pm 0,13$
2	Розкрадання	$6,9 \pm 0,35$	$7,1 \pm 0,27$	$7,4 \pm 0,31$	$7,1 \pm 0,22$
3	Організаційна толерантність	$6,8 \pm 0,29$	$6,8 \pm 0,27$	$6,7 \pm 0,26$	$6,8 \pm 0,17$
4	Корпоративні норми	$7,4 \pm 0,32$	$6,5 \pm 0,36$	$7,2 \pm 0,37$	$7,0 \pm 0,24$
5	Середня оцінка	6,92	6,95	7,16	7,01
6	Коефіцієнт порівняння	4,65	5,02	5,21	4,96

Джерело: [розробка автора]

На підставі проведеної оцінки встановлено, що ризик службових зловживань є ймовірним, а досліджувані підприємства мають потребу у підвищенні рівня благонадійності персоналу.

У підрозділі 2.3 «Оцінка механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств» проведено оцінку основних складових існуючого механізму забезпечення кадрової безпеки.

Установлено, що, відповідно до цілей забезпечення КБ, основним його завданням у СЕПБ є створення умов для підвищення продуктивності праці

персоналу та збереження провідних кадрів на підприємстві. Іншою групою важливих завдань забезпечення кадрової безпеки у СЕБП є збереження і розвиток кадрового потенціалу та захист підприємства від можливих протиправних дій працівників.

Найбільш важливими елементами механізму забезпечення КБ СЕПБ визначено (у балах): стратегічний розвиток кадрового потенціалу ($9,0 \pm 0,12$), формування кадрової стратегії ($8,6 \pm 0,13$) та розробка програм мотивації персоналу ($8,6 \pm 0,10$). Значна увага на підприємствах надається також формуванню корпоративної культури ($8,4 \pm 0,15$), процесу оцінки та атестації персоналу ($8,3 \pm 0,14$), процесу забезпечення КБ СЕПБ ($8,1 \pm 0,18$) та організації найму персоналу ($8,1 \pm 0,17$).

Важливими інструментами механізму КБ СЕПБ, які сприяють забезпеченню реалізації кадрового потенціалу на підприємствах, є розвиток та навчання персоналу ($9,3 \pm 0,10$), система матеріального стимулювання ($8,1 \pm 0,12$), розвиток корпоративної культури ($8,1 \pm 0,16$) та регламентація процесів кадрової безпеки і визначення відповідальності менеджерів ($8,0 \pm 0,16$).

Одним із основних чинників механізму забезпечення КБ СЕПБ є благонадійність персоналу, яка залежить від його задоволеності та лояльності, основою формування яких є мотиваційний механізм (рис. 3).

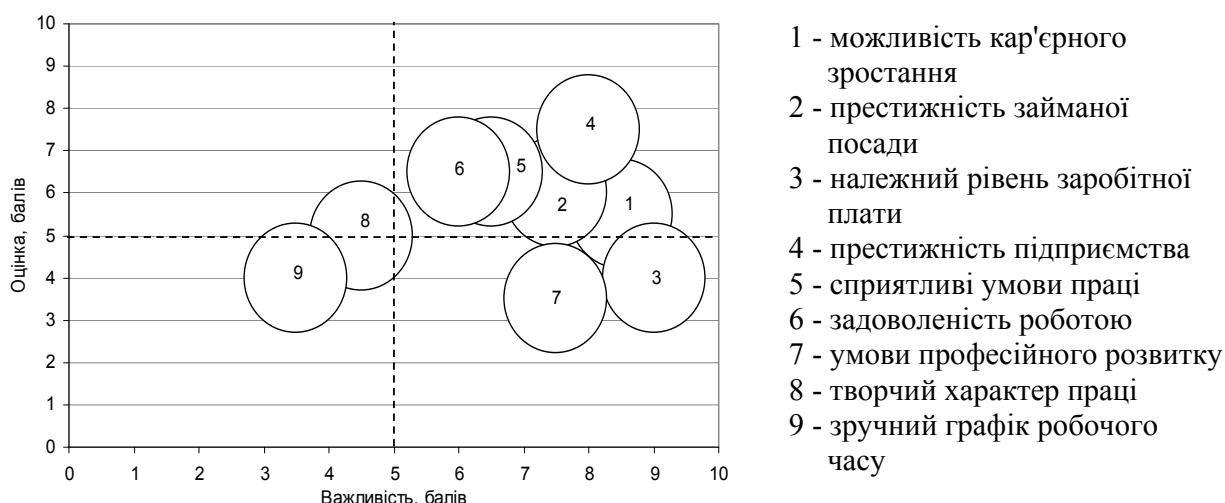


Рис. 3. Карта оцінки складових мотиваційного механізму забезпечення кадрової безпеки [розробка автора].

Як видно з рис. 3, що сильними сторонами мотиваційного механізму забезпечення КБ СЕПБ є можливість кар'єрного зростання, сприятливі умови праці, престижність підприємства і займаної посади та задоволеність роботою. Слабкими сторонами мотиваційного механізму є належний рівень заробітної плати та створення умов професійного розвитку співробітників. Дослідження показало, що практично не впливають на забезпечення кадрової безпеки такі складові мотиваційного механізму, як творчий характер праці та зручний графік роботи.

