

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОЦІНКИ КАДРОВОЇ СКЛАДОВОЇ ПІДПРИЄМСТВА ПРИ УПРАВЛІННІ ПОТЕНЦІАЛОМ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Ю. Ю. Копча, аспірант, Національний авіаційний університет

В умовах динамічного розвитку ринкового середовища функціонування підприємств гостро постають питання управління потенціалом їх економічної безпеки. Підприємства повинні протистояти різного роду загрозам і відновлюватися після їх настання. Успішне функціонування підприємства в умовах ринкової економіки передбачає забезпечення ефективної системи заходів щодо підвищення рівня економічної безпеки, яка є сукупним поняттям, оскільки об'єднує різні функціональні складові.

Ефективне управління кадровою складовою на підприємстві виступає одним з пріоритетів в досягненні стабільності та росту підприємств, забезпечення потенціалу його економічної безпеки. Методологічною основою дослідження виступають наукові праці класиків економічної науки, публікації провідних вчених і фахівців з проблем управління безпекою підприємства, об'єднання теоретичних і наукових методів: аналіз, синтез, теоретичне і логічне узагальнення.

Обґрунтовано, що в останні роки підприємства різних форм власності відчують зростання загроз з боку власного персоналу, що супроводжуються погіршенням економічної безпеки підприємства внаслідок збільшення ризиків в управлінні персоналом. Доведено, що успішне функціонування підприємства передбачає наявність раціональної системи заходів щодо забезпечення потенціалу його економічної безпеки через управління кадровою складовою шляхом поєднання матеріальних вкладень в персонал з моральними, створення безпечних умов для роботи та для кар'єрного зростання персоналу; здійснення на кожному підприємстві стратегічного кадрового планування; узгодження ринкових умов та розвитку бізнесу з інтересами співробітників підприємства, забезпечення диференціації розміру доходів працівників, які виконують різні функції. Зазначено, що управління кадровою складовою може гарантувати стабільну і максимально ефективну діяльність підприємства, високий потенціал економічної безпеки та його розвитку в майбутньому.

Ключові слова: потенціал, економічна безпека, загрози, кадрова складова, показники, система оцінки, управління, машинобудівні підприємства, конкурентоспроможність.

Постановка проблеми. В умовах динамічного розвитку ринкового середовища функціонування підприємств гостро постають питання управління потенціалом їхньої економічної безпеки. Підприємства повинні протистояти різного роду загрозам і відновлюватися після їх настання. Успішне функціонування підприємства в умовах ринкової економіки передбачає забезпечення ефективної системи заходів щодо підвищення рівня економічної безпеки. Економічна безпека є сукупним поняттям, оскільки об'єднує різні функціональні складові. На думку більшості провідних економістів в цій пред-

метної області серед складових економічної безпеки виділяють: фінансову, виробничу, кадрову. Ефективне управління кадровою складовою на підприємстві виступає одним з пріоритетів в досягненні стабільності та росту підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням загальних питань економічної безпеки вітчизняних підприємств присвятили свої праці такі науковці: Ареф'єва О. В., Литовченко О. Ю. [1], Лашенко О. Ю. [3], Момот Т. В., Чжан Х. Ю. [4], Назарова Г. [5], Пілецька С. Т. [6], Прохорова В. В., Яценко Б. І. [7], Пучкова С. І.

[8], Швець І. Б. [10], Штангрет А. М., Котляревський Я. В. [11] та ін. Однак немає єдиної думки економістів про виділення кадрової складової економічної безпеки підприємства та показників, які дозволяють її оцінити немає, що підтверджує актуальність теми дослідження.

Формулювання мети статті. Мета дослідження – формування системи оцінки кадрової складової підприємства при управлінні потенціалом економічної безпеки та адаптації до умов зовнішнього середовища.

Виклад основного матеріалу дослідження. Формування передумов стабільного функціонування підприємств, підтримання конкурентного статусу має спиратись на його здатність адаптуватись до умов зовнішнього середовища та на потенціал економічної безпеки. Це вимагає побудови адекватної стратегічної системи управління на підставі системи оцінювання здатної вчасно і адекватно відображати процеси, які відбуваються у внутрішньому середовищі значне місце в якому займає кадрова складова, які насичує компетенціями виконання функцій у наявній організаційній структурі.

