

ДІАГНОСТИКА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-КАДРОВОЇ СКЛАДОВОЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Постановка проблеми. Сучасний стан розвитку трансформаційних процесів національної економіки та умови євроінтеграції вимагають підвищення рівня економічної безпеки держави та окремого підприємства, в тому числі і машинобудівного.

Саме машинобудівна галузь є індикатором рівня розвитку держави у цілому: чим більшу частку займає продукція високого ступеня обробки в структурі ВВП країни, тим вищою є позиція цієї країни у рейтингу економічно розвинутих країн.

Оскільки розвиток підприємств машинобудування є важливим з точки зору стабільного джерела надходження коштів та розширеного відтворення галузі, то проблематика дослідження питання забезпечення їх економічної безпеки набуває особливої актуальності. Зважаючи на орієнтацію управлінської думки на людину та соціальні відносини, одним із ключових факторів формування системи економічної безпеки є інтелектуально-кадрова її складова. Адже саме склад та структура кадрів, їх інтелект, професіоналізм та особисті творчі здібності здатні забезпечити належний рівень економічної безпеки підприємства та економіки держави загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання забезпечення економічної безпеки підприємств, в тому числі і в розрізі її інтелектуально-кадрової складової, останнім часом набули особливої значущості. У світовій практиці існують способи формування належної системи економічної безпеки підприємства саме на основі її соціальної компоненти, і вони, здебільшого, мають стратегічну спрямованість, що супроводжують процеси якісних змін організаційного та інноваційно-інвестиційного характеру, створюють умови для стійкої та ефективної діяльності суб'єктів господарювання.

Дослідженням загальних питань економічної безпеки вітчизняних підприємств присвятили свої праці такі науковці: Б. Андрушків, О. Бандурка, Т. Васильців, М. Войнаренко, С. Кавун, Г. Козаченко та ін. [1,2, 5-8]. Однак у вітчизняній управлінській практиці до останнього часу питання інтелектуально-кадрової складової забезпечення економічної безпеки підприємства було мало дослідженим, а саме поняття «кадрова безпека» – відсутнє, хоча в системі управління кожної організації існувала підсистема управління кадрами і соціальним розвитком колективу. Серед фахівців, які сьогодні у своїх працях розглядають зазначену вище проблему слід назвати таких, як: В. Безбожний, І. Бурда, М. Лисенко, О. Ляшенко, О. Чорна [3,4, 9-13]. Однак питання діагностики стану інтелектуально-кадрової складової як елемента забезпечення економічної безпеки машинобудівного підприємства ними не розглядалися.

Мета дослідження. Виходячи з викладеного вище, метою статті є діагностування сучасного стану інтелектуально-кадрової складової у контексті забезпечення формування ефективної системи економічної безпеки машинобудівних підприємств.

Виклад основного матеріалу. Необхідність приділення особливої уваги інтелектуально-кадровій підсистемі як ключовій функціональній складовій економічної безпеки, вмотивована роллю персоналу, який є одночасно і об'єктом, і суб'єктом загальної системи економічної безпеки підприємства.

На сьогоднішній день керівництво будь-якого підприємства цікавить не людина з дипломом, а фахівець, компетентний виконувати складні завдання сьогодення, який володіє потенціалом до інноваційного розвитку, має здібності й бажання постійно поповнювати та оновлювати власний багаж знань, умінь і навиків упродовж усієї трудової діяльності. Саме тому інтелектуально-кадрова компонента відіграє неабияку роль у забезпеченні економічної безпеки підприємства та національної економіки загалом.

Дослідивши найбільш поширені визначення інтелектуальної та кадрової складової економічної безпеки, що використовуються у сучасному науковому термінологічному обігу, слід зазначити, що під інтелектуально-кадровою компонентою слід розуміти стан системи підприємства, при якому відбувається ефективне управління персоналом, вирішення правових питань трудових відносин, підготовка нормативних документів, що їх регулюють, забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом, протистояння й подолання загроз зовнішнього та внутрішнього середовища та захищеність інтересів підприємства щодо розвитку і удосконаленню його інтелектуально-кадрового потенціалу.

Таким чином, головним завданням інтелектуально-кадрової складової безпеки є запобігання негативним впливам на систему економічної безпеки підприємства через ризики і загрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом, соціально-економічним кліматом у колективі і трудовими відносинами загалом.

