МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ, ПСИХОЛОГІЇ ТА БЕЗПЕКИ

Кафедра менеджменту

ЗАГРОЗИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

кваліфікаційна робота
здобувача вищої освіти
4 курсу денної форми навчання
спеціальності 073 «Менеджмент»
Олега ДЯКІВ

Науковий керівник
доцент, кандидат економічних наук
Наталія БЛАГА

Рецензент
доктор економічних наук, професор
Ярослав ДРОПА

Кваліфікаційна робота допущена до захисту
«___» _____2024р., протокол№___

Завідувач кафедри менеджменту
_____

Львів
2024

АНОТАЦІЯ

ДЯКІВ О. Загрози кадрової безпеки підприємства. – Рукопис.

Дослідження на здобуття освітнього ступеня «бакалавр» за спеціальністю 073 «Менеджмент». Львів. 2024.

У першому розділі проведено теоретичне обґрунтування кадрової безпеки підприємства, виокремлено внутрішні та зовнішні загрози кадрової безпеки підприємства. У другому розділі проведено аналіз загроз кадрової безпеки Товариства з обмеженою відповідальністю "Глобал Вест". Запропоновано заходи зниження загроз кадрової безпеки підприємства.

На основі опрацювання теоретичних та практичних матеріалів зроблено відповідні висновки та обґрунтовано конкретні пропозиції.

Ключові слова: кадрова безпека, загрози, управління, безпека підприємства

ABSTRACT

DYAKIV O. Threats to personnel security of the enterprise. - Manuscript.

Research for obtaining a bachelor's degree in the specialty 073 "Management". Lviv. 2024.

In the first chapter, a theoretical justification of the company's personnel security was provided, internal and external threats to the company's personnel security were identified. In the second chapter, an analysis of threats to personnel security of the Limited Liability Company "Global West" was carried out. Measures to reduce threats to personnel security of the enterprise are proposed.

Based on the processing of theoretical and practical materials, appropriate conclusions were made and concrete proposals were substantiated.

Keywords: personnel security, threats, management, enterprise security

ЗМІСТ

ВСТУП 4

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА 6

1.1 Сутність кадрової безпеки підприємства 6

1.2 Внутрішні та зовнішні загрози кадрової безпеки підприємства 12

1.3 Методи забезпечення кадрової безпеки на підприємстві 21

Висновки до першого розділу 25

РОЗДІЛ 2. Аналіз дослідження кадрової безпеки підприємства ТОВ «Глобал Вест» 27

2.1 Загальна характеристика підприємства ТОВ "Глобал Вест" 27

2.2 Аналіз фінансово-господарських показників ТОВ "Глобал Вест" та його кадрового потенціалу 31

2.3 Виявлення загроз кадрової безпеки ТОВ "Глобал Вест" 40

2.4 Пропозиції для зниження впливу загроз кадрової безпеки ТОВ "Глобал Вест" 44

Висновки до другого розділу 50

ВИСНОВКИ 51

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 54

ВСТУП

Обґрунтування актуальності теми дослідження. Протягом останнього десятиліття економіка України переживає складний період трансформації з неоднозначними соціально-економічними наслідками. У таких умовах питання безпеки підприємств стає надзвичайно важливим, оскільки безпека є універсальною категорією, що відображає рівень захищеності суб'єкта економічних відносин на всіх рівнях – від держави до окремої особистості.

Упереджена належна увага до зовнішніх загроз може приглушити увагу до внутрішніх ризиків, зокрема тих, що пов'язані з персоналом. Проте, відомо, що внутрішні фактори також можуть мати серйозний вплив на успішність підприємства. Отже, дослідження в сфері кадрової безпеки набуває великої важливості. Це дозволяє ідентифікувати потенційні загрози, уникати можливих проблем та ефективно реагувати на них.

Кадрова безпека є ключовим аспектом економічної безпеки підприємства. Її належна організація та управління сприяють забезпеченню стабільності та успішності функціонування компанії. Ефективне управління персоналом, вчасне виявлення та нейтралізація внутрішніх загроз дозволяють зберегти ресурси та збільшити продуктивність роботи.**Аналіз останніх досліджень за тематикою проблеми.** Дослідженню сутності кадрової безпеки та її вплив на ефективність діяльності підприємства присвячені дослідження відомих вчених, а саме: З. Живко, І. Мойсеєнко, Р.Калюжний, О.Баєв, Т.Шира., О. Воронка, та інші.

Мета дослідження базується на дослідженні теоретичних основ кадрової безпеки підприємства, розробка заходів та надання пропозицій для зниження впливу загроз кадрової безпеки на підприємство ТОВ "Глобал Вест".

Завдання дослідження:

- розглянути сутність кадрової безпеки підприємства;

- виокремити внутрішні та зовнішні загрози кадрової безпеки підприємства;
- визначити методи забезпечення кадрової безпеки підприємства;
- провести аналіз кадрової безпеки Товариства з обмеженою відповідальністю "Глобал Вест" та дослідити загрози кадрової безпеки підприємства;
- зарекомендувати пропозиції для зниження впливу загроз кадрової безпеки ТОВ "Глобал Вест".

Об’єкт дослідження є процес формування кадрової безпеки на підприємстві ТОВ "Глобал Вест".

Предмет дослідження кваліфікаційної роботи є сукупність теоретичних основ кадрової безпеки підприємства та практичних рекомендацій для зниження впливу загроз кадрової безпеки на підприємстві ТОВ "Глобал Вест".Глобал Вест".

Перелік методів дослідження. У роботі використано такі методи дослідження як теоретичного узагальнення, системний аналіз наукової літератури, статей, книг та інших джерел з метою узагальнення та вивчення теоретичних підходів щодо поняття "кадрова безпека", метод порівняння, економічного та статистичного аналізу.

Інформація про практичне значення роботи, апробації результатів дослідження (їх впровадження на підприємстві чи організації, участь у науково-практичних конференціях, публікації). Основні положення та результати дослідження кваліфікаційної роботи розглядається на проведенні круглого столу за темою "Безпекові аспекти управління організаціями в умовах війни та повоєнної відбудови держави".

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків та списку використаних джерел (40 найменувань). Дана робота включає 9 рисунків та 5 таблиць. Загальний обсяг роботи становить 58 сторінок, 50 з яких основний текст.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Сутність кадрової безпеки підприємства

Вивчення теорії та практики кадрової безпеки на вітчизняних підприємствах свідчить про те, що багато компаній не досягають ефективного рівня захисту персоналу. Це відбувається через відсутність належної науково-методичної бази і відповідних інформаційних ресурсів у цій сфері управління, а також через відсутність ефективного досвіду управління ризиками персоналу та їх аудиту в організаціях. Кадрова безпека є одним з найскладніших елементів у системі безпеки підприємства, оскільки персонал є як об'єктом, так і суб'єктом потенційних загроз. Це створює неоднозначність у визначенні та розумінні поняття "кадрова безпека" і підкреслює важливість аналізу різних підходів до її забезпечення.

Метою забезпечення безпеки будь-якої організації є комплексний підхід до потенційних і реальних загроз, які можуть заважати її успішному функціонуванню в складних і нестабільних умовах зовнішнього та внутрішнього середовища [1]. Найбільш складним елементом в системі кадрової безпеки організації є її співробітники. Адже вони виступають одночасно і як об'єкти, і як суб'єкти потенційних загроз підприємства. ерівництво будь-якої компанії має враховувати можливі ризики, пов'язані з персоналом, оскільки вони можуть мати вирішальний вплив на безпеку та стабільність організації. Ці ризики охоплюють такі аспекти, як робочі умови, взаємини між працівниками, репутація компанії та економічний стан працівників.

Раніше у наукових дослідженнях зазвичай вивчалися лише аспекти охорони праці та мотивації працівників, проте значення кадрової безпеки як складової загальної безпеки організації стає все більш очевидним.

Щодо кадрової безпеки організації, пов’язаної з ризиками негативного впливу співробітників, це напрям є досить новим для вітчизняної економічної науки і набуває активної уваги в останні роки, однак вимагає подальшого дослідження та удосконалення.

Додатково, важливим аспектом безпеки організації є попередження витоку конфіденційної інформації, викриття корупційних схем та інших форм фінансових злочинів, що можуть бути здійснені через внутрішні механізми та участь співробітників. Такий підхід вимагає розробки комплексних стратегій безпеки, які охоплюють не лише зовнішні загрози, а й внутрішні виклики, пов'язані з персоналом.

Теоретичні підходи до управління кадровою безпекою стали предметом досліджень як вітчизняних, так і зарубіжних авторів. Зокрема О. Воронка, З. Живко, І. Мойсеєнко, Р.Калюжний, О.Баєв, Т.Шира та інші [1-4].

Аналіз дослідження та обґрунтування теоретичних підходів до сутності та змісту кадрової безпеки показав, що для більшості дослідників процес забезпечення кадрової безпеки асоціюється з процесом запобігання крадіжкам, псуванню майна та різного роду деструктивним діям з боку персоналу організації [4].

Деякі дослідники вбачають зв'язок між проблемами розвитку людських ресурсів та забезпеченням кадрової безпеки, розглядаючи останню як захист інтересів організації та її розвитку, системи управління людськими ресурсами та мінімізації ризиків, пов'язаних з кадровим складником. Однак такий підхід обмежується лише інтересами організації, не враховуючи інтереси персоналу, що часто можуть бути взаємно протилежними. Це може призвести до загроз для кадрової безпеки, оскільки важливою складовою безпеки є взаємне захист інтересів як організації, так і персоналу. Не забезпечення балансу між цими інтересами може виникнення конфліктів та порушення кадрової безпеки [2].

Відсутність урахування інтересів обох сторін, як організації, так і персоналу, може порушити баланс у соціально-трудових відносинах та створити проблеми в кадровій безпеці. Кадрова безпека повинна

забезпечувати захист як інтересів організації, так і прав працівників, адже лише взаємне врахування та захист цих інтересів може сприяти створенню стабільного та продуктивного робочого середовища.

З позиції суб'єктно-об'єктного підходу, кадрова безпека характеризується як стан організації та її членів, в якому вплив зовнішнього та внутрішнього середовища не може завдати будь-якої шкоди. Вважається, що важливіше мінімізувати можливий збиток від можливої шкоди, ніж гарантувати її повну відсутність [1].

За словами Р. Калюжного, кадрова безпека підприємства - це комплекс заходів, спрямованих на забезпечення ефективної взаємодії між працівниками для виконання основних кадрових завдань та на вплив на негативний вплив як зовнішніх, так і внутрішніх чинників середовища підприємства. Це включає в себе створення сприятливих умов праці, розвиток внутрішнього партнерства та комунікації, а також заходи щодо запобігання та зменшення ризиків, пов'язаних як з зовнішніми, так і з внутрішніми чинниками впливу на організацію [3].

Інші вчені, використовують управлінський підхід у визначенні кадрової безпеки, розглядаючи її як сукупність управлінських заходів, спрямованих на ефективне формування та використання кадрового потенціалу підприємства. Головною метою цих заходів є забезпечення та підтримка економічної стійкості та результативності господарської діяльності підприємства. Це означає, що кадрова безпека відображається у впевненому та ефективному управлінні людськими ресурсами з метою досягнення стратегічних цілей підприємства, зокрема, стійкого економічного розвитку та успішної конкурентоспроможності [1].

Основні цілі кадрової безпеки підприємства включають забезпечення стійкого функціонування кадрових ресурсів, запобігання потенційним загрозам безпеці підприємства, захист законних інтересів організації від незаконних дій, уникнення втрат фінансових та матеріальних ресурсів, а також збереження конфіденційності та цілісності службової інформації. Крім того,

важливо забезпечити безперебійну виробничу діяльність, включаючи використання сучасних засобів інформатизації.

Отже, існують різноманітні підходи до визначення поняття "кадрова безпека", які можна умовно розділити на кілька категорій в залежності від акценту, який кожен дослідник робить у своєму визначенні. Доцільно класифікувати визначення кадрової безпеки за такими підходами, як цільовий (зорієнтований на досягнення мети), процесний (зорієнтований на опис процесу), структурний (зорієнтований на будову або склад), функціональний (зорієнтований на функції або завдання), управлінський (зорієнтований на управління), ресурсний (зорієнтований на ресурси) та порівняльний (порівнює з іншими поняттями або системами) [4]. Ця класифікація допоможе краще зрозуміти різноманітність підходів до розуміння кадрової безпеки та виокремити спільні та відмінні риси у визначеннях, які пропонують різні автори (рисунок 1.1).

Усі сім груп визначень кадрової безпеки заслуговують на увагу, проте процесний підхід є більш об'ємним та ґрунтовнішим . Це пояснюється тим, що використання цього підходу зводить до єдності два різні аспекти - "кадрова безпека" і "процес управління кадровою безпекою". Ця група визначень відзначається тим, що під кадровою безпекою розуміється процес запобігання загрозам.

Забезпечення кадрової безпеки з системного підходу має своє виправдання, оскільки кадрова безпека є необхідною складовою економічної або загальної безпеки. Однак ці визначення не розкривають сутність поняття, а лише вказують на роль кадрового компонента в системі безпеки.



Рисунок 1.1 Підходи до визначення сутності поняття "кадрова безпека"

Джерело: складено автором

Функціональний підхід до визначення кадрової безпеки характеризується найбільшою різноманітністю тлумачень. Під кадровою безпекою в рамках цього підходу можуть розумітися: загальний напрям кадрової політики, правове та інформаційне забезпечення управління персоналом, набір управлінських заходів або конкретна діяльність. Цей підхід орієнтований на управління кадровою безпекою, а не на глибоке розкриття сутності цього поняття. Використання функціонального підходу в поєднанні з іншими підходами до визначення кадрової безпеки є цілком виправданим.

