

2. Коняева А. Новый обзор зарплат та компенсацій // Управление персоналом. Украина. — 2007. — № 4 (151). — С. 25–27.
3. Яковлева Т. Эффективні системи оплати праці: Як побудувати оплату праці, щоб вона стимулювала працівників працювати з максимальною віддачею. Видавництво: АЛЬФА-ПРЕС, 2007. – 162с.

Голубенко С.П., Черкасова С.О.

Одеський національний політехнічний університет

Організаційні заходи по роботі з персоналом щодо захисту комерційної таємниці підприємства

Економічні та політичні зміни, які відбулися в Україні на початку 90-х років створили умови для розвитку ринкових відносин і підприємницької діяльності. Одночасно зростають потреби у забезпеченні економічної безпеки підприємств в умовах загострення конкурентної боротьби за ринок збуту товарів, за споживача. Це є підставою збільшення актуальності права суб'єкта господарювання на комерційну таємницю (КТ), захист якої — невід'ємний елемент ринкових відносин.

Найпоширенішим каналом витоку КТ є персонал підприємств. Отже, основною задачею є визначення організаційних заходів по роботі з персоналом, які зможуть надійно захистити секрети підприємства від шпionажу та недобросовісної конкуренції [1].

Виділимо три основних етапи роботи зі співробітниками, допущеними до комерційної таємниці:

- попередній (у період, що передує прийому на роботу);
- поточний (у період роботи співробітника);
- заключний (під час звільнення працівника).

Попередній етап є найбільш відповідальним. Перед прийомом потрібного нового співробітника на роботу, пов'язану з допуском до КТ, доцільно на підставі посадової інструкції і особливостей діяльності розробити вимоги до кандидата на посаду. Вони включають не тільки формальні вимоги, але й ряд морально-психологічних якостей, які повинен мати кандидат.

Потім проводиться підбір кандидатів на вакантну посаду. Методи підбору кандидатом можуть бути різноманітними. Перевагу слід віддавати тим методам, які мінімізують можливість проникнення недобросовісних людей, або представляють інтереси конкурентів або кримінальних структур (доцільний також запит на попереднє місце роботи).

У разі успішного проходження кандидатом перевірки здійснюється укладення (підписання) двох документів, що є основою початку поточного етапу роботи з персоналом:

- Трудового договору (контракту). Контракт обов'язково повинен містити пункт про обов'язок працівника не розголошувати комерційну таємницю і дотримуватися заходів безпеки;

– Договору (зобов'язання) про нерозголошення комерційної таємниці, що представляє собою правовий документ, в якому кандидат на вакантну посаду дає обіцянку не розголошувати ті відомості, які йому будуть відомі в період його роботи у фірмі, а також про відповідальність за їх розголошення або недотримання правил безпеки [1].

Це захищає підприємство від можливих втрат через безвідповідальність персоналу. Однак, адміністрація попередньо повинна ознайомити працівника з переліком інформації, що складає КТ. Адже якщо йому не відомо про те, які відомості належать до комерційної таємниці, то, відповідно, він не несе відповідальності за їх розголошення. Даний перелік складається спеціальною комісією (у великих фірмах), або секретарем-референтом фірми (спеціальним співробітником) [2].

Серед інших основних організаційних заходів щодо захисту КТ під час поточного етапу роботи з персоналом необхідно виділити:

– визначення за групами вичерпного переліку користувачів інформації відносно до обраної класифікації комерційної таємниці (наприклад, ділова інформація, науково-технічна інформація, виробнича інформація, фінансова інформація та ін.);

– визначення порядку доступу співробітників до комерційної таємниці. Всі працівники фірми, які мають справу з КТ, мають право знайомитися з останньою тільки в тому обсязі, який передбачений їх посадовими обов'язками, потрібний для професійного і добросовісного виконання своїх функцій (обсяг встановлюється керівником фірми або спеціальною комісією);

– розробка ефективного мотиваційного механізму персоналу суб'єкта господарювання, спрямованого на захист інформації, що становить комерційну таємницю (соціально-психологічні заходи);

– встановлення працівникам підприємства відсотків від прибутку;

– підтримання сприятливої атмосфери в колективі;

– встановлення міри відповідальності за розголошення інформації, що становить комерційну таємницю.

Третій етап – звільнення працівника, що мав справу з КТ, також може становити загрозу економічній безпеці. Звільнився працівник, не маючи обов'язків перед фірмою, може поділитися цінними відомостями з конкурентами, кримінальними структурами. Для зниження небезпеки таких наслідків при звільненні працівник попереджається про заборону використання відомостей у своїх інтересах або інтересах інших осіб і дає підписку про нерозголошення комерційної таємниці після звільнення протягом певного терміну. В іншому випадку всі збитки, які будуть заподіяні підприємцю внаслідок розголошення інформації, можуть бути стягнуті в судовому порядку.

Юридичною підставою для суду в цьому разі може стати будь-який з наведених документів фірми, що стосується розподілу обов'язків конкретних працівників та їх відповідальності за збереження КТ [3].

Підводячи підсумки, слід зазначити, що Україна знаходиться на шляху до цивілізованих ринкових відносин, де інформація перетворюється на товар, який, як правило, безкоштовно роздавати не прийнято. Унаслідок зростання її цінності зростає

загроза розкрадання, виникає проблема захисту комерційних відомостей підприємства. На вирішення цієї проблеми і спрямовані запропоновані організаційні заходи по роботі з персоналом, які тільки починають складатися в нашій країні і потребують подальшого розвитку.

Література:

1. Іванюта Т.М., Заїчковський А.О. Економічна безпека підприємства: навч. посібник. — [для студ. вищ. навч. закл.] — К.: Центр учбової літератури, 2009. — С.138 — 165.
2. Ординський В.П., Керницький І.С., Живко З.Б. та ін. Економічна безпека підприємств, організацій та установ: Навч. посібник [для студ. вищ. навч. закл.] — К.: Правова єдність, 2009. — С.316— 319.
3. Іващенко В. Основи методики розслідування незаконного збирання та розголошення комерційної таємниці // Юридичний журнал — 2006 — №8 — С.32 — 35.

Гурькова Ю.С., Голуб Ю.О.

Харківський національний економічний університет

Факторний аналіз як засіб визначення причин неефективного виконання місцевих бюджетів за видатками

Ефективність виконання місцевих бюджетів визначається доцільністю та цільовим використанням коштів, що забезпечується шляхом здійснення контрольних функцій органами Державного казначейства України. При цьому особливої актуальності набуває визначення факторів нецільового та неефективного використання бюджетних коштів з метою усунення або зменшення їх негативного впливу, що можливо шляхом здійснення факторного аналізу.

Метою даного дослідження є визначення основних факторів неефективного виконання місцевого бюджету за видатками на основі факторного аналізу відмов у виконанні платіжних доручень, наданих органами Державного казначейства.

Факторний аналіз проводиться з використанням програмного продукту StatGraphics Plus 5.1. Він дозволяє виявити і кількісно описати узагальнюючі характеристики, що описують увесь набір показників, якими в даному випадку будуть суми наданих відмов у розрізі розпорядників бюджетних коштів та причин відмов у невиконанні платіжних доручень (X_n).

Власні числа основних причин надання відмов у виконанні платіжних доручень розпорядників бюджетних коштів представлені в табл. 1.

На основі розрахунку власних чисел було визначено, що на всю сукупність даних впливає три фактори, власні числа яких більше 1, як показано на рис. 1. Вони на 82,58% пояснюють змінюваність всієї системи показників, яка описує причини надання відмов у виконанні платіжних доручень.