

УДК 657.6

УДОСКОНАЛЕННЯ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА ШЛЯХОМ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ РЕКРУТИНГУ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Зінченко Олена Антонівна, професор кафедри фінансів суб'єктів господарювання та інноваційного розвитку, д.е.н, проф, Державний вищий навчальний заклад «Криворізький національний університет», м. Кривий Ріг, email: nvo.alta@gmail.com, тел: +380671185630
Зінченко Дмитро Сергійович, студент, факультет менеджменту і маркетингу, «Київський політехнічний інститут ім. І. Сікорського», м.Київ, email: nvo.alta@gmail.com, тел: +380671185630

Zinchenko Olena, Professor of Economic Theory, Ph.D., Professor, State Higher Educational Establishment «KRIVOROGSKYI NATIONAL UNIVERSITY», Krivoy Rog, e-mail: nvo.alta@gmail.com, тел: +380671185630

Zinchenko Dmitry, student, Faculty of Management and Marketing, "KYIV POLYTECHNIC INSTITUTE BY SIKORSKY ", Kiev, email: nvo.alta@gmail.com, tel: +380671185630

O. Zinchenko, D. Zinchenko. Improving approaches to managing economic security of industrial enterprises by improving the quality of recruitment and staff development.

This article is devoted to improvement of theoretical and methodological approaches to improve the management of economic security of industrial enterprises by improving the quality of recruitment and staff development. It was determined that, depending on market conditions and the state of economic development of industrial enterprise in its management there is a range of methods to influence the management staff to achieve stable economic security. Approaches to improving business management in view of the importance of recruiting in the formation of management personnel security. Theoretical approaches to the definition of "recruitment of staff" and "staff development" on the basis of which states that the quality and optimally formed using a managed recruitment and staff, potentially ready for development and growth is the basis for the formation of economic security.

The basic elements of the recruitment process management, development and motivation. The scheme of interaction of objects in such a control system.

Determined that important for process management recruitment, development and motivation of staff is the number and quality of human resources, formed a system of influence on improving recruitment and staff development to enhance the competitiveness of enterprises; at what is important to establish appropriate organizational and economic mechanism of the management of its distinguishing features and basic steps. Determined basics of planning processes of recruitment, development and motivation.

Зінченко О. А., Зінченко Д.С. Удосконалення підходів до управління економічною безпекою промислового підприємства шляхом підвищення якості рекрутингу та розвитку персоналу.

Стаття присвячена удосконаленню теоретичних та методичних підходів щодо удосконалення управління економічною безпекою промислового підприємства шляхом підвищення якості рекрутингу та розвитку персоналу. Визначено, що в залежності від ринкової кон'юнктури і стану економічного розвитку промислового підприємства у його менеджменту існує певний спектр методів впливу на управління персоналом з метою досягнення стабільної економічної безпеки. Запропоновано підходи до удосконалення управління підприємством з огляду на важливість рекрутингу у формуванні системи управління кадровою безпекою підприємства. Проаналізовано теоретичні підходи до визначення понять «рекрутинг персоналу» та «розвиток персоналу», на основі чого констатується, що якісно та оптимально сформований за допомогою рекрутингу та керований колектив, потенційно готовий до розвитку і зростання є основою формування економічної безпеки підприємства.

Запропоновано основні елементи системи управління процесами рекрутингу, розвитку та мотивації персоналу. Наведено схему взаємодії об'єктів в такій системі управління.

Визначено, що важливе значення для управління процесами рекрутингу, розвитку та мотивації персоналу є кількість та якість кадрових ресурсів, сформована система впливу на удосконалення рекрутингу і розвитку персоналу з метою підвищення конкурентоспроможності підприємства; при чому важливо сформувати відповідний організаційно- економічний механізм такого управління з виокремленням його базових функцій та етапів. Запропоновано основи планування процесів рекрутингу, розвитку та

мотивації персоналу. Реалізація резервів підвищення такими процесами здійснюється в процесі розробки планів розвитку підприємств і подальшого їх виконання в контексті підвищення економічної безпеки.

Зинченко Е. А., Зинченко Д.С. Совершенствование подходов к управлению экономической безопасностью промышленного предприятия путем повышения качества рекрутинга и развития персонала.