Слід зазначити, що забезпечення інтелектуальної та кадрової складових економічної безпеки охоплює взаємопов'язані і водночас самостійні напрями діяльності того чи іншого суб'єкта господарювання:

- перший зорієнтований на роботу з персоналом підприємства, на підвищення ефективності діяльності всіх категорій персоналу;
- другий – на збереження й розвиток інтелектуального потенціалу, тобто сукупності прав на інтелектуальну власність або на її використання (у тому числі патентів і ліцензій) та на поповнення знань і професійного досвіду працівників підприємства.

В контексті дослідження проблеми економічної безпеки, розглядаючи кадрове забезпечення машинобудівних підприємств, слід відмітити, що ситуація в цій сфері не є позитивною. Середньооблікова кількість штатних працівників підприємств галузі за період з 2007 по 2014 роки зменшилась, що є характерним й для підприємств промисловості в цілому (див. табл.1).

Таблиця 1

Зайнятість у промисловості та машинобудівній галузі України

Роки	тис. чол.					
	Середньооблікова кількість працівників у машинобудівній галузі	Середньооблікова кількість працівників промисловості	Кількість прийнятих по промисловості	Кількість звільнених по промисловості	Коефіцієнт обороту з прийому	Коефіцієнт обороту з вибуття
2007	649	3247	227.3	32.5	0,07	0,01
2008	637	3188	302.9	63.4	0,06	0,02
2009	579	2851	236.3	50.7	0,07	0,02
2010	578	2842	225.9	46.6	0,07	0,01
2011	588	2800	209.3	46.2	0,03	0,01
2012	517	2694	177.5	41.8	0,08	0,01
2013	509	2634	150.8	98.6	0,09	0,01
2014	498	2598	101.5	32.5	0,07	0,01

Примітка: сформовано на основі даних Державної служби статистики України [11].

Кількість прийнятих як і кількість звільнених працівників за аналізований період по промисловості змінюється прямо пропорційно. Слід відмітити, що позитивним є те, що коефіцієнт обороту з прийому перевищує коефіцієнт обороту із вибуття. Така ситуація може бути оцінена з точки зору економічної безпеки як позитивна, оскільки характеризує стабілізацію показника кадрової складової.

За статистичними даними, які наведено у таблиці 2, можемо зазначити, що четверта частина усіх найманих працівників промисловості мають неповну вищу освіту, в той же час лише шоста частина від усіх працюючих у промисловості мають вищу освіту.

Крім того, шоста частина працюючих – пенсіонери, і цей показник за аналізований період має тенденцію до зростання, що також свідчить про зниження якості персоналу, який працює на промислових підприємствах.

Таблиця 2

Розподіл найманих працівників за рівнем освіти та віком на промислових підприємствах України

Роки	Середньооблікова кількість найманих працівників	тис. чол.							
		Осіб з неповною та базовою вищою освітою		Осіб з повною вищою освітою		Кількість працюючих пенсіонерів		Кількість працюючої молоді	
		всього	%	всього	%	всього	%	всього	%
2009	2851	712.75	25,0	430.5	15,1	484.6	17,0	498.9	17,5
2010	2842	724.71	25,5	454.7	16,0	491.7	17,3	517.2	18,2
2011	2800	688.8	24,6	450.8	16,1	473.2	16,9	876.4	31,3
2012	2694	657.3	24,4	455.3	16,9	455.3	16,9	851.3	31,6
2013	2634	629.5	23,9	463.7	17,6	455.7	17,3	834.9	31,7
2014	2598	610.5	23,5	475.4	18,3	465.1	17,9	529.9	20,4

Примітка: сформовано на основі даних Державної служби статистики України [11].

І така тенденція зберігається протягом усього періоду аналізу. Підтвердження окресленої ситуації бачимо у даних таблиці 3.

Таблиця 3

Підготовка та підвищення кваліфікації по промисловості

тис. чол.

Роки	Навчалися новим професіям		Підвищували кваліфікацію	
	всього	% до облікової кількості штатних працівників	всього	% до облікової кількості штатних працівників
2009	159.6	5,6	339.2	11,9
2010	177.3	6,1	352.4	12,4
2011	187.6	6,7	361.2	12,9
2012	177.8	6,6	360.9	13,4
2013	165.9	6,3	355.5	13,5
2014	168.9	6,5	368.9	14,2

Примітка: сформовано на основі даних Державної служби статистики України [11].

