

Ділова активність оцінюється системою певних коефіцієнтів, які характеризують вагомі елементи діяльності СГД. Ділову активність підприємства характеризують показники ефективності використання робочої сили, основних виробничих фондів, оборотного капіталу, фінансових ресурсів тощо. Враховуючи, що деякі з перерахованих показників уже розглядалися у відповідних розділах основна увага буде приділена показникам, що характеризують оборотність засобів або їх джерел, де, насамперед, проявляється ділова активність підприємства у фінансовій сфері.

Так, аналіз показників з праці показав, що на підприємстві збільшується загальна чисельність працівників на кінець року з 972 чол. в 2015 р. до 1340 чол. в 2017 р. Середньомісячна заробітна плата працівників збільшується – темп приросту у 2017 р. в розрахунку до 2015 року - 70,7 %. Продуктивність праці на підприємстві в 2015-2017 рр. зростає: в 2017 р. вона становить 394,56 тис.грн./чол., що на 12,5 % більше в порівнянні з 2015 р

Іншим підприємством, обраним для аналізу, є КП «Харківводоканал», який є найбільшим в Україні підприємством водопровідно-каналізаційного господарства, при цьому представляє собою стратегічний об'єкт, від надійності роботи інженерної системи якого істотно залежить екологічний стан мегаполіса, маловодних харківських рік, ріки Сіверський Донець - основного джерела питного водопостачання Харківської, Донецької, Луганської областей.

КП «Харківводоканал» є юридичною особою, яка надає послуги водопостачання та водовідведення.

Діяльність включає: збір, очищення, транспортування та реалізацію води споживачам м. Харкова й Харківської області; прийом, відведення, перекачування, повне механічне та біологічне очищення стічних вод, які надходять від населення, комунально-побутових і промислових підприємств м. Харкова.

Здійснює технічне водопостачання підприємств і технічне обслуговування внутрішньобудинкових систем холодного водопостачання та водовідведення, при цьому загальна протяжність:

- водоводів і водопровідних мереж станом на 01.01.2017 р. складає 2672,3 км, з них: ветхих і аварійних - 1468,0 км, або 54,9%;

- каналізаційної мережі складає 1651,5 км, з них: ветхих і аварійних – 1238,6 км, або 75,0%.

Мета діяльності КП «Харківводоканал» полягає в наданні жителям і організаціям м. Харкова послуг водопостачання та водовідведення, які по доступності й якості будуть порівнянні з показниками кращих європейських компаній аналогічного профілю, а також підвищення технічної оснащеності підприємства та забезпечення екологічної безпеки регіону, при цьому від якості роботи КП «Харківводоканал» суттєво залежить стан не тільки місцевих водних об'єктів (об'єм очищеної стічної рідини, яка надходить у маловодні харківські річки з очисних споруд м. Харкова, в 13 разів більше, ніж об'єм води в річці), але і екологічний баланс річки Сіверський Донець.

Задоволення потреб споживачів у якісних послугах з водопостачання та водовідведення, які відповідають стандартам якості й економічно обґрунтованим тарифам, достатнім для ефективної роботи в умовах ринкових відносин, експлуатації устаткування й забезпечення екологічної безпеки, стабільної роботи та розвитку підприємства є місією КП «Харківводоканал».

Джерелами формування майна КП «Харківводоканал» є:

1) доходи, одержані від реалізації продукції, виконання робіт, надання послуг й інших видів господарської статутної діяльності;

2) майно, передане власником підприємству;

3) кредити банків й інших фінансових установ, у тому числі міжнародних;

4) доходи від цінних паперів;

5) капітальні вкладення, дотації, субсидії, субвенції місцевих і державних бюджетів;

6) інші джерела, не заборонені законодавством України безоплатні або благодійні внески, пожертвування юридичних і фізичних осіб.

Власником КП «Харківводоканал» є Харківська міська рада в особі Управління комунального майна та приватизації.

Основні техніко-економічні показники діяльності КП «Харківводоканал» за 2015-2017 рр. для наочності представляємо у вигляді таблиці 2.12.

Таблиця 2.12.