Можливе оцінювання стратегічних загроз інноваційному управлінню конкурентним статусом на основі системно-функціонального підходу, розробка та реалізація методів нейтралізації негативного впливу цих загроз. Відповідно, система інноваційного управління конкурентним статусом є комплексом організаційно-управлінських, технологічно-виробничих, технічних, профілактичних і маркетингово-економічних заходів, спрямованих на кількісне й якісне здійснення захисту стратегічних інтересів машинобудівних підприємств від зовнішніх і внутрішніх загроз [7, с.298]. Така система заходів може стати забезпеченням потенціалу економічної безпеки підприємства в межах якої здійснюється обмін наявними ресурсами і відповідності до характеристик встановлених загроз.

В останні роки підприємства різних форм власності відчувають зростання загроз з боку власного персоналу, що супроводжуються погіршенням економічної безпеки

підприємства внаслідок збільшення ризиків в управлінні персоналом. За оцінками фахівців, такі ризики можуть не тільки викликати фінансові втрати, але і привести до ліквідації підприємства або істотного зменшити ринкову вартість активів, що підтверджує важливість оцінювання кадрової складової потенціалу його економічної безпеки. Схиляємося до точки зору науковців Ареф'євої О. В. та Литовченко О. Ю., які трактують кадрову безпеку як сукупність управлінських заходів, що пов'язані з ефективним формуванням та використанням кадрового потенціалу підприємства з метою забезпечення та підтримки економічної стійкості та результативності господарської діяльності підприємства [1].

Необхідність аналізу кадрової складової зумовлена тим, що на її основі виявляються об'єктивні причини плінності працівників. Необхідно розуміти, що саме від складу штату співробітників, їх кваліфікації та рівня майстерності багато в чому залежить ефективність діяльності підприємства, потенціал його економічної безпеки. Аналіз кадрової складової покликаний отримати об'єктивні результати, на основі яких можна буде приймати грамотні та ефективні управлінські рішення, здатні удосконалити кадрову політику, знизити втрати людських ресурсів на підприємстві та підвищити потенціал економічної безпеки.

Пропонується кадрову компоненту в системі управління потенціалом економічної безпеки оцінювати за такими показниками, які дозволять відобразити характеристику активності працівників (табл. 1), а саме: коефіцієнти стабільності кадрів, прибутковості (збитковості) на одного працюючого, ініціативності, забезпеченості сучасними програмами. В якості емпіричної бази використано дані фінансової звітності підприємств: ПрАТ «Вовчанський агрегатний завод», ДП «Харківський авіаремонтний завод «Тора»», ДП «Одеський авіаційний завод», ДП «Харківський машинобудівний завод» «ФЕД»», ПрАТ «Дніпропетровський агрегатний завод», ДП «Луцький ремонтний завод «Мотор», ПАТ «МОТОР СІЧ».

Показники кадрової складової потенціалу економічної безпеки
машинобудівних підприємств

роки	ПрАТ «Вовчанський агрегатний завод»	ДП «Харківський авіаремонтний завод «Тора»»	ДП «Одеський авіаційний завод»	ДП «Луцький ремонтний завод «Мотор»»	ПАТ «Мотор Січ»	ПрАТ «Дніпропетровський агрегатний завод»	ДП «Харківський машинобудівний завод» «ФЕД»»
Коефіцієнт стабільності кадрів							
2013	0,5440	0,435	0,5515	0,6355	0,8512	0,7613	0,8623
2014	0,4732	0,4825	0,5594	0,5725	0,7605	0,7623	0,7735
2015	0,5350	0,3725	0,5405	0,6725	0,5520	0,5548	0,7745
2016	0,4250	0,3550	0,4945	0,5750	0,5495	0,5720	0,7843
2017	0,4250	0,3240	0,3847	0,3840	0,5650	0,5620	0,7650
2018	0,4200	0,2940	0,3950	0,3750	0,5540	0,5510	0,7750
Коефіцієнт прибутковості (збитковості) на одного працюючого							
2013	4,12	-58,71	-12,14	1,36	0,44	26,3	12,44
2014	-33,63	-331,39	-15,13	-1512,28	-8,81	22,89	-0,61
2015	-67,09	-235,00	10,30	-603,83	23,59	22,93	-0,10
2016	-41,17	-242,19	-17,88	-301,4	16,3	13,63	22,08
2017	-18,89	-93,01	-14,07	-137,02	29,12	6,49	20,08
2018	-17,90	-102,45	-13,07	-121,51	30,15	12,21	25,31
Коефіцієнт ініціативності працівників							
2013	0,0087	0,0038	0,0054	0,0065	0,0076	0,0065	0,0054
2014	0,0089	0,0044	0,0070	0,0048	0,0038	0,0069	0,0032
2015	0,0084	0,0045	0,0069	0,0045	0,0071	0,0079	0,0038
2016	0,0079	0,0047	0,0044	0,0060	0,0069	0,0065	0,0051
2017	0,0036	0,0042	0,0031	0,0044	0,0054	0,0073	0,0052
2018	0,0041	0,0025	0,0025	0,0050	0,0085	0,0086	0,0053
Коефіцієнт забезпеченості сучасними програмами							
2013	0,7225	0,5478	0,8709	0,7302	0,7200	0,8997	0,7496
2014	0,6825	0,6586	0,8609	0,7434	0,6500	0,8797	0,7186
2015	0,7565	0,5578	0,7334	0,6056	0,7200	0,7497	0,6586
2016	0,8705	0,6631	0,7254	0,6500	0,7500	0,7347	0,7466
2017	0,7575	0,5418	0,6254	0,6525	0,8000	0,7087	0,8795
2018	0,8025	0,4520	0,6545	0,5525	0,8250	0,7520	0,8895