Галузь лише на 40% забезпечена кваліфікованими фахівцями, хоча позитивно можна оцінити збільшення кількості працівників, які підвищували кваліфікацію та навчалися новим професіям. Але їх часта складає менше 15% та 7% відповідно, таку ситуацію не можна оцінити як позитивну. Наслідком такої ситуації може бути не лише низький рівень конкурентоспроможності продукції, НДДКР, але й у кінцевому рахунку – падіння рівня фінансового стану галузі в цілому, а це загроза для її економічної безпеки.

Аналізуючи кількість осіб, які працюють за умов вимушеної неповної зайнятості (див. табл.4), слід відмітити позитивну тенденцію у даному напрямі. Якщо у 2007 році частка працівників, що знаходились в адміністративних відпустках складала 31,8% від загальної кількості штатних працівників промисловості, та 42,3% у машинобудуванні, то у 2014 році вона становила, відповідно, 2,7% та 3,6%. Як бачимо, темпи зміни кількості повністю незайнятих у машинобудуванні значно менші, ніж в цілому по промисловості.

За даними таблиці бачимо, що у 2007 році 37,1% працівників підприємств, які випускають машинобудівну продукцію працювала в режимі неповного робочого дня. Однак за останні сім років їх кількість скоротилась більш як у два рази, і у 2014 році становила 16,6%.

Для порівняння, у промисловості загалом ситуація краща (по промисловості лише 8,4% працівників знаходились у режимі неповного робочого дня).

Таблиця 4

Показники вимушеної неповної зайнятості у машинобудівній галузі по Україні

Роки	Кількість працівників, що знаходились в адміністративних відпустках				Кількість працівників, що працювали в режимі неповного робочого дня (тижня)			
	тис. осіб		%до загальної кількості працівників		тис. осіб		%до загальної кількості працівників	
	Промисловість	Машинобудування	Промисловість	Машинобудування	Промисловість	Машинобудування	Промисловість	Машинобудування
2007	1032,8	274,5	31,8	42,3	733,8	240,7	22,6	37,1
2008	398,5	145,8	15,2	22,9	835,2	246,5	26,2	38,4
2009	310,7	108,2	10,9	18,7	749,8	200,3	26,3	34,6
2010	198,9	72,8	7,0	12,6	500,1	198,5	17,6	32,8
2011	123,2	45,2	4,4	7,7	459,2	139,3	16,4	23,7
2012	113,1	40,8	4,2	7,9	325,9	128,2	12,1	24,8
2013	73,7	26,5	2,8	5,2	258,1	119,6	9,8	23,5
2014	70	17,9	2,7	3,6	218,3	82,6	8,4	16,6

Примітка: сформовано на основі даних Державної служби статистики України [11].

Загалом, слід відмітити, що близько п'ятої частини усіх зайнятих у машинобудівній галузі України працювали у режимі неповного робочого дня (тижня), тобто не повністю використовували свій потенціал, і як наслідок, недовантаження активів, недоотримання прибутку, а значить потенційна можливість небезпеки для функціонування галузі в цілому і окремого підприємства зокрема.

Статистичні дані за аналізований період щодо кількості працівників, які працювали неповний робочий день показують, що кількість неповністю зайнятих на машинобудівних підприємствах складають близько третини від кількості працюючих на промислових під-

приємствах загалом. Така ситуація ставить під сумнів досягнення належного рівня інтелектуального та кадрового показників забезпечення економічної безпеки в цілому по промисловості та для машинобудівної галузі зокрема.

Неабияке значення у забезпеченні економічної безпеки мають умови праці, які відповідають санітарно-гігієнічним умовам. Проте офіційні статистичні дані показують, що ситуація небезпечна як у загальному по промисловості, так і у машинобудуванні (табл. 5).

Близько третини та чверті усіх працюючих відповідно на промислових та машинобудівних підприємствах працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам. І така ситуація за аналізований період не покращується, а залишається на тому ж рівні. Такий стан є вкрай небажаним, а тому негативно впливає на досягнення нормального рівня соціальної складової економічної безпеки.

Таблиця 5

Стан умов праці у промисловості та машинобудуванні

Роки	Кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам			
	промисловість		машинобудування	
	тис. чол.	%	тис. чол.	%
2009	1017,8	35,7	1132,6	22,9
2010	1008,9	35,5	132,5	22,9
2011	944	35,5	147,5	25,1
2012	956,3	35,5	120,4	23,3
2013	932,4	35,4	122,6	24,1
2014	906,7	34,9	114,5	23,0

Примітка: сформовано на основі даних Державної служби статистики України [11].

