

# Організаційно-економічне та інформаційне забезпечення торговельного підприємництва

УДК 658:331.1

Мандрик О. Я.

## ХАРАКТЕРИСТИКА СТРУКТУРНИХ СКЛАДНИКІВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

*Обґрунтовано теоретико-методичні засади інтелектуально-кадрової безпеки торговельного підприємства та її структурних параметрів.*

**Ключові слова:** інтелектуально-кадрова безпека, торговельне підприємство, структурні складники.

Mandryk O.

## DESCRIPTION of INTELLECTUALLY SKILLED PROVIDING of ECONOMIC SECURITY STRUCTURAL COMPONENTS of POINT-OF-SALE ENTERPRISE

*Methodical principles of intellectually skilled safety of point-of-sale enterprise and it is structural parameters are described.*

**Keywords:** intellectually-skilled safety, trade enterprise, structural components.

**Постановка проблеми** у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. В умовах нестабільності економіки і підприємництва інтелектуально-кадрова безпека відіграє важливу роль в системі ресурсно-функціональних характеристик економічної безпеки торговельного підприємства, оскільки охоплює комплекс заходів, спрямованих на запобігання й усунення ризиків і загроз, а також негативних наслідків, пов'язаних із роллю персоналу в сукупності заходів з її забезпечення.

**Аналіз останніх досліджень**, у яких започатковано вирішення проблеми. Теоретичні основи кадрового забезпечення діяльності первинної ланки економіки розглянуті в роботах вітчизняних і зарубіжних авторів, зокрема – О. Черняка, Г. Іващенко, Е. Брукінга, Т. Стюарта, Б. Санто, С. Тайїчі, Д. Богині, Б. Мізюк, Ф. Хміль, Н. Єсінова, О. Грішнова, Е. Лібанова та ін.

Проблеми інтелектуально-кадрового забезпечення економічної та соціальної безпеки підприємств досліджують Т. Васильців, О. Іляш, Н. Швець, О. Кириченко, Г. Назарова, О. Докторук, А. Кібанов.

Проте, незважаючи на істотні досягнення у цій сфері, ще не забезпечено комплексного теоретико-методичного підходу до інтелектуально-кадрового забезпечення безпосередньо в системі економічної безпеки торговельного підприємства, отримані результати є фрагментарними, а вирішення питань кадрової безпеки обмежене впровадженням контролю персоналу, ще не забезпечено єдності у

виборі показників, які комплексно характеризують рівень інтелектуально-кадрової безпеки, рівня сформованості системи кадрової безпеки торговельного підприємства.

Метою статті є уточнення теоретико-методичних засад інтелектуально-кадрової безпеки торговельного підприємства, зокрема за рахунок узагальнення її основних структурних складників та характеристик.

**Виклад основного матеріалу дослідження** з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Здебільшого науковці, що вивчають проблеми економічної безпеки на мікрорівні сходяться на необхідності досліджувати її ресурсно-функціональним методом за такими функціональними характеристиками, як: фінансова, техніко-технологічна, інтелектуально-кадрова, політико-правова, інформаційна, силова, екологічна та інші [1;2;3;7;8;10]. При цьому в межах кожної функціональної складової виділяють її структурні параметри – окремі показники (чи їх групи), які характеризують стан гарантування їх безпеки.

Зауважимо, що на сьогодні структурно-функціональні характеристики достатньо добре визначені для більшості складових економічної безпеки торговельного підприємства. Проте, існують прогалини в декомпозиції інтелектуально-кадрової, техніко-технологічної, інституційно-правової та деяких інших функціональних складових. Зокрема, підтвердженням цього є результати аналізу наявних в економічній літературі сутнісних та структурних характеристик інтелектуально-кадрової безпеки.