Статья посвящена совершенствованию теоретических и методических подходов к совершенствованию управления экономической безопасностью промышленного предприятия путем повышения качества рекрутинга и развития персонала. Определено, что в зависимости от рыночной конъюнктуры и состояния экономического развития промышленного предприятия в его менеджменте существует определенный спектр методов влияния на управление персоналом с целью достижения стабильной экономической безопасности. Предложены подходы к совершенствованию управления предприятием, учитывая важность рекрутинга в формировании системы управления кадровой безопасностью предприятия. Проанализированы теоретические подходы к определению понятий «рекрутинг персонала» и «развитие персонала», на основе чего констатируется, что качественно и оптимально сформирован с помощью рекрутинга и управляемый коллектив, потенциально готов к развитию и росту является основой формирования экономической безопасности предприятия.

Предложены основные элементы системы управления процессами рекрутинга, развития и мотивации персонала. Приведена схема взаимодействия объектов в такой системе управления.

Определено, что важное значение для управления процессами рекрутинга, развития и мотивации персонала является количество и качество кадровых ресурсов, сформирована система воздействия на совершенствование рекрутинга и развития персонала с целью повышения конкурентоспособности предприятия; причем важно сформировать соответствующий организационно-экономический механизм такого управления с выделением его базовых функций и этапов. Запропоновано основы планирования процессов рекрутинга, развития и мотивации персонала. Реализация резервов повышения такими процессами осуществляется в процессе разработки планов развития предприятий и последующего их выполнения в контексте повышения экономической безопасности.

Постановка проблеми. Теперішній етап соціально-економічного розвитку нашої країни пов'язаний з безліччю проблем як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. При формуванні конкурентоспроможної стратегії економічного розвитку підприємства власникам та керівникам підприємства необхідно приділяти увагу питанню забезпечення його економічної безпеки. Враховуючи те, що якість кадрів впливає на економічну безпеку найтіснішим чином, підходи щодо удосконалення управління персоналом в сферах його рекрутингу та розвитку потребують в цьому аспекті детального висвітлення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Актуальність теми нашого дослідження підтверджується також і тим, що питання, пов'язані з методологічними підходами щодо формулювання сутності економічної безпеки підприємства широко розглядаються в багатьох роботах [1-4 та ін.]. Існують багато підходів як до визначення сутності даних категорій, їх складових та класифікації, ролі в економічних процесах, методів вимірювання, так і до шляхів підвищення їх рівня.

Так, у роботах [1-4 та ін] системно і комплексно відображено сутність категорії «економічна безпека», теоретико-методологічні підходи до вимірювання та класифікації її складових, в тому числі виокремлено виробничу, фінансову і інвестиційну її складові тощо.

В роботі [1] економічна безпека визначається як стан найбільш ефективного використання ресурсів для подолання загроз і забезпечення стабільного функціонування підприємства сьогодні і в майбутньому, у роботі [2] – як міра гармонізації в часі і просторі економічних інтересів підприємства з інтересами пов'язаних з ним суб'єктів навколишнього середовища, що діють поза межами підприємства, у роботі [3] – як забезпечення найбільш ефективного використання ресурсів суб'єкта господарювання для запобігання загрозам і створення умов для стабільного функціонування основних його елементів. Автори роботи [4] визначають зв'язок категорії «економічна безпека» і поняття «загроза». Структуру складових економічної безпеки підприємства вони будують на основі комплексної багаторівневої класифікації загроз, а також на виокремленні у складі економічної безпеки підприємства таких складових, як економічна безпека діяльності підприємства, репутаційна безпека та безпека зовнішнього середовища наступним чином.

«Економічна безпека діяльності підприємства характеризує стан найбільш ефективного використання ресурсів підприємства для здійснення (реалізації) його основної діяльності, що обумовлюють забезпечення фінансової стійкості, прибутковості, платоспроможності, ділової активності та ліквідності його активів.» [4].

