

УДК 657.1.012

Ткачук Г.О.

кандидат економічних наук, доцент
кафедра обліку та аудиту
Одеська національна академія харчових технологій
вул. Канатна, 112, м. Одеса, Україна, 65039
E-mail: talla2007@ukr.net

ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Проведена систематизація наукових підходів до визначення категорії «кадрова безпека». На підставі аналізу джерел визначено поняття склад основних кадрових загроз. Систематизовано види та основні напрямки кадрової політики. Виділено види обліково-аналітичного забезпечення кадрової політики. Запропоновано склад інформаційно-кадрового забезпечення.

Ключові слова: фінансово-економічна безпека, кадрова безпека, обліково-аналітичне забезпечення, кадрові загрози, кадрова політика, інформаційно-кадрове забезпечення.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Кадрова безпека – основна функціональна складова економічної безпеки підприємства, яка передбачає збереження та розвиток інтелектуального потенціалу підприємства, ефективне управління персоналом. Структура та якість кадрового складу в харчовій галузі промисловості впливають на всі аспекти його діяльності, а також невід'ємно пов'язані із економічною безпекою. Адже порушення працівниками підприємства трудової дисципліни, розкрадання або неефективне використання ресурсів, розголошення інформації, яка складає комерційну таємницю – створюють загрозу майну, репутації та безпеці компанії.

За результатами статистики близько 51% випадків економічних злочинів здійснюють співробітники компаній, а ефективна організація роботи щодо забезпечення кадрової безпеки може майже на 60% знизити прямі та передбачити непрямі збитки фірми, пов'язані з людським фактором [1].

Вітчизняні та зарубіжні спеціалісти вважають, що майже 80% збитків міжнародних компаній спричинені внаслідок незаконних та непрофесійних дій власних співробітників [2].

У зв'язку із вищезазначеним можна зробити висновок щодо необхідності забезпечення кадрової безпеки, в т.ч. обліково-аналітичного, на будь-якому підприємстві.

Проблеми кадрової безпеки переймаються такі науковці як Алавердов А.Р., Баглей Д.Ю., Калініченко Л.Л., Логінова Н.І., Мирющенко А.Л., Чумарін І.Г., Шаваєв А.Г. тощо.

В свою чергу, питаннями формування обліково-аналітичного забезпечення займаються на сучасному етапі розвитку економіки цілий ряд науковців: Гнилицька Л.В., Тринька Л.Я., Труш В.С., Яцен-

ко В.Ф., Журавльова Т.В., Бушнова С.В., Давидюк Т.В., Галузіна С.М. та інші.

Аналіз останніх досліджень та публікацій дає змогу прийти до висновку, що поза увагою вищевказаних науковців залишаються проблеми та особливості облікового і аналітичного забезпечення економічної безпеки у процесі формування кадрової політики підприємства.

Формулювання цілей дослідження. В даній статті поставлено та вирішено наступні завдання: визначити склад кадрових загроз економічній безпеці підприємства; виділити види та основні напрямки кадрової політики підприємства; виділити види обліково-аналітичного забезпечення кадрової політики та склад інформаційно-кадрового забезпечення.

Виклад основних результатів та їх обґрунтування. Згідно з даними порталу Content Security, наявні у світі внутрішні та зовнішні загрози розподіляються таким чином: розголошення інформації (зайва балакучість працівників) (32%); несанкціонований доступ до інформації шляхом підкупу і схиляння до співпраці з боку конкурентів (24%); відсутність в компанії належного нагляду до конфіденційності інформації (14%); традиційний обмін виробничим досвідом (12%); безконтрольне використання інформаційних систем (8%). [3]

Вважаємо, що склад основних кадрових загроз на сучасному підприємстві має ширшу палітру, оскільки пов'язаний не тільки із витоком інформації, але й з якістю праці, кваліфікацією робітників, наявністю творчого потенціалу тощо. Такими загрозами на підприємстві можуть бути:

- втрати, пов'язані із плінністю кадрів;
- витік конфіденційної інформації;
- помилки із-за низької кваліфікації співробітників;

помилки, пов'язані із високим ступенем стомлюваності та монотонності праці;
 – відсутність наукової організації праці;
 – наявність професійних захворювань;

– незацікавленість результатами роботи;
 – відсутність професійного та кар'єрного росту.
 В табл. 1 здійснено систематизацію підходів до трактування категорії «кадрова безпека».

