

*М.П. БУКОВИНСЬКА, доктор економічних наук, професор
Національний університет харчових технологій*

Розвиток персоналу як вагомий аспект економічної безпеки

Підвищення ефективності, забезпечення компетентними органами економічної безпеки організацій промисловості, агропромислового комплексу (АПК) зокрема, та країни в цілому, є одним із найважливіших завдань, які стоять перед Україною.

Аналіз сучасної наукової літератури показує, що з'ясуванню ролі безпеки людських ресурсів у системі забезпечення економічної безпеки приділяється недостатньо уваги, хоча потреба в цьому є, особливо в умовах, коли роль людського капіталу істотно зростає у зв'язку з технічними й технологічними перетвореннями виробничої бази. При цьому, з одного боку, вони є фактором безпеки суспільства, що визначає стійкість його соціальної, економічної та політичної систем, яка забезпечує формування трудового потенціалу безпеки, а з іншого – людські ресурси самі виступають об'єктом безпеки, вимагаючи для них системи заходів із боку держави.

За загальними висновками теоретиків і практиків найбільшу небезпеку для сучасної України становлять загрози, пов'язані з інтелектуальним потенціалом країни, знецінення системи відтворення кваліфікованих кадрів, зниження якості людського капіталу тощо. Нестача кваліфікованих працівників перетворюється у фактор гальмування економічного зростання – це одна із найважливіших проблем, які заважають промисловим підприємствам збільшувати випуск продукції.

Питання розвитку персоналу як аспект економічної безпеки знайшли своє відображення у роботах таких зарубіжних і вітчизняних учених, як В. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, Т. Шульц, Г. Беккер, Л. Туроу, М. Блау-

га, Ю. Топилін, Ф. Волков, М. Солодов, С. Струмилін, П. Саблук, О. Грішнова, І. Каленюк, А. Чухно, О. Бородіна, Н. Голікова й ін.

Розгляд персоналу як системоутворюючого елементу економічної безпеки зумовлено дедалі зростаючою роллю людського фактора в сфері економіки, техніки і технології. Особливе значення цього фактора в системі забезпечення економічної безпеки України викликане багатьма обставинами, але головними з них є: інтелектуальна безпека («відпливом умів», руйнування вітчизняної системи відтворення кваліфікованих кадрів), безпека трудових ресурсів (неадекватна оцінка праці, незадовільні умови праці), надійність персоналу у вищих ланках управління (превалювання приватного інтересу над національними інтересами, схильність до кримінальних дій), духовно-моральний потенціал (падіння моральності, перевага ідеології виживання).

Під «відпливом умів» слід розуміти процес втрати країною інтелектуальних людських ресурсів внаслідок відпливу висококваліфікованих і наукових кадрів. Іншими словами, «відпливом умів» є втрата розумового капіталу – одного з найбільш значимих та дорожчих ресурсів сучасного суспільства. За статистичними даними¹, в 1999 році з України виїхало 32, у 2000 – 26, у 2001 – 23, у 2002 році – 15 докторів наук: у їхньому числі 1-2 академіки виїжджає кожний рік. Масовий виїзд (на тривалий час чи назавжди) висококваліфікованих спеціалістів означає для України не тільки заподіяння прямих збитків (кошти, ви-

¹ <http://ukrs.narod.ru/mozgi.htm>.

трачені на навчання), але й ставить під сумнів плани вищого керівництва країни щодо розвитку економіки і науки.

Основним негативним фактором впливу на розвиток персоналу є низький рівень заробітної плати працівників промисловості й АПК. До обґрунтування такого висновку приводять результати теоретичних досліджень заробітної плати порівняно з прожитковим мінімумом.

Слід зазначити, що враховуючи низький рівень заробітної плати, стабільне її зростання може мати певний позитивний вплив на економічну безпеку організації та продуктивність праці за умов постійного підви-

щення уваги керівництва до найманих працівників.

З іншого боку, відповідно до Закону України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати»¹ прожитковий мінімум у 2010 році становив 843,17 грн, а середньомісячний розмір заробітної плати в промисловості – 2201 грн і перевищив у 2,6 раза прожитковий мінімум, що є позитивним явищем. Взагалі, уже з 2000 року спостерігалось деяке перевищення середнього рівня заробітної плати у промисловості над прожитковим мінімумом (рис. 1).