В свою чергу, вивчення питань, пов'язаних з управлінням персоналом (у тому числі його рекрутингом, розвитком, мотивацією, стимулюванням тощо) також є предметом досліджень багатьох науковців [5-10 та ін.]. Так, у роботі [5] наведено визначення рекрутингу як процесу взаємопов'язаних заходів з наймання, відбору, добору, оцінки, розстановки та адаптації кадрів на вакантні посади задля максимальної реалізації бажань працівника й підприємства [5]. З точки зору автора монографії [6] рекрутинг представляє собою процес вивчення психологічних та професійних якостей працівника з метою поставлення його до виконання обов'язків на певному робочому місці або посаді та вибору із сукупності претендентів найбільш відповідних з урахуванням відповідності його кваліфікації, спеціальності, особистісних якостей та здібностей характеру діяльності, інтересам організації та його самого [6]. У роботі [7] наведено його наступне визначення. «Рекрутинг – перший етап процесу заповнення вакансій, що включає вивчення характеристик вакантного місця, розгляд умов залучення відповідних кандидатур, установлення контактів з цими претендентами, отримання від них заповненої анкети вступника на роботу [7]. Отже, питання визначення сутності поняття «рекрутинг» достатньо широко розглянуте в дослідженнях вітчизняних та зарубіжних економістів.

В той же час, питання удосконалення управління економічною безпекою підприємства шляхом підвищення якості рекрутингу, розвитку, мотивації, стимулювання персоналу потребує додаткового висвітлення та уточнення. Вирішення цього питання як з теоретико-методологічних, так і з методико-практичних позицій є нагальним та своєчасним.

Виокремлення невирішеної проблеми. Наведений нами вище аналіз літературних джерел щодо предмету дослідження дозволяє стверджувати, що існує значне коло питань, пов'язаних з теоретичними основами вивчення рекрутингу, яке потребує подальшого дослідження та уточнення. І питання вивчення взаємозв'язку та взаємного впливу рекрутингу, розвитку та підвищення рівня соціальних стандартів промислових підприємств на інноваційній основі з метою досягнення стійкої конкурентоспроможності є актуальним для сучасних умов господарювання.

Мета роботи - удосконалити теоретико-методологічні та методичні підходи до управління економічною безпекою підприємства шляхом перенесення акцентів на підвищення якості рекрутингу, розвитку, мотивації, стимулювання персоналу.

Результати дослідження. Економічна безпека є необхідною умовою, що забезпечує існування підприємства. Лише за умови її стійкого рівня керівництво і персонал мають змогу втілювати в життя заходи, спрямовані на досягнення мети підприємства.

Нами доведено, що окрім загальновизнаних складових безпеки, таких як: виробнича, фінансова, інвестиційна, (враховуючи наявність також таких складових безпеки підприємства: соціальної, екологічної, правової, силової, техніко-технологічної, інтелектуальної, кадрової, інформаційної тощо) доцільно виокремлювати також такі складові економічної безпеки як зовнішньоекономічна, комунікаційна та інноваційна.

Виокремлення зовнішньоекономічної складової економічної безпеки підприємства, з нашої точки зору, викликане складним та непрогнозованим зовнішньополітичним становищем України. Врахування таких мінливих та проблемних чинників впливу на функціонування як економіки в цілому, так і зокрема підприємств, що здійснюють зовнішньо-економічну діяльність є вельми важливим. Виокремлення комунікаційної складової викликане важливістю даного аспекту в умовах перманентної і швидкої зміни темпів, умов, функцій та систем комунікацій. В першу чергу їх розширення до всесвітнього рівня без певних встановлених меж та лімітів. Отже, достатнє та ефективне

використання таких можливостей є необхідною умовою забезпечення економічної безпеки підприємств, а особливо - підприємств-учасників зовнішньо - економічної діяльності. Саме це сприятиме розширенню та поглибленню комунікативних можливостей підприємства (в тому числі для його вищого менеджменту та іншого персоналу) і, як наслідок, - слугуватиме фундаментом підвищення рівня економічної безпеки підприємства. Виокремлення інноваційної складової здійснене тому що саме використання інновацій є ключовим чинником досягнення довготривалої конкурентоспроможності. З метою досягнення економічної безпеки необхідно забезпечити правильний вибір варіанту використання інновацій, враховуючи наявні інвестиційні ресурси.

