

претендентів на кожне робоче місце на підприємстві без додаткових матеріальних витрат для роботодавця.

Однак, останні тенденції розвитку ринку праці дозволяють зробити висновок про поширення більш уважного ставлення роботодавців до персоналу підприємств. Стає зрозумілим, що навіть в умовах безробіття плінність кадрів є негативною тенденцією для підприємства, яка призводить до негативних наслідків та втрат, які в сукупності перевищують витрати на соціальний розвиток працівника та колективу підприємства.

Розглянемо, які саме інструменти підвищення рівня кадрової безпеки підприємства передбачає реалізація напряму управління соціальним розвитком колективу. Серед таких можна виокремити наступні:

- забезпечення соціальних гарантій, тобто так званий соціальний пакет, а саме гарантування працівникові усіх передбачених законодавством напрямів державного соціального захисту;

- формування компенсаційного пакету з врахуванням специфіки діяльності підприємства, до якого можуть бути включені представницькі витрати, додаткові відпустки, доплати за стаж роботи на підприємстві;

- формування додаткового компенсаційного пакету, який може включати виплати на оздоровлення, безвідсоткові кредити, медичне страхування;

- формування нематеріальних заходів для підвищення рівня лояльності працівника до підприємства, пов'язаних з умовами праці, психологічним кліматом в колективі, тощо.

Отже, управління соціальним розвитком колективу є одним з передових напрямів підвищення рівня кадрової безпеки підприємства та побудови системи управління персоналом цивілізованого європейського рівня.

## **ДОДАТКОВИЙ КОМПЕНСАЦІЙНИЙ ПАКЕТ ДЛЯ ПРАЦІВНИКА ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

*Онісіфорова В.Ю., к.е.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Проблема управління кадрової безпекою підприємства є надзвичайно актуальною в сучасних умовах функціонування підприємства. Однак, особливості вітчизняного ринку праці обумовили значне скорочення використання більшості ефективних матеріальних стимулів, окрім прямих, а саме заробітної плати. Це призводить до зниження ефективності праці найманого працівника та значно знижує рівень його лояльності до підприємства та налаштованість довготривалу співпрацю, що в свою чергу, негативно впливає на рівень кадрової і, як результат, економічної безпеки підприємства.

Сучасна практика управління персоналом передбачає формування певного компенсаційного пакету для працівника, який містить в собі різні

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