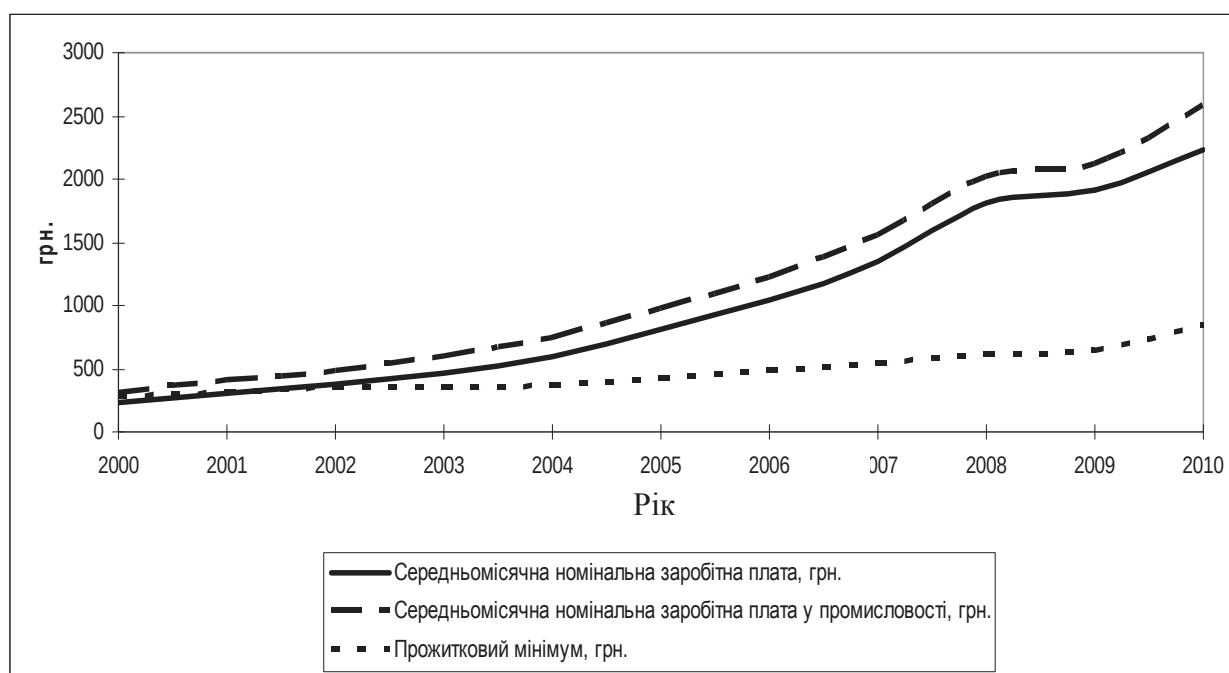


Рис. 1. Середньомісячна заробітна плата і прожитковий мінімум

Як бачимо з рисунка 1, у 2000 році середньомісячна номінальна заробітна плата була нижчою за прожитковий мінімум, і лише з 2002 року починається її випереджальне зростання. А середньомісячна номінальна заробітна плата в промисловості протягом 2000-2010 років була вищою за прожитковий мінімум, у 2004 році вже перевищувала його вдвічі та з цього ж року почалося її випереджальне зростання. Останнє було пов'язане із політичними подіями 2004 року й соціально-орієнтованою політикою, яка

була їх результатом. Така ж тенденція спостерігається і в АПК, хоча в різних галузях вона різниться.

Іншим явищем, яке викликане «інвестиційною короткозорістю», є відносно недостатній рівень інвестицій у людський капітал. У цьому випадку важливо відзначити, що в ході реформування економіки в країні була практично зруйнована галузева система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

¹ Грішнова О. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями в Україні / О. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 7. – С. 3-8.

Підвищення кваліфікації персоналу – це професійно-технічне навчання, що дає змогу розширювати і поглиблювати здобуті знання, уміння й навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг. На практиці систематичні програми підвищення кваліфікації використовують для того, щоб готувати керівників усіх рівнів до просування по службі.

За допомогою оцінки результатів діяльності персоналу організація, передусім, визначає здібності своїх менеджерів. Далі, на основі аналізу змісту роботи, керівництво повинно встановити, які здібності та навички потрібні для виконання обов'язків на усіх посадах. Маючи ці дані, керівництво розробляє графік проходження підвищення кваліфікації конкретних осіб (табл.).