З цього витікають наступні положення. Стійкий економічний розвиток та економічна безпека підприємств не є можливим без впровадження техніко – економічних, організаційно- управлінських і соціальних заходів. Первинним і базовим при цьому є акценти на удосконалення в організаційно-управлінській і соціальній сфері, оскільки саме від ефективного управління всіма сферами підприємства залежить загальний результат його діяльності. А управління персоналом є тим чинником, який матиме в подальших періодах позитивні результати, що впливають на економічні результати у геометричній прогресії, оскільки зростання якості формування персоналу на всіх етапах керуючого впливу сприяє оптимальності діяльності підприємства. Як зазначалось нами у попередніх дослідженнях, якісно та оптимально сформований та керований колектив, що складається з професіоналів, спроможних до чіткого виконання робочих функцій, потенційно готових до розвитку і зростання є основою формування інноваційно активного та ефективно працюючого організаційно- економічного механізму розвитку підприємства. В залежності від ринкової кон'юнктури і економічного стану промислового підприємства у його менеджменту існує певний спектр методів впливу на управління персоналом з метою досягнення стабільної економічної безпеки.

Суб'єкти в системі управління процесами рекрутингу, розвитку та мотивації персоналу представляють собою керуючу підсистему, яка має в своїй основі орган управління з певною сукупністю робітників керівного складу з визначеними правами і обов'язками відносно забезпечення мети створення такої системи. Керуюча підсистема в системі управління процесами рекрутингу, розвитку та мотивації персоналу конкретизується і практично реалізується в діяльності підприємства через відповідний організаційно-економічний механізм.

Об'єкти в системі управління процесами рекрутингу, розвитку та мотивації персоналу представлені на рис. 1.

Як видно з рис.1. важливе значення для управління процесами рекрутингу, розвитку та мотивації персоналу є кількість та якість кадрових ресурсів, сформована система впливу на удосконалення рекрутингу персоналу, а також його постійного професійного розвитку з метою підвищення конкурентоспроможності, а також сприяння досягненню стратегічних цілей підприємства. Важливо сформуванню відповідний організаційно- економічний механізм такого управління з виокремленням його базових функцій та етапів як планування та мотивація (у тому числі матеріальне стимулювання).

У попередніх дослідженнях нами запропоноване наступне удосконалене поняття рекрутингу: рекрутинг персоналу представляє собою перманентний методично обґрунтований процес відбору та працевлаштування потенціальних працівників підприємства з врахуванням необхідності досягнення максимальної відповідності вимогам підприємства до таких працівників (у тому числі здатність до подальшого професійного розвитку) з метою формування організаційно-управлінських та соціально економічних засад досягнення стратегічної мети діяльності підприємства (зростання ринкової вартості підприємства та підвищення доходів його власників шляхом максимізації величини та якості прибутку, а також підвищення ефективності.)

