

**ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж
Державного торговельно-економічного університету»**

Циклова комісія економіки, управління та адміністрування

Міняйло Олексій Анатолійович

ПІБ здобувача

КУРСОВА РОБОТА

Кадрове забезпечення системи економічної безпеки підприємства

тема

Навчальна дисципліна	<u>Фінансово-економічна безпека організації</u> назва навчальної дисципліни
Ступінь освіти	<u>Фаховий молодший бакалавр</u> фаховий молодший бакалавр, молодший бакалавр, бакалавр
Галузь знань	<u>07 Управління та адміністрування</u> шифр і назва галузі знань
Спеціальність	<u>072 Фінанси, банківська справа та страхування</u> код і найменування спеціальності
Освітньо-професійна програма	<u>Фінанси і кредит</u> назва освітньо-професійної програми
Академічна група	<u>Ф-22</u> назва академічної групи

Харків, 2024 рік

**ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж
Державного торговельно-економічного університету»**

Циклова комісія економіки, управління та адміністрування

Афоніна Софія Юріївна

ПІБ здобувача

ЗАВДАННЯ НА КУРСОВУ РОБОТУ

Навчальна
дисципліна

Фінансово-економічна безпека організації

назва навчальної дисципліни

Тема роботи

Технології попередження внутрішніх загроз економічній
безпеці суб'єктів господарської діяльності

тема курсової роботи

Термін подання
завершеної роботи

27.04.2024 р.

фаховий молодший бакалавр, молодший бакалавр, бакалавр

Графік виконання роботи

Виконання роботи за розділами	Термін виконання
Вибір та затвердження теми	05.02 – 17.02.2024
Добір та аналіз літератури за обраною темою	19.02 – 24.02.2024
Складання плану курсової роботи	26.02 – 02.03.2024
Написання вступу та I розділу	04.03 – 23.03.2024
Написання розрахункової частини (II розділ) курсової роботи	25.03 – 13.04.2024
Написання висновків та пропозицій, оформлення курсової роботи	15.04 – 20.04.2024
Подання курсової роботи керівнику для рецензування (для рекомендації до захисту)	22.04 – 27.04.2024
Захист курсової роботи	06.05 – 11.05.2024

Завдання видав

Науковий керівник



(підпис)

Наталія ПОСТОЛЬНА

Завдання отримав

Здобувач



(підпис)

ПІБ здобувача

Олексій МІНЯЙЛО

«22» лютого 2024 р.

«22» лютого 2024 р.

Зміст

Вступ	5
Розділ 1. Кадрова безпека в системі економічної безпеки підприємства: поняття, загрози та методи її забезпечення	6
Розділ 2. Характеристика роботи служби економічної безпеки підприємства та оцінка її стану за окремими складовими	9
Розділ 3. Управління кадровими ризиками як основний напрям забезпечення економічної безпеки підприємства	15
Висновок	20
Список використаних джерел	

Вступ

Останніми роками зростають загрози з боку власного персоналу на підприємствах, яке супроводжується погіршенням економічної безпеки підприємства через підвищені ризики, пов'язані з управління персоналом. На думку експертів, ці ризики можуть не тільки спричинити фінансові збитки для підприємства, але й призвести до його повної втрати для власників або значного зниження ринкової вартості активів.

На сьогоднішній день гостро фігурують питання щодо забезпечення економічної безпеки підприємства це пов'язано з тим що ринкове середовище діяльності підприємства які активно розвивається. Тому, протистояти різним загрозам і відновлюватися після їх настання, це одна з головних цілей будь-якого підприємства. Таким чином, успішне функціонування підприємства на пряму буде залежати від своєчасного використання заходів ефективної системи економічної та кадрової безпеки.

Метою курсової роботи є дослідження теоретичних та практичних основ щодо удосконалення системи управління кадровою безпекою підприємства.

Досягнення поставленої мети вимагало вирішення наступних завдань:

- узагальнення теоретичних основ формування системи управління кадровою безпекою підприємства;
- оцінка стану роботи служби економічної безпеки підприємства;
- дослідження методичних підходів до управління кадровими ризиками як основний напрям забезпечення економічної безпеки підприємства;
- визначення напрямів удосконалення кадрової безпеки підприємства на основі активізації мотиваційних механізмів.

Об'єкт дослідження - процес управління кадровою безпекою.

Предмет дослідження - теоретичні та практичні підходи до системи управління кадровою безпекою підприємства.

