

Отже, ефективне прийняття управлінських рішень є необхідною умовою організаційної досконалості та стійкості в умовах непередбачуваності зовнішнього середовища. Тому сучасним менеджерам варто постійно переймати нові ідеї, щоб удосконалювати свої організаторські здібності у всіх бізнес-завданнях та оцінювати ефективність своїх управлінських рішень. Необхідно вчасно використовувати та застосовувати різні методи для прийняття управлінських рішень та оцінки ефективності вже прийнятих управлінських рішень.

Список використаних джерел

1. Tohidi, H. & Jabbari, M. M. (2011). Decision role in management to increase effectiveness of an organization. *Procedia Social and Behavioral Sciences Journal*. 31(2), 825-828
2. Asikhia Olalekan U., Ogunode Olubunmi A., Oladipo, Samson I., Fatoke Oluwatoyin V. (2021). Effective Management Decision Making and Organisational Excellence: A Theoretical Review. *The International Journal of Business & Management*, 9(1). URL: <https://doi.org/10.24940/heijsbm/2021/v9/i1/BM2101-049>
3. Obi, J. N. & Agwu, E. (2017). Effective decision-making and organizational goal achievement in a depressed economy. *International Journal of research and Development Studies*, 8(1), 1-21.

*Загородня Альона Сергіївна,
аспірантка кафедри менеджменту
ім. проф. Й. С. Завадського;
Національний університет біоресурсів
і природокористування України*

КАДРОВА БЕЗПЕКА – СКЛАДОВА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Кадрова складова економічної безпеки підприємства є однією з ключових складових цього процесу. Ефективне управління кадрами може визначити успіх або невдачу діяльності підприємства.

Основною метою забезпечення економічної безпеки підприємства є:

- забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємства;
- захист технологічного рівня захищеності підприємства;
- захист усіх аспектів підприємницької діяльності в нормативно-правовій сфері;
- забезпечення обов'язкового захисту інформації та комерційної таємниці;
- навчання персоналу з питань збереження конфіденційності підприємницької діяльності;

- побудова системи економічної безпеки для збереження капіталу та майна підприємства;
- захист комерційних інтересів підприємства.

Отже, головною метою економічної безпеки підприємства є досягнення високого рівня конкурентоспроможності та захист всіх аспектів його діяльності включаючи інформацію та комерційну таємницю [2].

Однією з важливих проблем є те, що багато підприємств не виявляють бажання забезпечити своїм працівникам лояльне ставлення. Замість цього, вони максимально «виїжджають» за рахунок свого персоналу і намагаються зменшити витрати до мінімуму. Мало хто приділяє увагу тому, що ефективніше і дешевше підвищити заробітну плату своїм працівникам або надати гнучкий робочий графік для батьків, ніж шукати і наймати нових співробітників і проводити їх навчання. Приватним підприємцям нецікаво вирішувати особисті проблеми свого персоналу, вони вважають, що це поза межами їхньої відповідальності. Кожна людина має свій рівень стресостійкості, і коли вона доходить до певного пункту, то, з психологічної точки зору, починає вилитися свій негатив на тих, хто перебуває поруч. Це рано чи пізно приведе до погіршення робочої атмосфери, погіршення якості роботи і навіть до збитків для підприємства. У деяких випадках це може бути подекуди свідомим бажанням завдати шкоду підприємству.

Серед багатьох негативних чинників, що впливають на формування економічної безпеки підприємства, слід виділити недостатній рівень кваліфікації працівників у будь-якому структурному підрозділі підприємства. Ця проблема може виникати як випадково і принести максимальну користь, так і навмисне бажання не працювати краще для динамічного розвитку підприємства.

Існує кілька причин цього явища: по-перше, низький рівень управління персоналом; по-друге, це може бути зв'язано з обмеженими фінансовими ресурсами або неефективним витратами, що може призвести до несправедливого винагородження праці або неможливості підвищення кваліфікації працівників. Некваліфікований персонал може ненавмисно завдати шкоду підприємству, розголошуючи конфіденційну інформацію або недбало використовуючи обладнання, що призводить до матеріальних втрат.

Необхідно мати на увазі, що плинність персоналу є неминучою, оскільки існує багато факторів, що її обумовлюють. Однак важливо підбирати персонал якісно та обґрунтовано. Один із методів визначення лояльності і зацікавленості співробітника – це випробувальний термін.

Випробувальний термін — період, під час якого компанія та кандидат / кандидатка, що отримав/-ла вакантну посаду, мають можливість остаточно визначитися, чи варто продовжувати співпрацю [4].

Випробувальний термін нічим не відрізняється від звичайного робочого процесу, за винятком того, що кожен усвідомлює, чи задоволений співпрацею. Також у цей період діє спрощений щодо відпрацювання процес звільнення. На працівника / працівницю, що проходить випробувальний термін, поширюються ті ж вимоги та гарантії, що і на колег, згідно з

посадами, нормами трудового законодавства та внутрішньою документацією компанії. Інформація щодо заробітної плати зазначається у трудовому договорі [4].

Цей підхід дозволяє тримати працівника в напрузі і дає можливість як вам, так і йому оцінити, чи відповідає він посаді. Процес найму персоналу є надзвичайно важливим, вимагає ретельного перегляду документів, рекомендацій і іншої інформації, що свідчить про надійність претендента на посаду.

Контроль з боку адміністративного апарату також є одним із методів забезпечення економічної безпеки на підприємстві. Він спрямований на перевірку виконання регламентів, приписів, нормативів та інших правил, які прийняті на підприємстві. Ці заходи сприяють формуванню корпоративних та етичних норм серед співробітників, які необхідні для успішної роботи компанії [1].

Кадрова безпека підприємства, як підсистема економічної безпеки, дає змогу підприємству досягати економічного зростання шляхом застосування знань, вмінь, навичок, досвіду, пізнавальних та духовних здібностей своїх співробітників, їх інтелектуального рівня та інших складників, що й забезпечують безпеку підприємства загалом [3].

Отже, кадрова безпека досягається, тільки тоді – коли на підприємстві працюють висококваліфіковані та надійні фахівці.

Список використаних джерел

1. Васильчак С. В. Кадрова безпека підприємства — основа економічного розвитку. Науковий вісник НЛТУ України. 2009. № 7. С.23–26.
2. Гнилицька Л.В. Обліково-аналітичне забезпечення економічної безпеки підприємства: монографія. К.: КНЕУ, 2012. 305 с.
3. Мехеда Н.Г., Мудь А. Кадрова безпека як підсистема економічної безпеки підприємства. URL:https://www.rusnauka.com/33_DWS_2013/Economics/10_149832.doc.htm
4. Що необхідно знати щодо випробувального терміну? URL:<https://www.vonahub.org.ua/shcho-neobkhidno-znaty-shchodo-vyprobuvaln/>

Зеленіна Катерина Романівна,
здобувачка 2-го курсу магістратури,
спеціальність 073 «Менеджмент»;
Порсюрова Ірина Петрівна,
кандидат економічних наук,