Таблиця 1

Зміст категорії «кадрова безпека»*

Автор	Зміст категорії
Алавердов А.Р.	Кадрова безпека – поточна та перспективна захищеність від загроз майнового та немайнового характеру [4]
Баглей Д.Ю.	Кадрова безпека - стан захищеності господарського суб'єкта від кадрових небезпек і загроз, механізмом забезпечення цього стану є ефективне управління персоналом [5]
Егоров С.С.	Кадрова безпека – захищеність людських ресурсів від зовнішніх та внутрішніх загроз, направлених на послаблення економічного, наукового та духовно-морального потенціалу та включає в себе безпеку трудових ресурсів, інтелектуальну безпеку, надійність персоналу у вищій ланці управління, лояльність співробітників [6]
Гречішкіна А.А.	Кадрова безпека – процес попередження, запобігання і усунення ризиків та загроз які виникають з боку персоналу з метою створення умов для стабільного функціонування і розвитку підприємства [7]
Гончаренко Л.П.	Кадрова безпека – захищеність суспільно-прогресивних інтересів організації по розвитку та удосконалення її людського потенціалу, підтримки ефективної системи управління системи управління людськими ресурсами та мінімізації ризиків компанії, пов'язаних з її кадровою складовою [8]
Джобава А.М.	Кадрова безпека – сукупність заходів, спрямованих на запобігання протиправним діям або сприяння їм з боку персоналу підприємства [9]
Калініченко Л.Л.	Кадрова безпека – це такий стан індивідуумів, колективу підприємства, його людського потенціалу та системи управління персоналом при якому забезпечується ефективне використання економічного потенціалу та розвиток підприємства [10]
Кафидов В.В.	Кадрова безпека – процес запобігання негативного впливу на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків та загроз, пов'язаних із персоналом, його інтелектуальним потенціалом та трудовими відносинами в цілому [11]
Кібанов А.Я.	Кадрова безпека – це генеральний напрямок кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з опрацювання цілей, завдань, спрямованих на збереження. Зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, на створення відповідального і високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку підприємства [12]
Кириченко О.М.	Кадрова безпека – це процес запобігання впливів на економічну безпеку підприємства за допомогою ліквідації чи зниження ризиків і різноманітних загроз, що пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом [13]
Лашенко О.Ю.	Кадрова безпека – це характеристика стану економічної системи, при якому відбувається ефективне функціонування всіх її функціональних складових, забезпечення захищеності та здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам і загрозам пов'язаних з персоналом, змістовний та структурний аналіз, діагностика та прогнозування впливу діяльності персоналу на внутрішні та зовнішні показники вказаної економічної системи [14]
Литовченко О.Ю.	Кадрова безпека – сукупність управлінських заходів, пов'язаних з ефективним формуванням та використанням кадрового потенціалу підприємства з метою забезпечення та підтримки економічної стійкості та результативності господарської діяльності підприємства [15]
Логінова Н.І.	Кадрова безпека підприємства – це найбільш важлива складова економічної безпеки підприємства, яка має на меті виявлення, знешкодження, запобігання, відвернення та попередження загроз, небезпек і ризиків, які спрямовані на персонал та його інтелектуальний потенціал, і ті, які йдуть безпосередньо від нього, що повинно проявлятися в системі управління трудовими ресурсами та в кадровій політиці підприємства [16]