Управлінський підхід, який є похідним від функціонального, наголошує на необхідності здійснення управлінських заходів, спрямованих на ефективне формування та використання кадрового потенціалу. Однак цей підхід має

обмежену перспективу, оскільки зосереджується лише на управлінському аспекті [2].

Більш доречним є цільовий підхід до визначення кадрової безпеки, адже він акцентує увагу на досягненні конкретного результату, тобто на досягненні цілей, задля яких здійснюються заходи з забезпечення безпеки. В рамках цього підходу більшість авторів виділяє ще одну важливу характеристику кадрової безпеки – її стан захищеності. Таким чином, автори, що використовують цільовий підхід, розглядають кадрову безпеку як мету підприємства, пов'язану із забезпеченням захищеності від загроз та небезпек у трудовій сфері [4].

Правильність такого підходу обґрунтовується можливістю визначення сутності кадрової безпеки на основі значення слова "безпека". За даними академічних словників, безпека визначається як стан захищеності. Це підкреслює, що кадрова безпека означає стан, у якому персонал захищений від різноманітних загроз і небезпек у трудовій сфері.

Ресурсний підхід до кадрової безпеки є унікальним, оскільки він акцентує увагу на необхідності мати ресурси відповідної кількості та якості для реалізації заходів забезпечення безпеки. Це підхід, який розглядає кадрову безпеку через кількісно-якісну характеристику стану захищеності інтересів організації та її працівників. Проте, не варто обмежувати кадрову безпеку лише забезпеченістю підприємства кадровими ресурсами, ефективною системою управління персоналом та комунікаційною політикою. Наявність усіх цих складників сама по собі не гарантує захищеність від кадрових загроз і небезпек [1].

Компаративний підхід зосереджується на розгляді еволюції поняття кадрової безпеки, починаючи з її виникнення і до сучасних визначень. Це дозволяє визначити вимоги та функції безпеки персоналу підприємства в умовах різних економічних змін [12].

З огляду на багатоаспектність та різноманітність підходів до визначення кадрової безпеки підприємства, її сутність слід розглядати залежно від

предметної сфери дослідження, з можливістю взаємної інтеграції та доповнення різних підходів.

На нашу думку, кадрова безпека – це стан захищеності життєво важливих інтересів працівників та підприємства від внутрішніх і зовнішніх загроз, що сприяє ефективному і гармонійному розвитку людських ресурсів.

Таким чином, на основі аналізу теоретичних підходів до сутності і змісту поняття кадрової безпеки, доцільно визначити кадрову безпеку підприємства як сукупність умов і чинників, що забезпечують захист життєво важливих інтересів учасників соціально-трудових відносин, а також сприяють ефективному і гармонійному розвитку людських ресурсів.

Отже, підсумовуючи проведене теоретичне дослідження, можна стверджувати, що незалежно від обраного підходу до трактування поняття кадрової безпеки, її належне забезпечення є ключовим для поточного та майбутнього успіху функціонування підприємства.

1.2 Внутрішні та зовнішні загрози кадрової безпеки підприємства

Останніми роками спостерігається значне зростання економічних злочинів, особливо тих, що вчиняються менеджерами та працівниками підприємств. Співробітники часто мають доступ до важливої документації та активів компанії, що створює ризик зловживань та крадіжок. Повністю запобігти таким випадкам практично неможливо, однак існують методи мінімізації цих ризиків. Проблема кадрової безпеки є особливо актуальною, і спеціалісти шукають ефективні шляхи її вирішення [18].

Кадрова безпека є невід’ємною частиною загальної безпеки підприємства і безпосередньо пов’язана з управлінням персоналом. Особливу увагу потрібно приділяти саме працівникам підприємства, оскільки вони можуть створювати внутрішні загрози. Забезпечення кадрової безпеки

повинно починатися з ретельного підбору персоналу на початкових етапах, ще до прийому на роботу [20].

При прийомі нового співробітника необхідно проводити детальну перевірку його біографії, а також отримувати відгуки з попередніх місць роботи. Процедура перевірки повинна бути добре організованою і проводитись на високому рівні, оскільки кожен новий працівник потенційно може становити загрозу для безпеки підприємства.

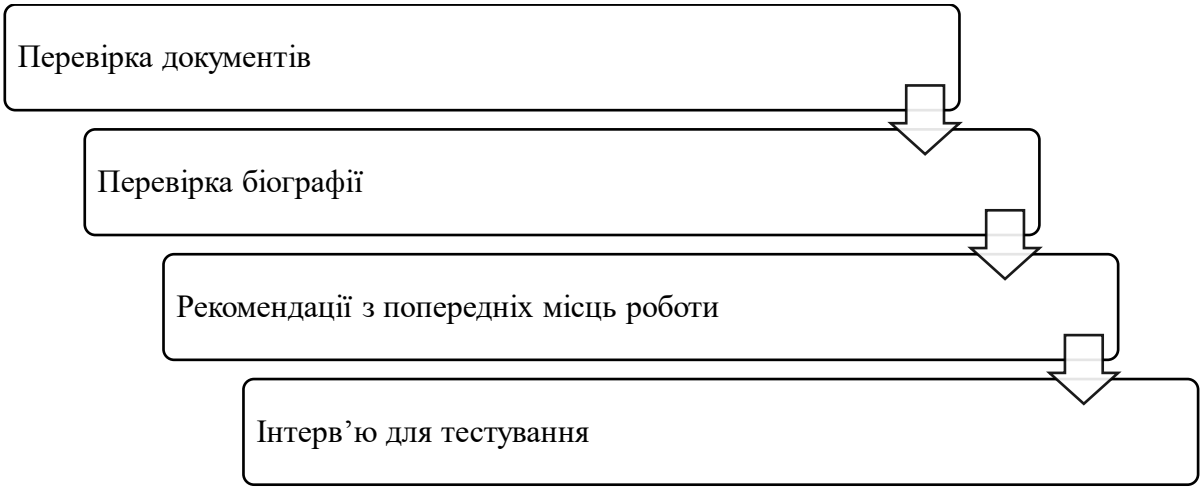


Рисунок 1.2 Ключові етапи перевірки працівника при прийнятті на роботу
Джерело: складено автором

Так, беручи нового працівника на роботу необхідно перевірити його документи. При цьому слід переконатися, що подані документи є справжніми та відповідають вимогам. Це включає перевірку паспортних даних, дипломів, сертифікатів тощо.

На наступному етапі слід здійснити перевірку біографії працівника. При цьому здійснюється ретельна перевірка біографічних даних кандидата. Важливо знати про його попередні місця роботи, причини звільнення, наявність судимостей тощо.

Після цього, слід перевірити рекомендації з попередніх місць роботи. Необхідно зв'язувати з попередніми роботодавцями основні характристики працівника для отримання відгуків про кандидата. Це дозволить отримати

інформацію про його професійні навички та поведінку на попередньому місці роботи.

Завершальним етапом перевірки працівника при прийнятті його на роботу є інтерв'ю та тестування. Детальні інтерв'ю та професійні тести, дозволять оцінити компетенції кандидата і його відповідність вимогам посади.

Внутрішні загрози виникають внаслідок умисних дій співробітників підприємства і можуть суттєво пошкодити його діяльність. Серед них можна визначити такі (рисунок 1.3)

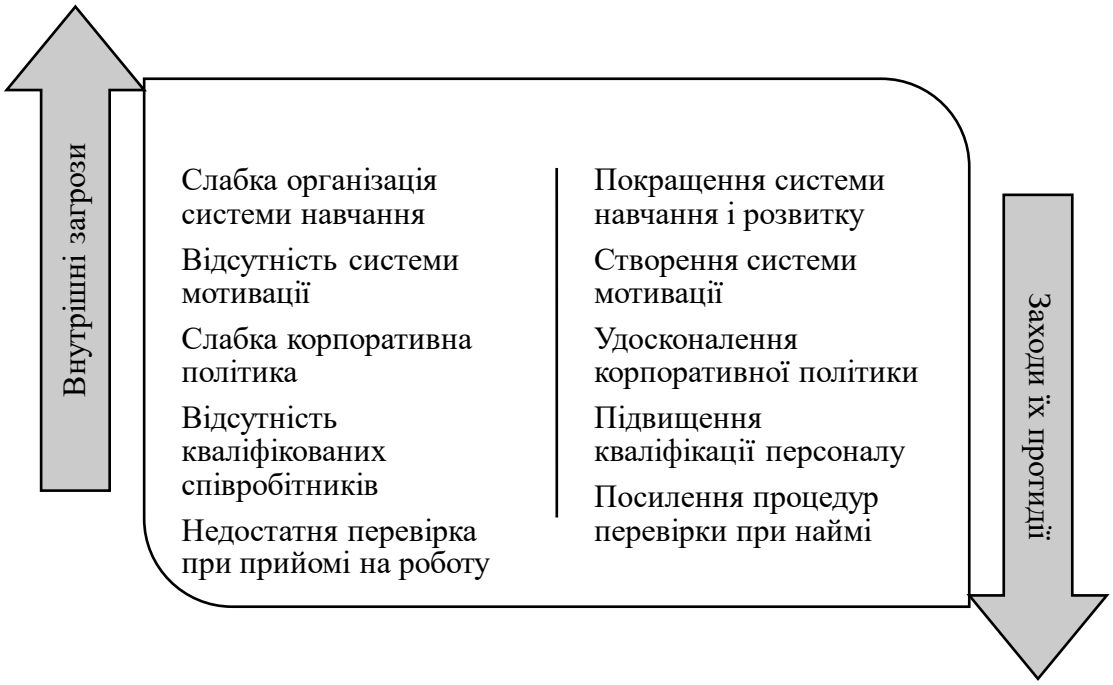


Рисунок 1.3 Внутрішні загрози кадрової безпеки підприємства та заходи їх протидії

Джерело: сформовано автором

Внутрішні загрози виникають внаслідок умисних дій співробітників підприємства і можуть суттєво пошкодити його діяльність.

Недостатня увага до процесу навчання може призвести до низької кваліфікації працівників, помилок у роботі та низької продуктивності. систематичне та якісне навчання персоналу є критично важливим для забезпечення високого рівня професійної компетентності та ефективності

роботи підприємства. Інвестиції в розвиток персоналу можуть призвести до значного підвищення продуктивності та конкурентоспроможності організації.

Чітка система мотивації є важливим інструментом для стимулювання та підтримки продуктивності та ефективності працівників на підприємстві. Забезпечення мотивації працівників допомагає залучати їхній потенціал, підвищує їхню здатність до досягнення цілей та сприяє підвищенню загального успіху організації.

Чітко сформована корпоративна політика є ключовим елементом успішного управління підприємством. Вона допомагає забезпечити ефективну організацію та функціонування компанії, зменшує ризики та сприяє підвищенню довіри як внутрішніх, так і зовнішніх стейкхолдерів. Адже без адекватної корпоративної політики може зрости ризик правопорушень, таких як порушення законодавства про працю, конфіденційності даних або стандартів безпеки. Без належної корпоративної політики компанія може втратити своїх найкращих працівників, які можуть відчувати себе несприйнятими або невдоволеними з умовами праці та корпоративною культурою [21].

Наявність кваліфікованих співробітників є критично важливою для успішного функціонування підприємства. Інвестування в навчання та розвиток персоналу, а також ретельний відбір кандидатів при наймі на роботу є ключовими елементами для забезпечення кваліфікованої робочої сили та успіху підприємства. Співробітники з недостатньою кваліфікацією можуть частіше допускати помилки та недоліки у своїй роботі. Це може включати неправильне виконання процесів, невірне аналізування даних або неправильне виконання завдань, що може призвести до втрати часу та ресурсів на виправлення помилок.

Ефективна перевірка кандидатів при прийомі на роботу є критично важливою для забезпечення безпеки та стабільності підприємства. Це включає перевірку референцій, перевірку кримінального минулого, а також перевірку фінансової та професійної репутації кандидатів. Ці заходи допомагають

підприємствам знизити ризик працевлаштування осіб, які можуть становити загрозу для їхньої безпеки та успіху. Адже найм осіб зі злочинною або непоцінованою історією може стати загрозою для безпеки підприємства. Це може включати працівників зі злочинним минулим, які можуть використовувати свою посаду для вчинення злочинних дій, таких як крадіжки, шахрайство або корупція. Присутність співробітників зі злочинною або непоцінованою історією може призвести до фінансових втрат для підприємства. Це може бути через крадіжки, використання внутрішньої інформації для особистої вигоди або сприяння конкурентам.

Для того, щоб уникнути чи протидіяти внутрішнім загрозам необхідно [15]:

Покращення системи навчання і розвитку співробітників є ключовим аспектом успішного функціонування будь-якого підприємства. Це дозволяє підтримувати та розвивати професійні навички та компетентності персоналу, що в свою чергу сприяє підвищенню продуктивності, якості роботи та конкурентоспроможності компанії. Для досягнення успіху у покращенні системи навчання та розвитку, підприємство може використовувати різноманітні методи, такі як тренінги, курси, внутрішні менторські програми, онлайн-навчання тощо. Важливо також встановити систему оцінки ефективності навчання, щоб забезпечити постійне вдосконалення та адаптацію програм до потреб компанії та її працівників.

Створення ефективної системи мотивації є важливим кроком для забезпечення високої продуктивності та залученості співробітників до досягнення цілей компанії. Адже створення системи мотивації, що враховує потреби та очікування співробітників, може допомогти залучити їх до активної участі та досягнення цілей компанії. Важливо регулярно оцінювати та адаптувати систему мотивації, щоб вона відповідала змінам у внутрішньому та зовнішньому середовищі компанії.