Чисельність працівників, які проходили підвищення кваліфікації, тис. осіб

Показник	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.
Працівники, які пройшли підвищення кваліфікації	994,5	1071,2	1022,7	890,4	943,9
з них у промисловості	453,6	473,6	431,2	351,5	389,9

Незважаючи на те, що знання старіють за 2-3 роки, рівень підвищення кваліфікації знижується. Наприклад, згідно з обсягом підвищення кваліфікації керівних працівників і фахівців АПК на 2012 рік підвищать кваліфікацію лише 21788 слухачів¹, що у два рази менше від необхідної кількості.

Крім цього слід зазначити, що Україна у 2011 році за рівнем розвитку людського капіталу займала 76 місце, поступаючись, зок-

рема, таким країнам, як Грузія, Боснія, Герцеговина та Венесуела. Враховуючи існування певного істотного зв'язку між цим показником і людським капіталом, можна стверджувати про недостатній рівень інвестицій в останній по Україні². Даний стан притаманний промисловості.

У цілому по Україні середньомісячна заробітна плата є однією із найнижчих в Європі (рис. 2).

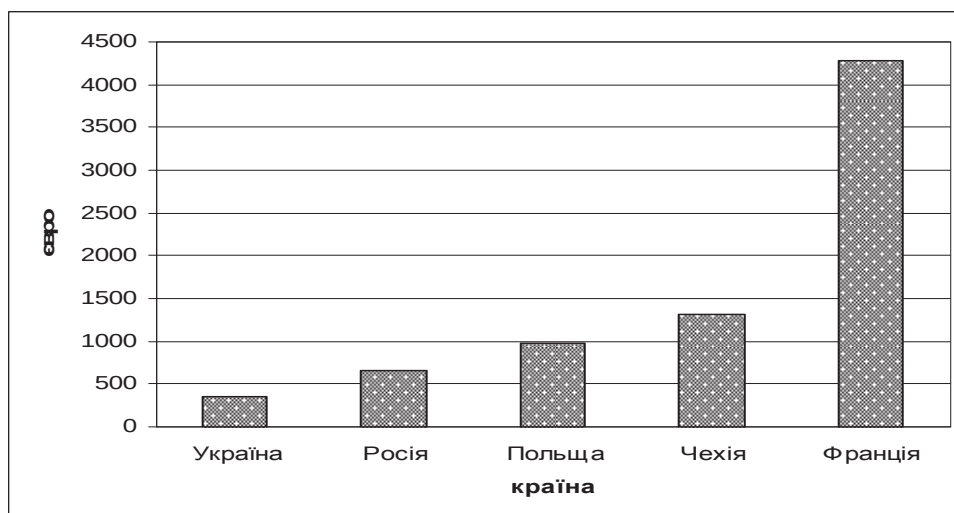


Рис. 2. Середньомісячні витрати на робочу силу з розрахунку на одного працівника, зайнятого повний робочий день у 2009 році

Як бачимо, середньомісячні витрати на одного працівника в Україні у 2009 році становили 356 євро й були нижчими за відповідний показник по Росії, Польщі, Чехії та Франції.

Також зазначимо, що відповідно до результатів досліджень, проведених у тому ж 2009 році³, професійне навчання працівників оплачувало одне із трьох підприємств, культурно-побутове обслуговування забез-

¹ http://www.smcae.kiev.ua/pdf/Plan-grafik_2012_...

² Human Development Report http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_EN_Complete.pdf

³ Витрати на робочу силу за 2010 рік: статистичний бюлетень / за ред. Сенік І.В. – К.: Державна служба статистики України, 2009. – 75 с.

печувало одне із чотирьох підприємств, пільги, послуги й допомогу в натуральній чи грошовій формах надавало одне з 11 підприємств, а витрати на оплату житла – лише одне з 27 підприємств. Низькі витрати на персонал розглядаються вітчизняними підприємствами як істотна конкурентна перевага.

На розвиток персоналу, як і на економічну безпеку держави в цілому, впливає гуманізація умов праці, під якою розуміють створення умов, максимальною мірою сприятливих для людини на виробництві.