Важливе значення у забезпеченні належного рівня економічної безпеки підприємств має оплата праці. При її незадовільному рівні втрачається можливість заохочення продуктивної діяльності, можуть зрости вплив конфіденційної інформації тощо, що несе загрозу не лише втрати прибутків, але й втрати самостійності підприємствами і, в решті-решт, до значних збитків.

Рівень середньомісячної заробітної плати у машинобудівній галузі є нижчим за аналогічний показник по Україні та по промисловості (табл. 6, рис. 1 та рис.2). Значною є заборгованість по оплаті праці в загальному по Україні, у промисловості, в т. ч. і в машинобудівній галузі.

Таблиця 6

Розмір середньомісячної заробітної плати у машинобудівній галузі та стан її виплати

Роки	Номінальна заробітна плата по Україні, грн	Середньомісячна заробітна плата по промисловості, грн	Номінальна заробітна плата по машинобудуванню, грн	Відхилення зарплати від номінальної по Україні		Заборгованість по виплаті заробітної плати на 01.01., млн грн	
				Промисловість	Машинобудування	Промисловість	Україна
2007	1351	1554	1389	203	38	412,5	806,7
2008	1806	2017	1789	211	-17	338,9	668,7
2009	1906	2117	1709	211	-197	587,1	1188,7
2010	2239	2578	2262	339	23	694,3	1473,3
2011	2633	3119	2458	486	-175	607,7	1218,1
2012	3026	3497	2774	471	-250	442,6	862,8
2013	3265	3774	3074	509	-191	465,1	893,7
2014	3480	3988	3441	508	-39	387,9	808,2

Примітка: сформовано на основі даних Державної служби статистики України [11].

Значне відставання розміру оплати праці працівникам машинобудівної галузі наочно представлено на рис. 1.

Досліджуючи розмір заборгованості по оплаті праці бачимо, що позитивним моментом є те, що він зменшується. Значною є заборгованість по оплаті праці в загальному по промисловості, при чому вона

зростає більш швидкими темпами, ніж по Україні в цілому. Однак за 2014 рік спостерігається позитивна тенденція зниження заборгованості по заробітній платі у промисловості та по Україні в цілому, зокрема відповідно на 16,6% та 9,6%. Станом на 01.01. 2015 року заборгованість по промисловості склала 387,9 млн грн, по Україні – 808,2 млн грн (див. рис.2).