Автором розроблено методику визначення рівня забезпечення кадрової безпеки у СЕБП на основі її інтегральної оцінки за групою індикаторів. Оцінка рівня забезпечення КБ СЕПБ залежить від трьох основних груп параметрів:

$$ESP = f(SP, SD, SL), \quad (1)$$

де ESP – рівень забезпечення КБ СЕПБ, SP-індикатори рівня забезпечення КБ у процесі найму та адаптації персоналу, SD-індикатори рівня забезпечення КБ у процесі розвитку та контролю персоналу, SL – індикатори рівня забезпечення КБ у процесі мотивації та формування лояльності персоналу.

Методом експертних оцінок визначено такі рівні та кількісно-вербальні критерії інтегральної оцінки рівня КБ СЕПБ:

- [4,0-5,0 балів, 80-100%] рівень 1 «високий» – компанії з високим рівнем забезпечення кадрової безпеки та захисту від загроз кадровій безпеці;
- [3,0-3,9 балів, 60-79%] рівень 2 «вище середнього» – компанії з рівнем забезпечення кадрової безпеки вище середнього та незначним впливом загроз кадровій безпеці;
- [2,0-2,9 балів, 40-59%] рівень 3 «середній» – компанії з середнім рівнем забезпечення кадрової безпеки та помірним впливом загроз кадровій безпеці;
- [1-1,9 балів, 20-39%] рівень 4 «низький» – компанії з низьким рівнем забезпечення кадрової безпеки та значним впливом загроз кадровій безпеці;
- [0-0,9 балів, 0-19%] рівень 5 «критичний» – компанії з критичним рівнем забезпечення кадрової безпеки та декомпенсованими загрозами кадровій безпеці;

Зважену оцінку рівня забезпечення кадрової безпеки у СЕБП за групами індикаторів визначено за формулою:

$$Og = v \cdot \frac{OF}{MAX} \cdot k, \quad (2)$$

де Og – зважена оцінка за групою індикаторів; OF – фактична сума оцінок за групою індикаторів; MAX – максимальна можлива сума оцінок за групою індикаторів; k=5, розмір бальної шкали, v – питома вага групи індикаторів.

На підставі оцінок рівня забезпечення КБ СЕПБ за групами індикаторів отримали інтегральні оцінки рівня забезпечення кадрової безпеки (табл. 3).

Таблиця 3

Інтегральні оцінки рівня забезпечення кадрової безпеки

№	Групи Показники	Вага груп, di	ТОВ «Некко»		ТОВ «Віма-фарм»		ТОВ «Аспі-фор»	
			Рівень, Ri	Ri*di	Рівень, Ri	Ri*di	Рівень, Ri	Ri*di
1	SP-індикатори	0,3	2,8	0,84	3,4	1,02	3,2	0,96
2	SD-індикатори	0,3	2,2	0,66	2,4	0,72	4,2	1,26
3	SL-індикатори	0,4	2,0	0,80	2,8	1,12	3,2	1,28
4	Інтегральний рівень	1	-	2,30	-	2,86	-	3,50
5	Оцінка (%)	-	-	46,0	-	57,2	-	70,0

[розробка автора].

На основі проведеної оцінки за запропонованою автором методикою визначено інтегральний рівень забезпечення кадрової безпеки на підприємствах, який відповідає рівням «середній» (2,30, 46,0%; 2,86, 57,2%) та «вище середнього» (3,50, 70,0%) з помірним впливом кадрових загроз економічній безпеці, що створює можливості удосконалення механізму забезпечення КБ СЕПБ.

У третьому розділі «Удосконалення механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств» розглянуто заходи удосконалення механізму забезпечення КБ СЕПБ, його концептуальну модель у системі економічної безпеки підприємств та проведено оцінку економічної результативності такого забезпечення в системі економічної безпеки підприємств.

У підрозділі 3.1 «Заходи удосконалення механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств» наведено організаційні заходи удосконалення механізму забезпечення кадрової безпеки на

стратегічному, тактичному та оперативному рівнях СЕБП. Удосконалення на стратегічному рівні СЕБП відбувається за рахунок розробки та реалізації стратегії забезпечення КБ СЕПБ на основі стратегії розвитку підприємств, стратегії забезпечення СЕБП та кадрової стратегії. Удосконалення механізму забезпечення КБ на тактичному рівні СЕБП передбачає насамперед визначення центрів відповідальності та вимог до фахових та функціональних суб'єктів забезпечення кадрової безпеки у СЕБП, зокрема служби економічної безпеки за умов її наявності та кадрової служби за відсутності служби економічної безпеки на підприємствах. Для практичної імплементації механізму забезпечення кадрової безпеки на підприємствах на тактичному рівні СЕБП пропонується застосування методології управління організаційними змінами за допомогою авторської методики: діагностика проблем; бачення «як повинно бути»; формування та мотивування команди, визначення відповідальних; досягнення «швидких перемог» та їх апробація у пілотному проекті; масштабування результатів для досягнення глобальних покращень; контроль та оцінка результативності згідно з визначеними КРІ; «закріплення» у наказах і розпорядженнях підприємства та у корпоративній культурі.

