

МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ

THE MECHANISM OF PROVIDING THE PERSONNEL SECURITY OF ENTERPRISES OF THE HIGH-TECH ECONOMIC SECTOR

Воронка О.З.

кандидат економічних наук,
викладач кафедри менеджменту,
Львівський державний університет внутрішніх справ

Voronka Olga

PhD in Economics,
Lviv State University of Internal Affairs

Високотехнологічні підприємства виконують роль локомотиву, який здатний стабілізувати та перевести на новий рівень розвитку національну економіку шляхом формування попиту на нові знання, сировину, матеріали й комплектуючі. Україна володіє необхідним потенціалом для розвитку високотехнологічного сектору економіки, але недостатня увага до безпекового аспекту їхньої господарської діяльності, зокрема в забезпеченні кадрової безпеки, не лише ускладнює функціонування, але й формує передумови до втрати найбільш цінних – трудових ресурсів. Розроблення нових видів високотехнологічної продукції, їх виготовлення та просування на світових ринках вимагає застосування ефективного механізму забезпечення кадрової безпеки, особливо у сфері захисту інтересів працівників та узгодження їх із пріоритетами розвитку підприємства. Планування та управління персоналом підприємства є важливою передумовою надійності та стійкості його в умовах непередбачуваних змін, які відбуваються в економіці нашої держави. Щоб досягти ефективної роботи, підприємству необхідно розробити чіткий механізм забезпечення кадрової безпеки. Він має бути спрямований перш за все на охорону належного рівня економічної безпеки, охоплювати організацію системи підбору, найму, навчання й мотивації праці необхідних працівників. Обґрунтовано трактування механізму забезпечення кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки як системи впливу суб'єктів безпеки на об'єкти безпеки, що передбачає застосування на основі наявного забезпечення принципів, функцій, методів та засобів.

Ключові слова: механізм, кадрова безпека, персонал, підприємство високотехнологічного сектору економіки.

Високотехнологичные предприятия выполняют роль локомотива, который способен стабилизировать и перевести на новый уровень развития национальной экономики путем формирования спроса на новые знания, сырье, материалы и комплектующие. Украина обладает необходимым потенциалом для развития високотехнологического сектора экономики, но недостаточное внимание к безопасности аспекта их хозяйственной деятельности, в частности в обеспечении кадровой безопасности, не только затрудняет функционирование, но и формирует предпосылки к потере наиболее ценных – трудовых ресурсов. Разработка новых видов високотехнологичной продукции, их изготовление и продвижение на мировых рынках требует применения эффективного механизма обеспечения кадровой безопасности, особенно в сфере защиты интересов работников и согласования их с приоритетами развития предприятия. Планирование и управление персоналом предприятия является важной предпосылкой надежности и устойчивости его в условиях непредсказуемых изменений, которые происходят в экономике нашего государства. Чтобы достичь эффективной работы, предприятию необходимо разработать четкий механизм обеспечения кадровой безопасности. Он должен быть направлен прежде всего на охрану надлежащего уровня экономической безопасности, охватывать организацию системы подбора, найма, обучения и мотивации труда необходимых работников. Обоснована трактовка механизма обеспечения кадровой безопасности предприятий високотехнологического сектора экономики как системы влияния субъектов безопасности на объекты безопасности, что предусматривает применение на основе имеющегося обеспечения принципов, функций, методов и средств.

Ключевые слова: механизм, кадровая безопасность, персонал, предприятие високотехнологического сектора экономики.

High-tech enterprises play the role of a locomotive that is able to stabilize and move the national economy to a new level of development by demand for new knowledge, raw materials, materials and components. Ukraine has the necessary potential for the development of the high-tech sector of the economy, but insufficient attention to the safety aspect of their economic activity, in particular in ensuring personnel security, not only complicates the functioning, but also creates the preconditions for the loss of the most valuable – labor resources. The development of new types of high-tech products, their production and promotion on world markets requires the use of an effective mechanism for ensuring personnel security, especially in the field of protecting the interests of employees and aligning them with the priorities of enterprise development. The planning and management of the personnel of the enterprise is an important prerequisite for its reliability and stability in the conditions of unpredictable changes that are taking place in the economy of our country. In order to achieve effective work of the company it is necessary to develop a clear mechanism for ensuring personnel security. It should be aimed primarily at safeguarding an adequate level of economic security, covering the organization of the recruitment, recruitment, training and motivation systems for the necessary workers. The interpretation of the mechanism of personnel security of enterprises of the high-tech sector of the economy as a system of influence of security subjects on the objects of security is justified. A model has been developed for the personnel security of the high-tech enterprises provisioning mechanism, which, taking into account the role of personnel in creating high-tech products, regulates the simultaneous use of protective and motivational mechanisms for not only all employees, but each one individually, which should ensure the creation of comfortable conditions for creating intellectual products. Personnel security system of an enterprise is a clearly and logically structured structure and a mechanism for ensuring personnel security is defined, which makes it possible in practice to efficiently use available resources and ensure an adequate level of personnel security.