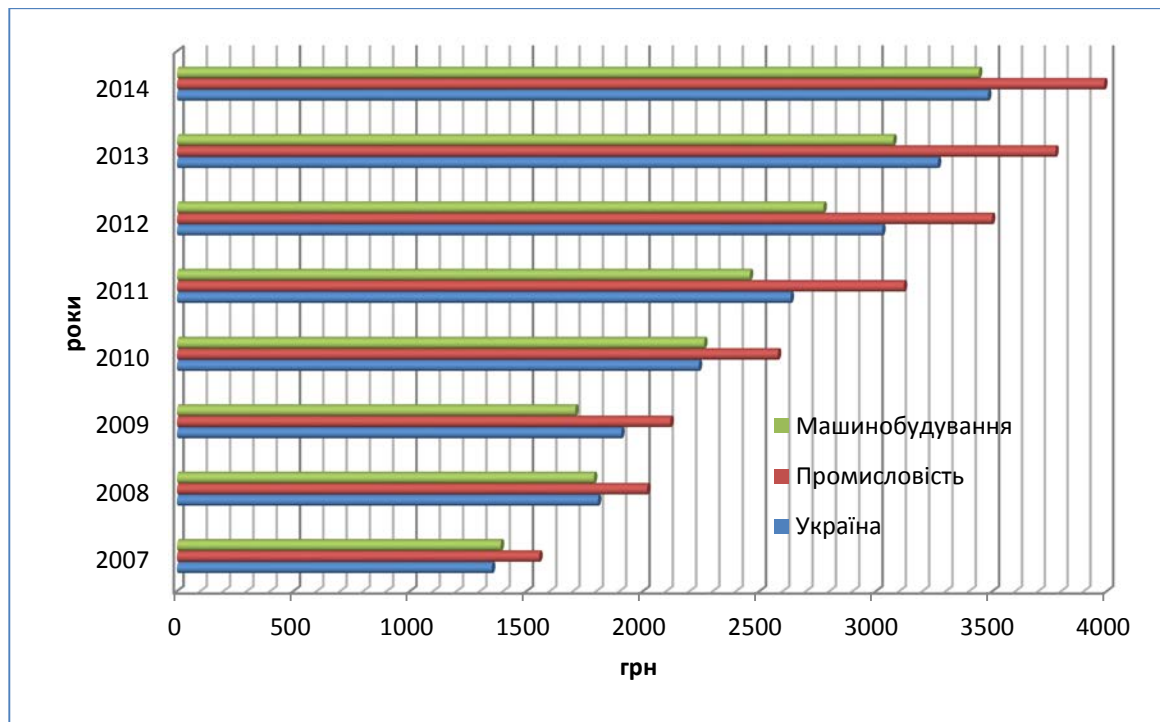


Рис. 1. Динаміка розміру заробітної плати по Україні, промисловості та машинобудівній галузі

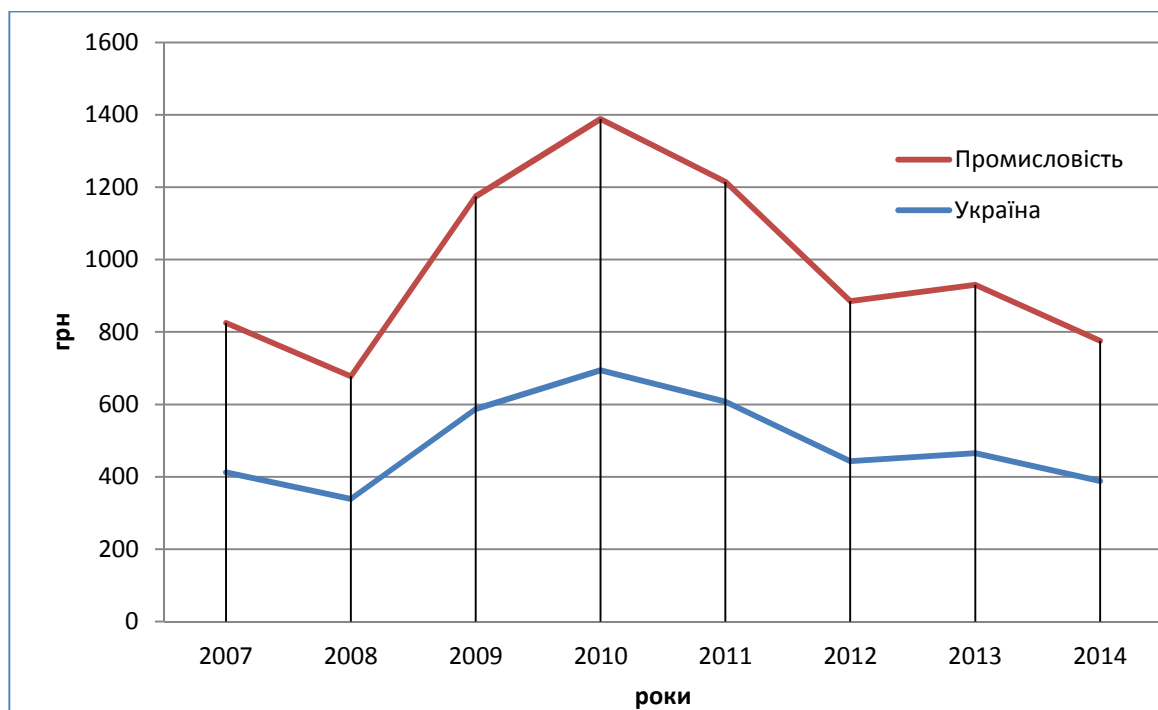


Рис. 2. Динаміка заборгованості по заробітній платі у промисловості та по Україні

Таким чином, проведена діагностика інтелектуально-кадрової складової свідчить про певні позитивні та окремі негативні моменти її використання в контексті забезпечення економічної безпеки машинобудівних підприємств.

Проведені дослідження зазначеної проблематики вказують на те, що саме сформована професійна команда менеджерів здатна реорганізувати збиткове підприємство і вивести його в лідери, і, навпаки, безграмотне управління, недбале виконання обов'язків, відсутність трудової дисципліни можуть призвести прибуткове підприємство до банкрутства. Завдання менеджменту будь-якого підприємства – пошук та створення конкурентних переваг, наявність яких та їх відповідність цілям і завданням підприємства може забезпечити йому належний рівень економічної безпеки. В зазначеному контексті основними напрямками кадрової політики підприємства повинні бути: визначення потреби у робочій силі як за кількістю, так і за якістю, обґрунтування форм її залучення та використання. Це відноситься як до підвищення кваліфікації, постійного розвитку персоналу, так і до створення умов для повного прояву стимулів до високопродуктивної праці з боку кожного працівника.