Розділ 1. Кадрова безпека в системі економічної безпеки підприємства: поняття, загрози та методи її забезпечення

Економічна безпека підприємства об'єднує різні функціональні складові: інтелектуальну, політико-правову, інформаційну, фінансову, техніко-технологічну та кадрову, яка і є найголовнішою складовою в успішному функціонуванні будь-якого підприємства. Тому, одним з пріоритетів в досягненні стабільності та розвитку не тільки підприємства, а й економічної системи держави виступає ефективне забезпечення кадрової 83 Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету безпеки підприємства. Виділення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємства, на думку економістів, демонструє актуальність теми дослідження.

Система управління персоналом залишається найслабшою ланкою всієї системи управління підприємством. В умовах довгострокової планової економіки суспільна свідомість цього регіону так чи інакше формувалася, але сьогодні її відбудова відбувається вкрай повільно. зберігається Роками вироблялися адміністративно-командні та управлінські методи вирішення кадрових проблем. Багато теоретико-методологічні аспекти систем управління персоналом як частини загальної системи ефективного управління підприємством ще не опрацьовані.

Спираючись на відомі і найбільш поширені формулювання, можна виявити наступні варіанти сутнісних аспектів, відповідно до яких кадрова безпека підприємства - це:

- 1) стан захищеності;
- 2) комплекс заходів щодо запобігання та усунення кадрових загроз і ризиків;
- 3) взаємозв'язок процесів запобігання негативним впливам з кадрової компоненти;
- 4) багаторівнева система соціально-трудова відносин;
- 5) генеральний напрямок кадрової роботи.

Отже, під кадровою безпекою підприємства розуміється мінімізація кадрових загроз шляхом впровадження ефективних систем управління персоналом та оптимальної кадрової політики, що забезпечує безпеку підприємства та персоналу. Підвищення лояльності та конкурентоспроможності співробітників, налагодження хороших соціально-трудова відносин. Класифікацію загроз кадрової безпеки підприємства наведено у табл. 1.1.

Таблиця 1.1. Класифікація загроз кадрової безпеки підприємства

Ознака	Типи
Статус працівника	при прийнятті на роботу; у процесі роботи; при звільненні
Сфера виникнення	внутрішні та зовнішні
Можливість запобігання	форс-мажорні; не форс-мажорні
Характер загроз	продаж інформації конкуренту; порушення техніки безпеки; крадіжки та шахрайство; непередбачені реакції; руйнування морального клімату; конфлікт інтересів тощо
Ступінь ризику	допустимий, критичний, катастрофічний ризику
Джерело виникнення	об'єктивні; суб'єктивні
Час виникнення	не регулярні, постійні
Можливість прогнозування	передбачувані, непередбачувані
Час реагування	попереджувані, непереджувані
Групи ризику	працівники з залежністю (девіантною поведінкою); недобросовісні працівники; кар'єристи; підвищено конфліктний персонал; занадто амбіціозні працівники; члени неформальних угруповань
Об'єкт замаху	персонал; власність; техніка; інформація; технології; ділова репутація

Кадрова безпека на будь-якому підприємстві базується на наступних аспектах: дотримання певних заходів при прийомі на роботу нового персоналу, адаптаційні плани, забезпечення сприятливих умов лояльності співробітників до компанії, встановлення заходів конфіденційного обліку та комерційної таємниці системи. Лише завдяки синергії різних заходів ці заходи можуть мати

позитивний вплив на безпеку персоналу. Це певною мірою запобігає можливості розкриття певних частин компанії на користь третіх сторін.

Зовнішні загрози безпосередньо не залежать від волі чи свідомості співробітників, але водночас завдають шкоди корпоративній діяльності (незалежно від рівня та масштабу). Наприклад, системи мотивації працівників конкуруючих організацій можуть бути визначальним фактором при звільненні працівника. Той факт, що у конкурента була більш розвинена система щодо мотиваційної складової, в даному випадку не становив загрози, але був вирішальною перевагою при порівнянні двох компаній.

Внутрішні загрози, спричинені факторами, що мають негативний вплив, включають невідповідність кваліфікації співробітників вимогам компанії, слабкі (недіючі) системи навчання співробітників, поганий початковий відбір кандидатів, а також недостатню грамотність соціальної та корпоративної політики. Відсутність стратегії розвитку та вдосконалення кадрової системи, в тому числі кадрового забезпечення. Це не тільки певною мірою псує імідж будь-якої компанії, але й завдає фінансової та економічної шкоди.

Основна мета сучасної політики підбору персоналу – найняти необхідну кількість працівників постійної якості за мінімальних витрат, щоб задовольнити поточні та майбутні потреби компанії в компетентному персоналі. Однак це може визначити ваш статус зайнятості. Нелояльні співробітники, це організаційна культура компанії, або ризик того, що лояльні співробітники підуть, і компанія зазнає різного роду збитків у зв'язку з цим.