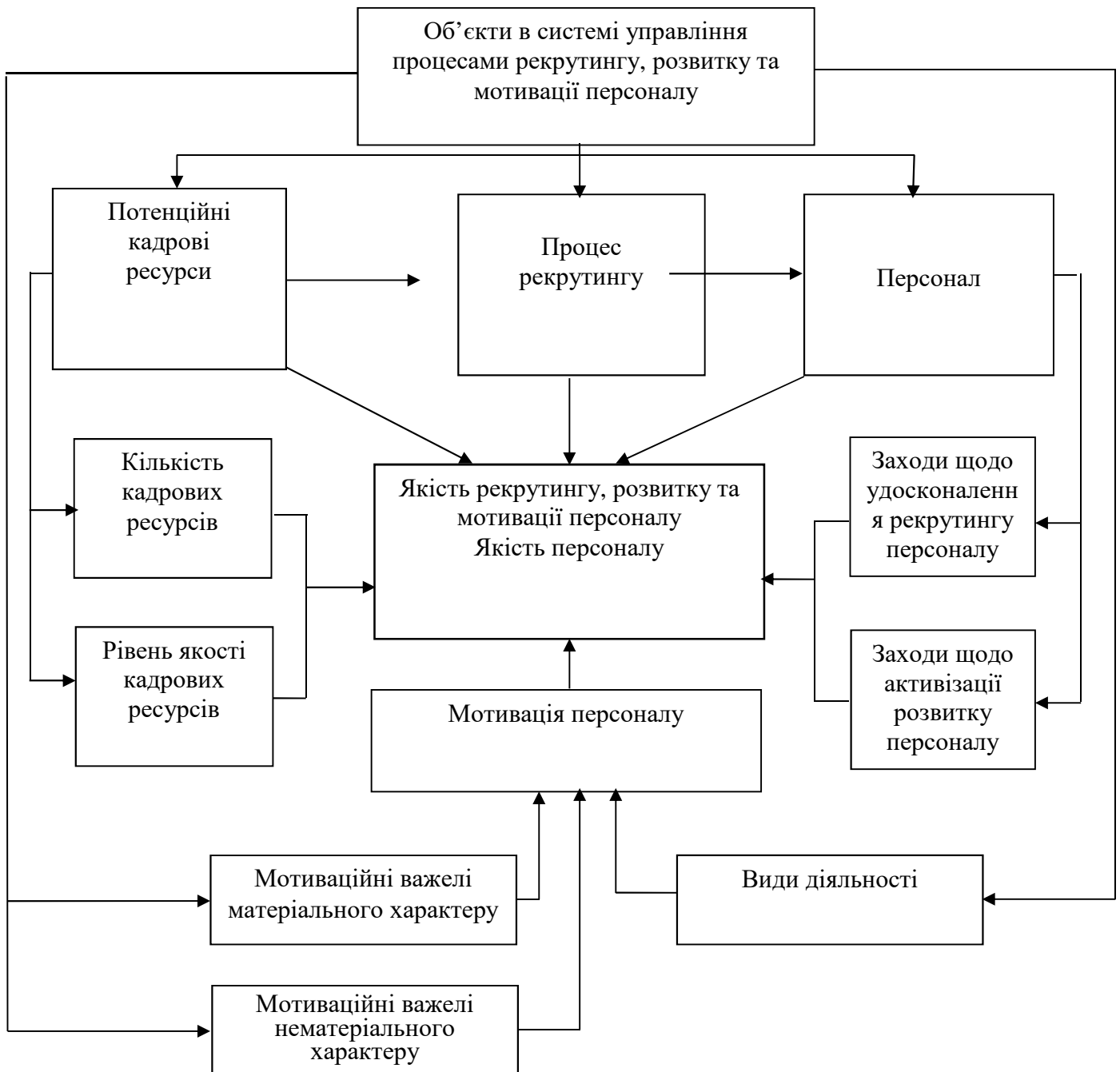


Рис. 1 Сукупність об'єктів в системі управління процесами рекрутингу, розвитку та мотивації персоналу підприємства

Виходячи з даного визначення рекрутингу як процесу, що потребує постійного удосконалення методичної бази щодо управління ним, необхідно зазначити засади такого управління в цілому і планування зокрема.

Розглянемо більш детально таку важливу базову та первинну складову механізму управління процесами рекрутингу, розвитку та мотивації персоналу як планування (рис.2). Реалізація резервів підвищення якості управління процесами рекрутингу, розвитку та мотивації персоналу підприємства, здійснюється в процесі розробки різних планів розвитку підприємств і їх структурних підрозділів, а також подальшого їх виконання в контексті головної мети їх функціонування. Частина реалізації цих резервів буде носити інноваційний характер і відобразиться в окремому розділі загального плану розвитку (рис. 2), який спрямований на підвищення якості управління процесами рекрутингу, розвитку та мотивації персоналу як окремого структурного підрозділу, так і підприємства в цілому.