Сутність коефіцієнта стабільності кадрів [6] полягає в тому, що з його допомогою можна визначити, яка частка співробітників в штаті, яка частка співробітників в штаті працює тривалий час на підприємстві і здатних приносити максимальну кількість корисного результату. Даний показник свідчить про те, чи є рух або плинність кадрів, а тому на його основі можна аналізувати загальну кадрову політику на підприємстві та необхідність прийняття будь-яких терміно-

вих управлінських рішень задля посилення забезпеченості технологічних процесів.

Майже на всіх аналізованих підприємствах (ПрАТ «Вовчанський агрегатний завод», ДП «Харківський авіаремонтний завод «Тора»», ДП «Одеський авіаційний завод», ДП «Луцький ремонтний завод «Мотор»», ПАТ «Мотор Січ», ПрАТ «Дніпропетровський агрегатний завод») спостерігається зниження показника стабільності кадрів, це свідчить про проблеми кадрової політики,

яка ведеться з помилками або без урахування сучасної економічної ситуації. До того ж, на ДП «Харківський авіаремонтний завод «Тора»» значення коефіцієнта знижується, а в 2015–2018 рр. знаходиться межах 37,7 % – 29,4 %, що є негативною тенденцією, оскільки, як на думку Г. В. Щекина [9], якщо за останні три роки діяльності підприємства він виявляється рівним 33%, то це може свідчити як про повну заміну за цей період кадрового складу, так і про триразову зміну кадрів у окремому підрозділі, що не створює умов для стабільної роботи підрозділів. Підтримання потенціалу економічної безпеки вимагає високого професіоналізму і досвіду виконання операційної діяльності, яка спирається на корпоративну культуру, роботу в команді та відсутність опору змінам, то важливим у кадровій роботі є підтримання певної стабільності в колективі. Позитивну динаміку показника стабільності кадрів має ДП «Харківський машинобудівний завод» «ФЕД»», з ростом кваліфікації працівників і витрат з боку підприємства на підготовку кадрів посилюється орієнтація керівництва на зниження плинності та зростання їх стабільності. Чим більше співробітників мають тривалий стаж роботи на підприємстві, тим більшу результативність приносить їх професійна діяльність та можливість удосконалення компетенцій відповідно до впровадження інноваційних технологій.

Продуктивність праці (коефіцієнт прибутковості (збитковості) на одного працюючого) – це економічна категорія, що виражає ступінь плідності доцільної діяльності робітників з виробництва матеріальних і духовних благ [9], виступає як один з базових показників, що відображають реальну результативність функціонування персоналу підприємства. Будучи відносним показником, продуктивність праці дозволяє порівнювати ефективність різних груп зайнятих у виробничому процесі і планувати чисельні значення на планові періоди. Слід зазначити, що такі підприємства, як ПрАТ «Вовчанський агрегатний завод», ДП «Харківський авіаремонтний завод «Тора»», ДП «Одеський авіаційний завод», ДП «Луцький ремонтний завод «Мотор»» мають від'ємне значення показника, отже, на підприємствах неефективна організація праці і управління

підприємством, що не забезпечує на відповідному рівні їх потенціал економічної безпеки. Кожне з досліджуваних підприємство обирає власну стратегію підвищення продуктивності праці, спираючись на техніко-технологічну, організаційну, кадрову складові та виходячи з наявних можливостей і ресурсного забезпечення виробничого процесу, але найбільший ефект буде досягнутий завдяки реалізації заходів одразу по декільком напрямкам і видам діяльності.

