

## НАУКОВІ ЗАСАДИ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОГО МОНІТОРИНГУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО- КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ

*С.О. Черкасова, к.е.н., доцент*

*А.С. Суховєєва, студентка*

*Одеський національний політехнічний університет, м. Одеса*

В умовах інноваційного розвитку підприємства саме інтелектуально-кадрова складова набуває найбільш вагомий значущості, не тільки як складова потенціалу інноваційного розвитку, але й як чинник забезпечення його економічної безпеки.

Вивчення та аналіз визначення інтелектуально-кадрової безпеки підприємства вітчизняних та закордонних авторів дає змогу узагальнити термінологічні бачення даної категорії, а саме, як об'єкт досліджень та управління інтелектуально-кадрова безпека підприємства є напевно одним з самих дискусійних складових економічної безпеки внаслідок превалювання в її сутності та складі інтелектуально-кадрових чинників, таких як інтелектуальний й кадровий потенціал підприємства, його капітал, поелементний склад яких досі є дискусійним у сучасній економічній науці. Однак найчастіше інтелектуально-кадрова безпека підприємства розглядається дослідниками з двох сторін:

а) як процес моніторингу, мінімізації та запобігання негативного впливу на економічну безпеку підприємства, завдяки ефективному управлінню загрозами та небезпеками, пов'язаними з персоналом;

б) як оптимальний стан персоналу та підприємства, який захищений від зовнішніх та відповідно внутрішніх загроз з боку персоналу.

Таким чином, інтелектуально-кадрова складова є окремою функціональною складовою економічної безпеки підприємства, яка передбачає ефективне управління персоналом, збереження та розвиток інтелектуального потенціалу та капіталу підприємства. В свою чергу, кадрова складова економічної безпеки визначається комплексом дій та взаємовідношень персоналу, при якому відбувається ефективне економічне функціонування підприємства, його здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам і загрозам, пов'язаним з персоналом, діагностика та прогнозування впливу персоналу на показники роботи, його інтелектуальний потенціал і трудові відносини загалом.

Оцінювання рівня економічної безпеки підприємств є дуже важливим етапом в роботі будь якого підприємства, і, як правило, зводиться до детального аналізу за кожною її складовою. Необхідно виділяти сучасні підходи щодо оцінювання рівня складових економічної безпеки підприємства, зокрема його інтелектуально-кадрової складової, до яких відносять: індикаторний (пороговий), ресурсно-функціональний, програмно-цільовий, фінансовий та ризиковий [1,2].

По результатах проведеного порівняльного аналізу цих підходів, визначено, що формування механізму управління процесом забезпечення саме інтелектуально-кадрової безпеки підприємств в умовах їх інноваційного розвитку потрібно розпочинати з побудови відповідної організаційної структури управління на засадах програмно-цільового підходу, оскільки саме він дозволяє:

- а) об'єднати цілі з ресурсами для їх досягнення;
- б) уявити процес інноваційного розвитку як послідовність певних організаційних проектів;
- в) забезпечує цільове контролювання ресурсів підприємства [3].

Окрім цього, слід зауважити, що на сьогоднішній день існує чимало методичних підходів щодо оцінювання рівня інтелектуально-кадрової безпеки підприємств, які можна згрупувати у дві групи: а) традиційні; б) нетрадиційні.

При цьому для формування системи показників в якості аналітичного інструментарію для моніторингу й подальшого оцінювання інтелектуально-кадрової складової економічної безпеки підприємств, можна обирати традиційний підхід, який базується на інтегруванні показників, що визначають рівень інтелектуально-кадрової безпеки підприємства. При цьому пропонується всі показники для оцінювання рівня інтелектуально-кадрової безпеки підприємств, розподілити між двома відділеними, але послідовно взаємозалежними блоками:

а) оцінювання інтелектуального потенціалу працівників підприємства, що буде характеризуватися показниками складу й структури персоналу, стабільністю кадрів, продуктивності й ефективності їх праці, матеріально-грошового забезпечення й соціальної захищеності;

б) оцінювання інтелектуалізації діяльності підприємства (інноваційної активності персоналу).