Для успішної реалізації заходів щодо гуманізації умов праці необхідне виконання наступних положень¹:

- пріоритетність соціальних результатів при розробці й відборі заходів щодо підвищення безпеки умов праці;

- створення ситуації, при якій наявність робочих місць із несприятливими умовами праці була б економічно обтяжливою для роботодавців;

- відповідальність керівників за ресурсне забезпечення заходів щодо поліпшення умов праці незалежно від форм власності та господарювання;

- органічне поєднання адміністративних і економічних методів впливу на підприємницькі структури з метою забезпечення безпечних умов праці;

- активізація інвестиційної діяльності, направленої на оновлення основних виробничих фондів, заміну застарілої техніки й технологій, для забезпечення корінного поліпшення умов праці;

- пільгове оподаткування підприємств аж до повного звільнення від нього тієї частини прибутку, яка направляється на ресурсне забезпечення, розробку програм і заходів щодо поліпшення умов та охорони праці;

- уведення диференційованих тарифів по соціальному страхуванню з урахуванням стану умов праці й ступеня професійного ризику тощо.

Необхідність дослідження проблем у галузі умов та охорони праці й визначення практичних заходів у цій галузі диктується їх сучасним станом.

У промисловості, як і в АПК, зберігається стабільно висока частка робочих місць із незадовільними санітарно-гігієнічними умовами (рис. 3), що означає непривабливість окремих галузей промисловості для власників робочої сили та негативно впливає на продуктивність праці²:

Як бачимо з рисунка 3, підприємці намагаються «економити» на охороні праці. Через це частка промислових робітників у загальній чисельності зайнятих на робочих місцях із поганими санітарно-гігієнічними умовами залишається стабільною (на рівні 76%). Цей факт призводить до закріплення подібних уявлень у свідомості молоді.

В умовах реформування економіки перед вищою школою гостро поставлено питання про необхідність формування нового покоління фахівців, які повинні гармонічно поєднувати в собі високий професіоналізм, інтелігентність, іноваційність і гуманізм, бути адекватними інноваційній економіці, що характерна для ХХІ ст. Система освіти – один із найважливіших соціальних інститутів. Вона не тільки забезпечує залучення людини до знань про навколишній світ, але й формує її відношення до цього світу, визначає світогляд і моральну позицію особи.

Дослідження економічної безпеки підприємницької діяльності відзначають високу кримінальну активність у цій сфері, де недобросовісна конкуренція породжує шпіонаж, підкуп співробітників фірм із метою збору інформації та ін. Все це зумовлює актуальність питань відбору персоналу. Від того, наскільки грамотно й продумано це відбувається, залежить якісний склад організації, її успіхи і безпека.

Кадровий менеджмент приділяє велику увагу цьому аспекту роботи з персоналом, що повністю виправдано. Однак часто оцінка проводиться формально, без залучення необхідних даних, із поверховим судженням про спеціаліста й людину, з використанням ненадійних методик. Особливу популярність набули останнім часом різні тести.

¹ Ясакова Н.В. Гуманізація умов праці / Н.В. Ясакова, В.Е. Тонких // Труд и социальные отношения. – 2002. – №2. – С. 56.

² Стан умов праці найманих працівників у 2009 р.: стат. бюл. [за ред. І.В.Сеник]. – К.: Державна служба статистики України, 2009. – 24 с.

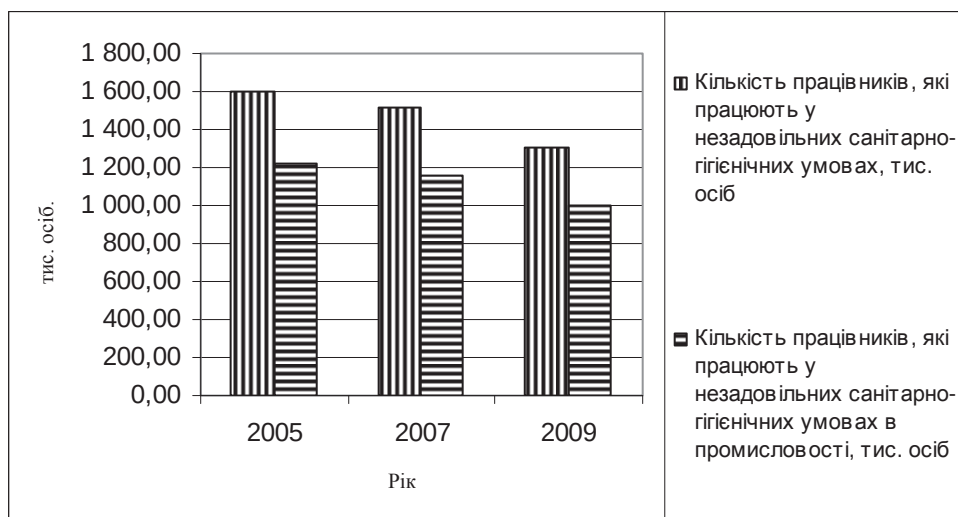


Рис. 3. Чисельність працівників, які працюють у незадовільних санітарно-гігієнічних умовах

