

Магістр 1 року навчання
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОБҐРУНТУВАННЯ КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ТА ЇЇ МІСЦЕ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Обґрунтовано теоретико-методичні засади та значення інтелектуально-кадрової безпеки підприємства в сучасних умовах розвитку внутрішнього ринку. Розглянуто основні аспекти інтелектуально-кадрової безпеки та охарактеризовано процес управління інтелектуально-кадровою безпекою як складової забезпечення економічної безпеки.

Аннотация. Обоснованы теоретико-методические основы и значение интеллектуально-кадровой безопасности предприятия в современных условиях развития внутреннего рынка. Рассмотрены основные аспекты интеллектуально-кадровой безопасности и охарактеризован процесс управления интеллектуально-кадровой безопасностью как составляющей обеспечения экономической безопасности.

Annotation. The theoretical and methodological principles and importance of the intellectual and personnel security of a company in the current internal market are substantiated. The main aspects of intellectual and personnel security are discussed and the management of intellectual and personnel security are described as part of ensuring economic security.

Ключові слова: безпека, інтелектуально-кадрова безпека, економічна безпека, інтелектуальна власність, процес управління.

У сучасних умовах розвитку економіки України особливої актуальності набуває проблема забезпечення інтелектуальної безпеки підприємства. Саме проблема інтелектуальної безпеки впливає на загальний розвиток підприємства та забезпечує ефективність його діяльності в умовах високої конкурентної боротьби.

Практика показує, що за стрімкого зростання глобальної конкуренції, заснованої на створенні наукомістких продуктів, інтелектуально-кадрова безпека стає ключовим ресурсом розвитку суб'єкта господарювання. Ефективне її використання за таких умов є найважливішою конкурентною перевагою торговельних підприємств, а в остаточному результаті – конкурентною перевагою національної економіки. Однак за умов низького рівня сформованості ринкових інститутів, категорія "інтелектуально-кадрова безпека" відображає неоднозначний характер економічних відносин. Як свідчить практика, її роль у житті суспільства недооцінюється та неоднозначно сприймається як бізнес-структурами, так і державними інститутами, що проявляється у певних вадах законодавства, яке регламентує відносини інтелектуальної власності; у недостатньому фінансуванні сфер науки й освіти; у втраті стимулів нарощування освітнього і наукового потенціалу, що знижує прагнення до наукових досліджень, розробок і запровадження інновацій.

Важливість ролі інтелектуально-кадрової безпеки постійно досліджують закордонні автори такі, як: Е. Брукінг, Т. Стюарт, Б. Санто, С. Тайчі, М. Мелуон, Л. Едвінссон, А. Гапоненко, Л. Лукичова, А. Козирева та ін. Процес розроблення проблеми формування та використання інтелектуального потенціалу (зокрема, сутності інтелектуального капіталу, використання об'єктів права інтелектуальної власності, формування "активів знань" як характеристик професійної діяльності та їх особливості) висвітлено в публікаціях українських авторів: Г. Андрущук, Д. Богині, О. Бутнік-Сіверського, М. Войнаренко, В. Гейця, Г. Жаворонкової, Г. Задорожного, К. Кендюхова, А. Колода, О. Кузьміна, Б. Малицького, В. Осецького, Л. Федулової, В. Хаустова та ін.

Мета статті полягає в обґрунтуванні теоретико-методичних засад інтелектуально-кадрової безпеки підприємства в сучасних умовах розвитку внутрішнього ринку.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:

- 1) розкрити сутність інтелектуально-кадрової безпеки підприємства;
- 2) визначити основні аспекти інтелектуально-кадрової безпеки;
- 3) охарактеризувати процес управління інтелектуально-кадровою безпекою.

Проблематика інтелектуальної безпеки України відіграє кардинальну роль у загальній економічній безпеці України. Поняття інтелектуальної безпеки комплексно не досліджене вітчизняними науковцями та має досить широке визначення.

Поняття "інтелектуальна безпека" в науковій термінології з'явилося досить недавно, тому не обґрунтовано загально визнане тлумачення. За результатами аналізу літературних джерел можна дійти висновку, що визначення інтелектуальної безпеки не є універсальним та потребує уточнення. Актуальність цього питання обумовлює доцільність формування науково-обґрунтованого теоретичного пояснення категорії "інтелектуальна безпека".

Головною метою інтелектуальної безпеки слід вважати гарантію стабільної та максимально ефективної діяльності підприємства на даний час та можливості розвитку та підвищення ефективності функціонування в майбутньому.

Якщо розглядати сутнісну сторону інтелектуальної безпеки, то слід визначити, що це поняття включає в себе

За результатами узагальнення сутнісних характеристик категорії "безпека" видається доцільним визначити основою інтелектуально-кадрової безпеки підприємства такі три аспекти:

- 1) по-перше, інтелектуально-кадрова безпека пов'язана з можливістю забезпечення всебічного динамічного розвитку персоналу через максимально повне використання його потенціалу та створення конкурентних переваг;
- 2) по-друге, інтелектуально-кадрова безпека пов'язана із здатністю забезпечувати потреби підприємства в персоналі;
- 3) по-третє, обов'язковою умовою інтелектуально-кадрової безпеки є здатність забезпечувати сприятливі показники соціального розвитку підприємства.

Що стосується управління інтелектуально-кадровою безпекою, то її основною метою є забезпечення мінімізації витрат підприємства на формування та утримання трудових ресурсів та максимізація результатів від їх використання, захист персоналу від ризиків і загроз, забезпечення його розвитку.

