

СТАНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ У ПІСЛЯКРИЗОВИЙ ПЕРІОД: ризики та проблеми розвитку

Колективна монографія



Частина 2

Умань - 2012

СТАНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ У ПІСЛЯКРИЗОВИЙ ПЕРІОД: ризиками та проблеми розвитку

Частина 2

У монографії викладено результати досліджень сучасного стану економіки України, висвітлено соціально-економічні складові її розвитку. Розглянуто теоретичні та практичні засади фінансової системи України. Досліджено організаційно-економічні аспекти розвитку підприємств та галузей економіки, визначено основні проблеми та обґрунтовано шляхи їх вирішення. На основі проведених досліджень, окреслено перспективні напрями удосконалення фінансово-облікової діяльності суб'єктів господарювання у післякризовий період. Значну увагу приділено організації маркетингової діяльності на підприємствах.

**ВПЦ «Візаві»
м. Умань, вул. Тищика, 18/19
тел.: (04744) 4-64-88, 4-67-77**

УДК 330(477):330.131.7

ББК 65.9(4 Укр)-09

С 76

*Друкується за рішенням вченої ради Уманського національного університету садівництва
(протокол №2 від 17 листопада 2011 року)*

Рецензенти:

доктор економічних наук, професор Горьовий В.П.;

доктор економічних наук, професор Збарський В.К.;

доктор економічних наук, професор Нестерчук Ю.О.

Автори вміщених матеріалів висловлюють свою думку, яка не завжди збігається з позицією редакції. За вміст матеріалів відповідальність несуть автори. Матеріали подаються в авторській редакції.

Становлення економіки України у післякризовий період: ризики та проблеми розвитку / Під ред. д.е.н., професора О.О. Непочаєнко (Частина 2) – Умань: Видавець «Сочинський», 2012. – 416 с.

ISBN 978-966-2643-21-3

У монографії викладено результати досліджень сучасного стану економіки України, висвітлено соціально-економічні складові її розвитку. Розглянуто теоретичні та практичні засади фінансової системи України. Досліджено організаційно-економічні аспекти розвитку підприємств та галузей економіки, визначено основні проблеми та обґрунтовано шляхи їх вирішення. На основі проведених досліджень, окреслено перспективні напрями удосконалення фінансово-облікової діяльності суб'єктів господарювання у післякризовий період. Значну увагу приділено організації маркетингової діяльності на підприємствах.

Розраховано на студентів, аспірантів, викладачів, наукових співробітників та фахівців, які займаються питаннями розвитку економіки України.

УДК 330(477):330.131.7

ББК 65.9(4 Укр)-09

ISBN 978-966-2643-21-3

© Уманський національний університет садівництва, 2012

5.25. Актуальні питання бухгалтерської оцінки вартості активів у системі управління підприємством (Тимошенко Ю.М., ДВНЗ «Українська академія банківської справи НБУ»)	206
---	-----

6. РОЛЬ ТА МІСЦЕ МАРКЕТИНГУ І МЕНЕДЖМЕНТУ У ПІСЛЯКРИЗОВОМУ ВІДНОВЛЕННІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ВІТЧИЗНЯНОГО БІЗНЕСУ

6.1. Соціально-економічні проблеми управління розвитком вітчизняних підприємств (Ціпурида В.С., к.е.н., доцент, Київський національний торговельно-економічний університет)	211
6.2. Організаційно – економічний механізм проведення диверсифікації на підприємстві (Бакуш К.І., Львівський національний аграрний університет)	217
6.3. Сутність та напрями управління кредитним ризиком (Бержанір І.А., к.е.н., Уманський національний університет садівництва)	221
6.4. Особливості управління інвестиційною діяльністю комерційного банку в сучасній економіці (Вовканич А. І., ДВНЗ «Ужгородський національний університет»)	224
6.5. Управління витратами як один з механізмів підвищення прибутковості (Гадяцький Р.А., Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва)	230
6.6. Моделювання процесу прийняття рішень з управління розвитком енергетичного потенціалу промислового підприємства (Джеджула В.В., к.т.н., Вінницький національний технічний університет)	233
6.7. Роль економічного аналізу в системі управління підприємством в умовах економічної кризи (Томчук О.Ф., к.е.н., доцент, Лукашенко О.П., Вінницький національний аграрний університет)	237
6.8. Соціально-економічні проблеми управління подальшим розвитком підприємства (Мороз Л.І., к.е.н., Національний університет «Львівська політехніка»)	240
6.9. Особливості формування комплексної системи управління елементами оборотних засобів підприємства (Шереметівська О.В., Національний університет харчових технологій)	246
6.10. Організаційні аспекти управління кадровою безпекою підприємства (Полозова Т.В., к.е.н., доцент, Єременко А.О., Харківський національний університет радіоелектроніки)	254
6.11. Задачі системи кадрової безпеки суб'єктів господарювання відповідно до типів загроз власного персоналу (Герасименко О.М., к.е.н., доцент, Черкаський національний університет ім. Богдана Хмельницького)	259
6.12. Методологічні основи стратегічного управління якістю транспортних послуг (Кучерук Г.Ю., к.е.н., доцент, Державний економіко-технологічний університет транспорту; Вовк О.М., к.е.н., Національний авіаційний університет)	264