Key words: mechanism, personnel safety, personnel, enterprise of high-tech sector of economy.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Важливим аспектом розвитку економіки є належне функціонування всіх сфер виробництва, особливо галузей високотехнологічного сектору, який визначає рівень соціально-економічного зростання країни та виступає чинником підвищення конкурентоспроможності держави у світі. Одним із важливих напрямів розвитку високих технологій є формування механізму забезпечення кадрової безпеки, яка є важливою рушійною силою, що впливає на роботу цього сектору. Нині високотехнологічний сектор економіки (далі – ВТСЕ) України складають підприємства авіаційної промисловості, ракетно-космічної галузі, з виробництва радіоелектронної техніки, засобів обчислювальної техніки та зв'язку, фармацевтичної галузі тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій Розробленню питань щодо забезпечення кадрової безпеки як складової частини економічної безпеки підприємства чимало уваги приділили українські та зарубіжні вчені, такі як: Л. Абалкін, І. Бінько, Н. Вавдюк, З. Варналій, О. Власюк, В. Воротін, Т. Васильців, В. Геєць, З. Герасимчук, Л. Гнилицька, В. Духов, М. Єрмошенко, Я. Жаліло, О. Захаров, Г. Козаченко, В. Мунтян, Є. Олейніков, І. Оттенко, Г. Пастернак-Таранушенко, В. Пономаренко, Н. Реверчук, І. Чумарін, М. Швець, Л. Шемаєва, С. Шкарлет, В. Шлемко, В. Шликов, О. Шляйфер, В. Ярочкін та інші.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Віддаючи належне науковій та практичній значущості праць згаданих учених, слід зазначити, що у сучасній науковій літературі і практиці ще не досить досліджені важливі питання забезпечення кадрової безпеки підприємств. Зокрема, потребують окремого системного

дослідження процеси формування механізму забезпечення кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Мета статті полягає у дослідженні ролі, сутності та теоретичних передумов формування механізму кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. За даними наукових досліджень, підприємства зазнають збитків від службових зловживань і шахрайства працівників, викрадення та шантажу керівників чи провідних фахівців. Задля протидії зазначеним та іншим загрозам на підприємстві мають бути розроблені сучасні й ефективні безпекові механізми в технологіях управління персоналом.

Послідовність процесу досягнення вибраної цілі передбачає реалізацію механізму забезпечення кадрової безпеки, який, поруч зі суб'єктами та об'єктами безпеки, є ключовим елементом системи економічної безпеки. Насамперед розглянемо не сам механізм, а його інституційне забезпечення, якому значна частина науковців не приділяє належної уваги.

Поняття механізму увійшло в економіку з техніки, оскільки виникла необхідність описати соціальні та виробничі процеси в їхній взаємодії. У цій аналогії важливою була можливість здійснення руху, виграшу в зусиллі, переміщенні, використанні енергетичних ресурсів для отримання позитивного ефекту. У сучасному трактуванні цей термін активно застосовують у наукових дослідженнях для опису, планування, управління та керування певними процесами.

Термін «механізм» у наукових працях, присвячених економіці соціалізму, був уведений в обіг у другій половині 60-х років ХХ століття

з метою удосконалення господарського механізму та у зв'язку зі спробами реформувати систему планування, економічного стимулювання, а також наявні тоді організаційно-господарські форми, які зазнали глибинних суперечностей з можливостями економічного зростання.

Однак в обмежених рамках командно-адміністративної системи заходи щодо удосконалення господарського механізму не могли привести ні до підвищення соціально-економічної ефективності, ні до збалансованості народного господарства, на досягнення яких вони були спрямовані [11].

Саме слово «механізм» означає сукупність різних елементів, які становлять одне ціле і функціонують для досягнення спільної мети. Адже лише за умови, коли всі складники нормально функціонують, доповнюючи один одного, механізм буде ефективно працювати.

«Механізм» у загальному розумінні – це система, простір, спосіб, що визначає порядок будь-якої діяльності, системи взаємодії певних ланок та елементів або внутрішню будову, систему, сукупність станів та процесів, з яких складається певне явище.

Економічна енциклопедія надає таке його трактування: «механізм – це 1) система, пристрій, спосіб, що визначають порядок певного виду діяльності; 2) внутрішній пристрій машини, устаткування тощо – система певних ланок, елементів, що приводить їх у дію» [2, с. 355].