Розробка та впровадження чіткої корпоративної політики є важливим етапом для успішного функціонування будь-якої компанії. Вона допомагає

зберегти довіру та репутацію підприємства, зменшити правові ризики та підвищити ефективність управління та продуктивність. Вона визначає стандарти етики, внутрішні правила та процедури.

Підвищення кваліфікації персоналу стимулює розвиток компетентностей та знань співробітників, що в свою чергу сприяє підвищенню продуктивності, якості роботи та конкурентоспроможності компанії. Для досягнення успіху у підвищенні кваліфікації персоналу, компанія може використовувати різноманітні методи, такі як проведення тренінгів та семінарів, надання можливостей для отримання сертифікацій, впровадження системи менторства та внутрішнього навчання, а також використання онлайн-курсів та ресурсів. Ці заходи допомагають підтримувати високий рівень компетентності та мотивації серед персоналу, що сприяє загальному успіху компанії [20].

Посилення процедур перевірки при наймі на роботу допомагає компаніям забезпечити безпеку та надійність свого персоналу, а також мінімізувати ризики, пов'язані зі зловживанням, крадіжками, недобросовісною поведінкою чи іншими проблемами, які можуть виникнути під час роботи. Адже посилення процедур перевірки дозволяє виявити потенційних кандидатів, які можуть мати погану робочу історію, проблеми зі здоров'ям або інші обставини, що можуть стати причиною нещасних випадків на роботі або інших інцидентів. Важливо, щоб співробітники були довіреною частиною команди та дотримувалися встановлених стандартів етики та поведінки. Посилені процедури перевірки можуть допомогти виявити кандидатів з дискредитуючим минулим або потенційно недоречною поведінкою.

Необхідно розуміти відмінності між зовнішніми та внутрішніми загрозами для ефективного забезпечення кадрової безпеки підприємства. Зовнішні загрози є процесами, які не залежать від волі та свідомості працівників і можуть призвести до заподіяння шкоди. Серед них можна виділити наступні загрози (рисунок 1.4).

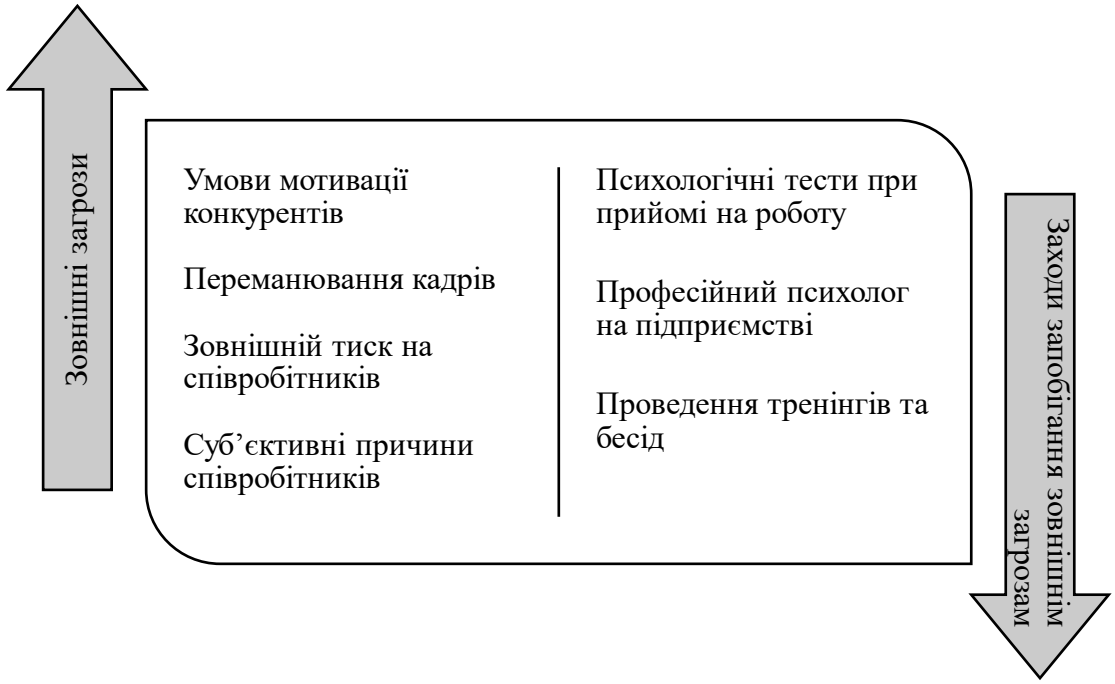


Рисунок 1.4 Зовнішні загрози кадрової безпеки підприємства та заходи запобігання ними

Джерело: складено автором

Умови мотивації у конкурентів. Конкуруючі підприємства часто пропонують більш привабливі умови праці, щоб залучити талановитих фахівців, що може спонукати співробітників залишити поточне місце роботи. Такі умови можуть включати вищу заробітну плату, кращі бонуси, додаткові соціальні пільги, можливості для кар'єрного росту та професійного розвитку, гнучкі графіки роботи та кращі умови праці. Ці фактори можуть створювати значний стимул для співробітників, особливо якщо їхні потреби та очікування не задовольняються на поточному місці роботи, що може призвести до втрати цінних кадрів і зниження конкурентоспроможності компанії.

Переманювання кадрів є поширеною стратегією, яку використовують конкуренти для зміцнення своїх позицій на ринку. Вони можуть активно намагатися залучити ключових співробітників вашого підприємства, пропонуючи їм кращі умови праці, вищі зарплати, щедрі бонуси, додаткові соціальні пільги або можливості для кар'єрного росту. Такі пропозиції можуть бути дуже привабливими для співробітників, особливо якщо вони

незадоволені поточними умовами праці або мають амбіції, які не реалізуються на нинішньому місці роботи. Втрата ключових співробітників може завдати значної шкоди підприємству, оскільки ці працівники володіють важливими знаннями, досвідом та навичками, що критично важливі для успіху бізнесу.

Зовнішній тиск на співробітників може включати психологічний тиск, лобіювання інтересів сторонніми особами або організаціями, що намагаються вплинути на їхню роботу. Це може проявлятися через погрози, шантаж, підкуп або інші форми маніпуляції. Такий тиск може призвести до зниження продуктивності, порушення внутрішніх процедур та навіть витоку конфіденційної інформації. В результаті, підприємство може зіткнутися з серйозними ризиками для своєї безпеки та репутації, що підкреслює важливість захисту співробітників від подібних зовнішніх впливів [5].

Суб'єктивні причини співробітників включають внутрішнє незадоволення роботою, непорозуміння з керівництвом або колегами, а також особисті проблеми. Незадоволеність роботою може виникати через відсутність мотивації, нереалізовані кар'єрні амбіції або невідповідність очікуванням. Конфлікти з керівництвом або колегами можуть призводити до напруженості та зниження командної ефективності. Особисті проблеми, такі як сімейні труднощі або проблеми зі здоров'ям, можуть негативно впливати на продуктивність та лояльність працівника. Усі ці фактори можуть зменшити загальну ефективність роботи та призвести до підвищеної текучості кадрів.

Ззазначимо основні заходи для запобігання зовнішнім загрозам [15]:

По-перше, це проведення психологічних тестів при прийомі на роботу є важливим кроком для виявлення кандидатів зі стійким емоційним станом та здатністю ефективно справлятися зі стресом. Ці тести допомагають оцінити психічну стабільність, стресостійкість, здатність до співпраці та адаптивність кандидатів. Виявлення таких якостей на ранньому етапі дозволяє уникнути найму осіб, які можуть не витримати психологічних навантажень робочого середовища, що знижує ризик виникнення конфліктів, підвищує продуктивність і сприяє створенню здорової робочої атмосфери.

Наявність професійного психолога на підприємстві дозволяє надавати необхідну підтримку співробітникам у складних ситуаціях, що сприяє зниженню рівня стресу та покращенню робочого клімату. Психолог може допомагати в подоланні особистих та професійних проблем, проводити тренінги з управління стресом, а також консультувати керівництво щодо поліпшення психологічної атмосфери в колективі. Це не лише підвищує добробут і продуктивність працівників, але й сприяє зменшенню текучості кадрів і покращенню загальної ефективності підприємства.

По-друге, проведення регулярних тренінгів та бесід, як групових, так і індивідуальних, дозволяє виявити потенційні проблеми та забезпечити ефективну підтримку співробітників. Такі заходи сприяють розвитку професійних навичок, підвищують рівень обізнаності про робочі процеси та етичні стандарти, а також зміцнюють командний дух. Індивідуальні бесіди дають можливість керівникам краще розуміти особисті потреби та проблеми працівників, що допомагає вчасно реагувати на стресові ситуації та запобігати конфліктам. Це підвищує загальну ефективність роботи, задоволеність співробітників та їхню лояльність до компанії.

Застосування цих заходів допоможе підприємству надійно захистити себе від зовнішніх негативних впливів і зберегти стабільну робочу атмосферу.

Забезпечення кадрової безпеки є складним, але необхідним процесом для будь-якого підприємства. Ретельна перевірка нових співробітників на етапі прийому на роботу значно зменшує ризик внутрішніх загроз. Важливо, щоб перевірка була систематичною та комплексною, включаючи різні аспекти перевірки особи. Лише таким чином можна створити надійний кадровий склад, який буде працювати на розвиток організації.

1.3 Методи забезпечення кадрової безпеки на підприємстві

Кадрова безпека підприємства є одним з ключових аспектів забезпечення стабільності, ефективності та конкурентоспроможності бізнесу. У сучасному динамічному середовищі загрози, пов'язані з людським фактором, можуть мати серйозні наслідки для підприємства. До таких загроз відносяться зловживання посадовими обов'язками, крадіжки, витік конфіденційної інформації, а також недобросовісна конкуренція та зниження продуктивності.

Для мінімізації ризиків необхідно впроваджувати комплексні методи забезпечення кадрової безпеки (рисунок 1.5), які включають заходи з підбору, перевірки, навчання та мотивації персоналу, а також розробку чітких політик та процедур, які регулюють внутрішні взаємовідносини та поведінку співробітників. Забезпечення кадрової безпеки не тільки сприяє підвищенню довіри до підприємства з боку клієнтів та партнерів, але й створює умови для стабільного розвитку та зростання компанії. У цьому контексті, ефективне управління людськими ресурсами стає стратегічно важливим елементом успішного бізнесу [17].

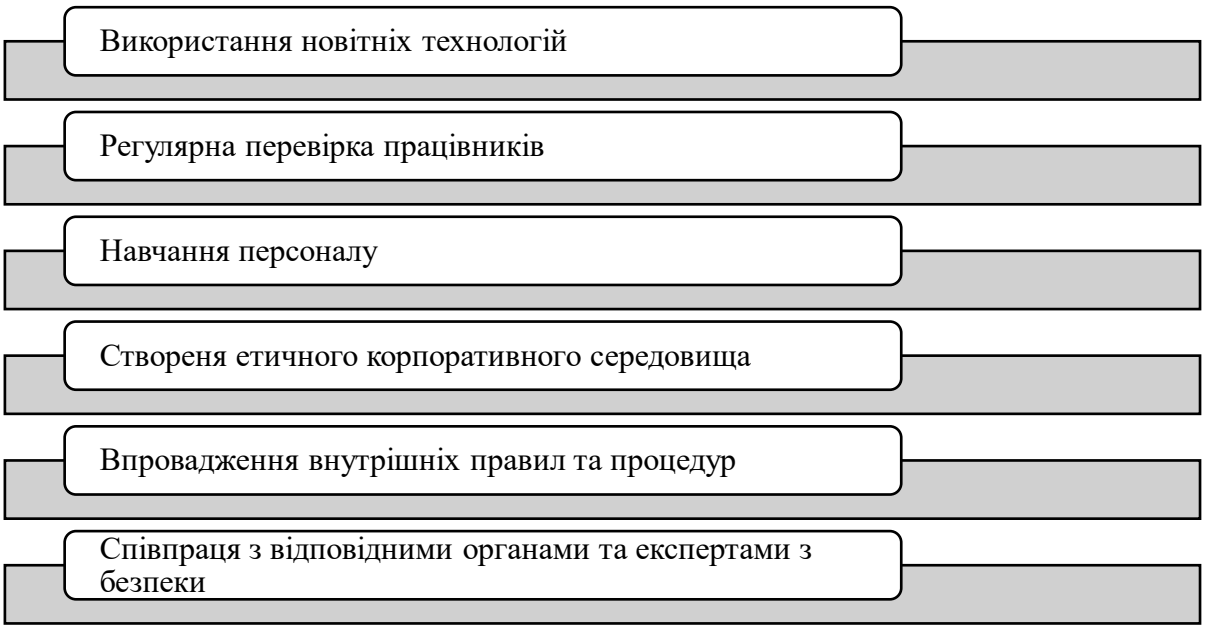


Рисунок 1.5 Основні методи забезпечення кадрової безпеки

Джерело: складено автором

Використання сучасних інформаційних технологій, таких як системи контролю доступу до даних та відстеження активності користувачів у мережі компанії, може значно зменшити ризик несанкціонованого доступу до конфіденційної інформації. Такі технології дозволяють ефективно моніторити та регулювати доступ до важливих даних, забезпечуючи, щоб лише уповноважені особи мали до них доступ. Відстеження активності користувачів допомагає виявляти підозрілі дії або спроби порушення безпеки в режимі реального часу, що дозволяє швидко реагувати на потенційні загрози і запобігати витоку інформації, тим самим захищаючи корпоративні активи та забезпечуючи безпеку підприємства.

