

СЕКЦІЯ 7. ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Альхаммаді Таліб Абдулла Мохаммед Алі
аспірант

Одеський національний політехнічний університет
м. Одеса, Україна

ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ І УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Модернізація кадрової політики організації і держави в умовах глобалізації покликані створити такі умови, які повинні бути спрямовані на формування якісних і кількісних характеристик професійного потенціалу працездатних громадян, що забезпечують збереження цілісності і розвитку суспільства, суверенітет держави, відсутність ризиків втрати самодостатності в різних галузях науки, техніки, освіти, промисловості, сільського господарства, військової, духовної і в інших сферах діяльності. Це, по суті, захищеність суспільства від загроз за допомогою ефективної державної кадрової політики, регіональної державної кадрової політики, муніципальної кадрової політики, кадрової політики організації. Сучасне підприємство можна розглядати, як складну систему, у якій взаємодіють матеріально-речовинна, інтелектуально-інноваційна та людська складова розвитку власної діяльності [1]. Ефективне їхнє використання забезпечує режим економічної безпеки – це стабільне функціонування фірми, її динамічний науково-технічний і соціальний розвиток, запобігання внутрішнім і зовнішнім негативним впливам. Одною з найголовніших складових економічної безпеки підприємства, установи, організації вважається кадрова безпека [2; 3]. Співробітники впливають на всі аспекти життєдіяльності фірми, вони невід’ємно пов’язані з її ефективною діяльністю. Слід зазначити, що усі зазначені складові економічної безпеки підприємства пов’язані з діяльністю персоналу.

Кадрова безпека проявляється як через прямі, так і через непрямі ступеня ризиків, загроз, втрат. Наприклад, непрямі втрати

можуть бути результатом незадоволеності очікувань громадян від високих витрат на професійну освіту, від реальних кар'єрних планів, наявності або відсутності соціального статусу конкретної людини. У цьому ж ряду можна розглядати і призначення начальників, які не відповідають вимогам посади. Прямі загрози і ризики кадрової безпеки суспільства можуть бути пов'язані зі знищенням наукових шкіл, ліквідацією або неточним прогнозом необхідних для розвитку суспільства наукових і освітніх напрямків, за якими повинен готуватися кадровий потенціал країни. Великі втрати несе суспільство від еміграції провідних учених, фахівців, висококваліфікованих робітників, діячів культури та інших професіоналів. Такий збиток може бути виражений не тільки в якісних, а й в кількісних показниках. Саме вони закладають засади не просто для визначення функціональних елементів структури, а і визначення ключових функцій, які реалізуються у процесі забезпечення кадрової безпеки. На їх основі та з урахуванням досліджень, присвячених даній проблематиці, можна представити наступну загальну структуру кадрової безпеки за її функціональними елементами (табл. 1).

Таблиця 1

**Структура кадрової безпеки підприємства
за функціональними елементами**

Кадрова безпека підприємства		
Підсистеми	Елементи	Функціональне спрямування
1	2	3
безпека життєдіяльності	безпека здоров'я	діагностування, аналіз, контроль, розробка заходів щодо попередження, недопущення, зменшення впливу ризиків внутрішнього та зовнішнього середовища, які можуть негативно вплинути на складові здоров'я персоналу (фізичного – пошкодження організму; психічного – порушення психічних процесів; духовного – розлади свідомості; соціального – соціальна розбалансованість, відчуженість тощо), а також прогнозування їх впливу в майбутньому;
	безпека праці	розробка, реалізація, контроль заходів безпеки діяльності, а також формування відповідних умов праці, правил, принципів, методів їх дотримання з урахуванням найкращої практики;