За визначенням І. Моргачова, як економічне поняття «механізм» вживається у чотирьох значеннях: «як сукупність цілеспрямованих впливів; як взаємозв'язок і взаємодія сукупності факторів; як комплекс послідовних заходів; як сукупність закономірних зв'язків і відносин» [13].

Зважаючи на всю різноманітність суджень щодо суті «механізму» загалом, вважаємо, що найбільш відповідним та водночас узагальнюючим є визначення механізму, запропоноване Ю. Осіповим: «Це одночасно організована й організуюча система подій, явищ, процесів, яка підпорядковується законам, має ціль, визначену структуру, за допомогою якої досягається поставлена мета» [14, с. 22–24].

Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємства, окрім поняття «механізм», включає і поняття «кадрова безпека», під якою слід розуміти процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом. Головною прерогативою такого підходу є покладення в основу домінуючого положення кадрової безпеки щодо інших елементів системи економічної безпеки підприємства, оскільки вона працює з персоналом, кадрами, а вони в будь-якому з елементів є первинними.

Одним із найбільш значущих елементів системи безпеки підприємства є механізм її

забезпечення, що становить собою сукупність законодавчих актів та правових норм, які забезпечують процес досягнення безпеки, її цілей та виконання поставлених завдань.

Особливої уваги потребує механізм забезпечення кадрової безпеки ПВСЕ, де до працівників ставлять особливі вимоги, насамперед щодо їхнього професіоналізму та здатності зберігати конфіденційну інформацію. У ПВСЕ професіоналізм є одночасно показником ефективності забезпечення кадрової безпеки та вимогою для застосування механізмів кадрової безпеки. Також це: знання, досвід і майстерність у вибраному виді діяльності; сукупність освіти, саморозвитку фахівця, особистісних якостей, власного досвіду, сили волі тощо; цілісний безперервний процес становлення особистості спеціаліста, яка починається з моменту вибору та прийняття майбутньої професії та закінчується, коли людина припиняє активну трудову діяльність; інтегральна якість, властивість особистості, що формується у діяльності та спілкуванні, а з іншого боку – як процес і результат діяльності та спілкування; психологічне й особистісне утворення, яке характеризується відповідними знаннями та навичками, а також здатністю до постановки й виконання професійних завдань [15, с. 15].

З урахуванням викладеного та попередніх теоретико-методичних напрацювань учених і фахівців у галузі економічної та кадрової безпеки пропонуємо під механізмом забезпечення кадрової безпеки підприємств ПВСЕ розуміти одночасно організовану та організуючу систему ключових елементів з метою зміцнення кадрової безпеки підприємства та забезпечення ефективного функціонування її системи.

Будучи важливою складовою частиною системи забезпечення кадрової безпеки підприємства, її механізм покликаний сприяти дотриманню принципів, ефективному використанню методів, засобів, заходів, інструментів, збереженню об'єктів кадрової безпеки та суб'єктів, попередженню різноманітних загроз, зокрема з боку тих же суб'єктів безпеки, для досягнення цілей діяльності підприємства та зміцнення його кадрової безпеки, через виконання поставлених завдань.

Система забезпечення кадрової безпеки підприємств, зокрема й у ПВСЕ, передбачає впровадження таких основних видів механізмів:

– внутрішніх, які охоплюють забезпечення захисту працівників, тобто налагодження належної системи охорони їхнього здоров'я, соціального захисту, надання правових гарантій щодо стабільності праці, умов та оплати її, професійного росту фахівців, враховуючи всебічну адаптацію, навчання, мотивацію, підвищення кваліфікації, оцінювання;

– зовнішніх щодо проведення єдиної відкритої кадрової політики та здійснення якісного відбору кадрів.

Комплексний механізм забезпечення кадрової безпеки підприємства повинен включати такі функціональні складові частини, як:

- мотиваційна або соціально-економічна, яка має за мету мотивування працівників на продуктивну і добросовісну працю, збереження конфіденційної інформації завдяки застосуванню матеріальних та нематеріальних засобів;

- психологічна, яка передбачає створення комфортного психологічного клімату в колективі, пошук підходів до кожного працівника та допомогу у вирішенні його індивідуальних назрілих проблем, що сприяє зниженню плинності кадрів, росту продуктивності праці та зміцненню духу колективізму;

- адміністративна, що реалізується в процесі найму, внутрішнього та зовнішнього аудиту, переведення та звільнення працівників;

- організаційна, яка зобов'язана сформувати оптимальну систему заходів із розподілу та перерозподілу функцій управління кадровим потенціалом;

- інформаційна, яка відповідає за процес обміну необхідною інформацією як усередині підприємства, так і ззовні в межах дозволеного;

- дисциплінарна, що передбачає застосування різного роду покарань за недотримання дисципліни праці, тобто стягнення, зауваження, догани, переміщення та звільнення;

- правова, яка має на меті чітко дотримання нормативно-правових актів, що регулюють трудову діяльність та збереження конфіденційної інформації.

