

## ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Журавель М.Ю., Стороженко О.В.

Харківський національний університет радіоелектроніки

Key objectives to ensuring enterprise economic security to its functional components are proposed. The approach to economic security medium enterprises in Ukraine is Substantiated. This approach is based to the maximum delegation of authority of ensuring the economic security to the existing structural units.

Комплексне забезпечення економічної безпеки вимагає створення внутрішньої служби безпеки на підприємстві. Цей процес є доволі складним і потребує врахування всіх індивідуальних особливостей підприємства, а саме: профілю виробничо-господарської діяльності, масштабів виробництва, чисельності персоналу, типу організаційної структури, особливостей зовнішнього середовища тощо. Враховуючи обмеженість бюджету та неготовність значної кількості сучасних вітчизняних підприємств до кардинальних змін в організаційній структурі можна використати дещо інший підхід до забезпечення економічної безпеки середніх підприємств.

Суть цього підходу полягає у максимальному делегуванні повноважень по забезпеченню безпеки існуючим структурним підрозділам. При цьому не знадобиться кардинальне реформування організаційної структури, а необхідно буде лише створення посади директора з питань безпеки, який буде здійснювати керівництво процесом забезпечення економічної безпеки. За таких умов можна делегувати повноваження щодо забезпечення:

- фінансової безпеки (моніторинг фінансового стану підприємства; оцінка та аналіз економічного потенціалу підприємства; розробка механізмів фінансової стабілізації підприємства тощо) - фінансово-економічному відділу та відділу маркетингу;

- морально-психологічної безпеки (моніторинг морально-психологічного стану провідних фахівців та вищого керівництва; створення та підтримання сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі; адаптація персоналу до усіх видів нововведень тощо) - відділу управління персоналом та відділу перепідготовки й підвищення кваліфікації персоналу;

- силової безпеки (забезпечення фізичної та моральної безпеки керівництва, провідних фахівців, робітників підприємства; забезпечення охорони приміщень, ліній зв'язку й устаткування та іншого майна підприємства; забезпечення силових аспектів

інформаційної безпеки; розробка заходів щодо запобігання шахрайству, крадіжкам тощо) - відділу охорони;

- інформаційної безпеки (організація збору, оцінки, обробки, систематизації та аналізу інформації; забезпечення програмно-технічного захисту від несанкціонованого доступу до закритої інформації; забезпечення захисту від промислового шпигунства; підвищення рівня корпоративної культури на підприємстві тощо) - відділу маркетингу, відділу автоматизованих систем управління та відділу управління персоналом;

- виробничо-технічної безпеки (проведення продуктивної політики ресурсозбереження; забезпечення максимального завантаження виробничих потужностей; дотримання належного рівня якості продукції; забезпечення стійкості збутової діяльності тощо) - відділу виробництва;

- кадрової безпеки (стимулювання у співробітників зацікавленості в забезпеченні економічної безпеки; проведення продуктивної політики у сфері заробітної плати; підвищення матеріальної відповідальності персоналу за результати праці; ретельна перевірка кандидатів на заміщення вакантних посад тощо) - відділу управління персоналом;

- комерційної безпеки (проведення продуктивної політики ресурсного забезпечення; забезпечення надійності взаємодії з економічними контрагентами; підвищення рівня лояльності клієнтів; забезпечення своєчасності виконання зобов'язань за всіма контрактами тощо) - відділу маркетингу;

- правової безпеки (контроль за виконанням діючого законодавства; юридичне пророблення договірної документації; систематичне відстеження змін у діючому законодавстві; правове навчання персоналу; всебічне правове забезпечення всіх функціональних складових економічної безпеки підприємства тощо) - відділ управління персоналом та юридичному відділу;

- інноваційно-технологічної безпеки (проведення НДДКР за напрямками: ресурсозбереження, розробка принципово нової продукції, вдосконалення продукції, що виробляється, розробка нових та вдосконалення існуючих технологій виробництва тощо) - відділу виробництва, відділам головного конструктора та головного технолога, юридичному відділу;

- інтелектуальної безпеки (підтримання достатнього освітнього рівня працівників, апарату управління; стимулювання винахідницької та раціоналізаторської активності; створення сприятливих умов для утримання провідних висококваліфікованих працівників,

науковців; залучення співробітників до процесу управління тощо) - відділу управління персоналом та відділу перепідготовки й підвищення кваліфікації персоналу;

- ринкової безпеки (забезпечення відповідності маркетингової стратегії основним ринковим тенденціям; підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства на галузевому ринку; забезпечення максимального задоволення потреб споживачів; безперервне відстеження та аналіз змін у ринковій кон'юнктурі тощо) - відділу маркетингу;

- екологічної безпеки (контроль за дотриманням екологічних параметрів продукції, що виготовляється на підприємстві; контроль за дотриманням національних та міжнародних норм мінімально допустимого вмісту шкідливих речовин, що потрапляють у навколишнє середовище тощо) - відділу виробництва;

- безпеки репутації (забезпечення захисту репутації провідних фахівців та вищого керівництва; створення та підтримання належного рівня іміджу підприємства; забезпечення умов для створення сприятливої репутації продукції, що виготовляється підприємством тощо) - відділу маркетингу та службі охорони.

Такий спосіб вирішення проблеми (шляхом делегування повноважень існуючим структурним підрозділам підприємства) дозволить забезпечити певний рівень економічної безпеки при мінімальних затратах на реформування організаційної структури підприємства.

Однак, варто зазначити, що даний підхід є доцільним лише для середніх підприємств, бо великі підприємства потребують створення корпоративної служби безпеки зі спеціалізованими підрозділами через певні особливості, які їм властиві. Тому для великих підприємств такий підхід є невиправданим.

Малі підприємства, як правило, не мають у своїй структурі підрозділів, яким можна делегувати повноваження з питань економічної безпеки і для них більш доцільним є укладання договорів із спеціалізованими підприємствами, які надають різноманітні консалтингові, інформаційні, охоронні та інші послуги.