

освіти, а також небажання працювати стає однією з головних причин зростання безробіття серед молоді в окремих країнах Європи. Тому однією з місій Європейського соціального фонду є забезпечення рівного доступу населення до якісної освіти. Для реалізації цієї місії Європейський соціальний фонд (ESF) у якості пріоритетів визначає:

- ✓ навчання викладачів та професійних консультантів методикам виявлення учнів, які входять до групи ризику, як такі, що не бажають продовжувати навчання;
- ✓ активізація роботи з учнями, які входять до групи ризику та проведення з ними професійно орієнтованих бесід, психологічних тестувань тощо;
- ✓ організація екскурсій на підприємства (організації) з метою ознайомлення з можливими робочими місцями та надання можливостей спробувати себе у виконанні окремих виробничих функцій;
- ✓ організація спеціалізованих мовних курсів та додаткових занять для школярів, з сімей мігрантів, які нещодавно приїхали до країни;
- ✓ пропаганда можливостей професійного життя через засоби масової інформації, Інтернет, а також за допомогою проведення спеціалізованих конкурсів, виставок та інших заходів професійного спрямування;
- ✓ створення виробничих лабораторій на базі шкіл для підвищення зацікавленості молоді в здобутті певних професій, а також збільшення ефективності їх професійного самовизначення (реалізується як окрема ініціатива в Чехії);
- ✓ сприяння розвитку підприємницького мислення серед молоді шляхом впровадження спеціалізованих навчальних програм в школі (реалізується як окрема ініціатива в Словенії);
- ✓ впровадження волонтерських програм для школярів, які покликані на забезпечення набуття професійного досвіду паралельно з навчанням в школі, а також надання допомоги в особистому визначенні молоді в суспільстві.

Висновки: Проблеми забезпечення продуктивної зайнятості молоді неможливо вирішити без залучення всіх зацікавлених соціальних партнерів. Україна має провадити комплексну всеохоплюючу молодіжну політику, що тісно акумулюється з загальною освітньою, економічною, міграційною та соціальною політикою, і охоплює не лише сфери навчання та працевлаштування, а й професійної та освітньої мобільності, соціальної підтримки та захисту. Сьогодні назріла потреба в прозорості цієї політики, її інтерактивності та доступності для всіх зацікавлених сторін за усіма каналами інформації, в тому числі й мережі Інтернет.

Ключові завдання молодіжної політики мають бути спрямовані на мінімізацію ризиків соціального відторгнення молоді у сфері навчання та зайнятості й забезпечення належних умов для реалізації інтелектуального та творчого потенціалу особистості. Розв'язанню цих завдань сприяє створення єдиної бази даних щодо розвитку ринків праці та освіти; запровадження постійного моніторингу працевлаштування молоді (насамперед закріплення на першому робочому місці); збільшення інвестицій у систему освіти та систему професійної підготовки на всіх її рівнях; сприяння відкритості, актуальності, об'єктивності та гнучкості системи освіти шляхом провадження національної кваліфікаційної рамки і досягнення узгодженості змісту навчальних програм та обсягів випуску з потребами ринку праці; посилення освітньої та трудової мобільності молоді (шляхом підтримки програм Erasmus, Erasmus Mundus, Tempus тощо), створення незалежної системи контролю за якістю освіти і підготовкою кадрів із залученням всіх соціальних партнерів. Досвід розвинених країн світу переконливо доводить, що реалізації молодіжної політики неможлива без широкої взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти. Тому необхідно узгодити розподіл обов'язків між всіма зацікавленими сторонами, зокрема органами управління освітою та їхніми партнерами, міністерством соціальної політики, державної служби зайнятості, об'єднаннями роботодавців та профспілок з метою запровадження більш гнучкого управління системою освіти та підвищення ефективності регулювання ринку праці.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Перехід на ринок праці молоді України [Текст] / [Е. Лібанова, О. Цимбал, Л. Лісогор, І. Марченко, О. Ярош] — Женева: МОП, 2014. — С.16.
2. Студенти – образ майбутнього: міжнародне дослідження [Текст] — Київ: Інститут Горшеніна, 2011. — 36 с.
3. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти [Текст] / За ред. Е. М. Лібанової. — К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2010. — 248 с.
4. Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth [Text] — Brussels: EC, 2010. — 35 p. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF> (Станом на 30.11.2014). — Назва з екрану.
5. Youth on the move. A Europe 2020 initiative [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://ec.europa.eu/youthonthemove/index_en.htm (Станом на 30.11.2014). — Назва з екрану.
6. International exchange Erasmus student network [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.esn.org/content/erasmus-programme> (Станом на 30.11.2014). — Назва з екрану.
7. Erasmus + в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.erasmusplus.org.ua/> (30.11.2014). — Назва з екрану.
8. The European job mobility portal [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://ec.europa.eu/eures/page/homepage?lang=en> (Станом на 30.11.2014). — Назва з екрану.
9. European social fund [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ec.europa.eu/esf/home.jsp>
10. Boosting business. European social fund [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=457&langId=en> (Станом на 30.11.2014). — Назва з екрану.
11. Employment, social affairs and inclusion [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=en> (Станом на 30.11.2014). — Назва з екрану.
12. Opening doors to learning. European social fund [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=528&langId=en> (Станом на 30.11.2014). — Назва з екрану.