Так, Н. Швець характеризує інтелектуально-кадрову безпеку підприємства як процес запобігання негативним впливам на стан його економічної безпеки через ризики і загрози, пов'язані з діяльністю персоналу, рівнем розвитку його інтелектуального потенціалу і трудовими відносинами загалом [10]. Фактично науковець пропонує розглядати три групи чинників: 1) організацію праці; 2) стан реалізації інтелектуального потенціалу; 3) трудові відносини.

В працях О. Кириченка інтелектуально-кадрова безпека здебільшого зводиться до правового та інформаційного забезпечення процесу управління персоналом, вирішення правових питань трудових відносин, підготовки нормативних документів, що їх регулюють, забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом [5], що скоріше є функціями кадрової безпеки або її задачами. Відтак розвиваючи структурні характеристики інтелектуально-кадрової безпеки, автор доповнює їх проблемами правового та інформаційного забезпечення.

За Є. Докторуком, інтелектуально-кадрова безпека характеризує особливості підприємства як соціальної спільноти й стану захисту та розвитку індивіда в ній [2]. Як доповнення до цього Г. Назарова визначає інтелектуально-кадрову безпеку як сукупність заходів, спрямованих на запо-

бігання протиправним діям відносно персоналу підприємства [6]. Та, все ж, на нашу думку, захищеність прав та інтересів працівника, будучи важливою характеристикою соціальної відповідальності підприємства, не може слугувати комплексним описом рівня його інтелектуально-кадрової безпеки.

Певні структурні характеристики інтелектуально-кадрової безпеки визначає А. Кібанов в межах опису політики її забезпечення. На думку науковця, це генеральний напрям кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з опрацювання цілей і завдань, спрямованих на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, створення відповідального і високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку підприємства [4].

А. Шаваєв інтелектуально-кадрову безпеку трактує, як стан захищеності суспільно-прогресивних інтересів організації з розвитку й удосконалення її людського капіталу, підтримки ефективної системи управління людськими ресурсами й мінімізації ризиків функціонування підприємства, пов'язаних із її кадровою складовою [9]. Отже, охарактеризовані підходи дозволяють доповнити структурні характеристики інтелектуально-кадрової безпеки підприємства синергетичним ефектом організації праці.