Регулярна перевірка працівників на наявність змін у поведінці та ставленні до роботи та підприємства є важливим елементом забезпечення безпеки підприємства. Ця практика дозволяє виявити підозрілу активність або незвичайні зміни в роботі, що можуть свідчити про можливість злочинних дій або недобросовісної поведінки співробітників. Під час таких перевірок слід звертати увагу на зміни у робочих звичках, спілкуванні з колегами, виконанні обов'язків та доступі до конфіденційної інформації [21].

Проведення тренінгів і навчання персоналу з питань кібербезпеки, внутрішнього контролю та виявлення злочинів є важливою складовою стратегії забезпечення безпеки підприємства. Підвищення обізнаності персоналу з ризиками і способами їх запобігання допомагає зменшити ймовірність внутрішніх загроз [23].

Такі тренінги можуть включати у себе навчання працівників розпізнавати підозрілу активність, викривати зловживання та незвичайні практики, а також навчання ефективному використанню інструментів контролю та систем безпеки. Крім того, навчання з кібербезпеки може охоплювати основи безпеки в Інтернеті, захист від шахраївства та фішингу, а також правила безпеки використання електронної пошти та інших цифрових інструментів. Це допомагає зміцнити обороноздатність підприємства та

підвищити свідомість персоналу про важливість безпеки в робочому середовищі.

Проведення тренінгів і навчання персоналу з питань кібербезпеки, внутрішнього контролю та виявлення злочинів є критично важливим для забезпечення безпеки підприємства. Збільшення рівня обізнаності персоналу з потенційними ризиками та ефективними стратегіями їх запобігання може значно зменшити ймовірність внутрішніх загроз.

Такі тренінги можуть включати в себе ознайомлення з методами захисту від кібератак, визначення та розпізнавання ознак злочинної діяльності, навчання коректним процедурам внутрішнього контролю та механізмам повідомлення про можливі порушення. Працівники також можуть бути навчені використовувати інструменти моніторингу та аудиту, що дозволить їм активно виявляти та реагувати на потенційні загрози.

Це допомагає створити культуру безпеки на підприємстві та зробити персонал більш свідомим щодо потенційних небезпек, зменшуючи тим самим ризики виникнення внутрішніх загроз і покращуючи загальний рівень безпеки підприємства.

Важливим кроком для забезпечення стабільності та довіри всередині підприємства є створення етичного корпоративного середовища [2]. Адже Посилення усвідомлення персоналом етичних правил та норм поведінки, а також наявність механізмів реагування на порушення, створює середовище, де такі дії не терпляться та мають наслідки для винних. Посилення усвідомлення персоналом етичних правил та норм поведінки, а також наявність механізмів реагування на порушення, створює середовище, де такі дії не терпляться та мають наслідки для винних. Таким чином створення етичного корпоративного середовища не лише сприяє покращенню робочого клімату та підвищенню морального духу персоналу, але й забезпечує високий ступінь довіри як всередині організації, так і серед зовнішніх зацікавлених сторін.

Впровадження внутрішніх правил та процедур є ключовим елементом забезпечення безпеки підприємства та захисту конфіденційної інформації та

активів компані. Створення жорстких правил і процедур для доступу до конфіденційної інформації та активів компанії, включаючи двофакторну аутентифікацію, обмеження доступу до важливих ресурсів та систем, регулярну зміну паролів тощо. Це особливо важливо для захисту комерційних таємниць, персональних даних клієнтів та інтелектуальної власності, яка може бути вкрадена або скомпрометована. Обмеження доступу до критично важливих ресурсів та систем допомагає мінімізувати ризики, пов'язані з внутрішніми загрозами, такими як дії незадоволених працівників або випадкові помилки. Це включає контроль доступу на основі ролей, коли працівники мають доступ лише до тієї інформації, яка потрібна для виконання їхніх обов'язків.

Професіонали з безпеки можуть провести об'єктивний аналіз внутрішніх процесів компанії, виявити потенційні ризики та вразливості. Їхні рекомендації допоможуть покращити системи безпеки та захисту даних, зменшити ризик інцидентів і забезпечити довіру клієнтів та партнерів. Співпраця з правоохоронними органами сприяє обміну інформацією щодо останніх трендів у сфері кібербезпеки, методів атак та заходів захисту. Це дозволяє компанії бути в курсі новітніх загроз та вчасно реагувати на них [3].

Врахування кадрової безпеки є не лише стратегічно важливою, але й надзвичайно необхідною для підприємства. Персонал, який правильно підібраний, навчений і мотивований, може стати справжнім каталізатором успіху компанії. Підбір правильних фахівців, їхня професійна підготовка та створення сприятливого робочого середовища сприяють покращенню продуктивності, зниженню ризиків та збільшенню конкурентоспроможності підприємства. Такий підхід не лише забезпечує економічну безпеку, але й сприяє створенню корпоративної культури, що сприяє розвитку бізнесу та залученню талановитих співробітників.

Для успішного розвитку та процвітання підприємства критично важливо правильно вибирати свій персонал. Це означає не лише знаходження талановитих кандидатів, але й впевненість у їхній лояльності та відданості

компанії. Опанування ефективних методів перевірки на лояльність працівників дозволяє зробити правильний та безпечний вибір серед численних кандидатів на вакантні посади. При цьому, важливо не лише уникнути потенційних протиправних дій працівників, але й забезпечити їхню захищеність та впевненість у їхній праці.

Таким чином успішне забезпечення кадрової безпеки вимагає постійного моніторингу, аналізу та вдосконалення процесів, а також активної співпраці між різними структурними підрозділами підприємства. Використання комплексного підходу допоможе підприємству знизити ризики втрат та забезпечити стабільне та безпечне функціонування. Загальний підхід до забезпечення кадрової безпеки повинен бути комплексним і систематичним, з використанням різноманітних методів і підходів для зменшення ризиків внутрішніх загроз. впровадження жорстких внутрішніх правил та процедур є необхідним для ефективного захисту конфіденційної інформації та активів компанії. Це не тільки знижує ризики внутрішніх та зовнішніх загроз, але й підвищує загальний рівень безпеки та стабільності підприємства.

Висновки до першого розділу

У першому розділі обґрунтовано теоретичні основи кадрової безпеки підприємства. Розкрито важливість та сутність кадрової безпеки на підприємстві, обґрунтовано внутрішні і зовнішні загрози кадрової безпеки підприємства.

Ефективні кадрові спеціалісти розуміють, що працівники не лише виконують роботу, але і можуть стати джерелом потенційних загроз для організації. Вони вміють аналізувати можливі ризики, що виникають від співробітників, і розробляти стратегії їхнього запобігання.

Протягом усього періоду функціонування підприємства кадрова безпека повинна залишатися пріоритетом. Це включає не лише ретельний відбір та перевірку нових працівників, але й постійний моніторинг та навчання вже існуючих співробітників. Завдяки впровадженню систематичних заходів з кадрової безпеки, керівники можуть бути впевнені, що їхній персонал є не тільки компетентним, але й лояльним та надійним. Це зменшує ризики внутрішніх загроз та сприяє стабільному розвитку бізнесу.

Виокремлено та обґрунтовано основні методи забезпечення кадрової безпеки на підприємстві.

Таким чином, увага до кадрової безпеки та її постійне вдосконалення є невід'ємною частиною стратегії захисту підприємства, яка допомагає зберігати його цілісність та ефективність у довгостроковій перспективі.

РОЗДІЛ 2.
Аналіз дослідження кадрової безпеки підприємства ТОВ «Глобал Вест»

2.1 Загальна характеристика підприємства ТОВ "Глобал Вест"

Товариство з обмеженою відповідальністю "Глобал Вест" є офіційним представником українського заводу, який спеціалізується на виробництві профільних систем OpenTeck. Засноване у 2004 році, ТОВ "Глобал Вест" було створене шляхом об'єднання майна фізичних осіб - громадян України. Юридична та комерційна діяльність компанії регулюється законодавством України, зокрема Господарським кодексом, Цивільним кодексом та іншими нормативно-правовими актами країни [32].

Діяльність ТОВ «Глобал Вест» суворо підпорядковується виконанню статуту підприємства та законів України, включаючи Конституцію, Господарський кодекс, акти Президента, постанови уряду та інших державних органів. Ця регуляторна база забезпечує правову відповідність та легітимність всіх операцій і процесів, що здійснюються компанією. Завдяки такому підходу, «Глобал Вест» підтримує високу правову культуру та забезпечує надійну основу для стабільного розвитку та успішного ведення бізнесу в Україні.

Засновниками та власниками ТОВ "Глобал Вест" є Олександр Володимирович Дівєєв та Світлана Валеріївна Кочмар. Статутний капітал компанії становить 23,700 гривень. Виконавчим директором компанії є Євген Олександрович Щербаков.

Компанія має власний штамп з найменуванням та логотипом, кутовий штамп, а також штамп для внутрішнього користування, оформлені українською мовою. ТОВ "Глобал Вест" веде окремий баланс і використовує бланки з відомостями про компанію для ідентифікації товарів і послуг. У компанії є поточні та депозитні рахунки в банках.

Товариство з обмеженою відповідальністю "Глобал Вест" спеціалізується на продажу віконних профільних систем, які відповідають найвищим стандартам якості та технологічності. Велика увага приділяється якості та екологічності продукції, що означає, що компанія враховує не лише технічні параметри виробів, але й їх вплив на навколишнє середовище та здоров'я користувачів [32].

ТОВ "Глобал Вест" займається не лише продажем віконних профільних систем, але й пропонує програми фінансування для їх ремонту. Це є важливою частиною їхньої діяльності, оскільки віконні системи потребують регулярного технічного обслуговування, особливо при пошкодженнях чи зношенні.

Таким чином компанія надає клієнтам можливість фінансування ремонтних робіт через кредитні та лізингові послуги у співпраці з такими банками, як "ПроКредит банк" та "Приватбанк". Це дозволяє клієнтам отримувати необхідні кошти для ремонту без значних одноразових витрат, роблячи послугу більш доступною і тим самим збільшуючи обсяги продажів компанії.

Згідно з установчими документами, ТОВ "Глобал Вест" ставить за пріоритетну мету досягнення прибутковості, здійснюючи оптову торгівлю товарами та укладаючи довгострокові партнерські відносини з клієнтами. Стратегічний підхід компанії базується на стабільності та довірі у взаєминах з партнерами, що сприяє сталому розвитку бізнесу.

Основні напрямки діяльності Товариства з обмеженою відповідальністю "Глобал Вест":

- Оптова торгівля неспеціалізованими товарами.
- Посередництво у торгівлі різноманітними товарними позиціями.
- Оптова торгівля будівельними матеріалами.
- Надання ремонтних послуг з гарантією якості.

Важливим напрямком діяльності ТОВ "Глобал Вест" є надання ремонтних послуг. Компанія гарантує високу якість виконання робіт, що

дозволяє утримувати лояльність клієнтів та підтримувати позитивний імідж на ринку.

Цінності, які керують діяльністю ТОВ "Глобал Вест" та формують його кадрову безпеку, включають:

- Чесність та справедливість. Компанія виконує всі зобов'язання перед клієнтами, дотримуючись законодавчих та етичних норм.
- Результативність. Підприємство досягає поставлених цілей, розробляє стратегічні плани та контролює ключові показники.
- Командна робота. Компанія створює позитивну та скоординовану атмосферу, сприяючи ефективній співпраці серед працівників.

Розглянемо організаційну структуру ТОВ "Глобал Вест" (рис. 2.1).

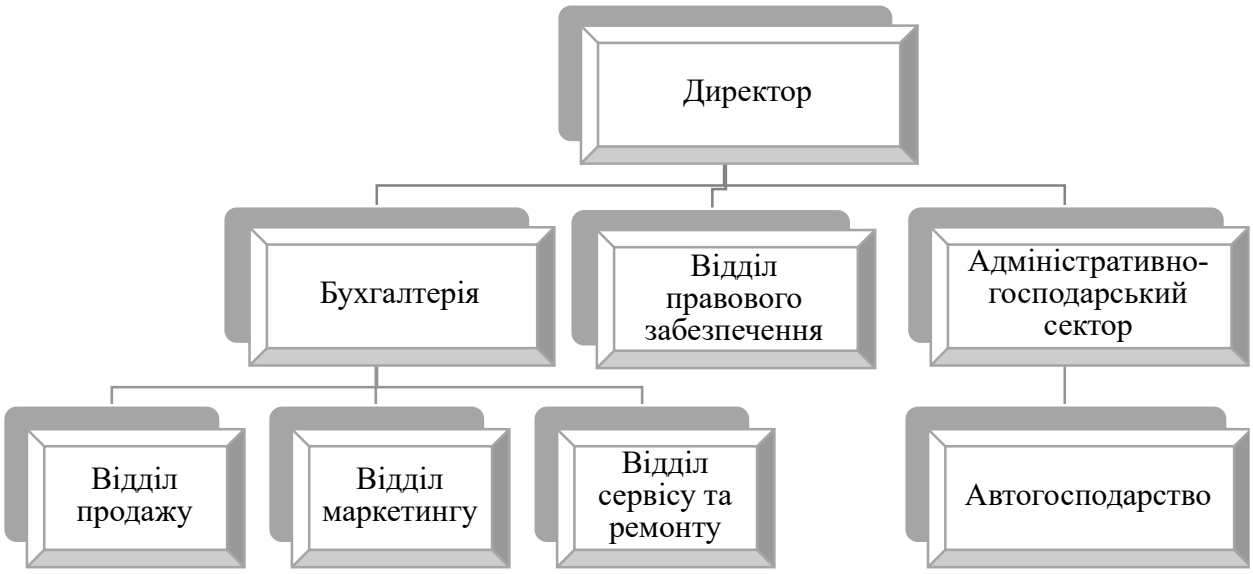


Рисунок 2.1 Організаційна структура ТОВ "Глобал Вест"

Джерело: складено автором

Ця структура та ресурси дозволяють ТОВ "Глобал Вест" ефективно здійснювати свою діяльність, забезпечуючи високу якість продукції та послуг, підтримуючи екологічні стандарти та гарантуючи безпеку для користувачів.