Ретельне відображення кожного елемента є доволі ємним, тому для презентації результатів ми схематично розробили загальну структуру механізму забезпечення кадрової безпеки, яка об'єднує та характеризує всі його елементи, що наведено на рис. 1.

Одним із основних механізмів забезпечення кадрової безпеки в системі державного управління є нормативно-правова база України. До головних нормативних документів належать: Конституція України [6], Господарський кодекс України [2], Кримінальний кодекс України [10], Цивільний кодекс України [19], Кодекс законів про працю [8], а також інші нормативно-правові акти, які регулюють систему управління персоналом державної служби України [17, с. 15].

Функціонування механізму забезпечення кадрової безпеки підприємства, зокрема ПВСЕ, неможливе без запровадження провідних кадрових технологій: відбір кадрів, мотивація, підготовка та підвищення кваліфікації, адаптація, кар'єрне зростання, є основними механізмами забезпечення кадрової безпеки в системі державного управління [15, с. 15].

Також важливим завданням системи управління персоналом є забезпечення механізму кадрової безпеки на підприємстві. Це не проста місія, однак уже сьогодні є думки з приводу, як можна створити дієвий механізм забезпечення кадрової безпеки. Зокрема, З. Живко вважає, що реалізувати його можна через взаємодію і функціонування служби безпеки підприємства (окремого її сектору) з відділом кадрів [5].

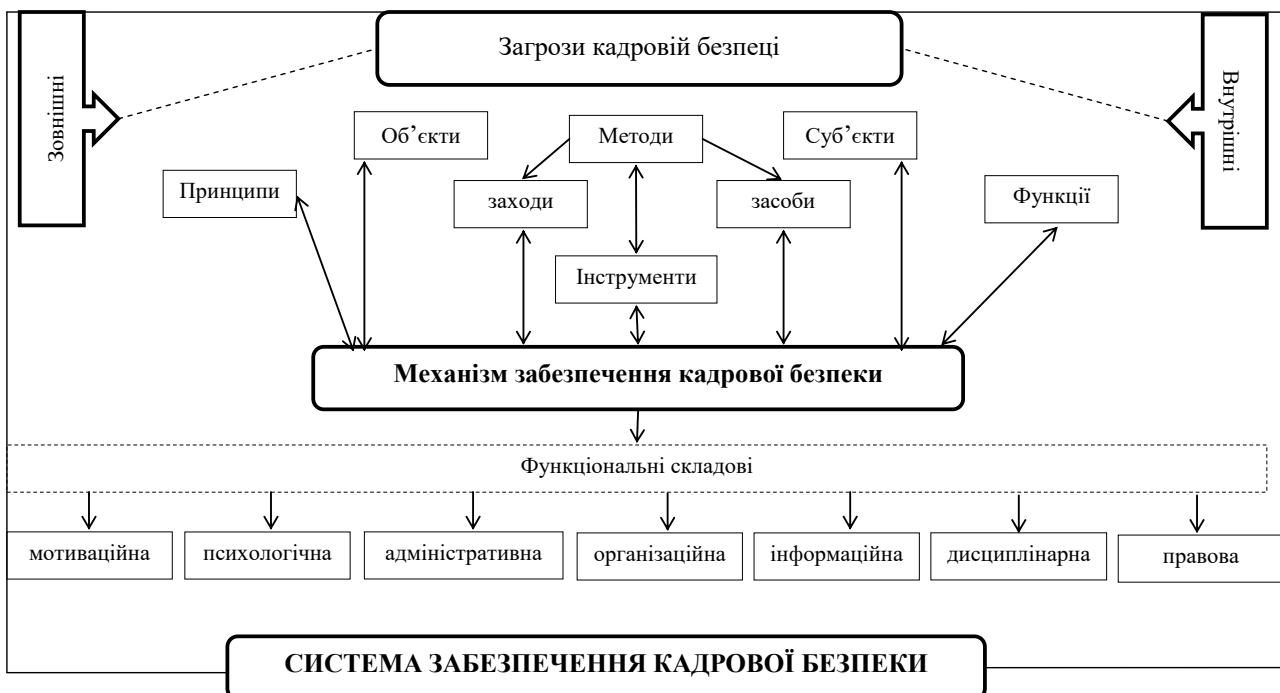


Рис. 1. Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств ВТСЕ в системі кадрової безпеки підприємства

Джерело: розроблено автором

На наш погляд, шляхи забезпечення ефективності керування безпекою персоналу полягають у розумінні та дотриманні таких вимог:

1. Поєднувати матеріальні вкладення в персонал з моральними.