Таким чином, кадрова безпека насамперед спрямована на роботу з людськими ресурсами та працівниками компанії для встановлення етичних і трудових стандартів, які захищають інтереси компанії. Заходи в цьому напрямку не повинні бути завданням окремих співробітників відділу кадрів, оскільки вони можуть дати правильний результат лише у взаємодії з іншими функціями та органічно доповнювати повсякденні функції.

Розділ 2. Характеристика суб'єктів служби економічної безпеки підприємства

На сучасному етапі розвитку в Україні, в умовах експансії недержавної економіки, пошук нових організаційно-правових рішень проблемних підприємств у сфері економічної безпеки, особливо у створенні системи безпеки в Україні, стає все більш важливим. Його становлення відповідає не лише інтересам підприємців як соціальної верстви (однієї з важливих складових формування громадянського суспільства), а й відповідає загальнонаціональним інтересам України. Систему економічної безпеки підприємства можна визначити як сукупність взаємопов'язаних спеціальних структур, засобів, методів і заходів забезпечення безпеки. Підприємства захищені від внутрішніх і зовнішніх загроз. У цьому контексті актуальною темою стало дослідження формування та особливостей суб'єктів економічної безпеки підприємств.

Для ефективного та якісного гарантування економічної безпеки підприємств необхідно не лише визначити завдання та об'єкти економічної безпеки, але й важливим питанням є визначення основного органу, що гарантує економічну безпеку підприємств. Через широкий спектр характеристик, притаманних діяльності та діяльності різних підприємств, видається неможливим визначити єдиний тип суб'єкта економічної безпеки. Проте необхідно систематизувати інформацію та встановити єдиний алгоритм формування та організації діяльності суб'єкта із забезпечення економічної безпеки підприємства.

Фінансова безпека спрямована на окремих осіб, групи та організації, які відіграють активну роль у забезпеченні фінансової безпеки компанії. Суб'єктів економічної безпеки можна поділити на чотири категорії: агентство національної безпеки; приватні (недержавні) охоронні структури; власні служби економічної безпеки; корпоративні працівники. Для здійснення заходів щодо охорони нерухомого та іншого майна, зокрема перевезення, інкасації, схоронності вантажів, грошової оцінки, створено Державну службу охорони

МВС України (далі – ДСО). ДСО підпорядковується Міністру внутрішніх справ і є єдиною централізованою системою під керівництвом Служби національної безпеки при Міністерстві внутрішніх справ.

ДСО надає супутні послуги:

- Охорона об'єкта.
- Оснастити заклад сучасними системами охоронної та пожежної сигналізації.
- Здійснювати централізований контроль за станом безпеки та пожежною сигналізацією в установі, не відходячи від групи затримання.
- Моніторинг рухомих об'єктів.
- Охорона стаціонарних об'єктів постами поліції охорони.
- Охорона стаціонарних об'єктів постами цивільного захисту.
- Забезпечте особисту безпеку.
- Захист одноразових заходів.
- Контроль роботи служби з охороною відділу.
- Реагування групи затримання на виклики.
- Стежить за зовнішньою відповідністю об'єктів.
- Закріплення та підтримка вантажу.
- Охорона багажу та догляд за іноземцями.
- Інкасація готівки, перевезення банкнот і цінних паперів.
- Охорона банкнот, цінних паперів та інших цінностей, що перевозяться уповноваженими особами замовника.
- Виявляє та блокує витоки інформації із вбудованих пристроїв.

Ненаціональний сектор безпеки складається з приватних компаній і служб, які надають платні послуги для захисту інтересів громадян, підприємств і організацій він охоплює охоронні компанії та державні установи, які охороняють безпеку та державні кордони.

До охоронних послуг суб'єктів господарювання (підприємств, установ, організацій) належать:

- Охоронні послуги для банків та фінансових установ.
- Компанії, що виробляють засоби технічного захисту та безпеки.
- Компанія, яка надає послуги захисту шифрування та захисту інформації.
- Компанії, що надають інформаційно-аналітичні послуги у сфері безпеки, а також спеціалізовані компанії, що надають інформацію про конкурентну розвідку.
- Наукові та навчальні заклади, навчальні центри з підготовки фахівців з охорони та безпеки.
- Детективне агентство.
- Виробники та розповсюджувачі товарів, що забезпечують діяльність ненаціональних сил систем безпеки.
- Державні установи, сфери діяльності яких визначені законом.