Продовження табл.1

Автор	Зміст категорії
Мехеда Н.Г., Маренич А.І.	Кадрова безпека – комбінація таких складових частин як безпека життєдіяльності, соціально-мотиваційна, професійна та антиконфліктна безпека ризиків компанії, пов'язаних із її складовою [17]
Мойсеєнко І.П., Марченко О.М.	Інтелектуально-кадрова безпека відображає забезпеченість підприємства управлінським та промислово-виробничим персоналом, рівень плинності кадрів на підприємстві, достатність їх освітньо-кваліфікаційного рівня, захищеність від переманювання працівників конкурентами [18]
Мирющенко А.Л.	Кадрова безпека – діяльність із створення умов функціонування компанії, за яких забезпечується гарантована законодавством захищеність інтересів компанії від ризиків та загроз, пов'язаних із власним персоналом [19]
Митрофанов А.А.	Кадрова безпека – це таке становище організації як соціальної спільноти й індивіда в ній, за якого вплив на них з боку природного, економічного й соціального середовищ, а також внутрішнього середовища самої людини не здатні заподіяти шкоди [20]
Назарова Г.О.	Кадрова безпека – це діяльність щодо створення умов для стабільного функціонування й розвитку компанії, за яких забезпечують гарантовану законодавством захищеність інтересів компанії та власників від ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом [21]
Петров М.І.	Кадрова безпека – це таке становище організації як соціальної спільноти й індивіда в ній, за якого вплив на них із боку природного, економічного й соціального середовищ, а також внутрішнього середовища самої людини не здатні заподіяти шкоди [22]
Чаплигіна Ю.С.	Кадрова безпека – складова економічної безпеки підприємства, яка надає кількісно-якісну характеристику стану захищеності підприємства від внутрішніх та зовнішніх загроз та ризиків, пов'язаних з персоналом [23]
Чумарін І.Г.	Процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом та трудовими відносинами в цілому [24]
Шавасв А.Г.	Кадрова безпека – стан захищеності суспільно-прогресивних інтересів організації з розвитку й удосконалення її людського капіталу, підтримки ефективної системи управління людськими ресурсами й мінімізації ризиків компанії, пов'язаних із її складовою [25]
Швець Н.К.	Кадрова безпека – стан захищеності компанії від ризиків та загроз, пов'язаних із персоналом [1]
Шегельман І.Р.	Кадрова безпека – найважливіший фактор безпеки усіх сфер діяльності підприємства, нехтування яким здатне не лише нанести серйозну шкоду підприємству, але й зруйнувати його економічну безпеку [26]

*систематизовано автором за аналізом джерел

Аналізуючи сутність кадрової безпеки підприємства, доцільно відокремити пов'язані з нею ключові проблеми [27]:

- розробка мотиваційних схем та схем оплати праці,
- ліквідація збитків, пов'язаних з трудовими спорами,
- аналіз ситуації конкурентів,
- аналіз ринку праці в регіоні,
- робота з кадровим резервом,
- оцінка компанії чи організації як роботодавця,
- способи проектування кар'єри,
- підвищення лояльності та відповідальності співробітників тощо.

Велика кількість вищезазначених проблем може бути ліквідована або зведена до мінімуму за наявності продуманої дієвої кадрової політики підприємства.

Кадрова політика підприємства – це система принципів і правил, за якими діють її працівники у внутрішньому і зовнішньому середовищі у відповідності з концепцією розвитку організації.

Кадрова політика може бути активною, пасивною, реактивною, превентивною та авантюристичною.

В табл. 2 систематизовано види кадрової політики підприємства та наведена їх характеристика, в табл. 3 – показано основні напрями кадрової політики за ступенем відкритості формування кадрового складу (відкриті та закриті) [28].

Таблиця 2

Види кадрової політики підприємства за рівнем впливу на неї управлінського персоналу*

Види кадрової політики	Характеристика
1. Активна кадрова політика	– керівництво підприємства має не тільки прогнози, а й засоби впливу на ситуацію; – кадрова служба розробляє антикризові кадрові програми, здійснює моніторинг ситуації, регулює виконання програм відповідно до внутрішньої та зовнішньої ситуації; – керівництво підприємств має якісні програми кадрової роботи з варіантами їх реалізації при різних ситуаціях
2. Пасивна кадрова політика	– керівництво підприємств немає чіткої програми дій відносно персоналу, а кадрова робота полягає в усуненні негативних наслідків; – відсутність прогнозу кадрових потреб та способів оцінки праці персоналу, діагностики кадрової ситуації; – керівництво працює у режимі екстреного реагування на конфліктні ситуації, прагне усунути їх будь-якими засобами без аналізу причин і можливих наслідків
3. Реактивна кадрова політика	– керівництво підприємств здійснює контроль за симптомами негативного стану в роботі з персоналом, причинами і ситуацією розвитку кризового стану; – відсутність мотивації до високопродуктивної праці; – кадрова служба має засоби діагностики ситуації, а за необхідності надає екстрену допомогу; – труднощі виникають при середньостроковому прогнозуванні
4. Превентивна кадрова політика	– керівництво підприємств має обґрунтовані прогнози розвитку кадрової ситуації, але не має засобів впливу на неї; – кадрова служба має не тільки засоби діагностики персоналу, а і прогнози кадрової ситуації на середньостроковий період; – головний недолік цієї політики - відсутність цільових кадрових програм
5. Авантюристична кадрова політика	– керівництво не має якісного діагнозу кадрової роботи, але прагне впливати на ситуацію; – кадрова служба не має засобів прогнозування кадрової ситуації, але в програми розвитку організації включаються плани кадрової роботи, які не передбачають своєчасного усунення можливих змін ситуації; – плани будуються на емоціональних мало аргументованих заходах без попереднього та всебічного розгляду, а при різких змінах ситуації на ринку виявляється нездатність швидкого здійснення перенавчання персоналу для роботи в нових умовах, або залучення із зовнішніх джерел