Досвід компаній-лідерів доводить, що довгострокова конкурентоспроможність у високо динамічному середовищі залежить не тільки від здатності підприємства запропонувати нові продукти і послуги, але і в значній мірі від того, наскільки унікальні властивості співробітників сприяють появі нових продуктів, товарів і технологій, оновленню організаційних процесів і процедур, забезпечуючи тим самим конкурентні переваги організації на основі інновацій, що сприяє підвищенню рівня потенціалу економічної безпеки.

Визначити здатність до створення та впровадження нових ідей і рішень та зацікавленість працівників в інноваційній діяльності дозволяє коефіцієнт ініціативності працівників [6]. Аналізовані підприємства в 2013–2018 рр. мають низьке значення коефіцієнта, до того ж спостерігається його зниження. Так на ПрАТ «Вовчанський агрегатний завод» значення показника знижується з 0,87% в 2013 р. до 0,41% в 2018 р. Такі підприємства як ДП «Одеський авіаційний завод», ДП «Луцький ремонтний завод «Мотор»», ПрАТ «Дніпропетровський агрегатний завод», ДП «Харківський авіаремонтний завод «Тора»» мають стабільно низьке значення показника. Підприємства не достатньо стимулюють своїх робітників щодо їх інноваційної діяльності, що негативно впливає на потенціал економічної безпеки. На ПАТ «Мотор Січ» значення показника збільшується з 0,76% в 2013 р. до 0,85% в 2018 р., що позитивно впливає на збільшення потенціалу економічної безпеки.

Використання інформаційних технологій в виробничій, фінансовій сфері та сфері діловодства грає значну роль для розвитку будь-якого підприємства в сфері управлінської діяльності та позитивно впливає на

потенціал економічної безпеки. При автоматизації діловодства необхідно мати сучасне офісне програмне забезпечення, яке дозволило б фахівцям виконувати будь-яку за складністю роботу, пов'язану з організацією документообігу на підприємства і. З точки зору поняття, під інформаційною технологією автоматизованого офісу розуміється організація та підтримка комунікаційних процесів як усередині підприємства, так і з зовнішнім середовищем на базі комп'ютерних мереж та інших сучасних засобів передачі та роботи з інформацією [2]. Основні завдання, які вирішуються в сфері офісних технологій це документообіг підприємства, створення управлінських документів для вирішення організаційних завдань підприємства, створення документів звітності, здійснення руху документів між структурними підрозділами підприємствами, а також із зовнішніми організаціями, робота з кореспонденцією, і багато іншого. Тому основна концепція автоматизації документообігу базується на принципах, згідно з якими управління і планування підлягають в першу чергу виробничі процеси, до яких відносяться бізнес-процеси, потоки робіт та ін, в ході яких створюються і рухаються документи.

Для оцінювання ступеня використання інформаційних технологій розраховано коефіцієнт забезпеченості сучасними програмами []. Відзначимо, що значення показника достатньо високе на ПрАТ «Вовчанський агрегатний завод», ДП «Одеський авіаційний завод», ПАТ «Мотор Січ», ДП «Харківський машинобудівний завод» «ФЕД», ПрАТ «Дніпропетровський агрегатний завод», що збільшує їх потенціал економічної безпеки. Але, на ДП «Одеський авіаційний завод», ДП «Луцький ремонтний завод «Мотор»» значення показника знижується, на ДП «Харківський авіаремонтний завод «Тора»» значення показника в 2018 р. становить 45,2%, що є не достатньо високим і не стимулює зростання рівня потенціалу економічної безпеки підприємств.

Висновки. Успішне функціонування підприємства передбачає наявність раціональної системи заходів щодо забезпечення його економічної безпеки. При цьому основні ризики пов'язані з персоналом, отже,

важливою складовою економічної безпеки підприємства є його кадрова складова.

Для забезпечення ефективного функціонування кадрової складової і її зміцнення потрібно: поєднувати матеріальні вкладення в персонал з моральними; створювати безпечні і хороші умови для роботи персоналу; створювати умови для кар'єрного зростання персоналу; здійснювати на кожному підприємстві стратегічне кадрове планування; узгоджувати ринкові умови, розвиток бізнесу і інтереси співробітників підприємства; здійснювати диференціацію розміру доходів працівників, що виконують різні функції. Таким чином, управління кадровою складовою може гарантувати стабільну і максимально ефективну діяльність підприємства та високий потенціал його розвитку в майбутньому.