Їх основним завданням є охорона і захист законних прав і інтересів підприємницької структури та її співробітників; збір, аналіз, оцінка і прогнозування даних, що характеризують стан обстановки; вивчення партнерів, клієнтів і конкурентів; своєчасне виявлення можливих прагнень до підприємницької структури і його співробітників з боку джерел зовнішніх загроз безпеки; недопущення проникнення до підприємницької структури структур економічної розвідки, організованої злочинності й окремих осіб із протиправними намірами; протидія технічному проникненню в злочинних цілях; виявлення, попередження і припинення можливої протиправної та іншої негативної діяльності співробітників господарюючого суб'єкта на шкоду його безпеки, тощо.

Служба або відділ економічної безпеки підприємства – це окремий підрозділ, що входить до складу організаційної структури організації, діяльність якого створює належний рівень економічної безпеки та здійснює виробничо-господарську діяльність, спрямовану на нейтралізацію будь-яких істотних загроз передбачувані в процесі діяльності його основним завданням є: охорона виробничо-господарської діяльності, а також захист відомостей, що

становлять комерційну таємницю підприємств; організація роботи з правового та технічного захисту комерційної таємниці підприємства; запобігання несанкціонованому доступу до інформації, що становить комерційну таємницю; організація спеціального документообігу, що унеможлиблює отримання відомостей, що віднесені до комерційної таємниці; ідентифікація та виявлення можливих шляхів втрати конфіденційної інформації в ході діяльності та в екстремальних ситуаціях; забезпечувати охорону об'єктів, обладнання, виробів і технічних засобів, необхідних для виробничої або іншої діяльності; організація особистої безпеки персоналу та ін.

Структура служби економічної безпеки підприємства може змінюватися в залежності від цілей і завдань, які ставить підприємство. Слід зазначити, що розміри та фінансові можливості підприємств мають важливий вплив на проектування послуг економічної безпеки.

Співробітники та керівники підприємства також охоплюються економічною безпекою, оскільки більшість функцій служби економічної безпеки можуть виконувати працівники на окремих посадах чи відділах підприємства без створення окремої служби.

Структура системи господарюючого суб'єкта всередині компанії визначається насамперед її розміром (мала, середня, велика).

Великі підприємства характеризуються існуванням служб економічної безпеки як самостійних підрозділів з чітко визначеними завданнями, функціями та компетентним персоналом паралельно з ефективною взаємодією внутрішніх служб із зовнішніми суб'єктами економічної безпеки.

Малі підприємства зазвичай не можуть мати власних систем безпеки, оскільки їм бракує ресурсів і коштів для їх обслуговування. На малих і середніх підприємствах фінансова безпека зводиться до виконання охоронних функцій і мінімального юридичного супроводу при виникненні фінансових проблем.

Звичайно, кожна категорія проблем економічної безпеки компанії має свої сильні та слабкі сторони, а також особливості участі (табл.2. 1).

Таблиця 2.1 Переваги та недоліки суб'єктів забезпечення економічної безпеки

Категорія суб'єкта економічної безпеки	Недоліки	Переваги
Державна служба охорони	<ul style="list-style-type: none"> – низький рівень надійності та довіри; – відсутність безпосередньо прямої зацікавленості; – нестабільна та висока вартість послуг; – відсутність можливостей забезпечення фінансової безпеки. 	<ul style="list-style-type: none"> – наявність спеціалізованих технічних засобів та кваліфікованих кадрів для забезпечення фізичної та інформаційної безпеки; – великий спектр послуг для забезпечення фізичної безпеки.
Приватні (недержавні) структури безпеки	<ul style="list-style-type: none"> – низький рівень надійності та довіри; – відсутність безпосередньо прямої зацікавленості; – нестабільна та висока вартість послуг; – необхідність залучення різних фірм для забезпечення всіх видів без-пеки; – відсутність можливостей забезпечення фінансової безпеки. <p>Власна служба економічної безпеки</p> <ul style="list-style-type: none"> – забезпечення економічної безпеки за всіма складовими; – пряма підпорядкованість керівництву підприємства, висока можливість контролю; – високий рівень кваліфікації з питань забезпечення економічної безпеки; – можливість використання спеціалізованих технічних засобів. 	<ul style="list-style-type: none"> – наявність спеціалізованих технічних засобів та кваліфікованих кадрів для забезпечення безпеки; – великий спектр послуг для забезпечення безпеки; – максимально кваліфіковані послуги у забезпеченні фізичної, інформаційної, ринкової, політико-правової, інтелектуально-кадрової безпеки.
Власна служба економічної безпеки	<ul style="list-style-type: none"> – необхідність формування окремих фондів для фінансування діяльності; – дорожня утримання; – відсутня можливість у створенні економічних вигід діяльності підприємства; – постійна необхідність підвищення кваліфікації працівників СЕБ. 	<ul style="list-style-type: none"> – забезпечення економічної безпеки за всіма складовими; – пряма підпорядкованість керівництву підприємства, висока можливість контролю; – високий рівень кваліфікації з питань забезпечення економічної безпеки; – можливість використання спеціалізованих технічних засобів.
Персонал підприємства	<ul style="list-style-type: none"> – низький рівень кваліфікації з питань забезпечення економічної безпеки; 	<ul style="list-style-type: none"> висока мотивація персоналу у позитивному кінцевому результаті; – відсутність необхідності