*систематизовано автором за аналізом джерел [28]

Таблиця 3

Основні напрями кадрової політики за ступенем відкритості формування кадрового складу*

Напрями кадрової політики	Відкрита кадрова політика	Закрита кадрова політика
	організація прозора для співробітників на будь-якому рівні при прийнятті як на низову так і на керівну посади	зорієнтована на просування на вищі посади тільки своїх працівників
1. Добір персоналу	Прозора, на основі конкурсного відбору при високій конкуренції на ринку праці	Проводиться із числа своїх працівників в умовах дефіциту робочої сили на ринку праці
2. Адаптація персоналу	Працівники швидко включаються в конкурентні відносини, впровадження нових організаційних підходів, запропонованих новачками	Адаптація персоналу проводиться за рахунок наставників
3. Навчання та розвиток персоналу	Здійснюється у зовнішніх навчальних закладах, враховується досвід конкурентів	Здійснюється у внутрішніх центрах підготовки кадрів з урахуванням загальної технології роботи підприємства
4. Просування по службі	Недостатні можливості зростання по службі	Політика призначення на керівні посади своїх працівників
5. Мотивація та стимулювання	Перевага надається стимулювання праці	Перевага надається мотивації праці
6. Впровадження новацій	Нові працівники сприяють впровадження інновацій	Необхідність в ініціюванні процесу інноваційної діяльності

*систематизовано автором за аналізом джерел [28]

Прийняття рішень управлінським персоналом підприємства щодо формування кадрової політики здійснюється на підставі аналізу даних інформаційних джерел щодо кадрового забезпечення підприємства.

Система обліково-аналітичного забезпечення менеджменту підприємства об'єднує три взаємопов'язаних елементи: підсистему облікового забезпечення, підсистему аналітичного забезпечення та підсистему контролю [29]. Те саме можемо сказати і стосовно обліково-аналітичного забезпечення кадрової політики підприємств харчової промисловості. Але доказову базу кадрової політики, на наш погляд слід доповнити даними, які несуть дані про кадрові

підприємства, але не являються підставою для облікових записів, тобто інформаційним забезпеченням.

На наш погляд, обліково-аналітичне забезпечення кадрової політики підприємств харчової промисловості складається з таких видів забезпечення:

- нормативно-законодавче забезпечення;
- інформаційно-кадрове забезпечення;
- облікова інформація;
- аналітична інформація;
- результати внутрішньогосподарського контролю.

В табл. 4 систематизовано види доказів щодо кадрової інформації, джерел їх отримання та відповідні види забезпечення.

Таблиця 4

Інформаційно-кадрове забезпечення в системі кадрової безпеки [30]

Види доказів щодо кадрової інформації	Джерела отримання доказів	Види забезпечень
1. Докази трудового стажу та страхового стажу	Трудова книжка	Інформаційно-кадрове забезпечення
2. Докази інформації щодо чисельності працюючих	Дані статистичної звітності	Облікова інформація
3. Докази достовірності нарахування заробітної плати	Облікові реєстри по синтетичним рахункам з обліку заробітної плати	Облікова інформація
4. Докази руху кадрового складу	Особисті листки з обліку кадрів Накази про рух кадрів (зарахування на роботу, внутрішнє переміщення, догани, заохочення, підвищення, відпустку, звільнення тощо)	Інформаційно-кадрове забезпечення Облікова інформація
5. Докази кваліфікації працівника	Особисті листки з обліку кадрів Документи працівника, що підтверджують рівень освіти (диплом, сертифікат тощо)	Інформаційно-кадрове забезпечення Облікова інформація
6. Докази законності нарахування та утримань із заробітної плати	Нормативні акти (Податковий кодекс України, Інструкції, Закони) Колективний договір Накази керівництва	Інформаційно-кадрове забезпечення
7. Докази ефективності використання трудового (кадрового) потенціалу	Результати аналізу труда та заробітної плати	Аналітична інформація