Удосконалення механізму забезпечення КБ на оперативному рівні СЕБП передбачає регламентацію бізнес-процесу «забезпечення КБ СЕПБ» на різних стадіях перебігу управління персоналом: ідентифікація ключових ризиків і загроз кадровій безпеці на різних етапах взаємодії співробітника та підприємства; розробка та реалізація заходів з їх профілактики та мінімізації; організаційне та ресурсне забезпечення КБ СЕПБ; моніторинг та контроль рівня забезпечення кадрової безпеки у СЕБП, що дозволяє сформулювати такий процес на підприємствах, визначити його учасників та на його основі розробити корпоративні стандартні операційні процедури забезпечення КБ СЕПБ.

У підрозділі 3.2 «Концептуальна модель забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств» описано та побудовано концептуальну модель забезпечення кадрової безпеки у СЕБП (рис. 4), основними елементами якої є: мета та групи завдань забезпечення кадрової безпеки у СЕБП (механізм забезпечення кадрової безпеки у СЕБП спрямований на їх реалізацію); суб'єкти та об'єкти забезпечення кадрової безпеки у СЕБП; організаційні принципи та основні етапи забезпечення кадрової безпеки у СЕБП; ризики і загрози кадровій безпеці та засоби їх попередження і мінімізації; показники та індикатори забезпечення кадрової безпеки у СЕБП; ієрархічні рівні забезпечення кадрової безпеки у СЕБП.

Концептуальна модель відображає основні функціональні елементи механізму забезпечення кадрової безпеки у СЕБП та реалізує комплексний підхід у його дослідженні.

У підрозділі 3.3 «Економічна результативність забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств» запропоновано визначати результативність забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств за її ключовими показниками (КРІ) та їх пороговими значеннями. За якісними показниками результативність механізму забезпечення КБ СЕБП досягається, коли забезпечується мінімізація розриву

між фактичним та цільовим рівнем забезпечення КБ СЕБП.

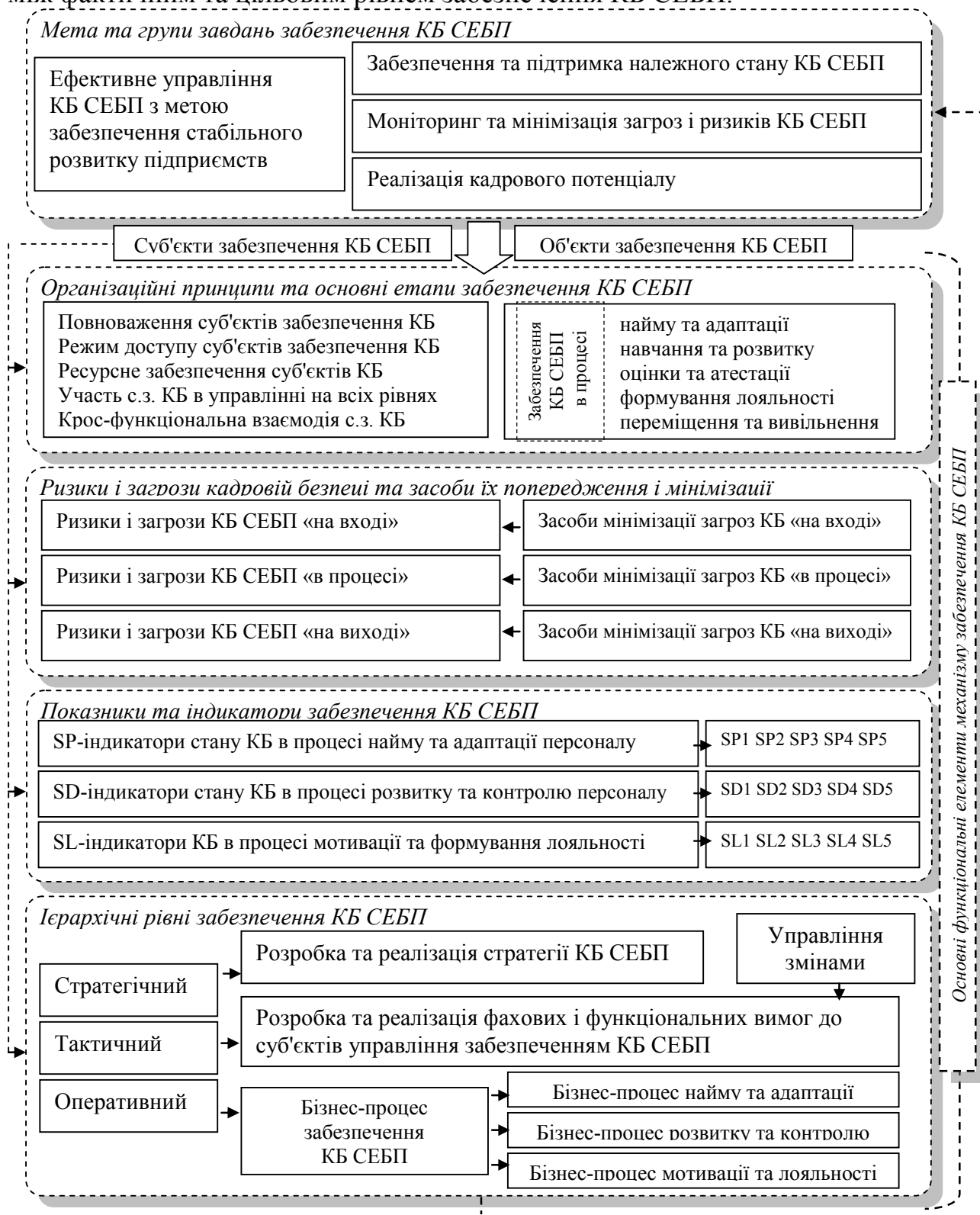


Рис. 4. Концептуальна модель забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств [розробка автора].