Фахівці відділу продажів ТОВ "Глобал Вест" завжди готові допомогти клієнтам у формуванні замовлень будь-якої складності та надати відповіді на

всі запитання, щоб задовольнити їхні потреби. Компанія активно інвестує у власний розвиток, дотримуючись стратегії постійного вдосконалення та інвестування.

В організації діє лінійна організаційна структура. Вона базується на функціонуванні директора, який очолює господарську частину, транспортний відділ та бухгалтерію. Під керівництвом директора працюють керівники функціональних відділів, включаючи головного бухгалтера, комерційного менеджера та менеджера з кадрової політики.

Ця структура є однією з найпростіших та найпоширеніших форм організаційної структури. В її межах комунікація та влада передаються по прямій лінії від верхівки організації до нижчих рівнів без істотних перехресних зв'язків. Така форма управління забезпечує чітку та однозначну передачу наказів і розпоряджень, що сприяє ефективному контролю та координації діяльності підприємства.

Лінійна структура організації передбачає, що кожен працівник підпорядковується лише одному керівнику, що спрощує управління та прийняття рішень. Директор відповідає за загальне керівництво підприємством і безпосередньо координує роботу господарської частини, транспортного відділу та бухгалтерії. Головний бухгалтер, комерційний менеджер та менеджер з кадрової політики підпорядковуються директору і відповідають за виконання операційних завдань у своїх відповідних сферах.

Цей тип організаційної структури забезпечує ефективність у прийнятті рішень та швидку реакцію на зміни, що важливо для оперативного управління підприємством.

Таким чином ТОВ "Глобал Вест" орієнтується на комплексний підхід до своєї діяльності, поєднуючи оптову торгівлю різноманітними товарами та надання високоякісних ремонтних послуг. Така стратегія дозволяє компанії ефективно задовольняти потреби своїх клієнтів, укладати довгострокові партнерські відносини та забезпечувати стабільний розвиток бізнесу.

2.2 Аналіз фінансово-господарських показників ТОВ "Глобал Вест" та його кадрового потенціалу

Останні роки стали справжніми викликами для всіх компаній, включаючи ТОВ "Глобал Вест". Світова економічна нестабільність, спричинена пандемією 2020 року та повномасштабним вторгненням в Україну у 2022 році, змусили підприємства швидко адаптуватися, впроваджувати нові стратегії та шукати нові можливості для збереження конкурентоспроможності.

Ці обставини вимусили компанії переглянути свої фінансові та операційні підходи і знайти інноваційні рішення для утримання ринкових позицій. У такому складному контексті аналіз фінансових показників стає особливо важливим для оцінки кадрової безпеки підприємства та виявлення їх загроз. Враховуючи складні умови 2020 та 2022 років, доцільно проаналізувати та порівняти певні фінансові показники.

Розглянемо основні показники діяльності Товариства з обмеженою відповідальністю "Глобал Вест" (таблиця 2.1) більш детально.

Таблиця 2.1

Основні показники фінансової діяльності ТОВ "Глобал Вест"

Роки	Дохід	Чистий прибуток	Активи	Зобов’язання
2020	5557700	-586500	3711300	-
2021	10227400	-474700	6051200	5073700
2022	755600	-247700	4125300	3395500
2023	447700	-311600	3579800	3161600

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

За наданими даними таблиці 2.1 можна зробити такі висновки щодо фінансових показників ТОВ "Глобал Вест", враховуючи також загрози кадрової безпеки підприємства:

Спостерігалось значне зростання доходів у 2021 році, що могло бути результатом ефективних бізнес-стратегій та сприятливих ринкових умов. Проте, у 2022 та 2023 роках доходи різко знизилися, що може свідчити про зменшення попиту на продукцію або послуги компанії, погіршення ринкових умов або внутрішні проблеми, такі як кадрові втрати чи зниження продуктивності праці.

Чистий прибуток ТОВ "Глобал Вест"також демонструє тенденцію до зниження у 2022 та 2023 роках, хоча у 2023 році це зниження було менш значущим, ніж у 2022 році.

Загальний обсяг активів компанії зростав протягом років, однак у 2023 році відбулося зниження порівняно з попереднім роком.

Зобов'язання компанії були відсутні у 2020 році, але зросли в наступні роки, що може свідчити про залучення додаткових ресурсів для підтримки діяльності.

Таким чином зниження доходів, прибутку та активів може бути частково пов’язане з проблемами у сфері кадрової безпеки. Втрата ключових працівників, високий рівень плинності кадрів та недостатній рівень кваліфікації нових співробітників можуть суттєво вплинути на ефективність та стабільність компанії.

Загальний аналіз цих показників дозволяє оцінити успішність фінансової діяльності ТОВ "Глобал Вест" за відповідний період, а також ідентифікувати можливі тенденції та проблеми, що потребують уваги керівництва компанії та вдосконалення кадрової безпеки підприємства.

По-перше, аналіз ключових фінансових показників, таких як доходи, витрати, прибуток та рентабельність, дозволяє зробити висновки щодо загального фінансового стану компанії. Наприклад, зростання доходів та прибутку свідчить про ефективне управління та позитивний розвиток бізнесу, тоді як збільшення витрат може вказувати на потребу в оптимізації витратної частини.

По-друге, аналіз ліквідності та платоспроможності дає можливість оцінити здатність компанії своєчасно виконувати свої фінансові зобов'язання. Це включає аналіз показників, таких як коефіцієнт поточної ліквідності та коефіцієнт швидкої ліквідності, що допомагають визначити, чи достатньо у компанії оборотних активів для покриття короткострокових зобов'язань.

По-третє, аналіз ефективності використання активів, включаючи такі показники, як оборотність активів та рентабельність активів, допомагає зрозуміти, наскільки ефективно компанія використовує свої ресурси для генерування доходів.

Нарешті, аналіз тенденцій за кілька періодів дозволяє виявити як позитивні, так і негативні зміни у фінансовій діяльності компанії. Це може включати аналіз динаміки змін основних показників, що дає змогу побачити, які аспекти діяльності компанії потребують уваги та можливої корекції.

Для того щоби оцінити систему кадрової безпеки ТОВ "Глобал Вест", необхідно проаналізувати динаміку чисельності персоналу та його структуру за категоріями працівників.

Таблиця 2.2

Динаміка чисельності персоналу ТОВ «Глобал Вест»

Назва кваліфікаційної групи	2021		2022		2023	
	чол.	%	чол.	%	чол.	%
Спеціалісти вищої кваліфікації	2	16,67	3	18,75	3	23,08
Спеціалісти середньої кваліфікації	2	16,67	3	18,75	2	15,38
Висококваліфіковані робітники	3	25,0	3	18,75	3	23,08
Кваліфіковані робітники	2	16,67	3	18,75	4	30,77
Малокваліфіковані робітники	3	25,0	4	25	1	7,69
Разом	12	100,0	16	100,0	13	100,0

Джерело: складено автором

Згідно з даними таблиці 2.2, структура та чисельність персоналу ТОВ "Глобал Вест" зазнала змін у період з 2021 по 2023 роки. Загальна кількість

працівників зменшилася на 3 особи. Найбільші зміни спостерігалися в групі малокваліфікованих працівників.

Для проведення оцінки ефективності кадрової безпеки на підприємстві слід детально проаналізувати кадровий склад підприємства, беручи до уваги дані з таблиці 2.3.

Аналізуючи таблицю 2.3 зауважуємо, що у 2022 році в порівнянні з 2023 роком спостерігалося зменшення чисельності персоналу на 3 особи. Це може бути сприйняте як негативний показник, оскільки призводить до зменшення обсягів виробництва. Однак з іншого боку, це також може бути розглянуто як позитивний чинник у контексті становлення ринкових відносин.

З одного боку, зменшення чисельності персоналу може свідчити про необхідність оптимізації витрат та підвищення ефективності виробництва, що допомагає зберегти конкурентоспроможність підприємства на ринку. Зменшення штату може бути наслідком впровадження нових технологій, автоматизації процесів або удосконалення організації праці.

Таблиця 2.3

Кількість працівників ТОВ "Глобал Вест" відповідно до якісного складу

Назва показників	2022	2023	Відхилення
1.Облікова к-ть штатних працівників на кінець року	16	13	-3
2.Кількість працюючих у віці: 18-34	2	2	-
35-49	10	7	-3
50-54	3	3	-
55-59	1	1	-
3.Кількість працівників, з вищою освітою за освітніми рівнями:			
неповна та базова вища освіта	3	1	-2
повна вища освіта	13	12	-1
4.Кількість працівників, які отримують пенсію	1	1	-

Джерело: складено автором

З іншого боку, це може викликати обурення серед працівників та погіршення їхнього соціального стану, а також негативно позначитися на сприйнятті підприємством в цілому у місцевій громадськості. Також може виникнути проблема зі збереженням досвіду та кваліфікації робітників, що може вплинути на якість та стабільність виробництва.

За даними, кількість працюючих у вікових групах 18-34, 50-54 та 55-59 років залишилась стабільною в 2023 році, тоді як у вікових групах 35-49 спостерігалося зменшення на 3 особи. Це свідчить про те, що найбільша частина працюючих на підприємстві від 35 до 49 років.

Кількість працівників з повною вищою освітою зменшилась на 1 особу у 2023 році, але питома вага працівників з неповною вищою та базовою освітою залишилась без змін порівняно з 2021 роком.

Загалом кількість працівників, які отримують пенсію, залишилась незмінною на рівні 1 особи протягом 2021-2023 років.

Одним з ключових етапів аналізу забезпеченості підприємства робочою силою є вивчення її руху, плинності працівників. Склад працівників в організації постійно змінюється через скорочення штатів, виходу на пенсію, пересування на посадах, а також прийняття нових працівників, ключовою причиною зміни кадрів є військові дії в країні.

Таблиця 2.4

Зміна персоналу (плинність кадрів) на ТОВ "Глобал Вест"

Назва показників	2021	2022	2023
Прийнято	4	6	1
Вибуло, усього	3	2	4
з них з причин:			
скорочення штату	-	-	1
плинності кадрів (за власним бажанням, звільнено за прогул та інші порушення трудової дисципліни, невідповідність займаній посад)	3	2	3
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	12	16	13

Джерело: складено автором

Згідно з таблицею 2.4, плинність кадрів зросла на 1 особу, що є негативним фактором, оскільки може призвести до зниження продуктивності праці. Для того, щоб визначити заходи зі скорочення плинності та утримання кадрів, важливо виявити причини звільнення працівників. Крім того, облікова кількість штатних працівників на кінець 2023 року зменшилась на 3 особи.

Отже, необхідно провести аналіз причин звільнення працівників для розробки ефективних стратегій з утримання та залучення персоналу. Визначимо основні коефіцієнти руху персоналу ТОВ "Глобал Вест" (таблиця 2.5)

Таблиця 2.5

Динаміка руху кадрів ТОВ "Глобал Вест"

Назва показника	2021	2022	2023	Відхилення	
				2022 до 2021	2023 до 2022
Коефіцієнт обороту з приймання	0,44	0,67	0,09	0,23	-0,58
Коефіцієнт обороту з вибуття	0,33	0,22	0,36	-0,11	0,14
Коефіцієнт загального обороту	0,78	0,89	0,75	0,11	-0,14
Коефіцієнт плинності кадрів	0,33	0,22	0,27	-0,11	0,05
Коефіцієнт співвідношення прийнятих та звільнених працівників	1,33	3	0,25	1,67	-2,75
Коефіцієнт заміщення	0,11	0,44	-0,27	0,33	-0,71

Джерело: складено автором

Коефіцієнт приймання – це показник, який відображає частку працівників, прийнятих на підприємство за певний період, від загальної чисельності персоналу. Він використовується для оцінки інтенсивності найму нових працівників і може свідчити про кадрову політику організації, її зростання чи зміну умов праці.

$$К_{виб} = \frac{Ч_{пр}}{Ч_{сер}} \quad (2.1)$$

де: $К_{виб}$ – коефіцієнт приймання;

$Ч_{пр}$ – кількість працівників, прийнятих на роботу за певний період часу;

$Ч_{сер}$ – середньооблікова чисельність працівників за визначений період.

У 2022 році коефіцієнт приймання зріс на 0,23 порівняно з 2021 роком. Це свідчить про активізацію процесу найму нових працівників. Причиною такого зростання є запуск нового проекту в Тернопільській області.

У 2023 році цей показник різко впав на 0,58 порівняно з 2022 роком, що може свідчити про значне зменшення кількості нових працівників або про припинення найму.

Коефіцієнт вибуття – це показник, який відображає частку працівників, що залишили підприємство за певний період часу (звільнилися або були звільнені), від загальної чисельності персоналу. Він використовується для оцінки стабільності кадрового складу і виявлення проблем, пов'язаних із високою плинністю кадрів.

$$К_{виб} = \frac{Ч_{зв}}{Ч_{сер}} \quad (2.2)$$

де: $К_{виб}$ – коефіцієнт вибуття;

$Ч_{зв}$ – кількість працівників, що звільнилися за певний період часу;

$Ч_{сер}$ – середньооблікова чисельність працівників за визначений період.