УДК 331.2

РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

Кравченко О.О., аспірант кафедри управління персоналом і економіки праці ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Кравченко О.О. Регулювання оплати праці в контексті управління кадровою безпекою підприємства.

У статті визначається сутність кадрової безпеки підприємства та основні напрями регулювання оплати праці в контексті її забезпечення. Запропоновано стратегічні пріоритети управління персоналом як основи кадрової безпеки підприємства.

Ключові слова: персонал, оплата праці, економічна безпека підприємства, кадрова безпека, компетенції, заробітна плата.

Кравченко А.А. Регулирование оплаты труда в контексте управления кадровой безопасностью предприятия.

В статье определяется сущность кадровой безопасности предприятия и основные направления регулирования оплаты труда в контексте ее обеспечения. Предложены стратегические приоритеты управления персоналом как основы кадровой безопасности предприятия.

Ключевые слова: персонал, оплата труда, экономическая безопасность предприятия, кадровая безопасность, компетенции, заработная плата.

Kravchenko O.O. Regulation of wages in the context of management personnel security company.

The article defined the essence of the personnel of the enterprise security and guidelines regulating wages in the context of its software. A strategic HR priorities as the basis for personnel security.

Key words: staff salaries, economic security, personnel security, competence wages.

У сучасних умовах розвитку економіки України необхідність забезпечення кадрової безпеки підприємства пов'язана з високим рівнем ймовірності як майнових, так і немайнових втрат, причини яких мають пряме відношення до персоналу в цілому та оплати праці, зокрема. Гідна оплата праці та ефективний мотиваційний механізм створюють підґрунтя для високопродуктивної та творчої праці, сприяють розвитку конкурентоспроможності персоналу та підприємства в цілому.

Більшість дослідників проблем оплати праці в Україні значною мірою аналізують економічні та правові засади регулювання оплати праці. Різні їх аспекти висвітлені в роботах таких відомих українських вчених, як О.І. Амоша, В.П. Антонок, А.В. Базилко, В.Я. Брич, О.А. Грішнова, В.М. Данюк, О.А. Дороніна, М.Д. Ведерніков, В.Ф. Волик, А.В. Калина, А.М. Колот, Т.А. Костишина, Г.Т. Куліков, В.Д. Лагутін, Е. М. Лібанова, Н.Д. Лук'янченко, О.Ф. Новікова, Г.В. Осовий, В.М. Пастушенко, І.І. Петрова М.П. Соколик. Серед зарубіжних вчених значний внесок у розвиток теорії та практики оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки внесли М. Армстронг, Р. Барр, Г. Гросман, А.М. Маршал, Н.Х. Мескон, Ф. Хедоуорі, Р. Дж. Еренберг та інші.

Не зважаючи на різноманітність досліджень вищезазначених авторів існує цілий ряд невирішених проблем в регулюванні оплати праці в контексті управління кадровою безпекою.

Метою статті є визначення основних напрямів регулювання оплати праці в контексті управління кадровою безпекою підприємства.

Термін «безпека» має широке змістовне значення: міжнародна, державна, підприємницька, безпека життєдіяльності громадян. У межах нашого дослідження вважаємо доцільним розглянути один з аспектів безпеки, що пов'язаний з кадровою складовою функціонування підприємства.