При кожній оцінці та кожному аналізі інтелектуально-кадрової складової економічної безпеки підприємства виникає потреба в визначенні загроз, що впливають не лише на рівень інтелектуально-кадрової безпеки підприємства, а саме на процес її забезпечення відповідно до середовища впливу. При цьому загрози можуть бути зовнішні, які виникають за межами підприємства, і пов'язані з середовищем функціонування підприємства, і внутрішні, – що стосуються господарської діяльності підприємства та його персоналу [4].

Таким чином, загрози інтелектуально-кадрової безпеки, реалізуються суб'єктом загроз по відношенню до об'єкта безпеки, в якості яких виступають ресурси підприємства (матеріальні, людські, інформаційні й тощо). Окрім того, слід зауважити, що персонал підприємства може виступати одночасно і як суб'єктом так і об'єктом загроз, а це визначає, що загрози інтелектуально-кадрової безпеки носять двовекторний, зустрічний характер. При цьому людські ресурси як об'єкт загроз інтелектуально-кадрової безпеки мають подвійну природу, оскільки, з одного боку, вони потребують захисту, а з іншого – можуть виступати в якості джерела загроз і небезпек [5,6].

Отже, системне забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки підприємства в довгостроковій перспективі вимагає розширення кола об'єктів моніторингу з метою виокремлення процесу забезпечення її достатнього (високого) рівня та подальшого оцінювання з урахуванням інструментів впливу – чинників зовнішнього та внутрішнього середовища, що формує наукові засади концепції управлінського моніторингу забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки підприємства в умовах його інноваційного розвитку (див. рис.1).

В основі побудови системи управлінського моніторингу процесу забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки підприємства в умовах його інноваційного розвитку

повинна бути закладена науково обґрунтована концепція, яка вивчає, з одного боку, ефективність використання внутрішніх можливостей (ресурсів) підприємства (його інтелектуального, кадрового потенціалу в рамках інтелектуалізації його діяльності), а з іншого – вплив зовнішнього середовища (зовнішніх можливостей і загроз для забезпечення його інтелектуально-кадрової безпеки).