попиту та пропозиції, і водночас мінімальним, щоби не призводити до зростання витрат виробництва за рахунок утворення понаднормативних запасів, що потребує комплексного підходу до управління всіма елементами оборотних засобів.

6.10. Організаційні аспекти управління кадровою безпекою підприємства

Проблема забезпечення економічної безпеки важлива на кожному етапі розвитку країни. Стабільність економіки підприємства передбачає надійність елементів економічної системи, захист усіх форм власності, створення гарантій для ефективної підприємницької діяльності, здатність до розвитку і прогресу, що забезпечує захист підприємства та стійку економічну безпеку³⁹⁶.

У центрі прогресивних концепцій управління знаходиться людина, на розглядається як найвища цінність. Виходячи із цього сучасні системи керування націлені на впровадження передових систем управління кадрами, які націлені на розвиток різноманітних здібностей у працівників, сприяють їх до постійного поповнення знань та спонукають до корпоративної відданості.

Кадрова безпека підприємства є невід'ємною складовою економічної безпеки підприємства, а надійність економічної безпеки підприємства в свою чергу впливає на стійкий розвиток країни в цілому.

Дослідження методів управління кадровою безпекою підприємства потребують значних досліджень. Викладене вище обумовлює актуальність подальшого дослідження даної проблеми.

Вивченню питань, пов'язаних із економічною безпекою підприємства та стійкістю економіки, було присвячено чимало наукових досліджень як у світовій економічній літературі, так і в роботах вітчизняних вчених-економістів. Серед них деякі теоретичні аспекти економічної безпеки окреслили В. Пономарьов, О. Кірішова, О. Грунін, В. Сенчагов, Г. Козаченко, М. Єрмошенко, В. Мунтіян, Г. Задорожний, А. Ляшенко, І. Чумарин, О. Лященко, Н. Швець.

Козаченко Г.В., Пономарьов В.П., Ляшенко О.М. у монографії «Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення», проблему економічної безпеки підприємства пропонували вирішувати виходячи з передумови, що ступінь надійності всієї системи збереження інформації визначається рівнем безпеки найслабшої її ланки, якою вважається персонал організації³⁹⁷.

Пономарьов В.П. у дисертації «Формування механізму забезпечення економічної безпеки підприємства» розробив концепцію формування механізму забезпечення економічної безпеки підприємства, що передбачає, як основу механізму, систему пріоритетних інтересів підприємства, враховує вимоги до системи управління підприємством і основні задачі, розв'язувані із метою забезпечення його економічної безпеки.

Н. Швець розглядає кадрову безпеку як процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і погрози, пов'язані з персоналом.

³⁹⁶ Грунін, О.А. Экономическая безопасность организаций [Текст] / О.А. Грунін, С.О. Грунін. – СПб: Питер, 2002. – 166 с.

³⁹⁷ Козаченко, Г.В. Экономическая безопасность предприятия: сущность та механизм обеспечения [Текст]: монография / Г.В. Козаченко, В.П. Пономарьов, О.М. Ляшенко – К.: Либра, 2003. – 280 с.

ваго інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом³⁹⁸.

Кириченко О.А. розуміє під кадровою безпекою правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом: вирішення правових питань трудових відносин, підготовка нормативних документів, що їх регулюють, забезпечення повільною інформацією всіх підрозділів управління персоналом, що скоріше є функціями кадрової безпеки або її задачами³⁹⁹.