Основний вектор кількісної оцінки результативності механізму забезпечення КБ СЕБП – визначення співвідношення між витратами на забезпечення цільового рівня КБ СЕБП (за трьома основними напрямками: інвестиції у формування та удосконалення найму й адаптації персоналу; інвестиції у формування та удосконалення розвитку і контролю персоналу;

інвестиції у формування та удосконалення системи мотивації й розвитку лояльності персоналу) та фактично досягненим рівнем (КРІ) КБ СЕБП.

Визначено, що на рівень рентабельності забезпечення КБ СЕБП переважно впливають такі індикатори: частка персоналу, який був прийнятий на роботу, проте звільнився за власним бажанням протягом випробувального терміну (зворотна залежність), питома вага витрат на навчання і розвиток персоналу та питома вага преміальної й бонусної частин заробітної плати. Таким чином, чим більшою є частка персоналу, який звільнився протягом випробувального терміну, тим нижчим є рівень рентабельності забезпечення КБ СЕБП; чим більшою є питома вага інвестицій у навчання і розвиток персоналу та чим більшою є питома вага преміальної та бонусної частин заробітної плати, тим вищим є рівень рентабельності забезпечення кадрової безпеки у СЕБП.

За отриманими аналітичними показниками розраховано регресійну модель рентабельності інвестицій у механізм забезпечення КБ СЕБП. Ці результати свідчать, що при збільшенні питомої ваги персоналу, який звільнився протягом випробувального терміну на 1% рівень рентабельності інвестицій у забезпечення КБ СЕБП знижується на 0,107%; при збільшенні питомої ваги витрат на навчання та розвиток персоналу на 1% рівень рентабельності інвестицій у забезпечення КБ СЕБП у середньому зростає на 1,28%; при збільшенні питомої ваги преміальної та бонусної частин заробітної плати на 1% рівень рентабельності інвестицій у забезпечення КБ СЕБП у середньому зростає на 0,46%. Параметри питомої ваги витрат на навчання персоналу та преміальної і бонусної частин заробітної плати виявляють найбільший вплив на рівень рентабельності забезпечення КБ СЕБП, тому можемо стверджувати, що розвиток персоналу за рахунок його навчання та удосконалення мотиваційного механізму підприємств можна розглядати як ключові компоненти механізму забезпечення КБ СЕБП.

ВИСНОВКИ

Теоретичні та практичні результати, одержані в процесі дисертаційного дослідження, вирішують важливе наукове завдання, яке полягає в обґрунтуванні теоретичних та практичних засад механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств та розробленні науково-практичних рекомендацій щодо шляхів його удосконалення. Результати дисертаційної роботи дозволяють зробити такі висновки:

1. Система економічної безпеки підприємств є динамічною економічною категорією, що передбачає стабільний розвиток підприємств за рахунок забезпечення належного рівня захищеності від внутрішніх та зовнішніх дестабілізуючих факторів.

2. На основі системного підходу автором сформовано структурно-функціональну модель СЕБП, яка є комплексом зовнішніх і внутрішніх суб'єктів, об'єктів, структурних, функціональних та забезпечуючих підсистем, механізмів і рівнів управління.

Дослідження теоретичних підходів до інтерпретації функціональних складових СЕБП дозволило виокремити роль і місце механізму забезпечення кадрової безпеки та уточнити терміни його понятійно-категорійного апарату,

зокрема дефініцій: «кадрова безпека» – складова функціональної підсистеми СЕБП, яка спрямована на запобігання негативних впливів та досягнення і підтримку рівня захищеності СЕБП від ризиків та загроз, пов'язаних із персоналом; «забезпечення кадрової безпеки» – цілеспрямована фахова або функціональна діяльність суб'єктів КБ, яка передбачає використання ресурсів КБ з метою протидії загрозам економічної природи, пов'язаних із персоналом; «механізм забезпечення кадрової безпеки» – сукупність елементів процесу фахової або функціональної діяльності суб'єктів КБ з метою досягнення та підтримки рівня захищеності підприємства від загроз, пов'язаних із персоналом.

3. Основною метою кадрової безпеки та механізму її забезпечення є діяльність, спрямована на запобігання дестабілізуючим впливам, ризикам, загрозам, пов'язаним із персоналом.