Проте досягнення основної мети управління потребує розв'язання таких завдань:

- 1) формування чисельності та складу працівників підприємства, які відповідають специфіці його діяльності та здатні забезпечити реалізацію завдань його розвитку;
- 2) вибір найбільш ефективних форм залучення трудових ресурсів підприємством;
- 3) створення необхідних організаційних та економічних умов для поєднання економічних інтересів працівників з інтересами підприємства та його власників;
- 4) забезпечення високих та сталих темпів зростання продуктивності та ефективності праці;
- 5) пошук та застосування ефективних форм мотивації та матеріального стимулювання праці персоналу;
- 6) захист від внутрішніх та зовнішніх загроз;
- 7) забезпечення структурних складових економічної безпеки.

Важливо також зауважити, що управління інтелектуально-кадровою безпекою підприємства спрямоване на: узгодження наявної чисельності та складу персоналу, потреби в ньому; розробку ефективних інструментів відбору персоналу та організації трудових відносин; мінімізацію витрат на залучення персоналу; створення умов для стабілізації трудового колективу, зниження плинності кадрів, покращення морального клімату та сумісності; розвиток кадрів та підвищення кваліфікації персоналу; розробку процедур переміщення та звільнення працівників.

У процесі управління стимулюванням персоналу необхідно: визначити найбільш ефективні форми та системи оплати праці; забезпечити економічну зацікавленість кожного працівника в зростанні індивідуальних результатів праці та ефективності діяльності підприємства в цілому; обґрунтувати розмір посадових окладів та вірядних розцінок, ураховуючи кон'юнктуру ринку праці та фінансові можливості підприємства; забезпечити формування фондів грошових коштів для систематичної та ритмічної сплати заробітної платні, інших стимулюючих виплат; обґрунтувати доцільність та забезпечити реалізацію інших (негрошових) форм додаткового стимулювання персоналу [2].

Процес управління завжди потребує належної інформаційної бази. Для інтелектуально-кадрової безпеки це матеріали аналізу стану використання трудових ресурсів, продуктивності праці та ефективності стимулювання персоналу торговельного підприємства; матеріали дослідження та прогнозування кон'юнктури ринку праці в регіоні діяльності торговельного підприємства; законодавчі та підзаконні акти, що регулюють трудові відносини та встановлюють державні гарантії з питань праці та її оплати, прогноз очікуваних змін; стратегічний план розвитку торговельного підприємства та розроблений на його основі план товарообігу на майбутній період; інформація про режим роботи підприємства, розміри торговельної площі, кількість робочих місць тощо.

Таким чином, інтелектуально-кадрова безпека є підсистемою економічної безпеки суб'єкта господарювання, яка гарантує стабільне та максимально ефективне використання його персоналу, зокрема покращення потенціалу розвитку в майбутньому. Трудові ресурси є специфічним і найважливішим з усіх видів економічних ресурсів підприємства, тому їх захищеність визначає й стан економічної безпеки суб'єкта господарювання. Їх специфіка порівняно з іншими чинниками економічного розвитку полягає в тому, що, по-перше, персонал не лише створює, а й споживає матеріальні та духовні цінності; по-друге, багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю, а отже, щоб ефективно використовувати людську працю, потрібно завжди враховувати потреби людини як особистості; по-третє, науково-технічний прогрес і гуманізація суспільного життя стрімко збільшують економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистих якостей працівників, які формуються роками і поколіннями, а розкриваються людиною лише за сприятливих умов. Управління інтелектуально-кадровою безпекою підприємства є необхідною функціональною стратегією, успіх якої є запорукою високих результатів підприємницької діяльності, конкурентоспроможності та динамічного розвитку підприємства. При цьому, необхідно враховувати рівень забезпеченості підприємства персоналом, раціональність структури персоналу, ефективність використання трудового потенціалу та часу, рух персоналу, ефективність системи нормування та організації праці, а також соціальний захист персоналу.

Подальші наукові дослідження в аналізованій сфері мають стосуватися вдосконалення методики оцінки внутрішніх складових інтелектуально-кадрової безпеки підприємства в сучасних умовах господарювання.

Наук. керівн. Пешкова А. С.

-
- Л і т е р а т у р а:** 1. Бендасюк О. О. Соціальні аспекти економічної безпеки України / О. О. Бендасюк // Регіональна економіка. – 2007. – № 3. – С. 70–79. 2. Іляш О. І. Роль заробітної плати та матеріального стимулювання в системі підвищення якості праці працівників торгівлі / О. І. Іляш // Вісник Львівської комерційної академії. – Серія економічна. – Випуск 17. – Львів: Вид. Львівської комерційної академії, 2005. – С. 430. 3. Баланда А. Л. Безпека як функціональна характеристика соціально-економічного розвитку / А. Л. Баланда // Зовнішня торгівля: право та економіка. – 2007. – № 1. – С. 118–123. 4. Докторук С. В. Передумови та принципи формування системи управління інтелектуальним потенціалом підприємства / С. В. Докторук // Наука і інновації: 5 міжн. наук. практ. конф., 7–15 жовтня 2009 р.: зб. наук. праць. – Перемишль; Польща, 2009. – № 3. – С. 95–97. 5. Докторук С. В. Інтелектуальний потенціал організацій / С. В. Докторук // Український соціум. – 2009. – № 2. – С. 53–61. 6. Сєнова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібн. / Н. І. Сєнова. – К.: Кондор, 2004. – 432 с.