Висновки. Враховуючи вищевикладений матеріал, можна відмітити, що інтелектуально-кадрова складова – це важливий елемент, своєрідне живильне русло забезпечення економічної безпеки підприємства та національної економіки загалом, що дозволяє зберігати стійкість до зовнішніх і внутрішніх загроз.

На даний час проблематика забезпечення економічної безпеки підприємства крізь призму її інтелектуально-кадрової складової знаходиться в активному розвитку, цікавить більшість підприємців, які застосовують прогресивні, ефективні, науково-обґрунтовані методи управління. Зазначена складова займає домінуюче положення по відношенню до інших елементів безпеки підприємства, тому що саме вона стосується роботи з персоналом. У цьому контексті підбір кадрів, їх навчання та перепідготовка, розстановка і ефективного використання в значній мірі підвищують стійкість підприємств до можливого стороннього негативного впливу й проникнення протиправних елементів.

Список використаних джерел

1. Андрушків Б.М. Економічна та майнова безпека підприємства та підприємництва. Антирейдерство: монографія / Б.М. Андрушків, Л.Я. Малюта, В.А. Паляниця та ін. – Тернопіль: Тернограф, 2008. – 424 с.

2. Бандурка О.М. Основи економічної безпеки / [О.М. Бандурка, В.Є. Духов, Т.Я. Косянчук, І.М. Черв'яков]. – Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 236 с.

3. Безбожний В.Л. Суть кадрової складової системи економічної безпеки підприємства / В.Л. Безбожний // Безпекознавство: теорія та практика: Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, Луганськ, 15 березня – 15 квітня 2014 р. – Луганськ: СНУ ім. В. Даля, 2014. – С. 28-30.

4. Бурда І. Я. Кадрова безпека у системі економічної безпеки підприємств видавничо-поліграфічної галузі: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня канд. екон. наук: 21.04.02. / І.Я. Бурда. – Луганськ, 2014. – 21 с.

5. Васильців Т. Г. Економічна безпека підприємництва України: стратегія та механізми зміцнення: монографія / Т. Г. Васильців. – Львів: Арал, 2008. – 386 с.

6. Войнаренко М. П. Економічна безпека підприємства в конкурентному середовищі: монографія / [Войнаренко М.П., Дуда Т.Т., Лук'янова В.В., Яременко О.Ф.] за наук. ред. М. П. Войнаренка. – Хмельницький: ХНУ, 2008. – 382 с.

7. Кавун С.В. Система економічної безпеки методологічні та методичні засади: монографія / С.В. Кавун. – Харків: Вид-тво ХНЕУ, 2009. – 300 с.

8. Козаченко Г. В. Економічна безпека підприємств: сутність та механізми забезпечення: монографія / Г. В. – Козаченко, В. П. Пономарьов, О. М. Ляшенко. – К.: Лібра, 2009.

9. Лисенко М.С. Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств / М.С. Лисенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – №7. – с. 137-140.

10. Ляшенко О. М. Дефініції соціально-економічної безпеки підприємства / О. М. Ляшенко // Економіка. Менеджмент. Підприємство. – Луганськ: В-во СНУ ім.Даля. – 2007. – №17 (2) – С.179-187.

11. Статистична інформація: [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

12. Чорна О. Ю. Кадрова безпека як складова економічної безпеки підприємства / О. Ю Чорна, А. Г.Високоленко // Безпекознавство: теорія та практика: Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, Луганськ, 15 березня – 15 квітня 2014 р. – Луганськ: СНУ ім. В. Даля, 2014. – С. 51-53.

13. Швець І.Б. Економічна безпека в управлінні персоналом. / І.Б. Швець // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. Випуск 36-1. – Донецьк. – 2009. – С. 179-184.

К. А. Маца

канд. філософ. наук

Н. Н. Карпенко

г. Полтава

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕРНИЗАЦИЯ: СУЩНОСТЬ, ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ

Отличительной чертой современности является обострение противоречия между обществом и средой его обитания. В третье тысячелетие человечество всту-

пило с рядом глобальных экологических проблем. Непрестанный рост населения земного шара, развитие общественного производства, социальной инфра-