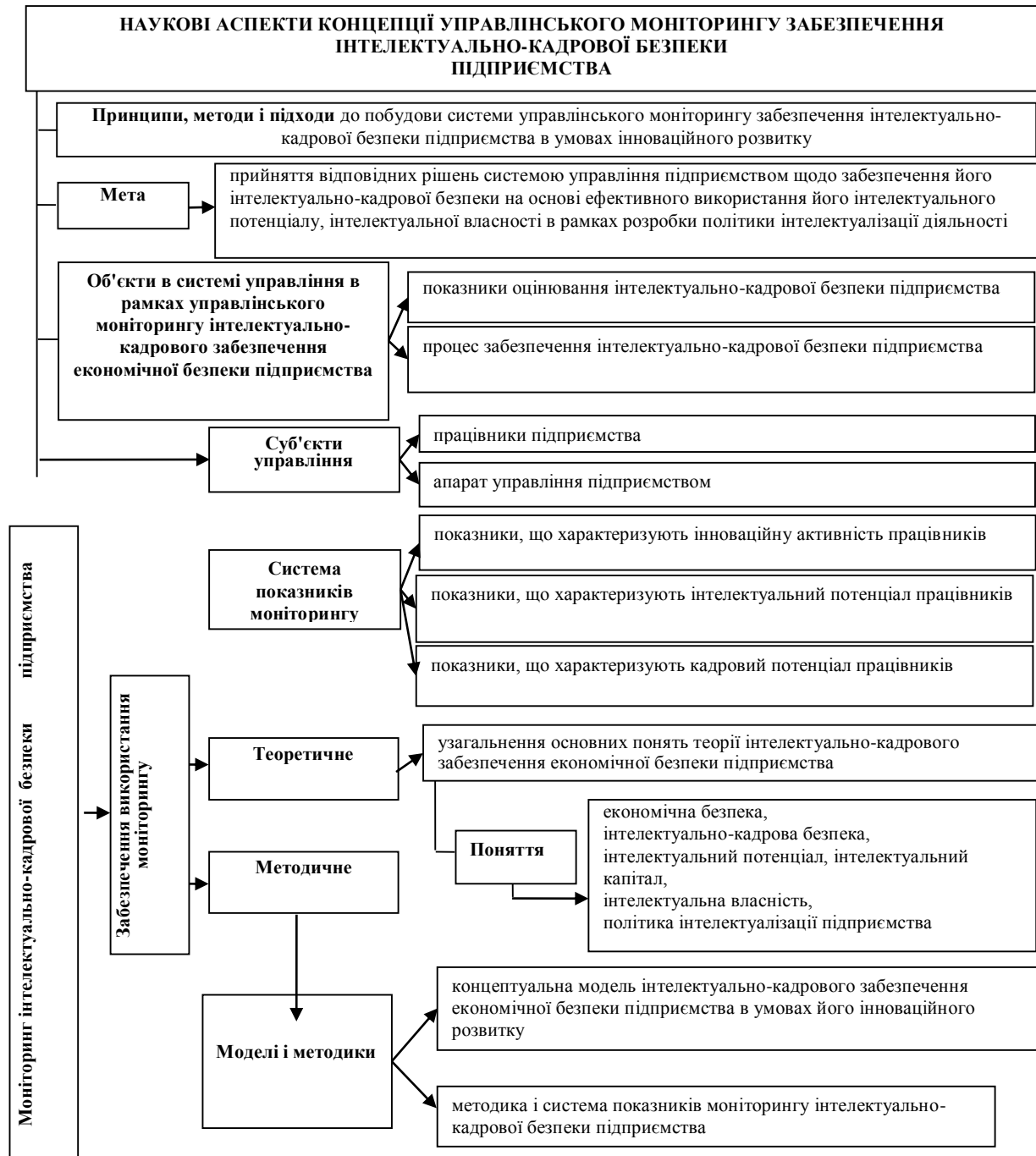


Рисунок 1. Наукові аспекти концепції управлінського моніторингу забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки підприємства в умовах інноваційного розвитку

Для оцінювання рівня та стану інтелектуально-кадрового забезпечення підприємства може використовуватися широкий арсенал наукових методів, але всупереч їх варіативності в більшості випадків методичний інструментарій розрахунків стосується застосування показників і їх оптимально допустимих значень.

Таким чином, можна дістати висновку, що на сьогоднішній день інтелектуально-кадрова безпека є однією з найважливіших складових економічної безпеки. Однак, забезпечення і постійна підтримка достатнього рівня інтелектуально-кадрової безпеки підприємства є достатньо складним процесом в його управлінні. Проте не зважаючи на складність забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки, для більшості українських підприємств, вона являється саме тим елементом сучасного управління, без втілення в життя якого не можливо досягнення поставленої стратегічної мети, а саме забезпечення їх сталого інноваційного розвитку.

### **Література:**

1. Рета М. В. Методичні підходи до оцінки рівня фінансової безпеки підприємства / М. В. Рета, А. О. Іванова // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Сер. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. –2013. – № 21. – С. 29-37. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vcpitp\\_2013\\_21\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vcpitp_2013_21_6).
2. Аналіз методичних підходів оцінки стану і рівня забезпечення системи економічної безпеки підприємства / В.А. Воропай // Культура народів Причорномор'я. – 2013. – № 257. – С. 190-195.
3. Черкасова С.О. Методичні засади управління процесом забезпечення інтелектуально-кадрової складової економічної безпеки підприємств / С.О. Черкасова, А.С. Суховєєва // Молодий вчений. – 2018. – № 1 (53). – С. 1016 – 1020.
2. Міщенко С.П. Інтелектуально-кадрова складова економічної безпеки підприємств залізничного транспорту: напрямки забезпечення / С.П. Міщенко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2015. – Вип. 52. – С. 45-52. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp\\_2015\\_52\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2015_52_8).
3. Мехеда Н.Г, Гладун Я. Методи забезпечення кадрової безпеки на підприємстві / Н.Г. Мехеда, Я. Галдун // Черкаський національний університет ім.. Б.Хмельницького. – 2014.
4. Шира Т.Б. Загрози кадрової безпеки підприємства / Т.Б. Шира // Економіка і суспільство. – 2016. – № 7. – С. 531 – 535.