Кириченко О.Ю. у своїй статті «Кадрова безпека як підсистема в системі економічної безпеки підприємства» розглядає поняття «кадрова безпека підприємства», як самостійну категорію: економічної теорії, теорії управління персоналом, економіки праці, соціології, політології.

Зрештою, розвиток економіки сприяє постійному вивченню та вдосконаленню системи економічної безпеки підприємства задля зміцнення економічного рівня як підприємства, так і взагалі держави.

Метою статті є дослідити поняття кадрова безпека підприємства, вивчити функції управління системи управління персоналом, розглянути потенційні помилки вирішення кадрами, способи захисту від конкурентів та рекомендації щодо етичного процесу звільнення співробітників.

Економічна безпека підприємства – це такий стан корпоративних ресурсів (ресурсів капіталу, персоналу, інформації і технології, техніки та устаткування, прав) і підприємницьких можливостей, за якого гарантується найбільш ефективно їх використання для стабільного функціонування та динамічного науково-технічного й економічного розвитку, запобігання внутрішнім і зовнішнім негативним впливам (загрозам)⁴⁰⁰.

Таким чином, серед систем економічної безпеки підприємства та управління персоналом знаходиться кадрова безпека як підсистема систем, яка гарантуватиме оптимальне та максимально ефективно функціонування підприємства і високий потенціал розвитку в майбутньому⁴⁰¹.

Кадрова безпека – характеристика стану економічної системи, при якому відбувається ефективно функціонування всіх її функціональних складових, забезпечення захищеності та здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам і загрозам, пов'язаних з персоналом, змістовний та структурний аналіз, діагностика та формулювання впливу діяльності персоналу на внутрішні та зовнішні показники економічної системи.

Інтелектуально-кадрова складова – належний рівень економічної безпеки у великій мірі залежить від складу кадрів, їхнього інтелекту та професіоналізму. Охорона інтелектуально-кадрової складової економічної безпеки охоплює взаємопов'язані і

³⁹⁸ Швець, Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або Як перемогти зловживання персоналу // Н. Н. Швець // Персонал – 2006. – №5. – С. 12 – 14

³⁹⁹ Кириченко, О.А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності [Текст]: навч. посіб. / О.А. Кириченко. – Київ, перероб. і доп. – К.: Знання-Прес, 2002. – 384 с.

⁴⁰⁰ Єременко, А.О. Кадрова безпека як підсистема в системі економічної безпеки підприємства [Текст] / А.О. Єременко, Т.В. Подорова // Економіка: проблеми теорії та практики: збірник наукових праць. – Випуск 264. В 9 т. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2010. – С. 1198 – 1204.

⁴⁰¹ Кириченко, О.А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності [Текст]: навч. посіб. / О.А. Кириченко. – Київ, перероб. і доп. – К.: Знання-Прес, 2002. – 384 с.

водночас самостійні напрями діяльності того чи того суб'єкта господарювання⁴⁰².

Необхідною метою підвищення економічної безпеки підприємства є більш детальний підбір та вивчення кадрів, перевірка будь-якої інформації, що вказує на їх сумнівну поведінку і компрометуючі зв'язки. При цьому необхідно також в обов'язковому порядку проводити значну роз'яснювально-виховну роботу, інструктажі та навчання з правилами і заходам безпеки, тестування⁴⁰³. Вирішення даної проблеми є введення до штату психологів-професіоналів, які поряд з питаннями формування сприятливого психологічного клімату, вирішення конфліктних ситуацій в колективах, відпрацювання підходів психологічного менеджменту, а також займалися б питаннями професійного відбору кандидатів на роботу.

Система управління персоналом – сукупність взаємозалежних організаційно-економічних і соціальних заходів для створення умов нормального функціонування, розвитку і ефективного використання потенціалу персоналу в організації. Система управління персоналом передбачає виконання низки функцій, кожна з яких складається з певних завдань (табл. 1)⁴⁰⁴.

