

**Мазурик К.**  
*студентка II курсу магістратури  
юридичного факультету  
Тернопільського національного  
економічного університету*  
*Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри економічної  
безпеки та фінансових розслідувань*  
Мокрицька А.Б.

## **МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

Економічна безпека є одним із найважливіших елементів забезпечення належного функціонування підприємства як цілісної структури. Це складний механізм, основне завдання якого – захист від внутрішніх та зовнішніх загроз та мінімізація рівня впливу негативних чинників.

Важливою складовою економічної безпеки є кадрова безпека – сукупність заходів, спрямованих на запобігання виникненню неправомірної чи протиправної поведінки персоналу або усунення негативних наслідків такої поведінки. Роль кадрової безпеки підприємства з кожним роком зростає все більше, оскільки, незважаючи на технологізацію та автоматизацію підприємств, людський фактор залишається вирішальним у роботі будь-якої структури.

Одним із елементів забезпечення кадрової безпеки підприємства є менеджмент персоналу – система методів та способів підбору, навчання та підвищення кваліфікації кадрів, орієнтована на потреби підприємства.

Найважливішим критерієм оцінки функціонування підприємства є ефективність діяльності персоналу, яка залежить від таких чинників:

1) Підбір кадрів – найважливіший етап, кінцевим результатом якого має стати формування штатного складу підприємства, відповідно до конкретних професійних та особистих якостей. Процесом підбору персоналу повинні займатися фахівці у галузі HR, оскільки від персоналу напругу залежить економічна безпека (для прикладу, за даними статистичних досліджень, близько 85 % злочинів проти безпеки підприємства скоюються його працівниками).

2) Навчання та підвищення кваліфікації кадрів – спрямовані на формування нових якостей, необхідних для ефективної роботи або розвиток вже існуючих.

3) Мотиваційна складова – матеріальні та нематеріальні способи підвищення рівня працездатності персоналу (премії, оплачувані відпустки, спільний активний відпочинок і тд.)

4) Створення належних умов праці (комфортні робочі місця, гнучкий графік роботи) та гарантування високої заробітної плати.

5) Формування корпоративної системи цінностей – завдяки формуванню сприятливого мікроклімату у колективі, спрямованого на відчуття приналежності до однієї команди та орієнтованості праці кожного працівника на загальний результат.

Менеджмент персоналу є відносно новим явищем для України. На сьогодні ефективна система управління персоналом запроваджена лише у деяких приватних компаніях нового покоління. У державних установах і до тепер відсутнє чітке розуміння поняття управління персоналом, у більшості випадків – це застаріла система підбору кадрів, яка базується на радянських стандартах. Як наслідок – зниження рівня ефективності функціонування підприємства як цілісної структури, відсутність у працівників мотивації до виконання поставлених завдань та пошуку нових креативних рішень для розвитку структури.

Як відомо, від кадрової безпеки підприємства, найважливішою складовою якої є менеджмент персоналу, напругу залежить економічна безпека, тому відсутність ефективної системи управління людськими ресурсами тягне з собою низку негативних наслідків – зниження ефективності роботи підприємства, падіння конкурентоздатності підприємства на ринку послуг в Україні, зниження рівня інвестиційної привабливості для потенційних партнерів та падіння рівня одержуваних доходів.