Література

1. Ареф'єва О. В. Кадрова складова в системі економічної безпеки машинобудівних підприємств. / О. В. Ареф'єва, О. Ю Литовченко. // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 11. – С. 95–100.
2. Клименко Н. К. Анализ современных средств автоматизации офисного делопроизводства / Н. К. Клименко, В. О. Пелипас, С. А. Страмоусова // Молодой ученый. – 2016. – №9.4. – С. 23–25.
3. Лашенко О. Ю. Кадрова безпека, як складова економічної безпеки банківської установи. // Ефективна економіка. – 2015. – № 11. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4602>.
4. Момот Т. В. Визначення індикаторів кадрової безпеки в складі фінансово-економічної безпеки. / Т. В. Момот, Х. Ю. Чжан // Бізнес Інформ. – 2015. – № 8. – С. 266–271.
5. Назарова Г. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Г. Назарова; 2017. URL : [php/rarrpsu/article/viewFile/58/58](http://rarrpsu/article/viewFile/58/58).
6. Пілецька С. Т. Антикризове управління економічною стійкістю промислового авіапідприємства: монографія / С. Т. Пілецька. – К. : Центр учбової літератури, 2014. – 320 с.
7. Прохорова В. В. Стратегічні орієнтири інноваційного управління конкурентним статусом машинобудівних підприємств / В. В. Прохорова., Б. І. Яценко // Бізнес Інформ. – 2016. – № 12. – С. 293–298.
8. Пучкова С. І. Методичні підходи до забезпечення кадрової безпеки підприємства. Наук.-метод. аспекти забезпечення економічної безпеки : монографія / за заг. ред. І. О. Кузнецової. Одеса : Атлант, 2013. – С. 123–132. URL : <http://dSPACE.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/2832>.
9. Теория и практика управления персоналом: Учеб.-метод.пособ. / Авт.-сост. Г. В. Щекин. – 2-е изд., стереотип. – К. : МАУП, 2003. – 280 С.

10. Швець І. Б. Економічна безпека в управлінні персоналом / І. Б. Швець. – Наук. праці ДонНТУ. – 2015. – Вип. № 36–1. – С. 179–184.

11. Штангрет А. М. Економічна безпека підприємства в умовах антикризового управління: концептуальне визначення та механізм забезпечення: монографія. / А. М. Штангрет, Я. В. Котляревський., М. М. Караїм. – Львів : Укр. акад. друкарства, 2012. – 288 с.

References

1. Arefieva, O.V., & Lytovchenko O.Yu. (2008). Kadrova skladova v systemi ekonomichnoi bezpeky mashynobudivnykh pidpriemstv. Aktualni problemy ekonomiky, 11, 95–100.

2. Klymenko, N.K., Pelypas, V.O., & Stramousova, S.A. (2016). Analiz sovremennykh sredstv avtomatizatsii ofisnogo deloproizvodstva. Molodoy uchenyy, 94, 23–25.

3. Lashchenko, O.Yu. (2015). Kadrova bezpeka, yak skladova ekonomichnoi bezpeky bankivskoi ustanovy. Efektyvna ekonomika, 11. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4602>.

4. Momot, T.V., & Chzhan, Kh.Yu. (2015). Vyznachennia indyikatoriv kadrovoi bezpeky v skladi

finansovo-ekonomichnoi bezpeky. Biznes Inform, 8, 266–271.

5. Nazarova, H. (2017). Peredumovy stvorennia systemy kadrovoi bezpeky pidpriemstva. Retrieved from [php/rarrpsu/article/viewFile/58/58](http://rarrpsu/article/viewFile/58/58).

6. Piletska, S.T. (2014). Antykrizove upravlinnia eonomicnoyu stiykisty promyslovoho aviapidpriemstva. Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury.

7. Prokhorova, V. V., & Yatsenko, B. I. (2016). Stratehichni oriientyry innovatsiynoho upravlinnia konkurentnym statusom mashynobudivnykh pidpriemstv. Biznes Inform, 12, 293–298.