2. Служби кадрової безпеки в складі служби безпеки підприємства необхідні на кожному великому підприємстві, а відділи або сектори – у середніх фірмах, у малих підприємств досить людини, яка відповідає за цю ділянку роботи.

3. Слід повернутися до доброї давньої традиції стратегічного кадрового планування як інструменту цілеспрямованої й ефективної роботи підприємства у ринкових відносинах.

4. Погоджувати ринкові умови, розвиток бізнесу та інтереси співробітників підприємства.

5. Здійснювати диференціацію розміру доходів працівників, що виконують різні функції.

6. Створювати безпечні й добрі умови для роботи персоналу.

7. Створювати умови для кар'єрного росту персоналу [17, с. 28–31].

Л. Томаневич вважає, що для забезпечення механізму кадрової безпеки і водночас її зміцнення потрібно наблизити рівень оплати праці персоналу до показників розвинутих країн, змінити систему оплати праці, створити нові організаційно-виробничі структури, залучати робітників до управлінських функцій, розвивати соціальну інфраструктуру підприємства, підвищити матеріальну відповідальність робітників за результати своєї праці [18, с. 185].

Поряд із цим, на наше глибоке переконання, стратегічним напрямом для зміцнення кадрової безпеки на підприємстві може стати запровадження ефективно системи моніторингових досліджень задля завчасного виявлення та усунення ймовірних негативних дій і зловживань у роботі персоналу

Для забезпечення ефективного функціонування механізму кадрової безпеки та її зміцнення потрібно: поєднувати матеріальні вкладення в персонал з моральними; створювати безпечні та добрі умови для роботи персоналу; створювати умови для кар'єрного росту персоналу; створити на підприємствах підрозділи кадрової безпеки; здійснювати на кожному підприємстві стратегічне кадрове планування; погоджувати ринкові умови, розвиток бізнесу та інтереси співробітників підприємства; здійснювати диференціацію розміру доходів працівників, що виконують різні функції.

Таким чином, забезпечення кадрової безпеки може гарантувати стабільну та максимально ефективну діяльність підприємства і високий потенціал його розвитку в майбутньому [16, с. 61–63].

Кадрова безпека є головною складовою частиною економічної безпеки. Ефективна робота підприємства залежить від комплексу заходів, які здійснюються задля зміцнення кадрової безпеки.

Система кадрового моніторингу передбачає постійне спеціальне спостереження за станом і динамікою кадрів, мотивацією персоналу підприємства, рівнем задоволеності роботою, процесами наймання і розвитку персоналу, трудовою дисципліною, виплатою заробітної платні, можливістю професійного росту, рівнем безпеки праці. Саме моніторинг кадрової безпеки підприємства дозволить вчасно виявляти й усувати недоліки у кадровій політиці і знаходити резерви поліпшення управління персоналом та підвищення ефективності його діяльності загалом.

Одним із важливих перспективних напрямів удосконалення механізму кадрової безпеки вважається вдосконалення її інтелектуальної складової частини, яка включає безпеку організації, її правове та інформаційне забезпечення: вирішення правових питань трудових відносин, підготовку нормативних документів, що їх регулюють, забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом [3, с. 311]. Забезпечення інтелектуально-кадрової складової частини процесу розвитку персоналу підприємств визначає необхідність системного і систематичного контролю відповідності ринковим вимогам трудового потенціалу співробітників, підрозділів, підприємства загалом.

Для ефективного забезпечення механізму кадрової безпеки підприємства також потрібно здійснити комплекс заходів, які перш за все зміцнили би кадрову безпеку. Аналіз наукових розробок із цього питання засвідчує, що основними напрямками зміцнення кадрової безпеки нині є:

1. Формування лояльного персоналу. Це можливо за рахунок розроблення та впровадження в організації системи заходів управління лояльністю. Під управлінням лояльністю персоналу слід розуміти усвідомлений вплив на чинники, що її формують, з метою забезпечення її подальшого розвитку і зміцнення [7]. Високий рівень лояльності персоналу є важливим фактором зміцнення кадрової безпеки.