Таким чином джерелом інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень щодо формування та контролю виконання кадрової політики підприємства є:

1. Інформація про умови праці, кваліфікацію та встановлені оклади, тарифи, розцінки.
2. Облікова інформація про нарахування заробітної плати.
3. Облікова інформація про утримання із заробітної плати та розрахунків по оплаті праці.
4. Статистична звітність по труду та заробітній платі.
5. Аналітична інформація по ефективності використання кадрового потенціалу.

6. Податкова звітність про заробітну плату та рух кадрового складу.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Формування обліково-аналітичного забезпечення кадрової політики, яке базується на надійній та достовірній обліковій інформації та даних аналізу, що дозволяє оперативно контролювати ефективність використання кадрів та рівень оплати праці, виявляти негативні тенденції і перспективні напрямки розвитку, стає вирішальною умовою формування якісної кадрової політики та забезпечення кадрової безпеки підприємства.

Література

1. Швець Н.К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу [Електронний ресурс] / Н.К. Швець // Персонал. – 2006. – №5. – С.70-75. – Режим доступу: www.personal.in.ua/

2. Царенко Ю. Позаботьтесь о кадровой безопасности / Ю. Царенко // Кадровое дело. – 2005. – №1. – С. 69–73.
3. Живко З.Б. Кадрова безпека в системі економічної безпеки підприємства / З.Б. Живко // Вплив політичних циклів на якість життя та рівень щастя в Україні: Матеріали засідання круглого столу ; за ред. М.І.Флейчук, У.В. Щурко, Н.І. Черкас, О.Б. Василиці [Електронний ресурс] – Львів: «Сполом», 2013. – 127 с. – Режим доступу: <http://lv.niss.gov.ua/content/articles/files/Zbirnyk-29.03-19b69.pdf>
4. Алавердов А. Р. Управление кадровой безопасностью организации: [учеб.] / А. Р. Алавердов. – М.: Маркет ДС, 2011. – 176 с.
5. Баглей Д.Ю. Технология кадрового менеджмента в системе экономической безопасности предпринимательства : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук : 08.00.05 / Д.Ю. Баглей, Ростов-на-Дону, 2007. – 35 с.
6. Егоров С. С. Кадровая безопасность и топ-менеджмент предприятий / С. С. Егоров, М. Я. Корнилов // Инициативы XXI века. – 2010. – № 4 – 5. – С. 80 – 83.
7. Гречішкіна А.А. Сутність поняття «кадрова безпека підприємств залізничного транспорту» / А.А.Гречішкіна. – Науковий вісник Херсонського державного університету. – Вип. 6, Частина 2. – 2014. – С.144-146.
8. Экономическая и национальная безопасность: [учеб.] / под ред. Л. П. Гончаренко. – М.: Экономика, 2007. – 543 с.
9. Джобава А. М. Организационные и экономические составляющие конкурентоспособности предприятия / Джобава А. М. // Кадры предприятия. – 2009. – № 1. – С. 10 -11.
10. Калініченко Л.Л. Методологічний підхід до управління персоналом підприємств залізничного транспорту в умовах реформування галузі: [монографія] / Л.Л. Калініченко. – Харків: УкрДАЗТ, 2012. – 382 с. – С.219.
11. Кафидов В. В. Управление человеческими ресурсами: [учеб. пособие] / В. В. Кафидов. – СПб.: Питер, 2012. – 208 с.
12. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
13. Кириченко О.А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: [навч. посіб.] / О.А. Кириченко. – [3-тє вид., перероб. і доп.]. – К.: Вид-во «Знання-Прес», 2002. – 384 с.
14. Лашенко О.Ю. Кадрова безпека як підсистема в системі економічної безпеки підприємства. Проблеми системного підходу в економіці [Електронний ресурс] / О.Ю. Лашенко. – К.: НАУ, 2007. – Вип. 4. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/PSPE/2007-3/Laschenko_307.htm.