	– недостатня кількість спеціалізованих технологічних засобів для забезпечення безпеки.	формування окремих фондів для фінансування діяльності; – забезпечення фінансової безпеки; – можливість повноцінного контролю з боку власників; – можливість забезпечувати економічну безпеку за всіма складовими.
--	----------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Проаналізувавши всі переваги та недоліки підрозділів економічної безпеки та їх вплив на безпекову складову, можна зробити наступні висновки:

Для компаній з обмеженим капіталом або великих корпорацій. Недержавні охоронні установи пропонують широкий спектр послуг і є висококваліфікованими спеціалізованими ресурсами для якісного виконання робіт із забезпечення високого рівня економічної безпеки підприємств. Однак послуги таких служб коштують досить дорого, і для забезпечення всіх елементів фінансової безпеки необхідно звертатися до різних служб з відповідними можливостями.

Компаніям з невеликим капіталом користуватися послугами з такою структурою незручно та економічно невигідно.

Натомість середній та великий бізнес має залучатися до послуг недержавних охоронних структур, щоб отримати якнайкращу допомогу.

Розділ 3. Управління кадровими ризиками як основний напрям забезпечення економічної безпеки підприємства

Майже всі управлінські рішення у сфері людських ресурсів приймаються в умовах підвищеної невизначеності на основі характеристик осіб, які є як цілями, так і агентами управління. Це створює багато ризиків. Згідно з останнім дослідженням Price Waterhouse Coopers, службовці вчиняють злочини в 46% випадків, тоді як зовнішні злочинці становлять лише 33%, причому більшість випадків стосується як внутрішніх, так і зовнішніх осіб серед залучених сторін.

В останні роки категорія «кадровий ризик» розглядається багатьма дослідниками в галузі управління персоналом. Водночас аналіз літературних джерел показав відсутність єдиного теоретико-методологічного підходу до визначення кадрових ризиків та управління ними. В основному це пов'язано з тим, що ця категорія базується на природі та сутності людини, яка є найскладнішим суб'єктом управління, що створює певну невизначеність на рівні інформації та поведінки. Крім того, терміни «ризик управління персоналом», «ризик управління персоналом», «ризик управління персоналом» і «ризик управління операційним потенціалом» часто використовуються як синоніми.

На нашу думку, кадрові ризики - ймовірність відхилення від запланованого результату при взаємодії компанії з її співробітниками, пов'язану з процесами управління людськими ресурсами.

Пропонуємо розділити класифікаційні ознаки кадрових ризиків на два основні блоки:

Ризики управління персоналом (ризики підприємства по відношенню до персоналу).

1. Ризики персоналу (ризики персоналу по відношенню до підприємства).

У кожному з представлених блоків наводяться свої відповідні

класифікації кадрових ризиків. Слід зауважити, що окремі класифікаційні ознаки можуть стосуватися як до ризиків управління персоналом, так і до ризиків персоналу.

Вибір конкретних засобів ідентифікації та класифікації кадрових ризиків залежить від специфіки діяльності підприємства та середовища, в якому воно функціонує. Крім того, коректне визначення ризиків даної категорії допомагає компанії визначити найбільш ефективні дії по їх мінімізації в рамках загальної системи управління ризиками. Найбільшу актуальність ця задача набуває у великих компаніях, для яких персонал є ключовим ресурсом.

Методика управління кадровими ризиками в системі управління персоналом підприємства повинна відображати різні аспекти управління: фактори кадрових ризиків; показники кадрових ризиків; очікувані втрати або вигоди; методи управління кадровими ризиками; бюджети управління; джерела фінансування; терміни реалізації; відповідальні.

Пропонована методика управління кадровими ризиками в роботі з персоналом підприємства має відмінною рисою націленість на профілактику і попередження кадрових ризиків (рис. 3.1).

