

форми компенсацій та виплат. Одні з таких форм є обов'язковими та встановлюються і контролюються законодавством, зокрема, мінімальний розмір оплати праці, обов'язкове соціальне страхування, виплати, пов'язані з особливими умовами праці, тощо. Інші ж встановлюються та виплачуються підприємством за власним розсудом і формують додатковий компенсаційний пакет.

Формування додаткового компенсаційного пакету є непростим процесом, бо під час його складання мають бути враховані наступні аспекти:

- складові додаткового компенсаційного пакету мають враховувати специфіку діяльності конкретного працівника та форми отримуваного від нього результату, що дозволить встановити прямий зв'язок між результатами та застосовуваними матеріальними стимулами;

- запропоновані інструменти додаткового компенсаційного пакету повинні відповідати інтересам працівника та бути ефективними засобами мотивації за цією ознакою;

- інструменти додаткового компенсаційного пакету повинні стимулювати працівника до професійного розвитку;

- структура компенсаційного пакету повинна бути прозорою та відповідати принципам соціальної справедливості;

- система додаткових компенсаційних пакетів повинна бути ефективною для підприємства з точки зору витрат та отримуваних результатів.

Отже, сучасна ефективна система управління кадровою безпекою підприємства повинна містити в собі заходи підвищення лояльності з боку ефективних та кваліфікованих працівників до підприємства, бо саме кадрові ресурси значною мірою впливають ефективність підприємства, визначають напрямки його подальшого розвитку та, в результаті, формують його економічний потенціал.

ЕФЕКТИВНІ НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Онсіфорова В.Ю., к.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

В сучасній системі управління підприємством все більше уваги приділяється питанням ефективного управління рівнем його економічної безпеки. Це пов'язане насамперед з тим, що в наявних умовах розвитку економіки України перед підприємством постає велика кількість викликів, дієве реагування на які з боку менеджменту є обов'язковою умовою ефективного функціонування підприємства.

Говорячи про економічну безпеку підприємства, слід розглянути її головні складові, які прийнято виділяти вітчизняними науковцями, бо саме це надасть можливість побачити місце та важливість кадрової безпеки в цій системі. Традиційно, серед головних складових економічної безпеки, незалежно

від галузевої специфіки підприємства та вживаного підходу ідентифікації, прийнято виділяти технічну, технологічну, інформаційну, фінансову, правову, ресурсну, корпоративну, екологічну, кадрову, тощо [1, 2]. Слід зауважити, що перелік таких складових у різних дослідників відрізняється, однак, не зважаючи на це, кожен з них обов'язково виділяє складову економічної безпеки, пов'язану з ефективністю використання персоналу, тобто кадрову безпеку. Тому важливість її для сучасного підприємства не підлягає сумніву. Отже, кадрова безпека уособлює в собі усі питання управління підприємством, пов'язані з персоналом, ефективним управлінням ним, плануванням, продуктивністю та ефективністю праці [3].

Отже, визначимо сучасні напрями підвищення рівня кадрової безпеки підприємства.

Зазвичай, серед них прийнято виокремлювати наступні [2]:

- ведення ефективної кадрової політики у розрізах підбору кадрів, найму, розподілу за посадами;

- контроль трудових відносин

- гарантування безпечних умов праці;

- побудова ефективної системи мотивації праці;

- управління професійним розвитком персоналу;

- управління соціальним розвитком колективу, тощо.

Серед вище зазначених напрямків управління кадровою безпекою підприємство окремо слід відзначити напрям соціального розвитку колективу. Саме цей напрям в сучасних умовах України є одним з найменш застосовуваних через знижений рівень уваги з боку роботодавців. Це обумовлене, головним чином, особливістю ринку праці, високим рівнем безробіття та плинністю кадрів на підприємствах. Однак саме управління соціальним розвитком колективу є перспективним та надзвичайно ефективним на практиці інструментом підвищення рівня кадрової безпеки підприємства, який позитивно впливає на рівень довіри між роботодавцем та працівником та суттєво підвищує продуктивність праці.

Література:

1. Дмитрієв І.А. Управління економічною безпекою автотранспортного підприємства / І.А. Дмитрієв, А.О. Близнюк, В.Ю. Онісіфорова. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 216 с.

2. Козаченко Г.В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення : монографія / Козаченко Г.В., Пономарьов В.П., Ляшенко О.М. – К.: Лібра, 2003. – 280 с.

3. Онісіфорова В.Ю. Медичне страхування працівників як перспективний напрямок підвищення рівня кадрової безпеки підприємства / В.Ю. Онісіфорова // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: Збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. – Х.: ХНАДУ, 2015. – №3 (10). Том 2. – С. 51-54.