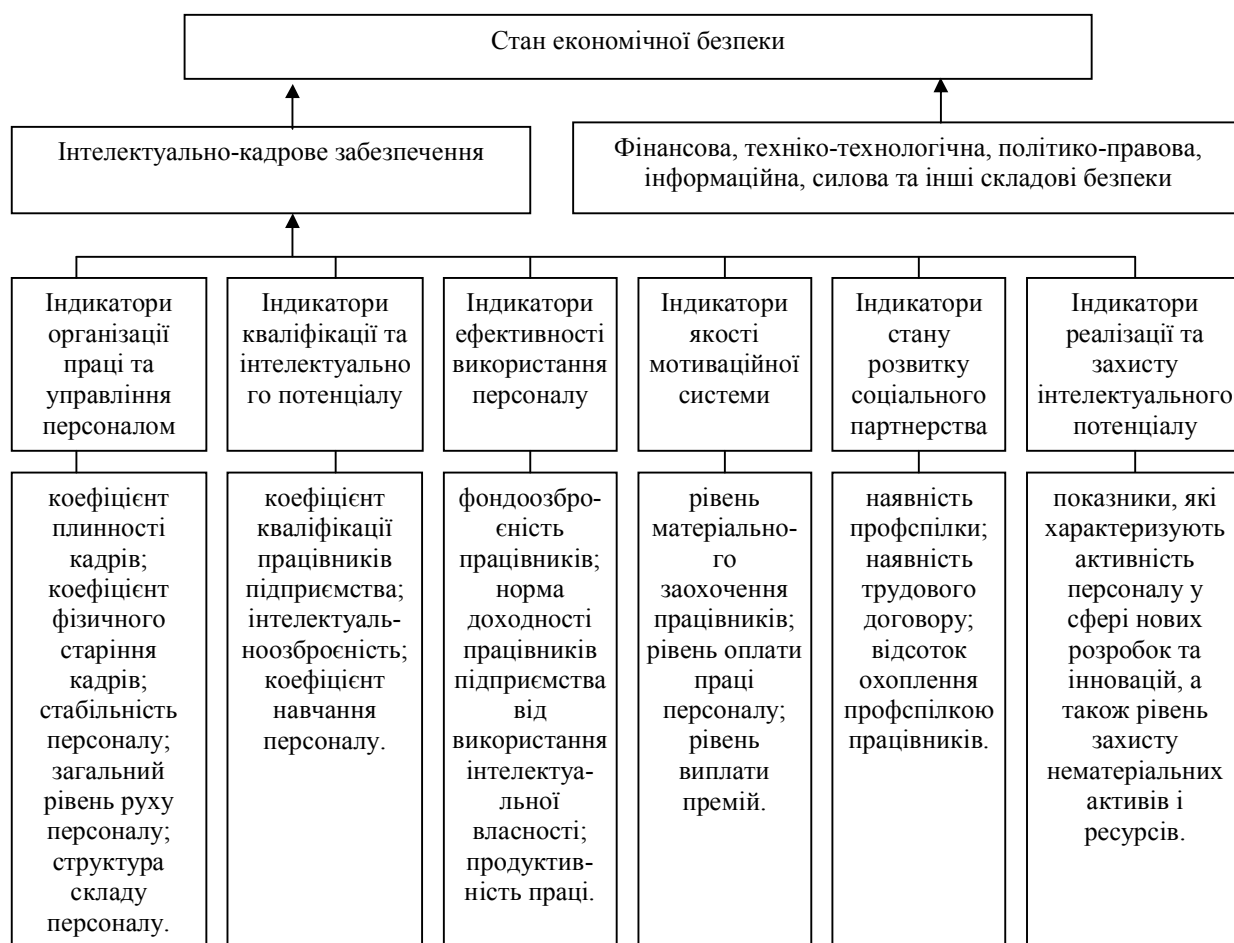


Рис. 1. Декомпозиція інтелектуально-кадрового забезпечення економічної безпеки торговельного підприємства

Відтак, логічно стверджувати, що інтелектуально-кадрова безпека торгового підприємства є станом, який характеризує рівень захисту підприємства від фінансово-економічних ризиків і загроз, що походять від діяльності персоналу, обумовлені рівнем реалізації його інтелектуального потенціалу, характером існуючих трудових відносин на підприємстві і рівнем ефективності їх організацій.

Одночасно, інтелектуально-кадрова безпека виступає підсистемою економічної безпеки торгового підприємства, завдання якої передбачає управління персоналом, спрямоване на належне забезпечення підприємства кадрами необхідного професійно-кваліфікаційного рівня, їх стабільності, створення передумов для збільшення та повноцінної реалізації трудового потенціалу і інтелектуального капіталу. Крім того, особливість діяльності у сфері інтелектуально-кадрової безпеки полягає в забезпеченні служби безпеки підприємства персоналом необхідної професійно-кваліфікаційної підготовки.

Зрозуміло, що політику забезпечення інтелектуально-кадрової безпеки на підприємстві реалізує служба економічної безпеки (чи відповідний фахівець), проте більша частина інформаційної бази інтегрується структурним підрозділом з управління персоналом, основними завданнями якого є: підбір, навчання та розвиток персоналу, інформаційно-роз'яснювальна робота із працівниками, а також моніторинг і збір інформаційної бази оцінки та управління інтелектуально-кадровою безпекою підприємства торгівлі.

Безпосереднє удосконалення сутнісних характеристик інтелектуально-кадрової безпеки полягає у визначенні її структурних складників, за допомогою яких уможливиться ефективне управління трудовими ресурсами торговельного підприємства. Вважаємо, що комплексний підхід до їх формування передбачає визначення критеріїв за такими групами індикаторів: організації праці та управління персоналом; кваліфікації та інтелектуального потенціалу; ефективності використання персоналу; якості мотиваційної системи; стану розвитку соціального партнерства; реалізації та захисту інтелектуального потенціалу (рис. 1).