Запропонований автором методичний підхід до ідентифікації та оцінки ризиків і загроз кадрової безпеки у СЕБП дозволяє встановити їх наявність та оцінити вплив на ключових етапах забезпечення кадрової безпеки в процесі управління персоналом, зокрема, під час проведення «вхідного контролю» – при наймі на роботу та в процесі адаптації, «поточного контролю» – у процесі трудової діяльності, «вихідного контролю» – при звільненні з організації, що, в свою чергу, дозволяє забезпечувати кадрову безпеку на всіх етапах життєвого циклу співробітника, навіть за умов відсутності спеціальної служби чи фахівця з економічної безпеки на підприємствах. Визначено та практично апробовано можливість використання спеціалізованих діагностичних тестів Midot, з метою оцінки ризику службових зловживань на підприємствах. Одержані результати свідчать, що ризик службових зловживань є ймовірним, а досліджувані підприємства мають потребу у підвищенні рівня благонадійності персоналу, що підтверджується результатами розрахунку рівня забезпечення кадрової безпеки підприємств.

4. З метою визначення рівня забезпечення кадрової безпеки у СЕБП автором розроблено методику на основі визначення індикаторів рівня забезпечення КБ на етапах процесу управління персоналом: SP-індикатори рівня забезпечення КБ у процесі найму та адаптації персоналу, SD-індикатори рівня забезпечення КБ у процесі розвитку та контролю персоналу, SL – індикатори рівня забезпечення КБ у процесі мотивації та формування лояльності персоналу. За допомогою цієї методики визначено інтегральний рівень забезпечення КБ та, відповідно, рівень кадрової безпеки на підприємствах, який відповідає рівням «середній» (2,30, 46,0%; 2,86, 57,2%) та «вище середнього» (3,50, 70,0%) з наявним впливом загроз кадровій безпеці.

5. Проведена діагностика ідентифікувала та оцінила основні складові існуючого механізму забезпечення КБ СЕБП. Встановлено, що відповідно до цілей забезпечення КБ, основними завданнями забезпечення КБ СЕБП, які реалізуються за допомогою досліджуваного механізму, є створення умов для підвищення продуктивності праці персоналу та збереження провідних кадрів на підприємстві, збереження і розвиток кадрового потенціалу та захист підприємства від можливих протиправних дій працівників. Визначено, що найбільш важливими елементами механізму забезпечення КБ СЕБП, які

спрямовані на реалізацію кадрового потенціалу є: стратегічний розвиток кадрового потенціалу ($9,0 \pm 0,12$ балів), формування кадрової стратегії ($8,6 \pm 0,13$ б.) та розробка програм мотивації персоналу ($8,6 \pm 0,10$ б.). Встановлено, що значна увага на підприємствах надається формуванню корпоративної культури ($8,4 \pm 0,15$ б.), процесу оцінки та атестації персоналу ($8,3 \pm 0,14$ б.), процесу забезпечення КБ у СЕБП ($8,1 \pm 0,18$ б.) та організації найму персоналу ($8,1 \pm 0,17$ б.). Важливими інструментами механізму КБ у СЕБП, які також сприяють забезпеченню реалізації кадрового потенціалу на підприємствах, є розвиток та навчання персоналу ($9,3 \pm 0,10$ б.), система матеріального стимулювання ($8,1 \pm 0,12$ б.), розвиток корпоративної культури ($8,1 \pm 0,16$ б.) та регламентація процесів кадрової безпеки і визначення відповідальності менеджерів ($8,0 \pm 0,16$ б.). Отже, на досліджуваних підприємствах приділяється недостатньо уваги удосконаленню існуючого механізму забезпечення КБ СЕБП.

6. Запропоновано заходи щодо удосконалення механізму кадрової безпеки, які спрямовані на зміцнення кадрового потенціалу та впровадження результативних дій належного захисту підприємства від дестабілізуючих чинників, пов'язаних із персоналом. Ці заходи пропонується реалізувати на різних ієрархічних рівнях СЕБП (стратегічному, тактичному та оперативному): на стратегічному рівні СЕБП - за рахунок розробки та реалізації стратегії забезпечення КБ СЕБП; на тактичному рівні СЕБП - за рахунок визначення центрів відповідальності та вимог до фахових і функціональних суб'єктів забезпечення КБ СЕБП; на оперативному рівні СЕБП - за рахунок розробки бізнес-процесу «забезпечення кадрової безпеки у СЕБП» (з використанням методології функціонального моделювання IDEF0).

7. Розроблена концептуальна модель, яка реалізує комплексний підхід у дослідженні забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств, основними складовими якої є: мета та групи завдань, суб'єкти, об'єкти і основні функціональні елементи механізму забезпечення (організаційні принципи та основні етапи реалізації; ризики і загрози та засоби їх попередження і мінімізації; показники та індикатори; ієрархічні рівні).

8. Запропоновані підходи оцінювання економічної результативності забезпечення КБ СЕБП дозволяють визначати ключові показники результативності (КРІ) КБ СЕБП та їх порогові значення. За якісними показниками результативність механізму забезпечення КБ СЕБП досягається, коли забезпечується мінімізація розриву між фактичним та цільовим рівнями забезпечення КБ СЕБП, за кількісними – визначенням співвідношення між витратами на забезпечення цільового рівня КБ СЕБП та фактично досягненим рівнем (КРІ) КБ СЕБП. Оскільки за результатами розрахунків найбільший вплив на рівень рентабельності забезпечення КБ у СЕБП виявляють параметри питомої ваги витрат на навчання персоналу та преміальної і бонусної частин заробітної плати, можна стверджувати, що розвиток персоналу за рахунок його навчання та удосконалення мотиваційного механізму підприємств слід розглядати як ключові компоненти механізму забезпечення КБ у СЕБП.