Для збереження кадрової безпеки на підприємстві, керівнику в своїй роботі необхідно враховувати і не допускати потенційні помилки управління кадрами:

1. Вважати, що когось обов'язково заохочує те, що заохочує вас.
2. Не узгоджувати цінності винагороди з інтенсивністю виконаної роботи.
3. Не забезпечувати вчасності винагороди, коли вона міцно поєднана для працівника з частиною виконаної роботи.
4. Не враховувати значення матеріальних або нематеріальних винагород.
5. Тривалий час використовувати страх як агента змін.
6. Не розпізнати невдоволення працівника і не забезпечити вирішення або виходу з цього стану.
7. Орієнтувати керівництво виконанням робіт на стандарти, а не на поставлені цілі.
8. Поспішати з довірою до ще не досвідченого працівника.
9. Не довіряти тим працівникам, котрі варті довіри.
10. Проводити інтерв'ю, яке перетворюється на односторонню нотацію.
11. Надто прямолінійно судити про людську поведінку.
12. Виявляти непослідовність стилю керівництва, ґрунтувати його не на розумінні потреб справи, і людей, що беруть у ній участь, а на переконанні керівництва, що "якось воно буде". У цьому випадку стиль керівництва коливається від авторитарного до повністю ліберального.
13. Різко змінювати пріоритетні цілі, спричиняючи параліч діяльності організації⁴⁰⁵.

⁴⁰² Чумарин, І.Г. Кадровая безопасность – представители группы риска в организации [Текст] / И.Г. Чумарин // Персонал-Минск. – 2001. – № 6. – С. 15-18. Іванілов, О.С. Економіка підприємства [Текст]: підручник / О.С. Іванілов. – К.: ЦУЛ (ЦЕНТР УЧЕБНОЇ ЛІТЕРАТУРИ), 2009. – 372с.

⁴⁰³ Проблемы безопасности коммерческих структур и работе с кадрами [Електронний ресурс] / А. Крушельницька. Режим доступу: <http://www.follow.ru/article/91>

⁴⁰⁴ Крушельницька, О.В. Управління персоналом [Текст]: навч. пос. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор, 2005. – 308с.

⁴⁰⁵ Сладкевич, В.П. Сучасний менеджмент організацій [Текст] / В.П. Сладкевич, А.Д. Чернякостенко. – К.: МАУП, 2007. – 448с.

1. Функції і завдання системи управління персоналом

Функція	Зміст завдань з виконання функцій
Визначення потреб персоналі у	<ul style="list-style-type: none"> - планування якісної потреби у персоналі; - вибір методів розрахунку кількісної потреби у персоналі; - планування кількісної потреби у персоналі.
Забезпечення організації кваліфікованими кадрами	<ul style="list-style-type: none"> - вивчення і аналіз інформації про ринок праці; - розроблення і застосування методів забезпечення потреби у персоналі; - відбір і ділова оцінка персоналу.
Розвиток персоналу	<ul style="list-style-type: none"> - планування і реалізація кар'єри, службових приміщень; - організація і проведення навчання, підвищення кваліфікації працівників; - створення кадрового резерву і робота з ним.
Використання персоналу	<ul style="list-style-type: none"> - вивчення змісту і результатів праці на робочих місцях; - упорядкування робочих місць; - забезпечення безпеки праці; - звільнення персоналу.
Мотивація результатів праці та поведінки персоналу	<ul style="list-style-type: none"> - управління змістом і процесом мотивації трудової поведінки; - залучення персоналу до процесу управління в організації; - застосування нематеріальних заходів: згуртування колективів формування і розвиток організаційної культури, застосування ефективних стилів і методів керівництва; - формування і збереження нормального морально-психологічного клімату.
Правове й інформаційне забезпечення процесу управління персоналом	<ul style="list-style-type: none"> - правове регулювання трудових відносин; - облік і статистика персоналу; - інформування колективу і зовнішніх організацій щодо кадрових питань; - розроблення кадрової політики.

На кожному етапі функціонування підприємства необхідно пам'ятати про конкурентів, яких може зацікавити не тільки асортимент продукції, способи її виготовлення, постачальники сировини та матеріалів, а й самі співробітники фірми.



Рис. 1. Способи захисту кадрів від вербування конкурентами

Але, якщо не вдалося уникнути витoku інформації від кадрів, або втрати самих співробітників фірми, то необхідно процес звільнення зробити максимально делікатним. Сучасні психологічні підходи до процесу звільнення дозволяють виробити таку принципову рекомендацію: які б не були причини звільнення співробітника, він повинен залишати комерційну організацію без почуття образи, роздратування і помсти. Тільки в цьому випадку можна сподіватися на те, що звільняється співробітник не зробить необдуманих кроків і не поінформує правоохоронні органи, податкову інспекцію, конкурентів, кримінальні структури про відомі йому справжніх чи уявних недоліки, промахи, помилки в діяльності його колишніх керівників.