Основні техніко-економічні показники діяльності КП «Харківводоканал»

Показники	2015р.	2016р.	2017р.	Приріст 2015- 2017 рр., (%)
1	2	3	4	5
Підйом води, тис.м ³	236002,5	226132,8	214464,7	-9,1
Втрати води в мережі, тис.м ³	96083,1	78100,0	87552,3	-8,9
Реалізація води споживачам, тис.м ³	127526,8	135244,3	116418,4	-8,7
Витрати електроенергії на водопостачання за рік, тис.кВт-год	258327,7	254791,1	251302,9	-2,7
Обсяг загальних стоків, тис.м ³	200712,6	193921,9	190450,5	-5,1
Обсяг тарифних стоків, тис.м ³	120146,1	117489,9	109110,7	-9,2
Витрати електроенергії на водовідведення за рік, тис.кВт-год	63244,1	63199,3	63154,5	-0,1
Середньорічна вартість основних засобів, тис.грн.	1466227,0	1512739,0	1562332,0	6,6
Коефіцієнт зносу ОЗ, %	71,61	71,35	72,50	1,2
Коефіцієнт придатності ОЗ, %	28,39	28,65	27,50	-3,1
Коефіцієнт надходження ОЗ, %	2,37	4,18	2,50	5,5
Коефіцієнт вибуття ОЗ, %	0,22	0,23	0,09	-59,1
Фондовіддача основних засобів, грн./грн.	0,40	0,48	0,55	37,5
Фондоємність основних засобів, грн./грн.	2,51	2,07	1,81	-27,9

Продовж табл. 2.12

1	2	3	4	5
Фондоозброєність праці, тис.грн./чол.	221,2	225,5	239,6	8,3
Рентабельність основних засобів, %	-6,51	-11,76	-11,40	75,1
Середньооблікова чисельність працівників, чол.	6628	6710	6521	-1,6
Коефіцієнт обороту кадрів з прийому, %	13,75	13,93	12,99	-5,5
Коефіцієнт обороту кадрів з вибуття, %	12,52	14,72	14,14	12,9
Коефіцієнт плинності кадрів, %	8,99	10,77	12,61	40,3
Середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн./чол.	3329,36	3479,06	4269,31	28,2
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис.грн.	583354,0	731913,0	864776,0	48,2
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), тис.грн.	744160,0	793061,0	954497,0	28,3
Валовий прибуток від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис.грн.	-160806,0	-61148,0	-89721,0	-44,2
Чистий прибуток від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис.грн.	-95523,0	-177826,0	-178131,0	86,5

Аналіз показав, що негативний приріст мають такі показники як: середньооблікова чисельність працівників, коефіцієнт обороту кадрів з прийому, позитивний приріст відзначено за показниками - коефіцієнт обороту кадрів з вибуття та коефіцієнт плинності кадрів, що є незадовільною тенденцією у діяльності.

Поелементний аналіз і відповідні висновки щодо основних техніко-економічних показників діяльності КП «Харківводоканал» за 2015-2017р.р. детально виконано в подальших таблицях.

Склад і структуру основних засобів КП «Харківводоканал» можна

розглянути за допомогою даних наочно-згрупованих в наступну аналітичну таблицю 2.13.

Таблиця 2.13.

Склад і структура основних засобів

Показники	2015р.		2016р.		2017р.	
	тис.грн.	%	тис.грн.	%	тис.грн.	%
Будинки, споруди та передавальні пристрої	1344968,0	90,7	1365004,0	88,5	1388800,0	87,8
Машини та обладнання	94902,0	6,4	134050,0	8,7	145707,0	9,2
Транспортні засоби	19192,0	1,3	19147,0	1,2	18917,0	1,2
Інструменти, прилади та інвентар	15830,0	1,1	17250,0	1,1	18200,0	1,2
Інші основні засоби	7312,0	0,5	7823,0	0,5	9766,0	0,6
Всього	1482204,0	100	1543274,0	100	1581390,0	100

За результатами аналізу таблиці 2.13 можна відзначити, що протягом аналізованого періоду відбувалося збільшення вартості основних засобів підприємства.

Так, за період 2015-2017р.р. вартість основних засобів збільшилася на 99186,0 тис.грн..