9. У процесі дослідження практичних аспектів удосконалення механізму забезпечення КБ СЕБП, зокрема його імплементації на підприємствах,

пропонується застосування елементів методології управління організаційними змінами за допомогою авторської методики, що передбачає: діагностику проблем; бачення їх вирішення; формування та мотивування команди, визначення відповідальних; досягнення конкретних цілей та їх апробація у пілотному проекті; масштабування результатів для досягнення глобальних покращень; контроль та оцінка результативності згідно з визначеними КРІ; фіксація результатів імплементації кадрової безпеки у наказах і розпорядженнях підприємства та у корпоративному кодексі.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Розділи у монографіях

1. Поскрипко Ю. А. Забезпечення економічної безпеки підприємств / Ю. А. Поскрипко. – Економічна безпека в умовах глобальної світової економіки : [колективна монографія у 2 т.]. – Дніпропетровськ : «ФОП Дробязко С.І.», 2014. – Т. 2. – 349 с. (Внесок автора: Гл. 3.26. – С. 206 – 220).

2. Поскрипко Ю. А. Взаємодія кадрової безпеки та управління персоналом у процесі забезпечення економічної безпеки підприємств / Ю. А. Поскрипко. – GR- та PR-менеджмент у контексті економічної безпеки: Монографія / за ред. проф. Мігус І.П. – Черкаси: ПП Чабаненко Ю.А. – Черкаси, 2014. – 376 с. (Внесок автора: С. 317 – 344).

3. Поскрипко Ю. А. Управління змінами як організаційний механізм соціально-економічного розвитку підприємств / Ю. А. Поскрипко. – Economic efficiency of business in the conditions of unstable economy: Collective monograph - Aspekt Publishing, Taunton, MA, United States of America, 2015. - 332 p. (Внесок автора: Розд. 5.9. – С. 307 – 312).

Статті у наукових фахових виданнях України

4. Поскрипко Ю. А. Теоретичні засади системи економічної безпеки забезпечення кадрової безпеки суб'єктів господарської діяльності / О. А. Кириченко, Ю. А. Поскрипко // Економіка та держава. – 2010. - № 11. – С. 36 – 38. (Внесок автора: розроблено підхід до забезпечення кадрової безпеки).

5. Поскрипко Ю. А. Формування бізнес-процесів системи економічної безпеки управління персоналом організацій / Ю. А. Поскрипко // Зовнішня торгівля. Економічна безпека. – № 3. – К., 2010. – С. 109 – 118.

6. Поскрипко Ю. А. Механізми управління персоналом у системі економічної безпеки підприємства / Ю. А. Поскрипко // Вчені записки Університету «КРОК». – Вип. 25. – К., 2011. – С. 108 – 114.

7. Поскрипко Ю. А. Економічна безпека в стратегії розвитку персоналу підприємств / Ю. А. Поскрипко // Вчені записки Університету «КРОК». – Вип. 27, Т. 2. – К., 2011. – С. 49 - 54.

8. Поскрипко Ю. А. Удосконалення процесів управління персоналом у системі економічної безпеки організацій / Ю. А. Поскрипко // Зовнішня торгівля. Економічна безпека. – № 8. – К., 2012. – С. 95 – 102.

9. Поскрипко Ю. А. Інжиніринг бізнес-процесу управління персоналом у системі економічної безпеки організацій / О. Б. Данченко, Ю. А. Поскрипко // Управління проектами та розвиток виробництва. – № 3 (43). – 2012. – С. 79 – 87.

(Внесок автора: визначено місце кадрової безпеки в процесі управління персоналом у системі економічної безпеки).

10. Поскрипко Ю. А. Оцінка економічної безпеки в системі управління персоналом підприємств малого та середнього бізнесу / Ю. А. Поскрипко // Вчені записки Університету «КРОК». – Вип. 32, Т.2. – К., 2012. – С. 124 - 129.

11. Поскрипко Ю. А. Аналіз інтеграції кадрової безпеки в управління персоналом підприємств малого та середнього бізнесу / Ю. А. Поскрипко // Економіка. Фінанси. Право. – № 9 / 1. – 2013. – С. 44 - 48.

Статті у наукових фахових виданнях інших держав та фахових виданнях, зареєстрованих у міжнародних наукометричних базах

12. Поскрипко Ю. А. Методологические подходы к оценке формирования кадровой безопасности в системе управления персоналом предприятий / Ю. А. Поскрипко // Социальная экономика. Актуальные проблемы XXI века. – 2013. – № 1. – С. 40 - 43. (Грузія, міжнародний реферованийий науковий журнал).

13. Поскрипко Ю. А. Оценка персонала в практике кадровой безопасности малых и средних предприятий / Ю. А. Поскрипко // Социально-гуманитарный вестник Юга России. – № 8. – 2013. – С. 142 – 153. (Росія, журнал включено до міжнародної наукометричної бази Ulrich's web).

