

Як вважають вчені [4], позиції України на світовому ринку зерна зростатимуть в майбутньому, оскільки країна має значний нереалізований виробничий потенціал, що визначається двома основними факторами:

- 1) показники врожайності основних зернових культур, які в Україні практично вдвічі нижчі, ніж у країн-лідерів;
- 2) основний виробничий ресурс – українська земля, яка характеризується одними з найвищих якісних показників у світі.

Література.

1. ФАО сводка предложения зерновых и спроса на зерновые [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fao.org/worldfoodsituation/ru>
2. Андрійчук В.Г. Сучасна аграрна політика: проблемні аспекти / В.Г. Андрійчук, М.В. Зубець, В.В. Юрчишин. – К.: Аграрна наука, 2005. – 140 с.
3. Бойко В.І. Зернове господарство: проблеми і напрями розвитку / В.І. Бойко. – К.: ІАЕ, 2008. – 66 с.
4. Голомша Н.Є. Перспективи світового ринку зерна / Н.Є. Голомша, О.Я. Дзядикевич // Економіка АПК. – 2016. – № 8. – С. 49
5. Ринок зерна урожаю 2016 року. Аналітика. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://propozitsiya.com/ua/rynok-zerna-vrozhayu-2016-roku>.

УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

***ТКАЧЕНКО В.І., АСПИРАНТ*,
ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ***

При вирішенні проблем забезпечення безпеки організації важливу роль відіграє вивчення ризиків і загроз, які можуть виходити від персоналу організації і на його адресу. У зв'язку з цим актуальним завданням є розгляд сутності та змісту загроз кадрової безпеки, що дозволяє комплексно уявити зовнішнє та внутрішнє середовище організації, виявити і згрупувати фактори деструктивного характеру, що мають вплив на персонал підприємства, і на цій основі розробити методичні підходи до забезпечення кадрової безпеки.

Класичного визначення кадрової безпеки на сьогоднішній день не існує. На основі узагальнення доцільно виділити 5 підходів до розуміння дефініції «кадрова безпека»:

* Науковий керівник – Дячков Д.В., к.е.н., доцент

– кадрова безпека підприємства полягає в попередженні та зменшенні негативного впливу на економічну безпеку недостатньо кваліфікованих працівників підприємства, неефективного управління персоналом щодо збереження і розвитку інтелектуального потенціалу підприємства [1]. Відповідно до даного підходу її трактують як процес попередження негативних впливів;

– кадрова безпека підприємства – це найбільш важлива складова економічної безпеки підприємства, метою якої є виявлення, знешкодження, запобігання, відведення і попередження загроз, небезпек та ризиків, які спрямовані на персонал, його інтелектуальний потенціал, та ті, які виникають безпосередньо від дій або бездіяльності останнього, що виявляється в системі управління трудовими ресурсами та кадровій політиці підприємства [2]. В такому випадку кадрову безпеку розуміють як суттєвий елемент економічної безпеки;

– кадрова безпека – стан захищеності суспільно-прогресивних інтересів організації з розвитку та вдосконалення людського капіталу, підтримки ефективної системи управління людськими ресурсами та мінімізації ризиків підприємства, пов'язаних з її кадровою складовою [3]. Тобто кадрова безпека визначається як стан захищеності організації;

– кадрова безпека – сукупність управлінських заходів, пов'язаних з ефективним формуванням та використанням кадрового потенціалу підприємства, з метою забезпечення і підтримки економічної стійкості та результативності господарської діяльності [4]. В такому випадку кадрова безпека ототожнюється з сукупністю заходів по боротьбі з погрозами, які виявляються при здійсненні функцій управління (планування, організація, контроль, мотивація, координація);

– кадрова безпека – це генеральний напрямок кадрової роботи, тобто сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з опрацювання цілей, завдань, які спрямовані на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, створення відповідального і високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації [5, с. 214].

Кадрову безпеку доцільно розглядати також з двох позицій:

– з позиції безпечної діяльності персоналу підприємства;

– з позиції забезпечення безпеки підприємства від негативного впливу співробітників.

Таким чином, людські ресурси як об'єкт кадрової безпеки мають двоїсту природу. З одного боку, вони потребують захисту, з іншого,

можуть виступати як джерело загроз та небезпек. Зазначена специфіка суб'єктно-об'єктних відносин кадрової безпеки багато в чому пояснюється тим, що кадрова безпека – складна багаторівнева система, в якій безперервно відбуваються процеси взаємодії та протидії життєво важливих інтересів працівника, роботодавця, підприємства.

Виходячи з вищевикладеного, доцільно в практиці управління кадровою безпекою виділити дві різні точки зору на кадрові ризики.

З одного боку, вони носять випадковий характер виникнення, найчастіше циклічний і тимчасовий, можуть бути обумовлені незначними помилками, приводять до негативних наслідків, ситуаційними прорахунками в управлінні персоналом, погіршенням загальної зовнішньої ситуації, що несприятливо впливають на суб'єкт господарювання [6].

З іншого боку, кадрові ризики є результатом неефективної роботи з людськими ресурсами, тобто нерелевантним використанням людського капіталу, та як наслідок, причиною інших видів ризиків суб'єкта господарювання [7].

В цілому наведені точки зору є абсолютно різнобічними і ілюструють модель управлінської діяльності, спрямованої на прогнозування і мінімізацію кадрових ризиків.

Література.

1. Реверчук Н.Й. Управління економічною безпекою підприємницьких структур / Н.Й. Реверчук. – Львів : ЛБІ НБУ, 2004. – 195 с.
2. Васильчак С.В. Кадрова безпека підприємства – основа економічного розвитку / С.В. Васильчак // Науковий вісник НАТУ України. – 2009. – Вип. 19.12. – С. 122–128.
3. Шаваев А.Г. Безопасность корпораций. Криминологические, уголовно-правовые и организационные проблемы / А.Г. Шаваев // М. : «Банковский Деловой Центр», 2007. – 239 с.
4. Литовченко О.Ю. Формування кадрової безпеки підприємств АПК / О.Ю. Литовченко: автореферат дис. канд. екон. наук. – Київ, 2010. – 26 с.
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
6. Корнева Г.В. Организация внутреннего контроля: цели, задачи и принципы построения. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/sbornik9/9-9.pdf>
7. Архипов Э.А. Модель повышения экономической безопасности в финансовой сфере. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.sced.ru/ru/index.php?option=com_content&view=article&id=236:nauchnoe-obozrenie-12-2013&catid=39&limitstart=9