

нової організації, варто замислитися про проблеми гнучкості системи. Слід поліпшувати потоки інформації навколо підприємства. Щоб вирішити проблему гнучкості підприємства, необхідно виробити дії з новими ідеями трансформації підприємства та їх впровадженням, слід розвивати культуру змін. Важливо балансувати згуртованість та різноманітність. Без згуртованості не буває загальної мети, але без різноманітності в команді встановлюється групове мислення. У визначені конкурентних переваг підприємств все більшу роль відіграє його гнучкість. Підприємства можуть підвищити ефективність своєї діяльності і конкурентоспроможність зробивши свій бізнес більш гнучким.

УДК 338.47: 656.2

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК СКЛАДОВА МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Тимофєєва Т.О., к.е.н., доцент (УкрДУЗТ)

В системі єдиного народно-господарського комплексу країни транспорт займає важливе місце. Транспорт має великий вплив на розвиток і розміщення суспільного виробництва та в свою чергу виражає розвиток і розміщення виробничих сил по території країни. Тому, проблеми діяльності залізничного транспорту, однозначно перенесуть свої негативні фактори на економіку країни.

Дослідженню проблем економічної безпеки підприємств приділили увагу такі вчені-економісти, як Васильцев Т.Г. [1], Довбня С.Б. [2], Кавун С.В. [3] та інші. В своїх працях автори описують проблематику управління економічної безпеки підприємства, як в цілому, так і по окремим складовим елементам. Значна увага в останній час приділяється кадровій складовій економічної безпеки.

Це, в першу чергу, пов'язано з тим, що в сучасних умовах правильний та грамотний підхід до проблем кадрової складової займають особливу актуальність. Реформування транспортного комплексу можливе тільки в прийнятті того, що в сучасних умовах персонал підприємств, який має доступ до інформації та наділений високою культурою, розглядається не як один із економічних факторів, а є ключевим

ресурсом, від якого залежить рівень економічної безпеки підприємства.

При цьому одним із основних факторів, який впливає на рівень кадрової складової є управління кадрами. Останні роки основними структурними підрозділами по управлінню кадрами на підприємствах були відділи кадрів, які виконували в основному функції по прийняттю та звільненню робітників. Ці відділи не виконували усі функції по управлінню персоналом, та були, дуже часто, укомплектовані невідповідними робітниками.

В сучасних умовах почали створюватися нові структурні підрозділи – служби управління персоналом, робітники яких повинні бути професіонали в цій галузі і вирішувати проблеми з урахуванням зарубіжного досвіду та враховуючи менталітет населення нашої країни. Адже національний характер, який формувался протягом дуже великого проміжку часу, є неприйнятний для сьогодення та потребує зміни. До основних рис характеру працівників, які необхідно викоринювати:

- безвідповідальність;
- відсутність прагнення збереження робочого часу;
- нехтування правил розпорядку;
- неувага до результатів діяльності інших робітників; відсутність самостійності;
- інертність, безініціативність на робочому місці.

Перераховані риси роблять дійсно своєрідним як трудовий колектив, яким необхідно навчитися ефективно управляти, так і необхідні для цього методи. Методи, задачами яких є концентрація зусиль досягнення мети по зменшенню впливу негативних факторів кадрової складової на рівень економічної безпеки.

Список використаних джерел

1. Васильцев Т.Г. Экономическая безопасность предпринимательства в Украине: стратегия и механизмы укрепления: моногр. / Т.Г. Васильцев; Национальный институт стратегических исследований. – Львов, 2008. – 385 с.
2. Довбня С.Б. Диагностика уровня экономической безопасности предприятия / С.Б. Довбня, Н.Ю. Гичова // Финансы Украины. - 2013. - 4. - С.91-97.
3. Кавун С.В. Концептуальная модель системы экономической безопасности предприятия / С.В. Кавун // Научный журнал «Экономикаразвития». – Х.: ХНЕУ. – 2013. – 3 (43). – С. 97–101.