Коефіцієнт вибуття є важливим індикатором стану кадрової політики підприємства. Дані ТОВ "Глобал Вест" за 2021-2023 роки показують, що підприємство зіткнулося з певними труднощами, які вплинули на стабільність кадрів. Позитивні зміни в 2022 році свідчать про можливе поліпшення умов праці або мотивації, але зростання коефіцієнта в 2023 році вказує на необхідність подальших заходів для утримання працівників.

У 2022 році коефіцієнт вибуття знизився на 0,11 порівняно з 2021 роком, що свідчить про зменшення кількості звільнень.

У 2023 році цей показник зріс на 0,14 порівняно з 2022 роком, що свідчить про збільшення кількості звільнень.

Коефіцієнт загального обороту – це показник, який відображає сумарний рух персоналу на підприємстві за певний період, включаючи як приймання, так і вибуття працівників. Цей коефіцієнт дає уявлення про загальну кадрову активність та стабільність робочої сили.

$$К_{заг_об} = \frac{Ч_{пр}+Ч_{зв}}{Ч_{сер}} \quad (2.3)$$

де: $К_{виб}$ – коефіцієнт загального обороту;

$Ч_{пр}$ – кількість працівників, прийнятих за певний період часу;

$Ч_{зв}$ – кількість працівників, що звільнилися за певний період часу;

$Ч_{сер}$ – середньооблікова чисельність працівників за визначений період.

У 2022 році коефіцієнт загального обороту зріс на 0,11 порівняно з 2021 роком. Це свідчить про підвищену кадрову активність, тобто підприємство активно наймало нових працівників і, можливо, звільняло частину персоналу.

Причиною цього зростання є розширення бізнесу, та адаптація до нових умов ринку.

У 2023 році цей показник знизився на 0,14 порівняно з 2022 роком, що свідчить про зменшення загального руху персоналу.

Коефіцієнт плинності у 2022 році знизився на 0,11 порівняно з 2021 роком, що вказує на зменшення плинності кадрів.

У 2023 році цей показник трохи зріс на 0,05 порівняно з 2022 роком, що свідчить про незначне збільшення плинності кадрів.

У 2022 році коефіцієнт значно зріс на 1,67 порівняно з 2021 роком, що вказує на те, що кількість прийнятих працівників значно перевищила кількість звільнених.

У 2023 році цей показник різко впав на 2,75 порівняно з 2022 роком, що свідчить про значне зменшення кількості прийнятих працівників відносно звільнених.

У 2022 році коефіцієнт заміщення зріс на 0,33 порівняно з 2021 роком, що вказує на більшу кількість прийнятих працівників у порівнянні зі звільненими.

У 2023 році цей показник знизився на 0,71 порівняно з 2022 роком, що може свідчити про те, що кількість звільнених працівників значно перевищує кількість прийнятих.

У 2022 році спостерігається зростання багатьох показників, що свідчить про активну кадрову політику з прийманням нових працівників і відносно низькою плинністю персоналу. У 2023 році більшість показників демонструють значне зниження, особливо коефіцієнт обороту з приймання та коефіцієнт співвідношення прийнятих і звільнених працівників, що може свідчити про кризу на ринку праці або зміну кадрової політики підприємства.

Аналіз коефіцієнта приймання ТОВ "Глобал Вест" за період 2021-2023 років показує значні коливання у кадровій політиці підприємства. Різке зростання у 2022 році вказує на активну кадрову політику, тоді як різке зниження у 2023 році свідчить про можливі економічні або організаційні труднощі. Для підтримання стабільності та розвитку підприємства необхідно регулярно аналізувати причини змін у кадровій політиці та оперативно реагувати на виклики ринку праці.

Коефіцієнт загального обороту ТОВ "Глобал Вест" за 2021-2023 роки демонструє значні коливання, що свідчить про періоди активної кадрової політики та періоди стабілізації. Зростання у 2022 році може вказувати на активізацію бізнесу або потребу в оновленні кадрового складу, тоді як зниження у 2023 році може свідчити про досягнення певної стабільності або про економічні обмеження. Для оптимізації кадрової політики підприємству необхідно постійно моніторити ці показники та адаптувати стратегії управління персоналом відповідно до змін внутрішнього та зовнішнього середовища.

2.3 Виявлення загроз кадрової безпеки ТОВ "Глобал Вест"

Кадрова безпека – це стан, за якого забезпечується стабільність і ефективність трудових ресурсів підприємства, що дозволяє досягати поставлених цілей та завдань. Для ТОВ "Глобал Вест" кадрова безпека є критично важливою, оскільки саме від кваліфікації, мотивації та стабільності персоналу залежить успішність фінансово-економічної діяльності компанії.

Товариство з обмеженою відповідальністю "Глобал Вест" веде свою діяльність у відповідності з українським законодавством, зокрема згідно з Господарським кодексом. Основним документом, що регулює його діяльність, є статут. Підприємство дотримується вимог Конституції, Господарського кодексу, законів, постанов Президента та Кабінету Міністрів. Додаткові вимоги встановлюються рішеннями Загальних зборів акціонерів, наглядової ради, ради директорів та ревізійної комісії. Всі аспекти діяльності підприємства ретельно регулюються нормативно-правовими актами органів державної влади та самоврядування, а також іншими відповідними документами [32].

На підприємстві встановлена культура, в якій кожен працівник відчуває себе захищеним, що становить цінну ланку в організаційному механізмі. Працівники вчасно отримують зарплату, при потребі керівництво надає додаткову відпустку на один тиждень. Керівництво активно залучає співробітників до різних ініціатив та проєктів, що сприяє підвищенню їхнього зацікавлення у розвитку фірми. Такий підхід сприяє підвищенню мотивації персоналу, зміцненню командного духу та досягненню спільних цілей компанії.

Крім відповідності законодавству та регуляції з боку органів влади, ТОВ "Глобал Вест" славиться не лише своєю корпоративною структурою, та стійкою кадровою безпекою, а й особливою атмосферою в колективі. Це сприяє зміцненню кадрової безпеки підприємства, уникненню загроз. Співробітники об’єднані спільною місією та стрімким прагненням досягнення

максимального прибутку через задоволення потреб споживачів. Конфлікти на підприємстві є рідкісним явищем, що свідчить про високий рівень внутрішньої гармонії.

Кожен новий працівник ТОВ "Глобал Вест" знайомиться з правилами ділового етикету та історією підприємства ще до вступу до колективу. Нинішні співробітники завжди готові допомогти новачкам адаптуватися до робочого процесу та стилю життя організації. Ця взаємо підтримка та співпраця зміцнюють внутрішні зв'язки і сприяють побудові ще сильнішого та згуртованішого колективу.

Місія підприємства - забезпечення високоякісних послуг та створення міцних відносин для тривалої співпраці.

Цінності підприємства ТОВ "Глобал Вест" (рисунок 2.2):

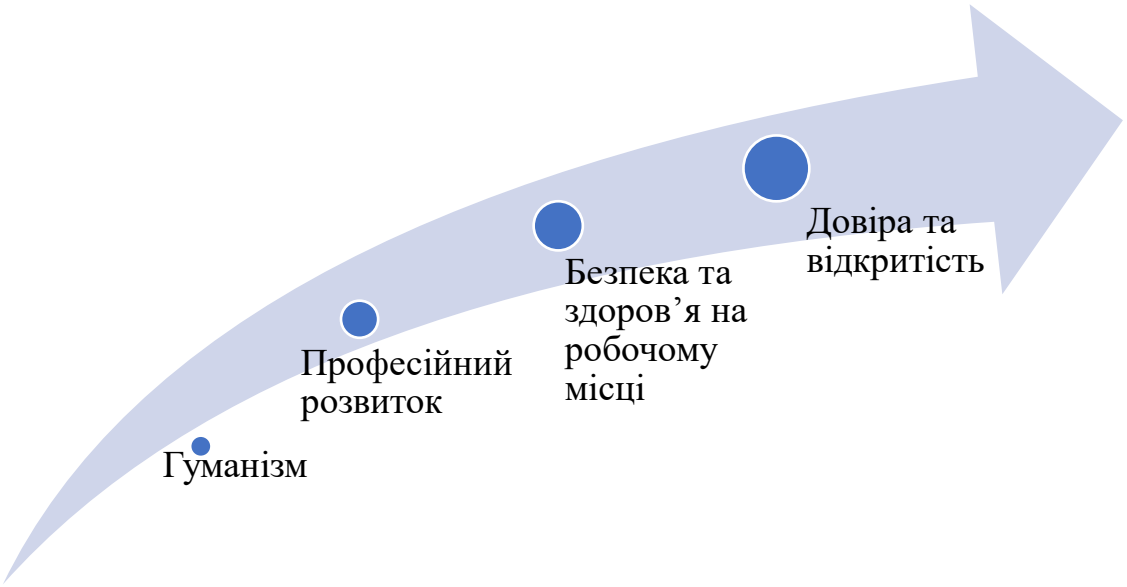


Рисунок 2.2 Ціннісні характеристики кадрової безпеки ТОВ "Глобал Вест"
Джерело: складено автором

Ціннісні характеристики кадрової безпеки підприємства відображають його підходи, цінності та пріоритети у забезпеченні безпеки та добробуту персоналу.

Гуманізм характеризується високою цінністю людського капіталу та підтримка гідних умов праці.

Професійний розвиток відображає забезпечення можливостей для навчання, розвитку та професійного зростання персоналу. Він є важливою цінністю, що допомагає підтримувати кадрову безпеку.

Взаємодія та комунікація. Створення відкритого середовища, де співробітники можуть вільно висловлювати свої думки та спілкуватися з керівництвом, сприяє вирішенню проблем та підтримує взаєморозуміння.

Безпека та здоров'я на робочому місці. Забезпечення безпечних умов праці та захисту здоров'я персоналу є важливою цінністю, що відображається в системі управління охороною праці.

Довіра та відкритість. Встановлення довіри між керівництвом та співробітниками, а також створення відкритої системи повідомлень про порушення допомагає виявляти та вирішувати проблеми вчасно.

Рівність та справедливість. Забезпечення рівних можливостей та справедливого ставлення до всіх співробітників без взяття до уваги статусу, раси, гендерної належності або інших аспектів.

Відповідальність та етика. Виконання керівництвом та персоналом високих стандартів етики та відповідальності сприяє підтримці довіри та стабільності в колективі.

Ці цінності є важливими для створення позитивності та продуктивності на підприємстві, що в свою чергу підтримує кадрову безпеку та допомагає досягати успіхів у діяльності підприємства.

Підприємство орієнтується на забезпечення клієнтів бажаним результатом. ТОВ "Глобал Вест" зазвичай підписує контракти зі своїми партнерами, що забезпечує стабільність і надійність взаємовідносин.

Незважаючи на важливість кадрової безпеки, ТОВ "Глобал Вест" може стикатися з різними загрозами, які можуть негативно вплинути на стабільність і ефективність роботи підприємства. Основні загрози кадрової безпеки ТОВ "Глобал Вест" включають (рисунок 2.3):

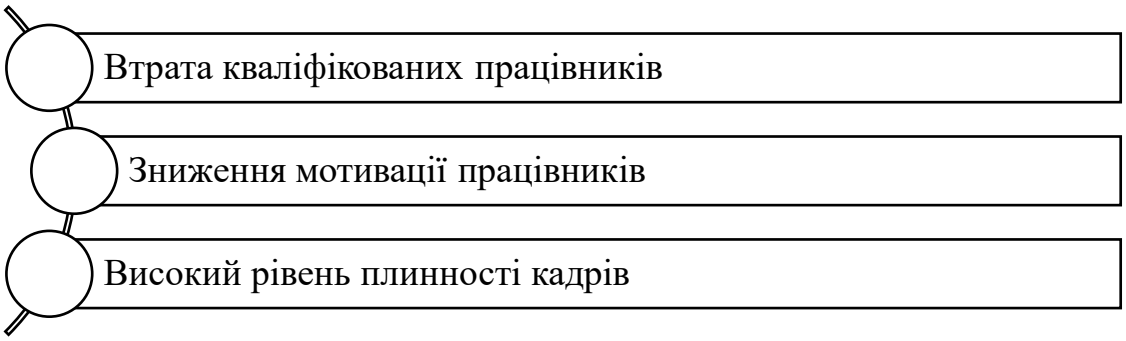


Рисунок 2.3 Виявлені загрози кадрової безпеки ТОВ "Глобал Вест"

Джерело: складено автором

Втрата кваліфікованих працівників призводить до зниження продуктивності та якості послуг. Кваліфіковані працівники накопичують значний обсяг спеціалізованих знань і навичок, які забезпечують ефективне виконання завдань. Їх відхід означає втрату цього досвіду, що може призвести до зниження загальної продуктивності. Новим працівникам необхідний час для ознайомлення з робочими процесами і культурою підприємства, що тимчасово зменшує продуктивність.

Зниження мотивації персоналу. Низька мотивація може бути викликана недостатньою винагородою. В організації працівники отримують не високі зарплати , а це знижує мотивацію працівників до ефективної роботи та прагнення до розвитку. А також відсутній розвиток і навчання з боку організації. Недостатня увага до професійного розвитку працівників, відсутність програм навчання і підвищення кваліфікації може викликати зниження інтересу до роботи.

Високий рівень плинності кадрів. Часті зміни в складі працівників викликають у залишених працівників невпевненість щодо стабільності їхнього місця роботи, що знижує мотивацію і лояльність до компанії.

Таким чином, враховуючи вищезазначені фактори, керівництву ТОВ "Глобал Вест" необхідно звернути особливу увагу на питання кадрової безпеки, розробити стратегії утримання ключових працівників, підвищення їх

мотивації та залучення нових кваліфікованих спеціалістів для забезпечення стабільного розвитку компанії.