Більшість українських учених розглядають поняття «кадрова безпека» лише в контексті характеристик функціональних складових економічної безпеки, хоча останнім часом різні за масштабами, наслідками і значущістю для підприємства види злочинів і правопорушень так чи інакше пов'язані з конкретними діями співробітників.

Ми підтримуємо точку зору С.Ф. Покропівного, який поєднуючи категорії «кадри» та «економічна безпека», підкреслює їхній причинно-наслідковий зв'язок, та стверджує, що «належний рівень економічної безпеки у великій мірі залежить від складу кадрів, їхнього інтелекту та професіоналізму» [1].

Ярочкін В.І. та Шавасв А.Г. визначають, що «ступінь надійності всієї системи ... визначається рівнем безпеки найслабшої її ланки, якою вважається персонал організації» [2, с. 69]. Згідно точки зору В. Кульпінова «кадрове питання не даремно вважається ключовою позицією в системі безпеки підприємства: власний персонал, зазвичай сам того не бажаючи, здатний поховати будь-яку компанію» [3].

Учений І.Г. Чумарін пропонує визначати кадрову безпеку як процес попередження негативних впливів за рахунок ризиків та загроз, пов'язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому [4]. З означеною точкою зору погоджується Н. Швеш, називаючи об'єкт такого впливу, а саме економічну безпеку підприємства: «кадрова безпека – це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і загрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом» [5].

Питання взаємозв'язку між управлінням персоналом, кадровою безпекою і системою загальної безпеки бізнесу розглядає Довбня С.Б., наголошуючи, що будь-яка дія менеджера по персоналу на будь-якому етапі – це або посилення, або ослаблення безпеки компанії по головній її складовій – по кадрах [6]. Варто погодитися із таким його визначенням кадрової безпеки, що вона «характеризує ефективність використання трудових ресурсів підприємства, тобто позитивний ефект, який досягається в ході роботи промислово-виробничого персоналу та зумовлений раціональною організацією та мотивацією трудової діяльності» [7].

Баглей Д.Ю. вважає, що ефективність управління досягається за допомогою взаємозв'язаних економічних, організаційних та соціально-психологічних методів, а також шляхом формування та спрямування мотиваційних настанов робітникам. Під кадровою безпекою він розуміє стан захищеності господарського суб'єкта від кадрових небезпек і загроз, механізмом забезпечення якого є ефективне управління персоналом [8].

А.Р. Алавердов подає класифікацію загроз кадровій безпеці підприємства (табл. 1).

Таблиця 1

Класифікація загроз кадровій безпеці підприємства [9]

Класифікаційна ознака	Форма загрози
За цільовим спрямуванням загрози	Безпеці працівників, які можуть стати об'єктами переманювання, вербування, шантажу. Безпеці підприємства з боку працівників, які безвідповідально або навмисне спроможні завдати шкоди.
За характером втрат від реалізованих загроз	Інформаційній безпеці, що пов'язана з діяльністю персоналу та реалізується у формі розголошення конфіденційної інформації. Майновій безпеці, що пов'язана з діяльністю персоналу та реалізується у формі розкрадання та навмисного пошкодження.
За економічним характером загрози	Матеріального характеру, яка виражається у завданні навмисної фінансової шкоди. Нематеріального характеру, яка реалізується через скорочення частки ринку, погіршення іміджу підприємства, втрати цінного спеціаліста.
За станом та розвитком стратегії управління персоналом*	Безпосередні втрати персоналу, які виражаються у втраті найбільш професійних працівників, зниженні мотивації до ефективної праці. Опосередковані втрати, які характеризуються зниженням кількісних і якісних показників діяльності, прибутку підприємства.
За джерелом (суб'єктом) загрози	З боку конкурентів виражається у використанні ними недобросовісної конкуренції. З боку кримінальних структур та злочинців виражається у встановленні контролю над працівниками або підприємством в цілому. З боку держави може виявлятися у діях державних службовців та правоохоронних органів, які можуть викликати загрози у роботі з персоналом. З боку працівників підприємства виражається у навмисному й усвідомленому нанесенні шкоди задля досягнення особистих цілей.
За вірогідністю практичної реалізації загрози	Потенційні, практична реалізація яких у конкретний момент має лише ймовірнісний характер. Реальні, негативний вплив яких на діяльність персоналу знаходиться на різних стадіях розвитку. Реалізовані, негативний вплив яких вже закінчився і шкода персоналу фактично нанесена.