2. Навчання співробітників. Одним із важливих елементів зміцнення кадрової безпеки компанії вважається такий аспект діяльності служби персоналу, як організація навчання співробітників. Воно проводиться за такими напрямами, як:

– вивчення основ колективної взаємодії та індивідуальних дій кожного члена колективу в екстрених ситуаціях;

– оволодіння методами забезпечення захисту інформації, захисту від інформації та збереження інтелектуальної власності;

– використання способів виявлення й запобігання неправомірних дій інших працівників;

– навчання загальним і спеціальним методам розпізнавання шахрайських дій з боку клієнтів, постачальників та інших суб'єктів ринку.

3. Ефективна система мотивації. Важливість цієї системи полягає в тому, що вона дає можли-

вість не лише зміцнити кадрову безпеку підприємства, а й мобілізувати кадровий потенціал, отримати максимальну віддачу від використання наявних трудових ресурсів, забезпечити гармонійний і продуктивний професійний розвиток кадрів та реалізацію всіх завдань бізнесу організації [17].

Отже, мотивація праці є вирішальним і вагомим фактором в управлінні персоналом організації. Лише ефективна система мотивації персоналу сприятиме зміцненню кадрової безпеки підприємства та дозволить ефективно використовувати наявні трудові ресурси, забезпечити їх гармонійний і продуктивний професійний розвиток та реалізацію всіх завдань організації, що в кінцевому результаті призведе до стабільності та швидкого розвитку і підвищить трудову активність персоналу підприємства.

Потрібно, щоб підприємства приділяли якомога більшу увагу мотивації своїх працівників, використовуючи для цього найрізноманітніші методи, способи та види мотивації, що дозволить максимально ефективно використовувати наявні трудові ресурси і дасть змогу зміцнити кадрову безпеку на підприємстві, і це, зрештою, призведе до стабільності і процвітання.

4. Контроль. Цей напрям є комплексом заходів, установлених для персоналу, зокрема, для адміністрації, регламентів, обмежень, режимів, технологічних процесів, оцінних, контрольних і інших операцій, процедур безпеки. Комплекс безпосередньо націлений на ліквідацію можливостей спричинення збитків з боку персоналу.

5. Моніторинг. Це процес постійного спостереження за кадровою роботою та персоналом, який передбачає: забезпечення підприємства необхідними співробітниками; отримувати оперативну інформацію та на основі неї розробляти і реалізовувати відповідні управлінські рішення; заповнення вакансій; утримання співробітників, їх розвиток; розробку мотиваційних схем і схем оплати праці; усунення збитку у зв'язку з трудовими суперечками; аналіз ситуації у конкурентів; роботу зі сайтами вакансій, кадровими агентствами; аналіз ситуації на ринку праці в регіоні; оцінювання підприємства як працедавця (погляд з боку співробітника); способи проектування кар'єри [6].

Завдання, на основі яких діє механізм забезпечення кадрової безпеки, передбачають:

- пошук, класифікацію та систематизацію типових загроз, із якими пов'язані причини виникнення деструктивних і дестабілізуючих процесів у кадровій безпеці;

- оптимізацію співвідношення мотиваційного механізму та системи штрафних санкцій і матеріальної відповідальності;

- організацію системи аналітичної роботи зі забезпечення кадрового складу й формування професійного штату персоналу;

- забезпечення захисту всіх складових об'єктів кадрової безпеки;

- проведення роз'яснювальної роботи серед персоналу й ознайомлення його з відповідальністю за вчинення корупційних дій, одержання хабарів, поборів;

- забезпечення контролю за дотриманням законодавчих і нормативних документів щодо посадових зловживань, правопорушень і хабарництва серед персоналу;

- організацію навчальних та ознайомчих лекцій, семінарів, тренінгів зі системою заходів щодо забезпечення кадрової безпеки на підприємстві й ознайомлення з категорією комерційної таємниці [1, с. 123].

Отже, як ми бачимо, нині існує досить велика кількість засобів задля зміцнення кадрової безпеки на підприємстві. Однак поряд із цими ключовими напрямками, на нашу думку, важливим також у перспективі, особливо для підприємств ВТСЕ, які особливо потребують досвідчених, лояльних, добросовісних, наділених духом корпоративності, вміючи зберігати конфіденційну інформацію, працівників, є впровадження таких заходів, як:

- збільшення оплати праці на підприємствах відповідно до показників європейських країн;

- розроблення чіткої нормативно-правової бази щодо регламентації роботи персоналу та його захисту;

- залучення широкого кола робітників до здійснення управлінських функцій;

- винагородження сумлінних працівників;

- всебічний розвиток інфраструктури підприємства відповідно до вимог і потреб працівників;

- забезпечення задоволеності працівників результатами своєї праці.