2.4 Пропозиції для зниження впливу загроз кадрової безпеки ТОВ "Глобал Вест"

В умовах сучасного бізнес-середовища, яке характеризується швидкими змінами та високою конкуренцією, питання кадрової безпеки набуває особливої важливості. Внутрішні та зовнішні загрози можуть негативно вплинути на стабільність роботи компанії, знижуючи її продуктивність та ефективність. Тому розробка та впровадження заходів, спрямованих на зниження впливу цих загроз, є необхідною умовою для забезпечення стабільного розвитку та конкурентоспроможності ТОВ "Глобал Вест"

Нині фінансово-господарська діяльність підприємства ТОВ "Глобал Вест" піддається численним загрозам, які постійно змінюють свою форму та масштаби завданої шкоди (рисунок 2.3).

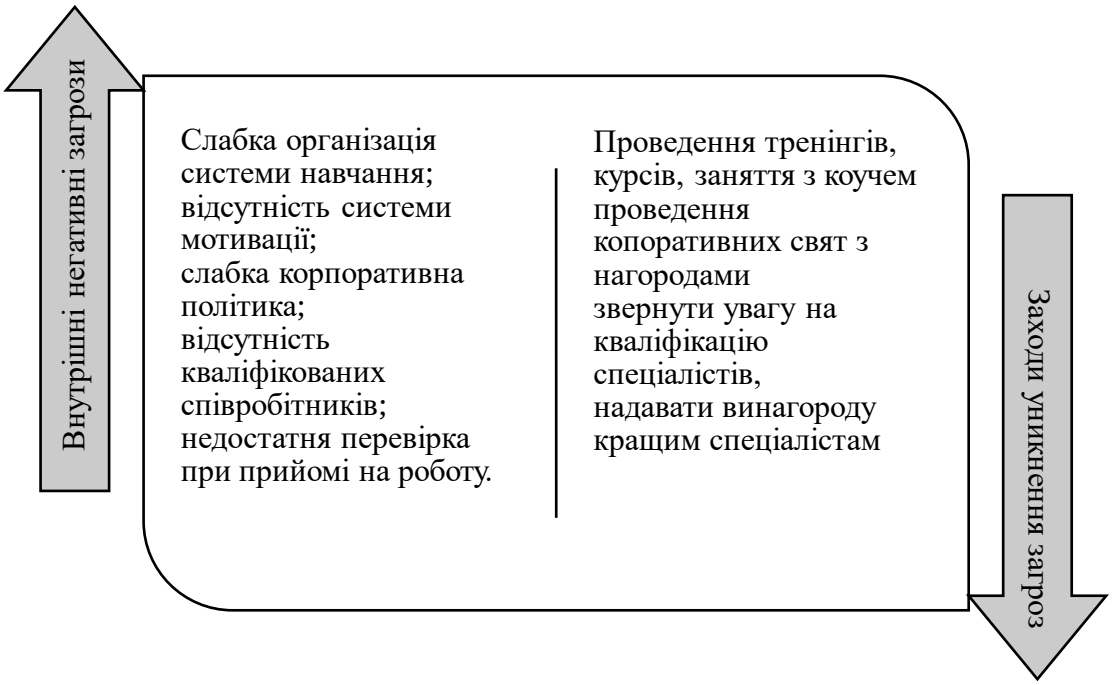


Рисунок 2.3. Внутрішні загрози та пропоновані заходи їх уникнення

Джерело: складено автором

Недоліки законодавства, що регулює підприємницьку діяльність, породжують безліч зовнішніх і внутрішніх факторів, які можуть негативно впливати на стабільність підприємства.

Сучасна практика показує, що різні правопорушення, незалежно від їхньої важливості, часто пов'язані з діями співробітників. Тому ефективне управління людським капіталом стає надзвичайно важливим, оскільки воно є одним із ключових факторів забезпечення економічної безпеки підприємства.

Внутрішні загрози виникають внаслідок умисних дій співробітників підприємства і можуть суттєво пошкодити його діяльність.

Слабка організація системи навчання. Це може призвести до недостатньої кваліфікації працівників і зниження продуктивності. Також може виникнути велика текучість кадрів через незадоволеність умовами праці. Необхідно вдосконалити процес навчання та розвитку персоналу, щоб забезпечити постійне підвищення кваліфікації працівників і покращення їхньої продуктивності. Також важливо створити комфортні умови праці для зниження текучості кадрів та збереження талановитих спеціалістів на підприємстві.

Відсутність чіткої системи мотивації працівників. Необхідно розробити ефективну систему стимулювання працівників, щоб зберегти їхню мотивацію та підтримати високий рівень продуктивності. Також важливо проводити регулярні оцінки результативності та надавати можливості для кар'єрного зростання, щоб працівники відчували себе цінними та зацікавленими у подальшому розвитку на підприємстві. Це допоможе підтримувати високий рівень мотивації та задоволеності працівників, що в свою чергу позитивно впливає на їхню продуктивність та залучення до роботи. Важливо також надавати можливості для професійного розвитку та навчання, щоб працівники почували себе цінними та бажаними на ринку праці.

Варто також розглянути впровадження програми корпоративного благополуччя та підтримки працівників, щоб зміцнити командний дух та сприяти позитивному робочому середовищу. Такі заходи можуть покращити

загальну ефективність підприємства та зберегти талановитих співробітників. Додатково, важливо створити систему мотивації та винагород за досягнення результатів, що сприятиме підвищенню ефективності роботи персоналу.

Пропонується проведення додаткових навчань та тренінгів для персоналу з метою підвищення їхньої кваліфікації та компетентності. Це допоможе залучити та утримати висококваліфікованих працівників, що в свою чергу позитивно позначиться на результативності підприємства.

Недостатня перевірка при прийомі на роботу. Пропонується вдосконалити процедуру відбору та перевірки кандидатів на роботу, щоб уникнути недоліків у майбутньому. Також можна розглянути впровадження системи асесмент-центрів для об'єктивної оцінки потенційних співробітників перед прийняттям рішення про їх зарахування на посаду. Таким чином, компанія зможе забезпечити високу якість персоналу і підвищити ефективність роботи. Це допоможе залучити та утримати висококваліфікованих працівників, що в свою чергу позитивно позначиться на результативності підприємства. Пропонується вдосконалити процедуру відбору та перевірки кандидатів на роботу, щоб уникнути недоліків у майбутньому. Також можна розглянути впровадження системи центрів для об'єктивної оцінки потенційних співробітників перед прийняттям рішення про їх зарахування на посаду.

Для покращення кадрової безпеки на підприємстві ТОВ "Глобал Вест" пропонуємо наступні заходи (рисунок 2.4):

Підвищення заробітної плати кращих працівників є ефективним способом утримання талановитих співробітників та підвищення їхньої мотивації. Це не лише сприяє збільшенню лояльності, але й покращує продуктивність праці. Конкурентоспроможна заробітна плата є одним з найважливіших факторів утримання кваліфікованих працівників. Підвищення заробітної плати кращим працівникам стимулює їх до високопродуктивної праці, підвищує рівень задоволеності роботою та лояльність до компанії. Це

також зменшує ризик їхнього переходу до конкурентів, що забезпечує стабільність і ефективність виробничих процесів.

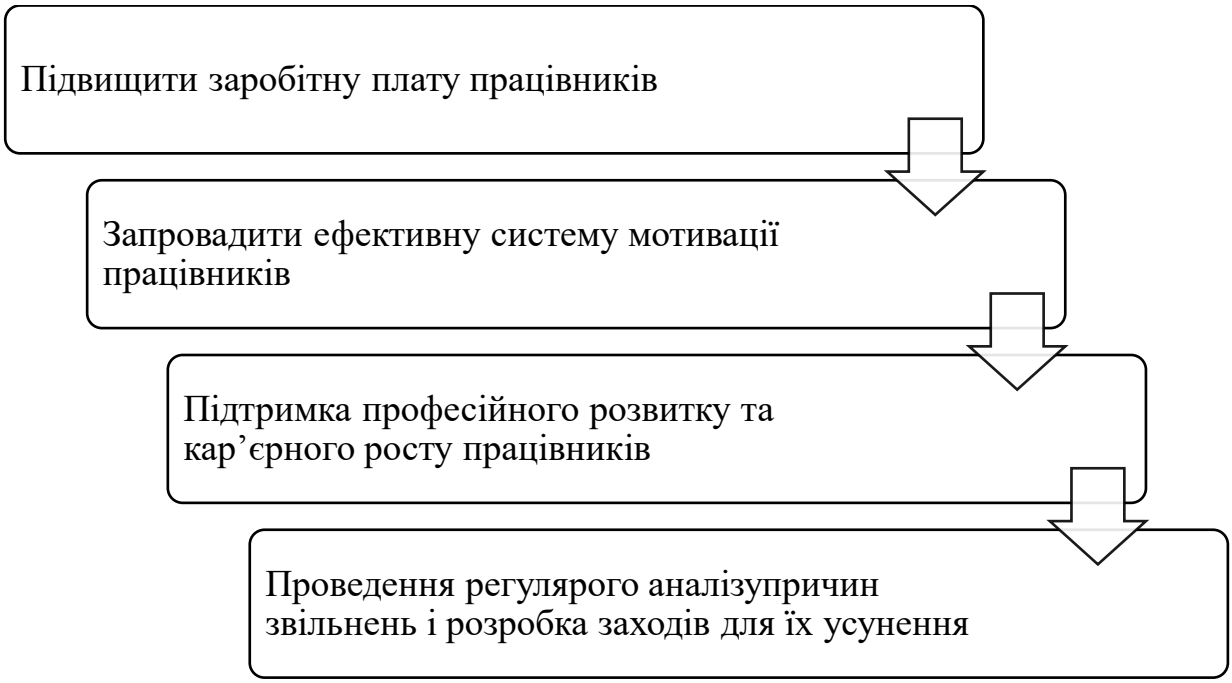


Рисунок 2.4 Пропоновані заходи для покращення кадрової безпеки ТОВ "Глобал Вест"

Джерело: складено автором

Пропонуємо такі заходи для підвищення заробітної плати працівників Товариства з обмеженою відповідальністю "Глобал Вест":

- Проведення регулярного аналізу ринкових зарплат для конкурентоспроможності.
- Встановлення премій та бонусів за досягнення визначених показників ефективності.
- Запровадження системи регулярного перегляду зарплат з урахуванням інфляції та економічних умов.

Ефективна система мотивації допомагає залучати та утримувати талановитих працівників, стимулюючи їх до досягнення високих результатів. Це може включати як матеріальні, так і нематеріальні стимули. Ефективна система мотивації сприяє підвищенню продуктивності праці, покращенню

якості виконуваних завдань і створенню сприятливого робочого клімату. Система мотивації може включати фінансові бонуси, премії, нагороди за досягнення, а також нематеріальні стимули, такі як визнання заслуг працівників, можливість гнучкого робочого графіка та надання додаткових відпусток. Це допоможе створити атмосферу, де працівники відчуватимуть себе цінними і мотивованими досягати високих результатів.

Пропонуємо такі заходи вдосконалення системи мотивації працівників:

- Розробка системи бонусів та премій за виконання ключових показників.
- Запровадження програм визнання та нагородження працівників.
- Створення можливостей для працівників висловлювати свої ідеї та пропозиції.

Підтримка професійного розвитку та кар'єрного росту працівників. Інвестування в професійний розвиток співробітників підвищує їхню кваліфікацію та задоволення від роботи. Кар'єрне зростання мотивує працівників залишатися в компанії довше.Надання можливостей для професійного розвитку і кар'єрного росту є ключовим фактором утримання та залучення талановитих працівників. Підприємство може організовувати тренінги, курси підвищення кваліфікації, майстер-класи та інші заходи, спрямовані на розвиток професійних навичок працівників. Кар'єрне зростання може включати чітку систему підвищення на посаді, планування кар'єрного розвитку та наставництво. Це не тільки покращить рівень компетентності працівників, але й підвищить їхню мотивацію та лояльність до компанії.

Пропонуємо заходи для підтримки професійного розвитку та кар’єрного росту:

- Організація навчальних курсів, тренінгів та семінарів.
- Створення чітких кар'єрних шляхів і можливостей для підвищення на посаді.
- Підтримка участі працівників у професійних конференціях і виставках.

Розуміння причин звільнень допомагає ідентифікувати проблеми всередині компанії та вживати заходів для їх усунення. Це дозволяє знизити плинність кадрів і зберегти талановитих співробітників. Адже аналіз причин звільнень допоможе виявити проблемні аспекти управління персоналом та визначити основні фактори, що спонукають працівників залишати компанію. Регулярне опитування працівників, проведення вихідних інтерв'ю та аналіз внутрішніх даних дозволять отримати цінну інформацію про те, що саме не задовольняє працівників у роботі. На основі цих даних можна розробити цільові заходи для усунення виявлених проблем, покращення умов праці, підвищення рівня задоволеності та зниження плинності кадрів.

Пропонуємо такі заходи для проведення регулярного аналізу причин звільнень

- Проведення інтерв'ю при звільненні для збору зворотного зв'язку.
- Аналіз зібраних даних для виявлення основних причин звільнень.
- Розробка та впровадження коригувальних заходів на основі результатів аналізу.

Загалом, для досягнення стабільності кадрового складу та зниження коефіцієнта вибуття важливо підтримувати постійний діалог з працівниками, розуміти їхні потреби та оперативно реагувати на виникаючі проблеми.