15. Литовченко О.Ю. Формування кадрової безпеки підприємств АПК: автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. : спец. 08.00.04 – «Економіка та управління підприємствами» (машинобудування, агропромисловий комплекс, туристичні підприємства та підприємства рекреаційного комплексу)» / О. Ю. Литовченко, Київ, 2010. – С. 22.
16. Логінова Н.І. Місце кадрової безпеки в економічній безпеці підприємства / Н.І. Логінова // Коммунальное хозяйство городов: научно-технический сборник. – 2009. – № 87. – С. 371–376.
17. Мехеда Н.Г. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки / Н.Г.Мехеда, А.І.Маренич. – Фінансовий простір. – №2 (6), 2012. – С. 44-51.
18. Мойсеєнко І.П. Управління фінансово-економічною безпекою підприємства / І.П. Мойсеєнко, О.М. Марченко: [навч. посіб.]. – Львів, 2011. – 380 с.
19. Мирющенко А. Л. Теория кадровой безопасности. – 2007 [Электронный ресурс]: Кадровая безопасность как система. – Режим доступа: www.kadry.ucoz.ru
20. Митрофанов А. А. Экономическая безопасность коммерческих предприятий и деловая разведка. – 2006 [Электронный ресурс]: Российское общество профессионалов конкурентной разведки. – Режим доступа: <http://www.rscip.ru/base/A9738409-3441822>.
21. Назарова Г.О. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Г.О. Назарова // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – Терноп. нац. екон. ун-т. – 2010. – Вип.15. – С. 34–37.
22. Петров М. І. Економічна безпека підприємства: сутність, трактування, точки зору / М. І. Петров // Менеджер. – 2002. – №1(17). – С. 67-71.
23. Чаплигіна Ю. С. Етимологічний аналіз категорії «кадрова безпека» / Ю. С. Чаплигіна // Управління розвитком. – 2011. – №4 (101). – С. 102–104.
24. Чумарин И. Г. Что такое кадровая безопасность компании? / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия. – 2003. – № 2. – С. 32-34.
25. Шаваев А.Г. Безопасность корпораций. Криминологические, уголовно-правовые и организационные проблемы / А.Г. Шаваев – М.: Банковский Деловой Центр, 2002. – 239 с.
26. Кадровая безопасность: [учебно-методич. пос.] / И.Р. Шегельман, М.Н. Рудаков. – Петрозаводск: ПетрГУ, 2006. – 96 с.
27. Мехеда Н.Г. Кадрова безпека як підсистема економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / Н.Г. Мехеда, А.Мудь. – Режим доступу: www.rusnauka.com/33_DWS_2013/Economics/10_149832.doc.htm

28. Виноградський М.Д. Управління персоналом в системі менеджменту організацій [навч. посіб.] / Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. – [2-ге вид.]. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.

29. Загородній А.Г. Система обліково-аналітичного забезпечення менеджменту підприємства / А.Г. Загородній // Вісник Нац. ун-ту «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – Львів: вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка». – 2007. – № 576. – С. 94–102.

30. Ткачук Г.О. Обліково-аналітичне забезпечення кадрової політики підприємства / Г.О. Ткачук, О.В. Щукіна // Обліково-аналітичне забезпечення в умовах управління фінансово-економічною безпекою підприємства: [монографія] / [В.В. Немченко, Ф.А. Трішин, Л.В. Іванченкова, Н.М. Купріна, Г.О. Ткачук та ін.] ; за заг. ред. д. е. н., проф. В.В. Немченко. – Одеса: Фенікс, 2015. – 360 с. – С. 31–45.

Стаття надійшла 29.06.2017
Стаття прийнята до друку 14.07.2017
Доступно в мережі Internet 30.09.2017

Ткачук Г.А.

кандидат економічних наук, доцент
кафедра учета и аудита
Одесская национальная академия пищевых технологий
ул. Канатная, 112, г. Одеса, Украина, 65039
E-mail: talla2007@ukr.net

УЧЕТНО-АНАЛИТИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Проведена систематизация научных подходов к определению категории «кадровая безопасность». На основании анализа источников определен состав основных кадровых угроз в системе экономической безопасности предприятий пищевой промышленности.