Найбільшу питому вагу в структурі основних засобів аналізованого підприємства за 2015-2017 рр. займали будинки, споруди та передавальні пристрої. В 2015р. цей показник склав 90,7%, в 2016 р. зменшилася до 88,5%, а в 2017р. вже знижується аж до 87,8%. В той же час мало місце збільшення питомої ваги машин та обладнання, інструментів, приладів та інвентарю, а також інших основних засобів. Основні засоби, які були нерозглянуті мають тенденцію до зниження (транспортні засоби).

За результатами аналізу таблиці 2.14. можна відмітити, що розраховані показники мають негативну тенденцію зростання коефіцієнта зносу, а, отже, зниження коефіцієнта придатності.

Таблиця 2.14.

Динаміка показників технічного стану, інтенсивності руху та ефективності використання основних засобів

Показники	2015р.	2016р.	2017р.
1) Показники технічного стану основних засобів:			
1.1) коефіцієнт зносу, %	71,61	71,35	72,50
1.2) коефіцієнт придатності, %	28,39	28,65	27,50
2) Показники інтенсивності руху основних засобів:			
2.1) коефіцієнт надходження, %	2,37	4,18	2,50
2.2) коефіцієнт вибуття, %	0,22	0,23	0,09
3) Показники ефективності використання основних засобів:			
3.1) фондоддача, грн./грн.	0,40	0,48	0,55
3.2) фондоємність, грн./грн.	2,51	2,07	1,81
3.3) фондоозброєність праці, тис.грн./чол.	221,2	225,4	239,6
3.4) рентабельність основних засобів, %	-6,51	-11,76	-11,40

Аналізуючи коефіцієнт надходження та вибуття основних засобів можна відмітити те, що за 2015-2017р.р. вони мають нестабільну тенденцію зміни, тобто як зростають так і знижуються, але при цьому величина коефіцієнта вибуття основних засобів незначна та зазначимо, що коефіцієнт надходження основних засобів перевищує коефіцієнт вибуття, а це говорить про позитивну діяльність досліджуваного підприємства.

Відповідна укомплектованість СГД необхідними кадровими ресурсами, раціональне їх використання, розстановка, заохочення, мотивація та стимулювання на досягнення високих результатів праці сприяє зростанню обсягу та якості продукції, ефективності використання устаткування, обладнання, сприяє зменшенню виробничих витрат, що в свою чергу, відповідно, призводить до перспективного, стрімкого зростання та розвитку СГД.

Інформаційною базою для аналізу показників з праці є форми: № 1-ПВ «Звіт з праці», № 3-ПВ «Звіт про використання робочого часу», «штатний розклад». Ефективне використання трудових ресурсів є найважливішою умовою

успішної роботи підприємства. Деякі показники аналізу праці наведено у таблиці 2.15.

За результатами аналізу таблиці 2.15. можна відмітити, що основний склад середньооблікової чисельності працівників складається з робітників і обслуговуючого персоналу. За аналізований період їхня частка збільшилася на 1,0%, при цьому питома вага чисельності керівників, фахівців і технічних службовців відповідно зменшилася на цю величину.

Таблиця 2.15.

Склад і структура середньооблікової чисельності працівників у залежності від характеру трудової діяльності

Показники	2015р.		2016р.		2017р.	
	чол.	%	чол.	%	чол.	%
Керівники, фахівці, технічні службовці	1804	27,2	1812	27,0	1709	26,2
Робітники, обслуговуючий персонал	4824	72,8	4898	73,0	4812	73,8
Всього	6628	100	6710	100	6521	100

Також необхідно вивчити процес руху кадрів на підприємстві, для цього складається баланс руху кадрів, на основі якого вивчається інтенсивність цього руху, вищезгадане представимо в аналітичних таблицях 2.16 і 2.17.

Таблиця 2.16.

Баланс руху кадрів, чол.

Показники	2015р.	2016р.	2017р.
Чисельність працюючих на початок року	6840	6921	6868
Кількість прийнятих на роботу	911	935	847
Кількість звільнених, всього	830	988	922
у тому числі:			
- з плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни)	596	723	822
Чисельність працюючих на кінець періоду	6921	6868	6793
Середньооблікова чисельність працівників	6628	6710	6521

За результатами аналізу таблиці 2.16. можна відмітити, що загальна тенденція зміни чисельності працюючих - це зменшення їхньої кількості на підприємстві.