Для зменшення цих ризиків необхідно впроваджувати ефективні стратегії утримання талановитих співробітників, включаючи конкурентну систему винагород, можливості для професійного розвитку, створення позитивного робочого середовища та сприяння балансу між роботою та особистим життям.

Висновки до другого розділу

У другому розділі проведено аналіз фінансово-господарських показників підприємства ТОВ "Глобал Вест". Охарактеризовано діяльність підприємства. Виокремлено основні загрози підприємства ТОВ "Глобал Вест".

Запропоновано основні заходи для зниження впливу загроз кадрової безпеки ТОВ "Глобал Вест".

Реалізація цих заходів сприятиме покращенню кадрової безпеки ТОВ "Глобал Вест", зниженню плинності кадрів та підвищенню продуктивності праці. Це дозволить компанії зберегти цінні кадри, забезпечити стабільність та ефективність своєї діяльності, а також зміцнити свою позицію на ринку.

Таким чином впровадження зазначених заходів допоможе ТОВ "Глобал Вест" знизити вплив загроз кадрової безпеки, підвищити лояльність і задоволеність працівників, а також зміцнити свої позиції на ринку. Це сприятиме довгостроковій стабільності та успіху компанії, дозволяючи їй ефективно реагувати на виклики сучасного бізнес-середовища.

ВИСНОВКИ

У першому розділі розкрито теоретичні основи кадрової безпеки підприємства.

Результати дослідження підтверджують, що кадрова безпека є критично важливим елементом успіху підприємства. Внутрішні та зовнішні загрози можуть суттєво впливати на стабільність і ефективність роботи організації. Розробка та впровадження комплексної системи кадрової безпеки, яка включає заходи з мінімізації загроз і адаптації до змін зовнішнього середовища, є необхідною умовою для забезпечення довгострокового успіху підприємства.

Захист підприємства від потенційних загроз розпочинається вже на етапі підбору персоналу. Від моменту, коли рекрутер вперше зустрічає кандидата на посаду, розпочинається безперервний процес забезпечення безпеки, який триває протягом усього періоду діяльності підприємства. Цей процес постійно супроводжує діяльність працівників, оскільки персонал є невід'ємною частиною організації.

На сьогодні кадрова безпека активно розвивається і є однією з найактуальніших тем для багатьох підприємців. Сучасні підприємства використовують передові, ефективні та науково обґрунтовані методи управління для забезпечення кадрової безпеки. Від рівня кадрової безпеки залежить, наскільки впевненим може бути керівник у компетентності та надійності своїх працівників, а також у тому, що підприємство буде захищене від внутрішніх загроз.

Іншими словами, кадрова безпека дозволяє керівникам спокійно довіряти своїм співробітникам і бути впевненими, що жоден з них не стане джерелом ризику для компанії. Це включає ретельний відбір працівників, регулярні перевірки та моніторинг їхньої діяльності, а також створення системи мотивації та навчання, яка сприяє підвищенню їхньої лояльності та професіоналізму.

У другому розділі проведено детальний аналіз фінансово-господарських показників підприємства ТОВ "Глобал Вест". Охарактеризовано його діяльність, визначено основні загрози, з якими стикається підприємство. На основі цього аналізу було запропоновано низку заходів для зниження впливу загроз кадрової безпеки.

Аналіз фінансових і господарських показників ТОВ "Глобал Вест"показав, що компанія має певні проблеми, які можуть негативно вплинути на її стабільність та ефективність. Виявлені загрози включають зниження доходів, зменшення чистого прибутку та коливання в обсязі активів і зобов'язань. Особливу увагу було приділено кадровій безпеці, оскільки саме людський фактор є критично важливим для успіху підприємства.

Основні загрози, які були виявлені під час аналізу, стосуються плинності кадрів, недостатньої мотивації працівників, а також потенційних проблем із залученням і утриманням кваліфікованих фахівців. Ці загрози можуть призвести до зниження продуктивності праці та втрати цінних співробітників.

Для зниження впливу цих загроз були розроблені наступні заходи:

Підвищення заробітної плати кращих працівників допоможе утримати талановитих співробітників, підвищити їхню мотивацію та задоволеність роботою.

Впровадження ефективної системи мотивації включає бонуси, премії, програми визнання та нагородження за досягнення високих результатів. Така система стимулюватиме працівників до досягнення кращих результатів.

Підтримка професійного розвитку та кар'єрного росту працівників. Організація навчальних курсів, тренінгів, семінарів, а також створення чітких кар'єрних шляхів допоможуть працівникам розвивати свої навички та будувати кар'єру в межах компанії.

Регулярний аналіз причин звільнень і розробка заходів для їх усунення, а саме проведення інтерв'ю при звільненні, аналіз зворотного зв'язку та впровадження коригувальних заходів дозволить виявити та усунути причини плинності кадрів.

Реалізація зазначених заходів сприятиме покращенню кадрової безпеки ТОВ "Глобал Вест". Зокрема, це дозволить знизити плинність кадрів, підвищити продуктивність праці, утримати цінних співробітників та забезпечити стабільність і ефективність діяльності підприємства. Внаслідок цього компанія зможе зміцнити свої позиції на ринку, підвищити лояльність і задоволеність працівників.

Таким чином, впровадження запропонованих заходів допоможе ТОВ "Глобал Вест" знизити вплив загроз кадрової безпеки. Це сприятиме довгостроковій стабільності та успіху компанії, дозволяючи їй ефективно реагувати на виклики сучасного бізнес-середовища та забезпечувати конкурентоспроможність на ринку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1 Воронка О. З. Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств високотехнологічного сектору економіки: монографія. Львів : Галицька видавнича спілка, 2020. 231 с.

2 Живко З. Б. Сучасні методи забезпечення надійності персоналу: навчальний посібник у схемах і таблицях. Львів: ЛьвДУВС, 2019. 128 с.

3 Калюжний Р., Баєв О. Нормативно-правове забезпечення інформаційної безпеки України. *Правова інформатика*. 2009. № 4(24). С. 5-12.

4 Шира Т. Загрози кадрової безпеки підприємства. *Економіка і суспільство*. 2016. №7. С. 532-535.

5 Зубок М. Інформаційна безпека в підприємницькій діяльності. Київ. ГНОЗІС, 2015. 2016 с.

6 Затонацький Д.А. Діагностика інсайдерських ризиків і загроз в управлінні кадровою безпекою підприєм- ства. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. 2019. Вип. 3. С. 20–27. URL: https://doi.org/10.17721/1728-2667.2019/204-3/3

7 Смоквіна Г.А., Чан Т.Т. Організаційні інструменти управління кадровою складовою системи фінансо- во-економічної безпеки торгівельного підприємства. *Економіка. Фінанси. Право.* 2021. № 4(2). С. 14–18. URL: https://doi.org/10.37634/efp.2021.4(2).3

8 Ткаченко В.І. Оцінювання кадрової безпеки в системі менеджменту сучасних підприємств. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2022. № 4. С. 69-76. URL: https://doi.org/10.5281/zenodo.6957193

9 Гришин С.П., Зубовський Д.С., Ряба Л.О. Роль та місце кадрової безпеки в системі військової кадрової політики. *Збірник наукових праць Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2022. № 74. С. 141-156. URL: https://doi.org/10.17721/2519-481X/2022/74-14

10 Кільніцька О.С., Старунська Л.В., Переуда С.Ю. Кадрова безпека сільськогосподарських підприємств України: оцінка та напрями забезпечення. *Наукові горизонти.* 2020. Т. 23, № 11. С. 70–80. URL: https://doi.org/10.48077/scihor.23(11).2020.70-80

11 Сагер Л.Ю., Росохата А.С. Кадрове забезпечення ІТ-галузі як пріоритетного сектору економічної безпеки країни. *Вісник Сумського державного університету. Серія: Економіка.* 2020. № 2. С. 90–96.

12 Мирошниченко П.І., Манько І.М. Дослідження чинників впливу на безпеку кадрового потенціалу аграрних підприємств. *Управління проектами та розвиток виробництва.* 2013. № 1. С. 95–100.

13 Діміч А.В. Деякі виклики сучасної кадрової політики в системі логістичного забезпечення державної без- пеки України. *Держава і право. Юридичні і політичні науки.* 2020. Вип. 87. С. 374–383. URL: https://doi.org/10.33 663/1563-3349-2020-87-374

14 Карковська В.Я. Особливості механізму кадрової безпеки державної структури. *Державне управління: удосконалення та розвиток.* 2020. № 2. URL: https://doi.org/10.32702/2307-2156-2020.2.32.

15 Брах С.В. Внутрішні і зовнішні загрози кадрової безпеки підприємства. Інноваційний розвиток та безпека підриємства в умовах неоіндустріального суспільства: [матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (31 жовтня 2019 р.)]/ відп. ред. О. М. Полінкевич, Л. В. Шостак. Луцьк, 2019. с.441-443.

16 Подольчак Н.Ю., Карковська В.Я. Вплив престижності державної служби на кадрову безпеку державної струк- тури. *Інвестиції: практика та досвід.* 2020. № 5–6. С. 128–134. URL: https://doi.org/10.32702/2306-6814.2020.5-6.128

17 Бурик З.М. Правові засади реформування системи кадрової безпеки в органах влади в Україні. *Теорія та практика державного управління.* 2020. Вип. 2. С. 191–200. URL: https://doi.org/10.34213/tp.20.02.23

18 Іванець М.Г. Правове забезпечення особистої безпеки працівників органів прокуратури як елемент кадрової політики. *Актуальні проблеми правознавства.* 2018. Вип. 1. С. 91–95.

19 Гула О.І. Удосконалення механізмів забезпечення кадрової безпеки в системі публічного управління. *Публічне управління: концепції, парадигма, розвиток, удосконалення.* 2022. Вип. 2. С. 123–141. URL: https://doi. org/ 10.31470/2786-6246-2022-2-123-141

20 Кравченко О.О. Чинники забезпечення кадрової безпеки підприємств у сучасних умовах. *Вісник Київ- ського національного університету технологій та дизайну. Серія: Економічні науки*. 2017. № 6. С. 43–50.

21 Боднарук О.В. Концептуальні основи забезпечення кадрової безпеки підприємства. Соціально-еконо- мічні проблеми сучасності: *Матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (м. Маріуполь, 12 травня 2017 р.). Маріуполь,* 2017. С. 130–134.

22 Соломіна Г.В., Махницький О.В., Гавриш О.С. Формалізація механізму удосконалення кадрового ризик-менеджменту в системі економічної безпеки підприємства. *Молодий вчений.* 2019. № 1(2). С. 511–515.

23 Назарова Г. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства, 2017. URL : php/rarrpsu/article/viewFile/58/58 (дата звернення: 12.03.2024)

24 Борисюк О. В. Основні загрози фінансової безпеки України. International Scientific-Practical Conference Modern Transformation of Economics and Management in the Era of Globalization: Conference Proceedings. January 29, 2016. Klaipeda: Baltija Publishing. 270-271 p.

25 Блага Н. В. Менеджмент : навч. посіб. для студентів. Львів : ЛігаПрес, 2013. 156 с.

26 Марченко О. М. Практикум з менеджменту: навч. посіб. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 224 с.

27 Черчик Л.М. Інвестиційний менеджмент : навчальний посібник. Луцьк : СНУ імені Лесі Українки, 2017. 171 с.

28 Виробництво вікон в Україні скоротилося втричі проти 2021р. веб-сайт.
URL: https://interfax.com.ua/news/economic/852327.html (дата звернення 20.03.2024).

29 Статистична інформація. Державна служба статистики України: веб-сайт. URL: проєкт.ukrstat.gov.ua (дата звернення 19.03.2024).

30 Живко З. Б. Механізм управління системою економічної безпеки підприємства. *Науковий вісник Ужгородського університету. Сер.: Економіка*. 2014. Вип. 3. С. 37-42.
URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuec_2014_3_11 (дата звернення 15.03.2024).

31 Аналіз бізнесу України в умовах воєнного стану. Київська торгово-промислова палата: веб-сайт.
URL: https://kiev-chamber.org.ua/uk/17/2777.html (дата звернення 05.03.2024).

32 Про компанію Open teck: веб-сайт. URL: https://проєкт.openteck.com.ua/ua/o-kompanii (дата звернення 4.03.2024).

33 Блага Н. В. Управління проєктами : навч. посібник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. – с.67.

34 З. Б. Живко, О. Р. Сватюк, М. І. Копитко. Корпоративне управління в системі економічної безпеки: навч. посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2018. – с. 25-47.

35 Кісіль З. Р. Основи управління : посібник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. – с.47-49.

36 Яременко О.Ф. Кадрова безпека підприємства: концептуальні основи забезпечення. Вісник Хмельницького національного університету. 2016. № 2. Т. 1. С. 29–32.

37 З. Б. Живко, О. Р. Сватюк, М. І. Копитко. Корпоративне управління в системі економічної безпеки: навч. посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2018. – с. 25-47.

38 Bondarenko N., Sytnichenko O. Organizacijno-pravove zabezpechennja informacijnoi' bezpeky pidpryjemstv. *Zovnishnja torgivlja: ekonomika, finansy, pravo*. 2023. № 2. S. 76-87. Serija. Jurydychni nauky.

URL: https://doi.org/10.31617/3.2023(127)05

39 Ярмус Т. Б., Шоробура О. І., Коваль С. М., Кіндратів Р. В. Кадрова безпека підприємства: сутність, складові та забезпечення в системі економічної безпеки. *"Інтернаука". Серія: "Економічні науки"*. 2023. № 11. URL: https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-11-9308

40 Гармаш С. Кадрова безпека як економічна категорія в аспекті економічної безпеки підприємства (понятійний апарат та функції). *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки)*. 2022. № 4. С. 44–49.