Для здійснення цих заходів необхідна державна підтримка, дієва законодавча і нормативна база, наявність фінансових ресурсів. Таким чином, розроблення і реалізація вищезазначених заходів щодо вдосконалення механізму забезпечення кадрової безпеки підприємств сприятиме швидкому розвитку організації й підвищить конкурентоспроможність та ефективність господарської діяльності підприємств загалом.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Під механізмом забезпечення кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки слід розуміти одночасно організовану та організуючу систему ключових елементів з метою зміцнення кадрової безпеки підприємства та забезпечення ефективного функціонування її системи, яка включає мотиваційну, соціально-економічну, психологічну, адміністративну, організаційну, інформаційну, дисциплінарну та правову функціональні складові частини.

Будучи важливою складовою частиною системи забезпечення кадрової безпеки підприємства, її механізм покликаний сприяти дотри-

манню принципів, ефективному використанню методів, засобів, заходів, інструментів, збереженню об'єктів кадрової безпеки та суб'єктів, попередженню різноманітних загроз, зокрема з

боку тих же суб'єктів безпеки, для досягнення цілей діяльності підприємства та зміцнення його кадрової безпеки, через виконання поставлених завдань.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Герасименко О.М. Моделювання системи забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарювання. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. № 2 (128). С. 118–124.
2. Господарський кодекс України: від 16.01.2003 р. № 436-IV. URL: zakon1.rada.gov.ua (дата звернення: 18.03.2020).
3. Грецак М.Г. Безпека підприємництва. К.: Вид-во КНЕУ, 2003. 611 с.
4. Державне управління в Україні: навч. посібник / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. 350 с.
5. Живко З.Б. Кадрова безпека в системі економічної безпеки підприємства. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету. Всеукраїнська асоціація молодих вчених*. 2013. № 20 (199). С. 127–135.
6. Зібарева О.В., Гомба Л.А. До питання моніторингу кадрової безпеки сучасного підприємства. *Економіческие науки. Маркетинг и менеджмент* URL: http://rusnauka.com/6_ADEN_2010/ (дата звернення: 15.03.2020).
7. Коваленко Д.В. Методологічні основи соціологічного виміру лояльності персоналу організації. *Соціологія майбутнього: науковий журнал з проблем соціології молоді та студентства*. 2010. № 1. С. 14–19. URL: http://www.sociology.kharkov.ua/socio/docs/magazin/soc_fut/1.../02/pdf (дата звернення: 21.03.2020).
8. Кодекс законів про працю: від 10.12.1971 р. № 322-VIII зі змінами та доповненнями. URL: zakon1.rada.gov.ua (дата звернення: 17.03.2020).
9. Конституція України: від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon1.rada.gov.ua> (дата звернення: 18.03.2020).
10. Кримінальний кодекс України: від 05.04.2001 р. № 2341-III. URL: zakon1.rada.gov.ua (дата звернення: 18.03.2020).
11. Леоненко П.М. Економічні реформи: ретроспективи і перспективи. *Перехідна економіка, теорія політика*: зб. наук. праць. Дніпропетровськ, 2003. С. 245–256.
12. Мехеда Н.Г., Кулик А. Ефективна система мотивації як засіб зміцнення кадрової безпеки. URL: http://www.rusnauka.com/31_ONBG_2010_/Economics/5_96723/doc.htm (дата звернення: 20.03.2020).
13. Моргачов І. Організаційно-економічний механізм управління ефективною діяльністю проектних організацій. *Схід*. 2006. № 5.
14. Осипов Ю.М. Основы теории хозяйственного механизма. М.: Издательство МГУ, 1994. 92 с.
15. Пархоменко-Куцевіл О. Кадрова безпека в системі державного управління України: теоретичні засади. *Ефективність державного управління*: збірник наукових праць. 2013. Вип. 37. С. 13–20.
16. Сліпа О.З. Кадрова безпека підприємства: поняття, структура та основні механізми її забезпечення. *Міжнародний науковий журнал Науковий огляд*. 2014. Том 2 № 1 (1). С. 56–63.
17. Сліпа О.З., Живко З.Б., Босак Х.З. Аналіз підходів до визначення поняття «кадрова безпека». *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*. 2013. Вип. 8. С. 28–31.
18. Томаневич Л.М. Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія економічна. 2009. № 1 С. 185–192.
19. Цивільний кодекс України: від 16.01.2003 р. № 435-IV. URL: zakon1.rada.gov.ua (дата звернення: 18.03.2020).