Определено, что большое количество проблем в системе кадровой безопасности может быть ликвидирована или сведена к минимуму при наличии продуманной эффективной кадровой политики предприятия.

Систематизированы виды и основные направления кадровой политики. Выделены виды учетно-аналитического обеспечения кадровой политики.

Автор предлагает состав информационно-кадрового обеспечения экономической безопасности предприятия.

Определен перечень источников информации, необходимой для принятия управленческих решений по формированию и контролю выполнения кадровой политики предприятия.

Сделан вывод, что учетно-аналитическое обеспечение, которое позволяет оперативно контролировать эффективность использования кадров и уровень оплаты труда, выявлять негативные тенденции и перспективные направления развития, становится решающим условием формирования качественной кадровой политики и обеспечения кадровой безопасности предприятия

Ключевые слова: Ключевые слова: финансово-экономическая безопасность, кадровая безопасность, учетно-аналитическое обеспечение, кадровые угрозы, кадровая политика, информационно-кадровое обеспечение.

Tkachuk G.

Ph.D., Associate Professor
Department of Accounting and Auditing
Odessa National Academy of Food Technologies
Kanatna str., 112, Odessa, Ukraine, 65039
E-mail: talla2007@ukr.net

ACCOUNTING AND ANALYTICAL SUPPORT OF PERSONAL SECURITY OF THE COMPANY

The systematization of scientific approaches to the definition of the "personnel security" has been carried out. The composition of the main personnel threats in the system of economic safety of food industry enterprises has been determined on the basis of the analysis of the sources.

We can refer to such threats the following: losses, connected, with staff turnover, confidential information leakage; mistakes due to low, qualification of employees; mistakes, connected with high degree of fatiguability and monotony of the labour, absence of scientific organization of labour; presence of professional diseases; lack of personal interest in the results of the work; absence of professional and carrer growth.

It has been determined that a large number of problems in the system of personnel security can be eliminated or minimized if there is considered effective personnel policy of the company.

The types and main directions of personnel policy have been systematized. The types of accounting and analytical support of personnel policy have been pointed out. The author suggests the composition of information and enterprise economic safety.

The author suggesta that the accounting and analytical support of the personnel policy of the food industry enterprises consists of the following types of provision: regulatory and legislative information; information and personnel support; accounting information; analytical information; results of internal control.

The list of sources of information needed for management decisions on the formation and control of personnel policy of the company has been determined.

It has been concluded that accounting and analytical software that allows you to quickly control the efficiency of personnel and wages, identify negative trends and future directions of development becomes the crucial condition of the formation of high-quality personnel policy and providing of personnel security of the company

Keywords: financial and economic security, personnel security, accounting and analytical support, human threats, personnel, information and personnel support.