Крім того, необхідно відзначити, що більша кількість звільнених - звільнилася з плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни), не маючи нормальних умов роботи та гідного рівня оплати праці.

Перевищення кількості прийнятих на роботу над звільненими спостерігалось протягом 2015 р. На протязі досліджуваного періоду кількість звільнених у цілому мали стрибкоподібну тенденцію зміни, а з плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни) щорічне зростання.

Таблиця 2.17.

Динаміка інтенсивності руху кадрів, %

Показники	2015р.	2016р.	2017р.
Коефіцієнт обороту кадрів з прийому	13,75	13,93	12,99
Коефіцієнт обороту кадрів з вибуття	12,52	14,72	14,14
Коефіцієнт плинності кадрів	8,99	10,77	12,61

За результатами аналізу таблиці 2.17. можна відмітити, що коефіцієнт обороту кадрів з прийому перевищує коефіцієнт обороту кадрів з вибуття на протязі 2015р., а на протязі 2016-2017р.р. - навпаки коефіцієнт обороту кадрів з вибуття перевищує коефіцієнт обороту кадрів з прийому.

Також можна ще відмітити стабільну тенденцію щорічного зростання в цілому за період значення коефіцієнта плинності кадрів, що є негативним моментом діяльності підприємства, тому що прийом нових співробітників, на місце звільнених пов'язаний з втратами часу, зусиль з підготовки прийнятих робітників.

Аналіз величини доходів підприємства передбачає в першу чергу встановлення складу та структури чистого доходу за видами діяльності, для цього використаємо наступну аналітичну таблицю 2.18.

Таблиця 2.18.

Склад і структура чистого доходу за видами діяльності

Роки	Одиниці виміру	Реалізація води споживачам	Відведення стічних вод	Інша діяльність	Всього
2015	тис.грн.	318280,3	189892,0	75181,7	583354,0
	%	54,6	32,5	12,9	100
2016	тис.грн.	434443,7	222314,4	75154,9	731913,0
	%	59,4	30,4	10,2	100
2017	тис.грн.	513104,5	270184,6	81486,9	864776,0
	%	59,4	31,2	9,4	100

За результатами аналізу таблиці 2.18 можна відмітити, що за аналізований період загальна величина чистого доходу щорічно зростає в 2016р. його величина зросла на 25,5% або на 148559,0 тис.грн. в порівнянні з 2015р., а в 2017р. його величина збільшилася на 18,2% або на 132863,0 тис.грн. і на 48,2% або на 281422,0 тис.грн. відповідно в порівнянні з 2016 р. і з 2015 р. Значну питому вагу в структурі чистого доходу за видами діяльності на протязі 2015-2017 р.р. займає надання послуг з водопостачання, на другому місці - надання послуг з водовідведення, а інша діяльність - менше 12,9%.

Наступним також необхідно розглянути склад і структуру чистого доходу підприємства від реалізації послуг з водопостачання та з водовідведення за категоріями споживачів, для цього скористаємося наступною таблицею 2.19. За результатами аналізу таблиці 2.19. можна відмітити, що на підприємстві за досліджуваний період часу найбільшу питому вагу в структурі чистого доходу від реалізації послуг з водопостачання та з водовідведення за категоріями споживачів займає населення величина, якої в 2017р. склала 63,9%.

Таким чином основним споживачем комунальних послуг КП «Харківводоканал», який приносить значну частину доходів, є населення, всі інші споживачі займають питому вагу менше ніж 34,7% у структурі чистого доходу від реалізації послуг з водопостачання та з водовідведення за категоріями споживачів.

Таблиця 2.19.

Склад і структура чистого доходу від реалізації послуг з водопостачання та з водовідведення за категоріями споживачів

Роки	Одиниці виміру	Населення	Бюджетні організації	Інші споживачі	Всього
2015	тис.грн.	254762,2	81625,4	171784,7	508172,3
	%	50,1	16,1	33,8	100
2016	тис.грн.	358338,5	70675,4	227744,2	656758,1
	%	54,5	10,8	34,7	100
2017	тис.грн.	500659,8	60683,6	221945,7	783289,1
	%	63,9	7,8	28,3	100

Фінансовий результат, який є одним з найважливіших показників в аналізі фінансово-господарської діяльності підприємства, при цьому відмітимо, що фінансові результати роботи підприємства визначаються сумою прибутку або збитку, отриманої від реалізації робіт, послуг, позареалізаційними доходами і витратами та показником рентабельності (збитковості).