Відповідно до рис. 3.1. ми поділили управління кадровими ризиками в роботі з персоналом підприємства на етапи реалізації методики управління кадровими ризиками. Таким чином, основою планування заходів з управління кадровими ризиками є вибір методів впливу на кожен з кадрових ризиків, виявлених у межах підприємства: Подальше вивчення кадрових ризиків за відсутності інформації: прийняття кадрових ризиків лише в тому випадку, якщо немає об'єктивної потреби в змінах, у правління людськими ризиками, за необхідності, заходи для зменшення ймовірності ризику або розміру потенційної шкоди, запобігання людському ризику, коли необхідно усунути причину, не намагаючись змінити ситуацію.

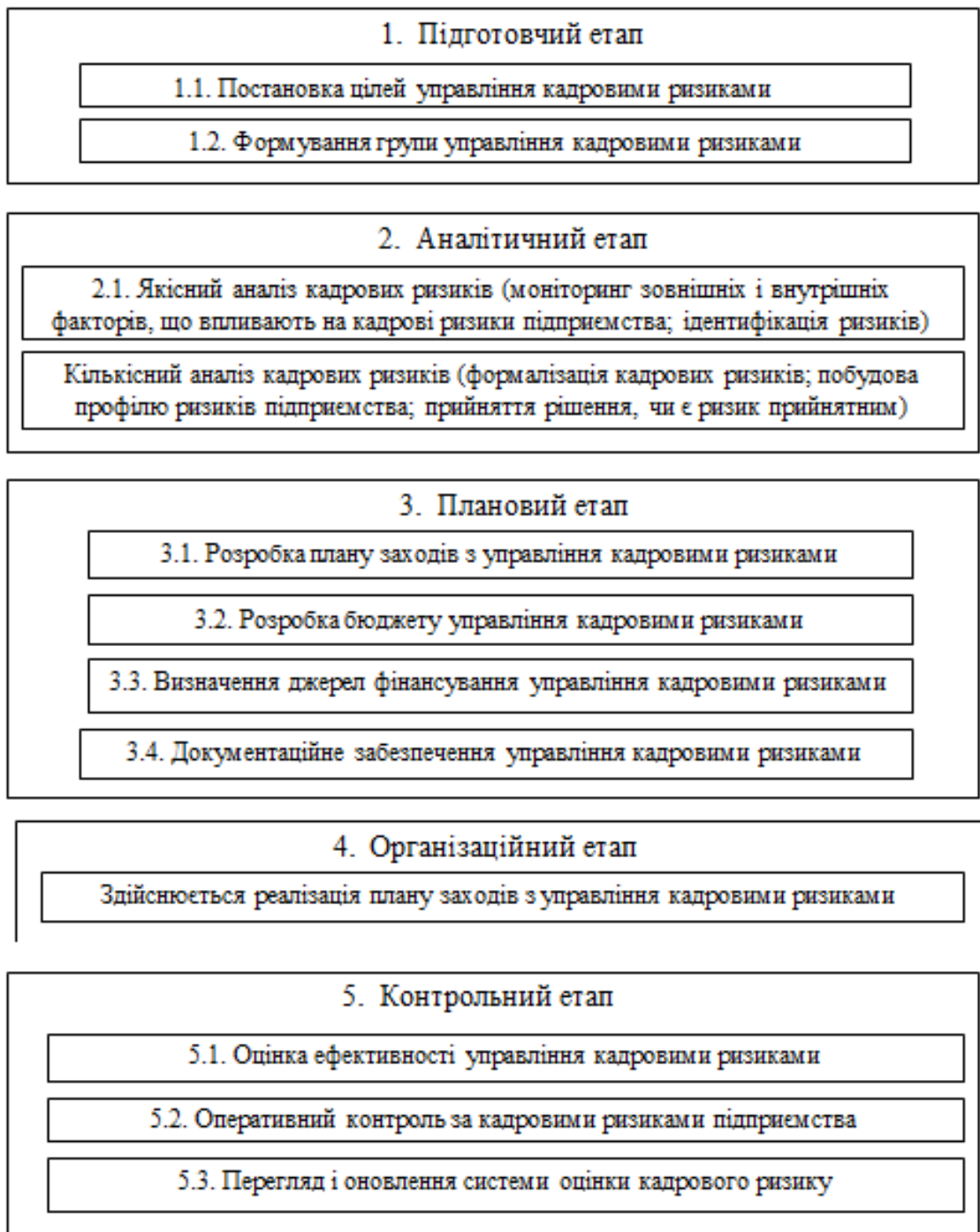


Рисунок – 3.1. Методика управління кадровими ризиками в контексті забезпечення економічної безпеки підприємства

Отже, складність, динаміка та невизначеність соціально-економічної ситуації в національній економіці та світовій економіці в цілому передбачає багато ризиків, які впливають на якість функціонування та

розвитку підприємств.