* - доповнено автором

Отже, такі категорії, як трудові ресурси, персонал, професійний рівень, компетенції, управління персоналом, організація оплати праці дійсно виступають конкретними носіями як загроз, так і суттєвих переваг підприємства. Цей зв'язок впливає з того, що трудовий чи кадровий потенціал формує кадрові ресурси підприємства, а вони, в свою чергу, є предметом зацікавленості керівництва з метою забезпечення кадрової безпеки на підприємстві.

Ми пропонуємо стратегічні цілі і пріоритети забезпечення кадрової безпеки на підприємстві (рис. 1).

З метою регулювання оплати праці в контексті управління кадровою безпекою вважаємо необхідним:

дотримання конституційних прав і свобод людини на працю, що дозволить заробітній платі відігравати ту роль, яку вона повинна виконувати в реалізації соціальних прав людини і передусім його права на працю. Невід'ємною частиною національного законодавства є ратифікований Україною у 1973 році Міжнародний Пакт про економічні, соціальні і культурні права, прийняті генеральною Асамблеєю ООН на XXI сесії у 1966 році. Стаття 6 цього Пакту установлює право кожної людини на працю як право одержати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно вибирає і на яку вільно дає згоду. Далі у статті 7 визначено право кожної людини на слушні та упоряджені умови праці, що містить, зокрема, рівну винагороду за рівну працю, яке не може бути нижче встановленого державою мінімуму і повинно забезпечувати достатнє харчування, одяг, житло та давати можливість покращувати умови життя людини і його родини [10, с. 56];



Рис. 1. Стратегічні цілі і пріоритети управління персоналом з метою забезпечення кадрової безпеки

- гарантія своєчасної і повної виплати заробітної плати;
- формування структури заробітної плати, що відповідає Закону України «Про оплату праці»;
- врахування комплексного трудового внеску працівників в організації оплати праці;
- індивідуалізація в оплаті праці, що полягає в залежності її розміру від професійного рівня та компетенцій працівника;
- визнання неплатежів, що мають місце на певну дату, заборгованістю роботодавця перед найманими працівниками;
- недопущення дискримінації в оплаті праці за ознакою статі.

Отже, регулювання оплати праці в контексті управління кадровою безпекою сприятиме гідному її рівню, своєчасності виплати винагороди, уникненню загроз в кадровій роботі, формуванню конкурентоспроможності персоналу та підприємства в цілому.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Економіка підприємства: підручник / За заг. ред. С.Ф. Покропивного. – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2001. – 528с.
2. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення: монографія / Козаченко Г.В., Пономарьов В.П., Ляшенко О.М. – К.: Лібра, 2003. – 280 с.
3. Кульпінов В. Кадри позбавляють усього / В. Кульпінов // Контракти. – № 41. – 2004. – С. 23-27
4. Чумарин И.Г. Что такое кадровая безопасность компании? / И.Г. Чумарин // Кадры предприятия. – 2003. – № 2. – С. 66-70
5. Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу :-[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://personal.in.ua>. – Назва з титул екрану
6. Довбня С.Б. Оценка эффективности управления персоналом промышленных предприятий / С.Б. Довбня // Металлургическая и горнорудная промышленность. – 2002. – № 2. – С. 88-90
7. Довбня С.Б. Диагностика рівня економічної безпеки підприємства / С.Б. Довбня, Н.Ю. Гічова // Фінанси України. – 2008. – № 4. – С. 88-97
8. Баглей Д.Ю. Технологии кадрового менеджмента в системе экономической безопасности предпринимательства / Автореферат дис.канд. экон. наук: 08.00.05. – Ростов-на-Дону, 2007. – 20 с.
9. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учеб. / А.Р. Алавердов. – М.: Маркет ДС, 2011. – 176 с.
10. Костишина Т. А. Конкурентоспроможна система оплати праці як чинник мобільності на ринку праці / Т. А. Костишина // Науковий вісник ПУСКУ. – Полтава : РВЦ ПУСКУ, 2008. – № 2 (27). – С. 217-221. – (Серія : Економічні науки)