14. Поскрипко Ю. А. Модель управления системой кадровой безопасности / Ю. А. Поскрипко // Проблемы экономики и менеджмента – № 9 (25). – 2013. – С. 95 – 102. (Росія, журнал включено до міжнародної наукометричної бази РІНЦ).

15. Поскрипко Ю. А. Категорийный анализ кадровой безопасности / Ю. А. Поскрипко // Економіка і фінанси. – № 1. – 2014. – С. 7 – 13. (Україна, журнал включено до міжнародної наукометричної бази РІНЦ).

16. Поскрипко Ю. А. Кадрові ризики в системі економічної безпеки / Ю. А. Поскрипко // Problems of social and economic development of business: Collection of scientific articles. – Vol. 2. – Publishing house «BREEZE», Montreal, Canada, 2014. – 406 p. (Канада, збірку наукових праць включено до міжнародних наукометричних баз РІНЦ та Conference Proceedings Citation Index – Social Sciences & Humanities, CPCI–SSH).

17. Поскрипко Ю. А. Модели управления изменениями при внедрении кадровой безопасности / Ю. А. Поскрипко // Economics and management: problems of science and practice: Collection of scientific articles. Vol. 2. – Verlag SWG imex GmbH, Nürnberg, Deutschland, 2014. – 380 p. (Німеччина, збірку наукових праць включено до міжнародних наукометричних баз РІНЦ та CPCI–SSH).

18. Поскрипко Ю. А. Пріоритети впровадження кадрової безпеки / Ю. А. Поскрипко // Socio-economic aspects of economics and management: Collection of scientific articles. Vol. 2 - Aspekt Publishing, Taunton, MA, United States of America,; Collection of scientific articles. – Aspekt Publishing, Taunton, MA, United States of America, 2015. – P. 218 - 222. (США, збірку наукових праць включено до міжнародних наукометричних баз РІНЦ та CPCI–SSH).

19. Поскрипко Ю. А. Сучасні діагностичні можливості забезпечення кадрової безпеки / Б.Б. Городницький, Ю. А. Поскрипко // Економіка і фінанси.

– № 5. – 2015. – С. 33 – 44. (Україна, журнал включено до міжнародної наукометричної бази РІНЦ; внесок автора: проаналізовано ризики службових зловживань співробітників та економічно обґрунтовано застосування діагностичної методики забезпечення кадрової безпеки).

Публікації в інших виданнях

20. Управління фінансово-економічною безпекою : навчальний посібник / [О. А. Кириченко, С. М. Лаптев, П. Я. Пригунов, О. І. Захаров та ін.] ; за ред. чл.-кор. АПН України, к. юр. н., д. іст. н., проф. Сідака В. С. – К.: Дорадо–друк, 2010. – 480 с. (Внесок автора: Розд. 6.1, 6.2. – С. 297 – 325).

Тези доповідей і матеріали науково-практичних конференцій

21. Поскрипко Ю. А. Кадрова безпека в системі управління персоналом підприємств / Ю. А. Поскрипко, О. А. Кириченко : Тези доповідей III міжнародної науково-практичної конференції «Інформаційна та економічна безпека (INFECO-2010)» // Системи обробки інформації. – Вип. 3 (84). – Х.: 2010. – С. 147 – 148. (Внесок автора: визначено роль та місце кадрової безпеки в системі управління персоналом).

22. Поскрипко Ю. А. Стратегія розвитку персоналу в системі економічної безпеки суб'єктів господарювання / Ю. А. Поскрипко : Тези доповідей V міжнародної науково-практичної конференції «Інформаційна та економічна безпека (INFECO-2012)» // Системи обробки інформації. – Вип. 4 (102), Том 2. – Х.: 2012. – С. 125 – 127.

23. Поскрипко Ю.А. Організаційні механізми забезпечення ефективного розвитку підприємств малого та середнього бізнесу / Ю. А. Поскрипко : Збірник матеріалів науково-практичної конференції [«Концепції, стратегії та напрями розвитку Української держави: економіка, фінанси, право»], (28 вересня 2012 р.) / Київ.: УДУФМТ, 2012. – С. 266 – 269.

24. Поскрипко Ю. А. Оцінка менеджменту персоналу в безпечному розвитку підприємств малого та середнього бізнесу / Ю. А. Поскрипко : Зб. наук. праць VII міжнародної наук.-практ. конф. [«Формування стратегії розвитку підприємств у контексті забезпечення їх комплексної безпеки»], (Київ, 11 квітня 2013 р.) / Ред. кол.: О. І. Тимошенко, О. В. Григор'єва та ін. – К.: Вид-во Європейського ун-ту, 2013. – С. 43 – 45.

25. Поскрипко Ю. А. Управление изменениями как организационный механизм внедрения кадровой безопасности / Ю. А. Поскрипко : Papers of the 2nd International Scientific Conference [«Applied Sciences in Europe: tendencies of contemporary development»], (June 22, 2013) / Stuttgart, Germany, ORT Publishing, 2013. – P. 144 – 145.