Зазначимо, що ступінь визначеності та передбачуваності зовнішніх факторів одночасно підвищує відносний вплив внутрішніх організаційних факторів. Зокрема, велике значення мають фактори, пов'язані з якістю людських ресурсів і ефективністю системи управління персоналом компанії.

У сучасних реаліях перераховані фактори призводять до успіху стратегічних цілей компанії, але водночас призводять до виникнення людських ризиків. На думку експертів, це є формою формування ризику на підприємствах.

Удосконалення кадрової політики, зокрема модернізація систем мотивації, є одним із пріоритетних напрямів підвищення загальної ефективності управління.

Необхідно враховувати, що на процес мотивації людських ресурсів впливають місцеві чинники галузі та компанії.

Таким чином, деталі механізмів мотивації людських ресурсів конкретної компанії необхідно враховувати при проектуванні та розробці загальнокомпанійної безпеки кадрів, політики та систем HRM.

Ми пропонуємо розширити зміст політики та безпеки людських ресурсів, включивши заходи щодо створення та підтримки мотиваційної корпоративної культури. З іншого боку, під мотиваційним кліматом ми розуміємо наявність колективної зацікавленості компанії в досягненні своїх цілей, тобто позитивну групову мотивацію її співробітників. Ми вважаємо, що це важливий елемент корпоративної культури). Без позитивного мотиваційного середовища буде важко досягти утримання співробітників і, зрештою, цілей кадрової політики. Цей підхід базується на теоріях мотивації «Y» і «Z». Перше стверджує, що для людини природно працювати, як і проводити свій вільний час, і йдеться лише про забезпечення змісту роботи та створення прийнятних умов праці, які влаштовують людину. Згідно з другою теорією, працівники готові ідентифікувати себе зі своїм роботодавцем (компанією) за певних умов, і завдання керівників полягає в тому, щоб забезпечити виконання цих умов.

Тому кадрова безпека та мотиваційні елементи політики повинні бути спрямовані на формування змісту праці, створення необхідних умов праці та створення умов, що дозволяють ідентифікувати працівника зі своїм роботодавцем.

У запропонованому підході заходи кадрової політики (як частина мотиваційної функції) виходять за рамки традиційних методів матеріального та ідеального стимулів. Створення комфортних умов праці для співробітників відіграє важливу роль в сучасних компаніях. Важливо не тільки правильно організувати робоче місце, але й підтримувати хорошу соціально-психологічну обстановку, уникати конфліктів і забезпечувати надійну взаємодію керівників і підлеглих. Це вимагає, серед іншого, щоб заходи для мотивації підтримки організаційних змін були вбудовані в систему управління людськими ресурсами. Для правильної оцінки рівня та якості реалізації функцій мотивації в системах управління персоналом необхідно розробити універсальний вимірник рівнів мотивації.

Це дозволяє не тільки порівнювати ефективність кадрової політики різних компаній, а й відстежувати динаміку розвитку управлінської діяльності в цій сфері в часі.

Тому ринкова організація стимулювання ефективності та якості праці не обмежується заходами матеріальної винагороди, а враховує й соціально-психологічні чинники, а також передбачає відповідні рішення, які можна віднести до категорії переважно економічних, передбачає використання адміністративних механізмів. Соціально-психологічні та адміністративні механізми контролю.

Висновок

Ця курсова робота визначає та характеризує основні типи підрозділів економічної безпеки та аналізує їх сильні та слабкі сторони. Завдяки своєчасно створеним службам безпеки в рамках організаційної структури та чітко визначеним завданням щодо забезпечення економічної безпеки, керівництво компанії може не тільки забезпечити дотримання пропускового режиму та фізичної безпеки організації, але й впорядкувати корпоративну розвідку для проведення аналітичної роботи, вдосконалення систем захисту інформації тощо. Обґрунтовано, що забезпечення фінансової безпеки підприємства через його працівників та забезпечення його економічної, екологічної, науково-технічної безпеки є першочерговим завданням.

Кадрова безпека компанії – стан безпеки компанії та її людських ресурсів, який забезпечується шляхом мінімізації загроз людським ресурсам шляхом впровадження ефективної системи управління людськими ресурсами та впровадження оптимальної політики управління людськими ресурсами. Це насамперед спрямовано на підвищення лояльності та конкурентоспроможності співробітників, а також на побудову прийнятних соціальних і робочих відносин.