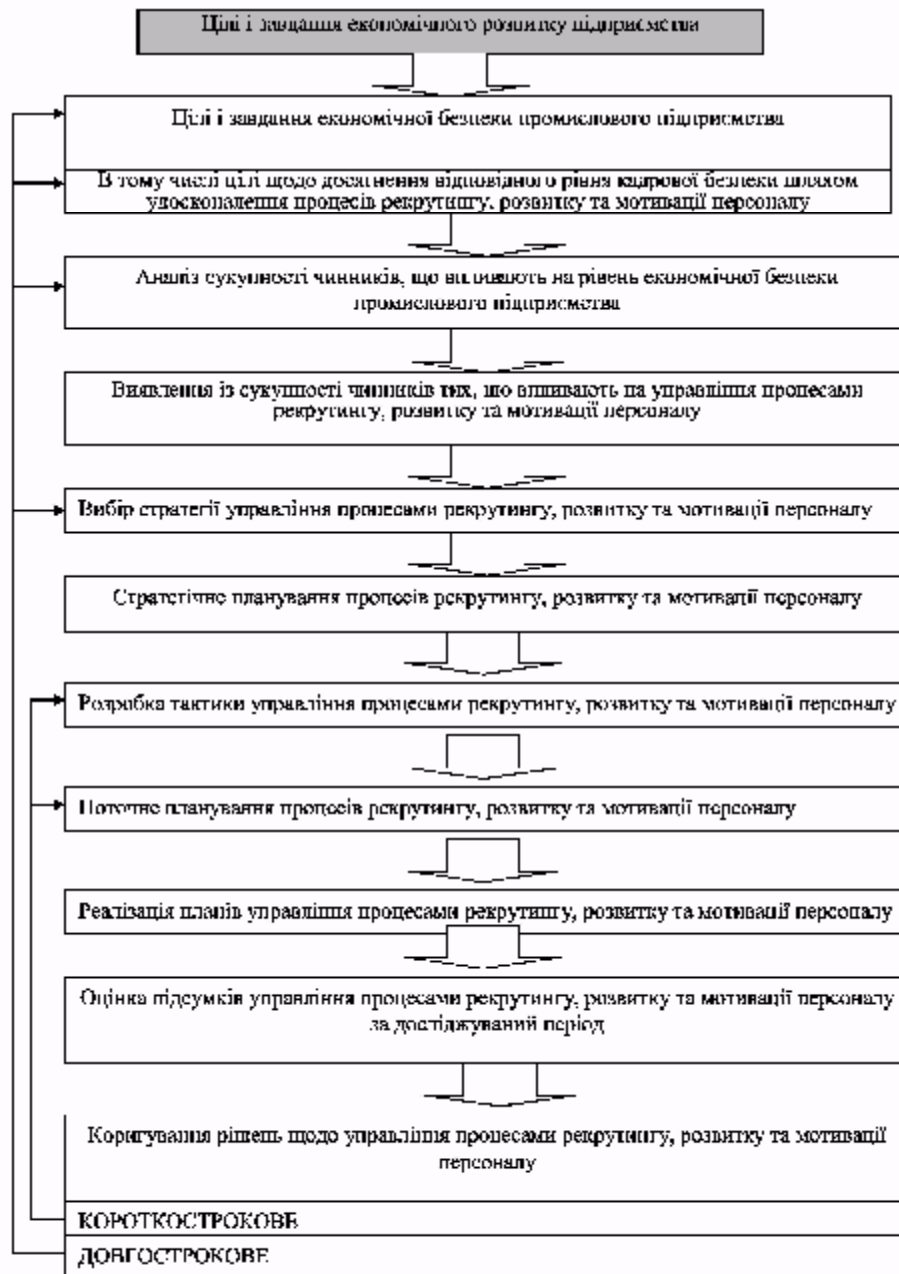


Рис. 2 Основи планування процесів рекрутингу, розвитку та мотивації персоналу

Як видно із рис. 2 планування такого процесу представляє собою складну систему функцій, послідовне виконання яких націлене на досягнення найбільш ефективного результату управління персоналом підприємства. Важливим і нагальним результатом такого управління є підвищення рівня економічної безпеки підприємства, в тому числі зростання кадрової безпеки.

Слід відмітити, що згідно мети і логіки роботи потрібно виділити в окремий елемент дослідження більш детальний розгляд такого етапу поточного планування процесів рекрутингу, розвитку та мотивації персоналу. Це потрібно тому, що саме на цьому етапі проводиться детальний аналіз і оцінка відповідних оціночних показників і приймається остаточне рішення щодо доцільності розробки та впровадження конкретного управлінського заходу у структурному підрозділі промислового підприємства.