Зауважимо, що запропонована декомпозиція слугує уточненням концептуальних засад та подальшим удосконаленням методики оцінки рівня інтелектуально-кадрової безпеки торгового підприємства, оскільки дозволяє усвідомити повноцінну системну сукупність її показників, що виступають індикаторами стану безпеки, а також можуть використовуватися при ресурсно-функціональному підході до оцінки однієї з найважливіших складових економічної безпеки підприємства – інтелектуально-кадрової.

**Висновки.** Інтелектуально-кадрова безпека торгового підприємства є станом, який характеризує рівень захисту підприємства від фінансово-економічних ризиків і загроз, що походять від діяльності персоналу, обумовлені рівнем реалізації його інтелектуального потенціалу, характером існу-

ючих трудових відносин на підприємстві і рівнем ефективності їх організацій.

Інтелектуально-кадрове забезпечення економічної безпеки торгового підприємства характеризують такі групи індикаторів: організації праці та управління персоналом; кваліфікації та інтелектуального потенціалу; ефективності використання персоналу; якості мотиваційної системи; стану розвитку соціального партнерства; реалізації та захисту інтелектуального потенціалу. В межах групи індикаторів організації праці та управління персоналом оцінці підлягають: коефіцієнт плинності кадрів, стабільність персоналу, загальний рівень руху персоналу, структура складу персоналу, коефіцієнт фізичного старіння кадрів. До індикаторів кваліфікації та інтелектуального потенціалу відносяться: коефіцієнт кваліфікації працівників підприємства, інтелектуальноозброєність, коефіцієнт навчання персоналу. Група індикаторів ефективності використання персоналу потребує: фондоозброєності працівників, норми доходності працівників підприємства від використання інтелектуальної власності, продуктивності праці. До індикаторів якості мотиваційної системи відносяться: рівень матеріального заохочення працівників, рівень оплати праці персоналу, рівень виплати премій. Індикаторами стану розвитку соціального партнерства є: наявність профспілки; наявність трудового договору; відсоток охоплення профспілкою працівників. До групи індикаторів реалізації та захисту інтелектуального потенціалу відносять показники, які характеризують активність персоналу у сфері нових розробок та інновацій, а також рівень захисту нематеріальних активів.

Подальші наукові дослідження у межах аналізованої проблеми передбачають удосконалення методики оцінки стану забезпечення структурних складників інтелектуально-кадрової безпеки торговельного підприємства.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богомолов В. А. Экономическая безопасность: [пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления] / В. А. Богомолов // М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303 с.
2. Докторук Є. В. Інтелектуальний потенціал організацій / Є. В. Докторук // Український соціум. – 2009. – № 2. – С. 53-61.
3. Иващенко Г. В. О понятии «безопасность» / Г. В. Иващенко // Теоретический журнал Credo. – 2000. – № 24. – С. 16–17.
4. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов // М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
5. Кириченко О. А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: навч. посіб. / О. А. Кириченко; [3-те вид., перероб. і доп.]. – К.: Знання-Прес, 2002. – 384 с.
6. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративного підприємства / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова // Наук. видання: Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 238 с.

7. Тумар М. Б. Основи економічної безпеки підприємства: навч. посіб. / М. Б. Тумар – К.: «Хай-Тек Прес», 2008. – 232 с.

8. Франчук В. І. Основи економічної безпеки: навчальний посібник / В. І. Франчук // Львівський державний університет внутрішніх справ. – Львів: 2008. – 203 с.

9. Шаваев А. Г. Безопасность корпораций. Криминологические, уголовно правовые и организационные проблемы / А. Г. Шаваев // М.: Банковский Деловой Центр, 2002. – 239 с.

10. Швець Н. К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н. К. Швець // Персонал. – 2006. – № 5. – С. 31.