REFERENCES:

1. Herasymenko O.M. (2012) Modelyuvannya systemy zabezpechennya kadrovoy bezpeky subyekta hospodaryuvannya [Modeling of a systemy security for the personnel of a safe subject of economic management]. *Aktualni problemy ekonomiky*. 2012. Vol. 2 (128): 118–124 [in Ukrainian].
2. Hospodarskyu kodeks Ukrainy [Commercial Code of Ukraine] vid 16.01.2003 р. № 436-IV. URL: zakon1.rada.gov.ua (accessed: 18.03.2020).
3. Ghreshhak M.Gh. (2003) Bezpeka pidpryjemnyctva [Business security] Kyiv. [in Ukrainian].
4. Derzhavne upravlinnja v Ukraini (2012) [Public administration in Ukraine] navch. posibnyk za zagh. red. V. B. Averjanova. p. 350.
5. Zhyvko Z.B. (2013) Kadrova bezpeka v systemi ekonomichnoji bezpeky pidpryjemstva [Personnel security in the system of economic security of the enterprise] Odesa, Vseukrajinsjka asociacija molodykh vchenykh. 20 (199). S. 127–135 [in Ukrainian].
6. Zibareva O.V., Ghomba L. A. (2010) Do pytannja monitorynghu kadrovoy bezpeky suchasnogho pidpryjemstva [To the question of monitoring the personnel security of the modern enterprise]. *Marketyngh y menedzhment*. URL: http://rusnauka.com/6_ADEN_2010/ (accessed: 15.03.2020).

7. Kovalenko D.V. (2010) Metodologhichni osnovy sociologhichnogho vymiru lojalnosti personalu orghanizacii [Methodological bases of sociological measurement of loyalty of the personnel of the organization] *Sociologhija majbutnjogho*. 2010. No.1.p.14–19. URL: http://www.sociology.kharkov.ua/socio/docs/magazin/soc_fut/1.../02/pdf. (accessed: 21.03.2020).
8. Kodeks zakoniv pro pracju [Code of Labor laws] vid 10.12.1971 p. № 322-VIII. URL: zakon1.rada.gov.ua (accessed: 17.03.2020).
9. Konstytucia Ukrainy [The Constitution of Ukraine] vid 28.06.1996 p. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon1.rada.gov.ua> (accessed: 18.03.2020).
10. Kryminalnyy kodeks Ukrayiny [The criminal code of Ukraine] vid 05.04.2001 p. № 2341–III. URL: zakon1.rada.gov.ua (accessed: 18.03.2020).
11. Leonenko P.M. (2003) Ekonomichni reformy: retrospektyvy i perspektyvy [Economic reforms: retrospectives and prospects]. *Perekhidna ekonomika, teoriya polityka*. Dnipropetrovsk, 2003. p. 245–256.
12. Mekheda N.H., Kulyk A. Efektyvna systema motyvatsiyi yak zasib zmitsnennya kadrovoyi bezpeky [An effective system of motivation as a means of strengthening personnel security]. URL: <http://www.rusnauka.tsom> (accessed: 20.03.2020).
13. Morhachov I. (2006) Orhanizatsiyno-ekonomichnyy mekhanizm upravlinnya efektyvnoyu diyalnistyu proektnykh orhanizatsiy [Organizational and economic mechanism for managing the effective activity of project organizations] *Shid*. 2006. no. 5 [in Ukrainian].
14. Osypov Yu.M. (1994) Osnovu teoryy khozyaystvennoho mekhanyzma [Fundamentals of the theory of the economic mechanism]. Moscow. 1994. p. 92.
15. Parkhomenko-Kutsevil O. (2013) Kadrova bezpeka v systemi derzhavnoho upravlinnya Ukrayiny: teoretychni zasady [Personnel security in the system of public administration of Ukraine: theoretical principles]. *Efektyvnist derzhavnoho upravlinnya*. 2013. Vyp. 37. p. 13–20.
16. Slipa O.Z. (2014) Kadrova bezpeka pidpryyemstva: ponyattya, struktura ta osnovni mekhanizmy yiyi zabezpechennya [Personnel security of the enterprise: the concept, structure and basic mechanisms of its provision] *Naukovyy ohlyad*. 2014. Tom 2. 1 (1). p. 56–63.
17. Slipa O.Z., Zhyvko Z.B., Bosak Kh. Z. (2013) Analiz pidkhodiv do vyznachennya ponyattya «kadrova bezpeka» [Evaluation of approaches to the definition of the term "personnel security"]. Kamyanets-Podilskyi. *Ekonomichni nauky*. 2013. V.8. p. 28–31 [in Ukrainian].
18. Tomanevych L.M. (2009) Kadrova bezpeka pidpryyemstva yak obyekt teoretychnoho doslidzhennya [Personnel security of the enterprise as the object of theoretical research] Lviv [in Ukrainian].
19. Tsyvilnyy kodeks Ukrainy [The Civil Code of Ukraine] vid 16.01.2003 p. № 435-IV. URL: zakon1.rada.gov.ua (accessed: 18.03.2020).