Багатьом роботодавцям, менеджерам із персоналу тестування уявляється методом універсальним, об'єктивним, що не потребує великих витрат і спеціальної підготовки осіб, які його проводять. Але такий підхід помилковий. По-перше, тести – це стандартизовані методики, вони не припускають індивідуального підходу до людини, а по-друге, як відзначають спеціалісти, існує небезпека профанації (розв'язання усіх проблем за допомогою 2-3 тестів «на всі випадки життя»).

Тести виконують свої завдання, покликані розкрити ті чи інші якості людини, а в сукупності, в ідеалі – створити цілісне уявлення про здібності та установки майбутнього працівника.

Що стосується загроз, пов'язаних із надійністю персоналу вищої ланки управління, то необхідно відзначити, що вони проявляються передусім у превалюванні приватного інтересу над національними інтересами країни, персонал схильний до неадекватних дій, або дій кримінального характеру, може являти собою серйозну загрозу національній безпеці країни.

Якщо вести мову про культурно-моральний потенціал суспільства, то варто сказати, що цей аспект хоча і є дещо ірраціональним, що не підлягає ніяким вимірам, являє собою основний фактор як економічної безпеки, так і безпеки країни та народу в цілому.

Діяльність будь-якої організації та її структурних підрозділів направлена на досягнення нормативно (наприклад, статутом або положенням) установленної місії та рішення певних завдань, яке неможливо без здійснення допоміжних видів діяльності, безпосередньо не переслідуючи нормативно певних цілей організації, але необхідних для їх досягнення. Одним із таких видів діяльності є забезпечення інформаційної безпеки. Питання конфіденційності, цілісності інформації й збереження в таємниці секретних даних є одним із визначених для створюваної інформаційної системи економічних об'єктів. Основними цілями захисту інформації в автоматизованих системах офісу є: запобігання впливу умов, розкраданню, втрати, несанкціонованому знищенню або копіюванню, модифікації (підробці), блокуванню інформації; збереження цілісності та достовірності інформації в базах даних і програмах обробки; забезпечення конфіденційності інформації відповідно до законодавства, запобігання незаконному втручанню в інформаційні системи тощо.

Отже, корпоративна система управління з метою забезпечення безпеки й стабільності повинна приймати програму соціального розвитку, яка являє собою комплексний документ і важливу складову бізнес-діяльності з відображенням у ній усіх складових зростання продуктивності праці, інвестування в людський капітал, формування корпоративної культури. Корпорації пови-

нні: розробляти соціальні технології та мотивувати їхню реалізацію з урахуванням узгодженої взаємодії роботодавців і найманих працівників; брати на себе відповідальність за якість життя працівників, поставити в пряму залежність розміри заробітної плати від кінцевих результатів роботи колективу, розширювати складову нематеріальної мотивації; забезпечувати надійний захист жит-

тя й майна людей, сприятливе екологічне середовище, безаварійну роботу транспорту та комунальної інфраструктури.

Розвиваючи персонал, організації повинні спиратися на все багатство української культури, на її унікальні досягнення, традиції й цим самим забезпечити економічну безпеку корпорацій і держави в цілому.

Встановлено, що економічна безпека організацій і держави залежить від ряду чинників, на які позитивно повинні впливати приватні структури бізнесу, а держава, в свою чергу, має створювати сприятливі умови для бізнесу і також бути соціально відповідальною.

Установлено, что экономическая безопасность организаций и государства зависит от ряда факторов, на которые положительно должны влиять частные структуры бизнеса, а государство, в свою очередь, должно создавать благоприятные условия для бизнеса и также быть социально ответственным.

It is set that economic state and organizations security depends on the row of factors on which the private structures of business must influence positively, and the state must create favourable terms for business and also to be socially responsible.

* * *