Головна мета удосконалення управління економічною безпекою шляхом перенесення акцентів на удосконалення якості рекрутингу та розвитку персоналу полягає в забезпеченні поточної і довгострокової конкурентоспроможності та економічного розвитку підприємства.

Висновки та пропозиції. Таким чином, нами розглянуто базові теоретико-методичні аспекти щодо удосконалення системи управління рекрутингом персоналу, а також розвитку персоналу та підвищення соціальних стандартів з метою досягнення стабільної економічної безпеки підприємства.

Список використаних джерел:

1. Основы экономической безопасности (государство, регион, предприятие, личность) / Под редакцией Е.А. Олейникова. - М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. – 288 с.
2. Козаченко Г.В., Пономарьов В.П., Ляшенко О.М. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення: Монографія. – К.: Лібра, 2003. – 280 с.
3. Економічна безпека: навч. посіб. / за ред. З.С. Варналія. – К.: Знання, 2009. – 647 с.
4. Манцуров І.Г., Нусінова О.В. Побудова ієрархічної структури складових економічної безпеки підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=680>
5. Місце рекрутингу персоналу в процесах виробничої діяльності підприємства [Електронний ресурс] / Жилияєва І. Ю. // Торгівля і ринок України. – 2011. – Вип. 31. – Т. 1. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Tiru/2011_31_1/Zgilyaev.pdf
6. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала / В. Р. Веснин. – М.: Юрист, 2001. – 496 с.
7. Грэхем Х. Управление человеческими ресурсами / Х. Грэхем Х., Р. Беннетт; [пер. с англ. Т. Базаров]. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 598 с.
8. Данюк В. М. Менеджмент персонала / [В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.]. – К.: КНЕУ, 2006. – 397 с.
9. Завіновська Г.Т. Економіка праці. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://studentbooks.com.ua/content/view/319/39/1/2/>
10. Економіка підприємства. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://studme.com.ua/1584072013202/ekonomika/ekonomika_predpriyatiya.htm

References (BSI):

1. Oleynikov E. (1997), «Economic Security Essentials (state, region, company, person)» [Osnovy ekonomicheskoy bezopasnosti (gosudarstvo, region, predpriyatiye, lichnost')], М, JSC "Business School" Intel-Synthesis ", 288 p.
2. Kozachenko G. (2003), «The economic security of the enterprise: the nature and mechanism to ensure Monograph», [Yekonomichna bezpeka pidpriemstva: sutnist' ta mekhanizm zabezpechennya: Monografiya], K, Libra, 280 p.
3. Varnaliya Z., «Economic Security: teach. guidances», [Yekonomichna bezpeka: navch. posib], K, Knowledge, 2009, 647 p.
4. Mantsurov I. (2010), «Construction of the hierarchical structure of the components of economic security companies» [Pobudova ierarhichnoyi strukturi skladovikh yekonomichnoyi bezpeki pidpriemstv], available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=680>
5. Zhiljaeva I. (2011), «Place the recruitment of staff in the process of production of the company», [Misce rekrutingu personalu v procesah vrobnichoi dijal'nosti pidpriemstva], Torgivlja i rinhok Ukraїni, N 31, V. 1, available at: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Tiru/2011_31_1/Zgilyaev.pdf
6. Vesnin V. (2001), «Almost management personnel», [Prakticheskij menedzhment personala], Jurist, 496 p.
7. Grjehem H. (2003), «Resource Management chelovecheskymy», [Upravlenie chelovecheskimi resursami], M., JuNITI-DANA, 598 p.
8. Danjuk V. (2006), «Management personnel», [Menedzhment personalu], K, KNEU, 2006, 397 p.
9. Zavinov'ska G. (2006), «Labor Economics», [Ekonomika praci], , available at: <http://studentbooks.com.ua/content/view/319/39/1/2/>
10. Studmy (2014), «Business enterprises», [Ekonomika pidpriemstva], available at: http://studme.com.ua/1584072013202/ekonomika/ekonomika_predpriyatiya.htm

Ключові слова: Економічна безпека, рекрутинг, розвиток персоналу

Ключевые слова: Экономическая безопасность, рекрутинг персонала, развитие персонала

Key words: Economic security, staff recruitment, staff development