1	2	3
соціально-мотиваційна безпека	фінансово-соціальна безпека	розробка основних положень та принципів оплати праці, контроль за їх дотриманням, прогнозування можливостей удосконалення відповідно до потреб, інтересів, цілей, мотивів і можливостей; розробка заходів щодо забезпечення соціального пакету для персоналу, участі у прибутках та акціонерному капіталі, отримання на пільгових умовах товарів підприємства, пільг та компенсацій, не пов'язаних зі стандартними умовами праці тощо, а також контроль їх виконання, прогнозування можливостей підтримки чи розширення; пенсійні гарантії; гарантії на випадок втрати працездатності тощо;
соціально-мотиваційна безпека	кар'єро-професійна безпека	створення, забезпечення, регламентація, контроль та відслідковування умов професійного зростання персоналу шляхом запровадження різних форм навчання, атестації, гарантування кар'єрного просування персоналу, розробка відповідних програм, графіків; координація кар'єрного та професійного зростання; аналіз взаємозалежності професійних та кар'єрних параметрів;
	психолого-кліматична безпека	комплекс заходів щодо формування, підтримки та розвитку гідносно стійких психологічних настроїв та типів поведінки, які формуються на основі психічного відображення умов життєдіяльності у процесі міжособистісної взаємодії членів трудового колективу (адаптації і соціалізації, умов праці і відпочинку, характеру праці, модальності, ієрархії цінностей та способу її донесення, форм протидії конфліктам, включеності у соціально-психологічний клімат підприємства, відношення до стилю керівництва та ін.)
	технологічна безпека	планування, організація забезпечення, координація, контроль та аналіз технологічної забезпеченості персоналу необхідними для роботи технікою та технологіями, моніторинг можливостей їх удосконалення тощо;
	адміністративно-процедурна безпека	планування, контроль, організація, регламентація, прогнозування, координація процедур оцінки роботи персоналу (зовнішньої, внутрішньої оцінки і самооцінки), визначення їх потенціалу при просуванні на підприємстві, недопущення ситуацій невідповідності претендента посаді, а також забезпечення чіткої послідовності етапів роботи з кадрами, їх забезпечення;

1	2	3
структурна безпека	якісно-категоріальна безпека	полягає у відслідковуванні, плануванні, координації і контролі оптимального співвідношення між категоріями персоналу (керівниками, спеціалістами, службовцями та робітниками) за якісними характеристиками персоналу (вік, стаж, плінність, стать тощо), пошуку напрямів вирівнювання структурних пропорцій;
	інформаційно-комунікаційна безпека	полягає у правильному плануванні, організації, координації, регламентації та контролі інформаційно-комунікаційних потоків, виборі та матеріальному забезпеченні належних каналів передачі інформації, її збереження, архівування, трансформації, представлення, а також організації заходів щодо збереження інформації, яка є таємницею та ін.
	інтелектуальна безпека	полягає у здійсненні сукупності заходів, спрямованих на створення, відтворення, збереження і захист інтелектуального потенціалу, який формується (використовується, трансформується) зусиллями персоналу підприємства

Джерело: узагальнено за даними [3–5]

Запропоновану структуру кадрової безпеки доцільно розглядати у розрізі відповідних етапів роботи з персоналом (найм – організація і мотивація роботи персоналу – координація і регулювання роботи персоналу – контроль роботи персоналу – звільнення) і, власне, самої роботи персоналу на підприємстві, оскільки саме у процесі такої роботи кожен з елементів розкриває своє функціональне призначення. При цьому вона чітко відображає логіку функціонування кадрової безпеки як системи, орієнтованої і на безпосередню організацію роботи з персоналом і на підтримку загального нормального стану діяльності підприємства шляхом постійного обміну інформацією про стан кадрової безпеки, динаміку основних її показників, їх взаємозв'язок з іншими складовими економічної безпеки підприємства та зовнішнім середовищем.

Таким чином, можна сказати, що неувага до якості управління кадровим потенціалом суспільства, рівню професійного розвитку людини, механізмів відтворення і реалізації його ділових якостей, захищеності інтересів професіоналів і захищеності суспільства від

непрофесіоналів (і тим більше – від деструктивних професіоналів) створює реальну загрозу безпеці всіх суб'єктів суспільства, особливо в умовах глобалізації.

Список використаних джерел:

1. Башинська І.О. The impact of current trends in the global industry on the stuff of the enterprise / Башинська І.О., Трухачова С.Л. // Економіка. Фінанси. Право. – Київ, 2019. – № 4/1. – С.13–15.
2. Personnel security of the industrial enterprise: essence, components and measures of threats minimization / G.A. Smokvina, O.A. Yankovska // Економічний журнал Одеського політехнічного університету. – 2019. – № 1 (7). – С. 38–45. – Режим доступу: <http://economics.opu.ua/ejoru/2019/n1.html>
3. Systematic approach to the prophylactics of personnel security of enterprise [Електронний ресурс] / І.О. Bashynska, К. V. Viziukova // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2016. – № 5 (27). – С. 104–111. – Режим доступу: <http://economics.opu.ua/files/archive/2016/n5.html>
4. Довгань В. Сутність та структура кадрової безпеки органів державної прикордонної служби України / Довгань В., Арзянцева Д., Захаркевич Н. // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2019. – Випуск 1.
5. Черчик Л. Структура соціо-еколого-економічної безпеки підприємства / Черчик Л. // Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. 2019. – № 3 (19). – С. 71–80.