Визначає, що загрози безпеці працівників можуть надходити як із зовнішніх, так і з внутрішніх джерел. Зовнішні загрози безпосередньо не залежать від волі чи свідомості співробітників, але в той же час можуть завдати шкоди корпоративній діяльності. Внутрішні загрози, викликані факторами, що мають негативний вплив, включають невідповідність кваліфікації співробітників вимогам, визначеним компанією, слабкі (непрацюючі) системи навчання співробітників, недостатній початковий відбір претендентів і всієї компанії. Це включає неповну соціальну та корпоративну політику. Не вистачає вдосконалення систем людських ресурсів, включаючи стратегії розвитку та забезпечення людських ресурсів.

Класифікаційні характеристики кадрових ризиків пропонується розділити на два основні блоки: ризики управління персоналом (ризики компанії щодо людських ресурсів) і кадрові ризики (ризики людських ресурсів, пов'язані з компанією). Вибір конкретних заходів для ідентифікації та класифікації людських ризиків залежить від деталей діяльності компанії та середовища, в якому вона працює. Крім того, правильне визначення цієї категорії ризиків допоможе компаніям визначити найбільш ефективні заходи щодо мінімізації ризиків у рамках загальної системи управління ризиками.

Список використаних джерел

1. Васильчак С.В. Кадрова безпека підприємства – основа економічного розвитку / Васильчак С.В., Мацюняк І.Р. // Науковий вісник НЛТУ України. - 2019. - № 7. - С. 23–26.
2. Воронка О.З. Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки / Воронка О.З. // Східна економіка: економіка, бізнес, управління. – 2020. – Випуск 2 (25). – С. 172–180.
3. Воскобійник С. Я. Теоретичні підходи до визначення терміну «кадрова політика» / С. Я. Воскобійник // Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького. – 2015. – Т. 17, № 4. – С.214-218.
4. Гавриш О. А. Технології управління персоналом: монографія / О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань, І. М. Крейдич, Н. В. Семенченко. – Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського». – 2017. – 528 с
5. Герасименко О. М. Моделювання системи забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарювання / Герасименко О. М. // Актуальні проблеми економіки. - 2021. - № 2 (128). - С. 118–124.
6. Кадрова безпека суб'єктів господарської діяльності: менеджмент інсайдерами: монографія / за ред. проф. Сідака В.С., проф. Мігус І.П. Черкаси, 2021. 258 с.
7. Кодекс законів про працю України. [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
8. Кузьменко Ю. Забезпечення кадрової безпеки як функція управління персоналом // Наукові та прикладні аспекти удосконалення обліково-фінансового забезпечення підприємств в умовах нестійкої економіки : колективна монографія / за заг. ред. І.П. Приходька, О.М. Губарик - Дніпро: Пороги, 2021. - С. 222-230.
9. Лисенко М. С. Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств / Лисенко М. С. // Формування ринкових відносин в Україні. - 2018. - №7. - С. 137-140.

10. Литовченко О.Ю. Формування кадрової безпеки підприємств АПК: автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / О. Ю.Литовченко, Київ, 2020. С. 22.

11. Лобазов С. М. Проблема кадрової безпеки в процесі економічної безпеки підприємства / Лобазов С. М. // Управління розвитком. - 2021. - № 4. С. 213–214.

12. Логінова Н.І. Місце кадрової безпеки в економічній безпеці підприємства. // Коммунальное хозяйство городов. - 2019. - № 87. - С. 371– 376.

13. Мехеда Н.Г. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки / Мехеда Н.Г., Маренич А.І. // Фінансовий простір. - 2021. - № 2(6). - С. 38–45.

14. Мирвода С. І. Оцінка впливу кадрових факторів на рівень конкурентоспроможності підприємства / С. І. Мирвода // Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2016. – Вип. 7. – Ч. 3. – С. 105-109.

15. Назарова Г. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Назарова Г. // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. -2020. - Вип.15. - С. 54–63.

16. Реверчук Н. Й. Кадрова безпека та методологія управління нею / Реверчук Н. Й. // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. - 2019. - № 1 (4). - С. 159–163.

17. Редьква О. З. Стан і перспективи розвитку кадрових служб як суб'єктів кадрового менеджменту в організаціях / О. З. Редьква, Л. П. Борисова // Зовнішня торгівля, 2015. – № 1. – С. 139-147.

18. Родченко В. Трансформація ризиків управління персоналом в системі економічної безпеки підприємства / В. Родченко, Г. Рекун // Вісник ОНУ імені І. Мечникова. – 2013. – Т. 18. – Вип. 4/3. – С. 89–93.