⁴⁰⁶ Іванюта, Т.М. Податковий менеджмент [Текст] / Т.М. Іванюта, А.О. Зайчківський – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 256с.

У зв'язку з цим принципове завдання полягає в тому, щоб визначити справжню причину звільнення співробітника, спробувати правильно її оцінити і вирішити, чи доцільно в даній ситуації роботи спроби до штучного утримання цієї особи в колективі, або відпрацювати і реалізувати процедуру його спокійного і безконфліктного звільнення. Рішення рекомендується приймати на основі строго об'єктивних даних щодо кожного конкретного співробітника⁴⁰⁷.

Роблячи висновок можна сказати, що з-поміж основних негативних впливів на економічну безпеку підприємства виокремлюють недостатню кваліфікацію працівників тих чи інших структурних підрозділів, їхнє небажання або нездатність принести максимальну користь своїй фірмі. Це може бути зумовлене низьким рівнем управління персоналом, браком коштів на оплату праці окремих категорій персоналу підприємства чи нераціональним їх витрачанням. Процес планування та управління персоналом, спрямований на охорону належного рівня економічної безпеки, має охоплювати організацію системи підбору, найму, навчання й мотивації праці необхідних працівників, виспочаючи матеріальні та моральні стимули, престижність професії, волю до творчості, забезпечення соціальними благами.

Необхідною метою підвищення економічної безпеки підприємства є більш детальний підбір та вивчення кадрів, мотивація персоналу до патріотичного та більш якісного ставлення до роботи, проходження інструктажів та навчання з правилами і умовам безпеки.

Перспективою подальших досліджень може бути хронологічне вивчення методів впливу внутрішнього та зовнішнього середовища на кадрову безпеку підприємства, способи захисту від цього впливу, розробка рекомендацій щодо застосування ефективних методів аналізу та своєчасного виявлення загроз кадрової безпеки підприємства, виведення моделі розрахунку кадрової безпеки.

6.11. Задачі системи кадрової безпеки суб'єктів господарювання відповідно до типів загроз власного персоналу

В умовах трансформації ринкової економіки одним з першочергових завдань для суб'єктів господарської діяльності постають питання кадрового менеджменту з позицій економічної безпеки. На сьогодні найгострішою проблемою є розробка нової кадрової політики, що орієнтована на організацію соціального управління, пріоритет соціальних цінностей, соціальної політики.

Сучасна кадрова політика починає охоплювати сфери, що раніше не враховувалися в кадровій роботі. Це сфера трудових конфліктів та взаємовідносин з адміністрацією, з новими громадськими організаціями в процесі вирішення виробничих проблем, роль соціальних програм, що реалізуються організацією в умовах зростаючої конкуренції та ін. Кадрова безпека є найголовнішим фактором безпеки усіх сфер діяльності господарюючого суб'єкта, нехтування яким може нанести не лише значний збиток, але й зруйнувати його.

Проблеми економічної безпеки суб'єктів господарювання розглядалися до сьогодні насильно зарубіжними та вітчизняними вченими. При цьому дослідженню кадрової

⁴⁰⁷ Проблеми безопасности коммерческих структур в работе с кадрами [Електронний ресурс] / А. Криш. -- Режим доступа: <http://www.follow.ru/article/91>

**СТАНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ У ПІСЛЯКРИЗОВИЙ ПЕРІОД:
РИЗИКИ ТА ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ**

Колективна монографія

Частина 2

За редакцією Непочатенко О.О.

Комп'ютерне верстання

Коректура

М.І.Мальований

Л.М.Абрамєць

Підписано до друку 26.12.2011

Формат 60*84/16

Папір офсет. Ум арк.24,18

Тираж 300 прим. Зам. №130

Видавець і виготівник «Сочінський»

20300, м. Умань, вул.Тишика, 18/19

Свідоцтво: серія ДК №2521 від 08.06.2006 р.

тел.: (04744) 4-64-88, 4-67-77

e-mail: vizavi08@mail.ru