References

1. Shvets, N. K. (2006). Metody vyivlennia i zberezhenia kadrovoi bezpeky, abo yak peremohty zlozhnyvannia per-sonalu. Personal, 5, 70-75. Retrieved from www.personal.in.ua/.
2. Tsarenko U. (2005). Pozabottes o kadrovoi bezopasnosti . Kadrovoe delo, 1, 69-73.
3. Zhyvko , Z. B. (2013). Kadrova bezpeka v systemi ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva. Lviv: Spolom.
4. A. R., Alaverdov . Upravlenye kadrovoi bezopasnosti orhanyzatsyy (Vol. 2011). M.: Alaverdov.
5. Bahlei, D. I. (2007). Tekhnolohiya kadrovoho menedzhmenta v systeme ekonomycheskoi bezopasnosti predpryny-matelstva. Rostov-na- Donu: D.Iu. Bahlei. Received 29 October 2016
6. Ehorov, S. S. (2010). Kadrovaia bezopasnost y top-menedzhment predpriatyi . Ynytsyatyvy XXI veka, 4 – 5, 80-83.
7. Hrechishkina, A. A. (2014). Sutnist poniattia «kadrova bezpeka pidpriemstv zaliznychnoho transportu». Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnogo universytetu, (6), 2nd ser., 144-146.
8. Honcharenko, L. P. (2007). Ekonomycheskaia y natsyonalnaia bezopasnost. M.: Ekonomyka.
9. Dzhobava , A. M. (2009). Orhanyzatsyonnye y ekonomycheskye sostavliaiushchye konkurentosposobnos-ty predpriatyia . Kadry predpriatyia, 1, 10-11.
10. Kalinichenko , L. L. (2012). Metodolohichni pidkhdid do upravlinnia personalom pidpriemstv zaliznych-noho tran-sportu v umovakh reformuvannia haluzi. Kharkiv: UkrDAZT.
11. Kafydov , V. V. (2012). Upravlenye chelovecheskymy resursamy. Pyter: SPb.
12. Kybanov , A. I. (2002). Upravlenye personalom orhanyzatsyy . M.: YNFRA-M.
13. Kyrychenko , O. A. (2002). Menedzhment zovnishnoekonomichnoi diialnosti. K.: Vyd-vo «Znannia-Pres».
14. Lashchenko, O Iu. (2007). Kadrova bezpeka yak pidsistema v systemi ekonomichnoi bezpeky pid-priemstva. Problemy systemnoho pidkhdodu v ekonomitsi , 4.
15. Lytovchenko , O. I. (2010). Formuvannia kadrovoi bezpeky pidpriemstv APK. Kyiv.
16. Lohinova , N. I. (2009). Mistse kadrovoi bezpeky v ekonomichnii bezpetsi pid- priemstva . Kommunalnoe khoziaistvo horodov: nauchno-tekhnycheskyi sbornyk, 87, 371-376.
17. Mekheda , N. H. (2012). Sotsialno-motyvatyini skladovi kadrovoi bezpeky . Finansovyi prostir, 2(6), 44-51.
18. Moiseienko , I. P. (2011). Upravlinnia finansovo-ekonomichnoiu bezpekoiu pidpriemstva. Lviv.
19. Myriushchenko, A. L. (2007). Teoryia kadrovoi bezopasnosti.Kadrovaia bezopasnost kak sistema.
20. Mytrofanov , A. A. (2006). Ekonomycheskaia bezopasnost kommercheskykh predpriatyi y delovaia raz-vedka. Retrieved August 18, 2017, from Rosyyskoe obshchestvo professyonalov konkurentnoi razvedky. – Rezhym dostupa: <http://www.rscip.ru/base/A9738409-3441822>.
21. Nazarova, G. O. (2010). Peredumovy stvorennia systemy kadrovoi bezpeky pidpriemstva . Rehionalni as-pekty rozvytku produktyvnykh syl Ukrainy, 15, 34-37.
22. Petrov, M. I. (2002). Ekonomichna bezpeka pidpriemstva: sutnist, traktuvannia, tochky zoru . Menedzher, 1(17), 67-71.
23. Chaplyhina, Iu. S. (2011). Etymolohichni analiz katehorii «kadrova bezpeka». Upravlinnia rozvytkom, 4(101), 102-104.

24. Chumaryn , Y. H. (2003). Chto takoe kadrovaia bezopasnost kompanyy? . Kadry predpriyatiya, 2, 32-34.
25. Navaev , A. H. (2002). Bezopasnost korporatsyi. Krymynolohycheskye, uholovno-pravovyye y orhanyzatsyon-nyye problemy. M.: Bankovskiy Delovoi Tsentr.
26. Sheheman, Y. R. (2006). Kadrovaia bezopasnost:. Petrozavodsk: PetrHU.
27. Mekheda , N. H.. Kadrova bezpeka yak pidsystema ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva .
28. Vynohradskiy , M. D. (2009). Upravlinnia personalom v systemi menedzhmentu orhanizatsii . K.: Tsentr uchbovoi literatury.
29. Zahorodnii, A. H. (2007). Systema oblikovo-analitychnoho zabezpechennia menedzhmentu pidpriemstva . Visnyk Nats. un-tu «Lvivska politehnika»enedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku, 576, 94-102.
30. Tkachuk, H. O., Shchukina, O. V., Nemchenko, V. V., & Trishyn, F. A. (2015). Oblikovo-analitychne zabezpechennia kadrovoi polityky pidpriemstva. Oblikovo-analitychne zabezpechennia v umovakh upravlinnia finansovo-ekonomichnoiu bezpekoiu pidpriemstva. Odesa: Feniks.

Received 29 June 2017
Approved 14 July 2017
Available in Internet 30.09.2017