26. Поскрипко Ю. А. Корпоративні соціальні детермінанти кадрової безпеки підприємств / Ю. А. Поскрипко : Матеріали науково-практичної конференції молодих учених [«Актуальні питання розвитку суб'єктів господарювання в умовах економічної нестабільності»], (Київ, 6 грудня 2013 року) / Університет економіки та права «КРОК». – К.: Вид-во Університету економіки та права «КРОК», 2013. – С. 145 – 148.

27. Поскрипко Ю. А. Механізми забезпечення кадрової безпеки підприємств / Ю. А. Поскрипко : Матеріали II міжнародної науково-практичної

конференції [«Перспективи управлінської діяльності суб'єктів господарювання в контексті економічної безпеки»], (Черкаси, 28-30 березня 2014 р.) / Черкаси : вид-во ПП Чабаненко Ю. А., 2014. – С. 195 – 199.

28. Поскрипко Ю. А. Ризики та загрози кадровій безпеці підприємств / Ю. А. Поскрипко : Матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Інформаційна та економічна безпека (INFECO-2014)», (Харків, 15-16 травня 2014 р.) // Х.: ХІБС УБС НБУ, 2014. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM). – Сист. вимоги: Pentium ; 512 Mb RAM ; Windows XP, 7, 8 ; Adobe Acrobat Reader 5.0–10.0. – Назва з екрану.

АНОТАЦІЯ

Поскрипко Ю.А. Механізм забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 21.04.02 – економічна безпека суб'єктів господарської діяльності. – Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». – Київ, 2016.

Дисертація містить теоретичні положення та науково-практичні рекомендації щодо механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств.

У роботі розкрито сутність економічної безпеки підприємств з позицій системного підходу, роль та місце кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств та уточнено поняття «кадрова безпека». Визначені ризики та загрози кадровій безпеці, проведено їх оцінку та запропоновано комплекс заходів з їх мінімізації. Досліджено організаційні засади механізму забезпечення кадрової безпеки, проведено діагностику та оцінку складових елементів механізму забезпечення кадрової безпеки на основі групи індикаторів.

Розглянуто можливості удосконалення механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств та методики оцінки економічної результативності забезпечення кадрової безпеки. Розроблено організаційно-функціональну модель забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств, яка дозволяє систематизувати сукупність основних елементів механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств.

Ключові слова: економічна безпека, система економічної безпеки, кадрова безпека, ризики, загрози кадровій безпеці.

АННОТАЦИЯ

Поскрипко Ю.А. Механизм обеспечения кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятий. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата экономических наук по специальности 21.04.02 – экономическая безопасность субъектов хозяйственной деятельности. – Высшее учебное заведение «Университет экономики и права «КРОК». – Киев, 2016.

Диссертация содержит теоретические положения и научно-практические рекомендации относительно механизма обеспечения кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятий.

В работе раскрыта сущность экономической безопасности предприятий с позиций системного подхода, роль и место кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятий и уточнено понятие «кадровая безопасность». Определены риски и угрозы кадровой безопасности, проведена их оценка и предложен комплекс мероприятий по их минимизации. Исследованы организационные принципы механизма обеспечения кадровой безопасности, проведена диагностика и оценка составных элементов механизма обеспечения кадровой безопасности на основе группы индикаторов.

Рассмотрена возможность усовершенствования механизма обеспечения кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятий и методика оценки экономической результативности обеспечения кадровой безопасности. Разработана организационно-функциональная модель обеспечения кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятий, которая позволяет систематизировать совокупность основных элементов механизма обеспечения кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятий.

Ключевые слова: экономическая безопасность, система экономической безопасности, кадровая безопасность, риски, угрозы кадровой безопасности.

ANNOTATION

Yu.A. Poskrypko Mechanism of personnel security maintenance in the economic security system of enterprises. – Manuscript.

Thesis for the obtaining of PhD scientific degree on the specialty 21.04.02 – Economic security of business entities. – «KROK» University of Economics and Law. – Kyiv, 2016.

The thesis contains theoretical concepts and scientific and practical recommendations for a mechanism of personnel security maintenance in the economic security system of enterprises.

The understanding of economic security with the system approach, the role and place of personnel security in the economic security system of enterprises were revealed and the concept of «personnel security» was clarified in this work. Risks and threats of personnel security were identified and assessed and a complex of measures to minimize them was proposed. The organizational basis for a mechanism of personnel security maintenance in the economic security system of enterprises was investigated, the diagnosis and assessment of the constituent elements of a mechanism of personnel security maintenance in the economic security system of enterprises were made according to developed methods based on indicators, which allows to comprehensively assess the integral level of personnel security maintenance: SP-indicators of personnel security level in the process of hiring and adaptation of personnel, SD-indicators of personnel security level in the development and controlling of personnel, SL-indicators of personnel security level in the process of motivation and staff loyalty. With this methods, the integral levels of personnel security maintenance of enterprises were defined.

The possibilities of improving the mechanism of personnel security maintenance in the economic security system of enterprises and assessment methodology of the economic efficiency to ensure personnel security were considered.

The organizational and functional model of personnel security in the economic security system of enterprises was developed that would allow to systematize the set of basic elements of a mechanism of personnel security maintenance in the economic security system of enterprises.

Key words: economic security, economic security system, personnel security, risks, threats of personnel security.