СИДОРОВ Олександр Анатолійович,
проректор Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ,
доцент кафедри аналітичної економіки та менеджменту,
кандидат економічних наук,
Заслужений економіст України
НОСОВА Ірина Вікторівна,
здобувач вищої освіти
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

На сучасному етапі розвитку українських підприємств, що характеризується трансформаційними процесами в економіці країни, особливої уваги привертають питання щодо економічної безпеки суб'єктів підприємницької діяльності та можливості протистояти внутрішнім й зовнішнім впливам і загрозам. Особливе місце у забезпечені економічної безпеки підприємства посідає кадрова безпека, як один із стратегічних напрямків розвитку останньої.

Під кадровою безпекою підприємства розуміють правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом, яке націлене на вирішення правових питань щодо трудових відносин, підготовку нормативних документів та забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом [1].

Кібанов А. визначає кадрова безпеку як генеральний напрям кадрової політики, який містить сукупність принципів, методів та форм збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу та створення відповідального й високоефективного згуртованого колективу, здатного реагувати на зміни у зовнішньому середовищі [2].

На думку Логінової Н., кадрова безпека найважливішою складовою економічної безпеки підприємства, метою якої є виявлення, знешкодження, запобігання, відвернення та попередження загроз, небезпек і ризиків, які спрямовані на персонал та реалізується в системі управління трудовими ресурсами та в кадровій політиці підприємства [3].

Таким чином, кадрова безпека є системою заходів щодо створення, нормування, розвитку та ефективного управління персоналом з метою забезпечення стабільного стану економічної безпеки підприємства.

Основною метою системи управління кадровою є формування та використання висококваліфікованого, відповідального персоналу з метою мінімізації впливу загроз на економічну безпеку підприємства.

Кадрова безпека, як система покликана виконувати організаційну, соціально-економічну та відтворювальну функції. Організаційна функція кадрової безпеки полягає у планування потреб і джерел комплектування персоналу.

Соціально-економічна функція є інструментарієм забезпечення комплексу умов і факторів, спрямованих на раціональне закріплення й використання персоналу. Відтворювальна функція системи кадрової безпеки підприємства полягає у забезпеченні розвитку персоналу [4].

Об'єктом управління кадрової безпеки є безпосередньо персонал підприємства. До суб'єктів кадрової безпеки відносять усі підрозділи, служби, та установи, які впливають на забезпечення економічної безпеки підприємства при здійсненні управління персоналом.

Нормативно-правове регулювання кадрової безпекою підприємства здійснюється в рамках чинного законодавста та регулюється Конституцією України, міжнародними правовими актами, ратифікованими Верховною радою України, Господарським та Податковим кодексом, кодексом Законів про працю, законах України «Про зайнятість населення», підзаконними актами органів державного регулювання та внутрішніми документами підприємства.

Таким чином, необхідно підкреслити, що ефективна політика кадрової безпеки підприємства має безпосередній вплив на економічну безпеку всього підприємства та гарантує високий потенціал його розвитку в майбутньому, адже ефективна політика кадрової безпеки у комплексній системі економічної безпеки підприємства, мінімізує кадрові ризики та їх негативний вплив на фінансову складову діяльності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Кириченко О. А., Поскрипко Ю. А. Теоретичні засади системи економічної безпеки кадрового забезпечення суб'єктів господарської діяльності. *Економіка та держава*. 2010. № 11. С. 36-38.
2. Гончарова К. Г. Кадрова безпека, як складова економічної безпеки банківської установи. *Ефективна економіка*. 2015. № 11. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2015_11_127.
3. Писаревська Г. І. Напрями удосконалення кадрової безпеки на підприємстві як няпрям стратегії управління персоналом. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2020. № 37. С. 56-61. URL : http://ej.journal.kspu.edu/index.php/ej/article/view/631/620.

КАЛІНІЧЕНКО Зоя Дмитрівна,
доцент кафедри аналітичної економіки та менеджменту Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, кандидат економічних наук, доцент

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ДЕРЕГУЛЯЦІЇ ТА СТВОРЕННЯ СПРИЯТЛИВИХ УМОВ ДЛЯ РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

Необхідною передумовою для досягнення країною високого рівня економічного розвитку та інтеграції до спільного ринку ЄС є спрямовані на вдосконалення регуляторного середовища (дерегуляцію) зусилля в Україні. Вже розпочато низку реформ, які об'єднані ключовою метою – зробити Україну привабливішим місцем для ведення бізнесу.