СЕКЦІЯ 6. ЕКОНОМІКА ОСВІТИ

Жарська І. О.

ВПЛИВ РЕФЕРЕНТНИХ ГРУП НА ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ
У СФЕРІ ОСВІТНИХ ПОСЛУГ 41

СЕКЦІЯ 7. ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Альхаммаді Таліб Абдулла Мохаммед Алі

ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ
І УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ 46

Рябоконт І. О., Жеребко Є. Ю., Варшава Д. В.

ГОЛОВНИЙ ТРЕНД HR: ЗМІНА КОНЦЕПЦІЇ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ
НОВИХ ПІДХОДІВ 51

СЕКЦІЯ 8. ЕКОНОМІКА РОЗВИТКУ

Баган Н. В.

РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ 56

Болбот О. В.

ІНКЛЮЗИВНИЙ РОЗВИТОК
В КОНТЕКСТІ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ І УПРАВЛІННЯ 58

Венгер Л. А.

АНАЛІЗ БЛОКЧЕЙН ІНДУСТРІЇ УКРАЇНИ:
ПРОБЛЕМИ РИНКУ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ 62

Онофрійчук А. В., Кравчук Н. І.

НАУКОВА ПАРАДИГМА МОДЕЛЕЙ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ
В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ 67

Судакова О. І., Шевченко К. І., Закіян Р. А.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ
ПРИ УПРАВЛІННІ ІНВЕСТИЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ 72

СЕКЦІЯ 9. МІЖНАРОДНА ЕКОНОМІКА

Воротинцева Г. В.

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ВИХОДУ УКРАЇНСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА
НА МІЖНАРОДНИЙ РИНОК 77

Грицина Л. А., Харун О. А.

МІСЦЕ КОНЦЕПЦІЇ НАВЧАННЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ
У СИСТЕМІ ГЛОБАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ 79

Дідух Т. М.

ГЛОБАЛЬНІ ПЕРСПЕКТИВИ
РОЗВИТКУ АУТСОРСИНГУ В ІТ БІЗНЕСІ 84

**Східноукраїнський інститут
економіки та управління**

III МІЖНАРОДНА
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

**«ЕКОНОМІЧНІ
ТА СОЦІАЛЬНІ ІННОВАЦІЇ
ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ»**

31 жовтня 2020 року

III МЕЖДУНАРОДНАЯ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

**«ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
И СОЦИАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ
КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ
ЭКОНОМИКИ»**

31 октября 2020 года

Запоріжжя
2020

УДК 330.34:316.422(063)
Е 45

У збірнику представлені матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Економічні та соціальні інновації як фактор розвитку економіки».

У збірник увійшли матеріали секцій: «Мікроекономіка», «Макроекономіка», «Економічна статистика», «Економіка суспільного сектору», «Економіка освіти», «Економіка праці», «Економіка розвитку», «Міжнародна економіка», «Фінансова економіка» та інші.

Наукове видання призначене для науковців, практиків, викладачів, аспірантів і студентів економічних спеціальностей, а також для широкого кола читачів.

Усі матеріали публікуються в авторській редакції.

Е 45 **Економічні та соціальні інновації як фактор розвитку економіки:** збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Запоріжжя, 31 жовтня 2020 року) / Східноукраїнський інститут економіки та управління. – Запоріжжя: ГО «СІЕУ», 2020. – 172 с.

Экономические и социальные инновации как фактор развития экономики: сборник материалов III Международной научно-практической конференции (г. Запорожье, 31 октября 2020 года) / Восточноукраинский институт экономики и управления. – Запорожье: ОО «ВИЭУ», 2020. – 172 с.

УДК 330.34:316.422(063)

© Східноукраїнський інститут економіки та управління, 2020
© Колектив авторів, 2020

Наукове видання

ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ ІННОВАЦІЇ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

*Збірник матеріалів
III Міжнародної науково-практичної конференції*

Видано в авторській редакції

Адреса для листування: 69063, м. Запоріжжя, вул. Лермонтова, 17, офіс 32
телефон +38 095 314 96 69
E-mail: office@siee.zp.ua

Підписано до друку 06.11.2020. Формат 60x84/16.
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman. Цифровий друк.
Ум. друк. арк. 9,99. Тираж 100. Замовлення № 1020-110.
Ціна договірна. Віддруковано з готового оригінал-макета.

Надруковано у поліграфічному центрі
Східноукраїнського інституту економіки та управління