8. Puchkova, S.I. (2013). Metodychni pidkhody do zabezpechennia kadrovoi bezpeky pidpriemstva. Nauk.-metod. aspekty zabezpechennia ekonomichnoi bezpeky. Odesa: Atlant. Retrieved from <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/2832>

9. Shchiokin, G.V. (2003). Teoriya i praktika upravleniya personalom. Kyiv: MAUP.

10. Shvets, I.B. (2015). Ekonomichna bezpeka v upravlinni personalom. Nauk. pratsi DonNTU, Issue 36–1, 179–184.

11. Shtanhret, A.M., & Kotliarevskyy, Ya.V. (2012). Ekonomichna bezpeka pidpriemstva v umovakh antykrizovoho upravlinnia: kontseptualne vyznachennia ta mekhanizm zabezpechennia. Lviv: Ukr. akad. Drukarstva.

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАДРОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ПРЕДПРИЯТИЯ ПРИ УПРАВЛЕНИИ ПОТЕНЦИАЛОМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Ю. Ю. Копча, аспирант, Национальный авиационный университет

В условиях динамичного развития рыночной среды функционирования предприятий остро стоят вопросы управления потенциалом их экономической безопасности. Предприятия должны противостоять разного рода угрозам и восстанавливаться после их наступления. Успешное функционирование предприятия в условиях рыночной экономики предполагает обеспечение эффективной системы мер по повышению уровня экономической безопасности, которая является совокупным понятием, поскольку объединяет различные функциональные составляющие.

Эффективное управление кадровой составляющей предприятия выступает одним из приоритетов в достижении стабильности и роста предприятий, обеспечения потенциала экономической безопасности. Методологической основой исследования выступают научные труды классиков экономической науки, публикации ведущих ученых и специалистов по проблемам управления безопасностью предприятия, объединение теоретических и научных методов: анализ, синтез, теоретическое и логическое обобщение.

Обосновано, что в последние годы предприятия различных форм собственности испытывают возрастание угроз со стороны собственного персонала, которые сопровождаются ухудшением экономической безопасности предприятия вследствие увеличения рисков в управлении персоналом. Доказано, что успешное функционирование предприятия предусматривает наличие рациональной системы мер по обеспечению потенциала экономической безопасности через управление кадровой составляющей путем объединения материальных вложений в персонал с моральными стимулами, создание безопасных условий для работы и для карьерного роста персонала; осуществление на каждом предприятии стратегического кадрового планирования; согласования рыночных условий и развития бизнеса с интересами сотрудников предприятия, обеспечения дифференциации размера доходов работников, выполняющих разные функции. Указано, что управление кадровой составляющей может гаран-

тировать стабильную и максимально эффективную деятельность предприятия, высокий потенциал экономической безопасности и его развития в будущем.

Ключевые слова: потенциал, экономическая безопасность, угрозы, кадровая составляющая, показатели, система оценки, управление, машиностроительные предприятия, конкурентоспособность.

FORMATION OF THE SYSTEM OF ASSESSMENT OF ENTERPRISE HUMAN RESOURCES WHILE MANAGING ECONOMIC SECURITY POTENTIAL

Yu. Yu. Kopcha, Post-graduate Student, National Aviation University

Under dynamic development of the market environment for enterprise operation, the issues of managing the potential of their economic security are becoming increasingly urgent. Businesses must confront all sorts of threats and recover from their occurrence. The successful functioning of an enterprise in the market economy requires the provision of an effective system of measures to improve the level of economic security, which is a cumulative concept because it combines different functional components.

Effective management of the personnel at the enterprise is one of the priorities in achieving stability and growth of enterprises, as well as in ensuring the potential of its economic security. The methodological basis of the research is the research works of the classical economic science, publications by leading scientists and specialists in the problems of enterprise security management, combining theoretical and scientific methods: analysis, synthesis, theoretical and logical generalization.

It is substantiated that in recent years, enterprises of different ownership types are experiencing increasing threats from their own personnel, this is accompanied by deterioration of the economic security of the enterprise due to increased risks in personnel management. It is proved that the successful functioning of the enterprise implies the existence of a rational system of measures to ensure the potential of its economic security through the personnel management by combining material investments in personnel with moral incentives, ensuring safe working conditions and career development of staff; implementation of strategic personnel planning at each enterprise; harmonization of market conditions and business development with the interests of employees of the enterprise, ensuring differentiation of income of employees performing different functions. It is stated that personnel management can guarantee stable and maximum effective activity of the enterprise, high potential of economic security and its development in the future.

Keywords: potential, economic security, threats, personnel component, indicators, evaluation system, management, machine-building enterprises, competitiveness.

Надійшла до редакції 21.03.19 р.