Таким чином, відхилення фактичної суми прибутку від планової є фінансовим результатом роботи підприємства.

Аналіз і оцінка рівня та динаміки показників формування фінансових результатів виконаємо на підставі даних аналітичної таблиці 2.20.

Таблиця 2.20.

Динаміка формування фінансових результатів діяльності підприємства,
тис.грн.

Показники	2015р.	2016р.	2017р.	2015-2017 рр., (%)
1	2	3	4	5
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	583354,0	731913,0	864776,0	48,2
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	744160,0	793061,0	954497,0	28,3

Продовж табл. 2.20

1	2	3	4	5
Валовий результат: - прибуток	-160806,0	-61148,0	-89721,0	-44,2
Інші операційні доходи	187909,0	97783,0	219153,0	16,6
Адміністративні витрати	25023,0	26295,0	35032,0	40,0
Витрати на збут	49726,0	52355,0	71424,0	43,6
Інші операційні витрати	38579,0	89170,0	147983,0	283,6
Фінансовий результат від операційної діяльності: - прибуток	-86225,0	-131185,0	-125007,0	45,0
Інші доходи	3500,0	7584,0	17501,0	400,0
Фінансові витрати	11856,0	14973,0	16604,0	40,0
Інші витрати	930,0	39252,0	54021,0	5708,7
Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування: - прибуток	-95511,0	-177826,0	-178131,0	86,5
Податок на прибуток від звичайної діяльності	12,0	-	-	
Чистий прибуток	-95523,0	-177826,0	-178131,0	86,5

За результатами аналізу даної таблиці можна відмітити, що на протязі 2015-2017 рр. підприємство отримує валовий збиток, при цьому його величина в 2015 р. склала 160806,0 тис. грн., в 2016 р. на 99658,0 тис. грн. менше відносно 2015 р. і склала 61148,0 тис. грн., а в 2017 р. на 28573,0 тис. грн. більше та на 71085,0 тис. грн. менше відповідно у порівнянні з 2016 р. і 2017 р.

Також відмітимо, що КП «Харківводоканал» за досліджуваний період отримувало чистий збиток, який в 2015р. склав 95523,0 тис. грн., в 2016р. дорівнював 177826,0 тис. грн., а в 2017р. він вже досяг 178131,0 тис. грн..

Основними напрямками аналізу фінансового стану підприємства є вивчення факторів, які позитивно або негативно впливають на його фінансовий стан, підготовка відповідних проектів управлінських рішень щодо поліпшення

фінансової стабільності та платоспроможності аналізованого підприємства, розробка заходів по оптимізації складу, структури та ефективного використання фінансових ресурсів. Виходячи з цього, у процесі вивчення фінансового стану підприємства доцільно виконати аналіз структури балансу, майна та джерел його утворення, ліквідності та платоспроможності, фінансової стабільності, ділової активності та інших.

За результатами аналізу таблиці 2.21. можна відзначити, що величина активів підприємства в 2017 р. у порівнянні з 2015 р. збільшилася на 404313,0 тис. грн. У структурі активів на протязі 2015р. спостерігається перевага величини необоротних активів у розмірі 53,3 % від загальної величини активів, а на протязі 2016-2017 р.р. мали вже перевагу оборотні активи та їх величина збільшилася з 55,9% до 61,9%.

Таблиця 2.21.

Динаміка структури балансу підприємства

Показники	2015 р.		2016 р.		2017 р.	
	тис.грн.	%	тис.грн.	%	тис.грн.	%
АКТИВ						
1	2	3	4	5	6	7
Необоротні активи	562298,0	53,3	554570,0	44,1	556089,0	38,1
Оборотні активи	492530,0	46,7	704327,0	55,9	903052,0	61,9
Всього активів	1054828,0	100	1258897,0	100	1459141,0	100
Коефіцієнт співвідношення оборотних і необоротних активів	0,88		1,27		1,62	
ПАСИВ						
Власний капітал	572767,0	54,3	501860,0	39,9	493509,0	33,8
Скореговані позикові кошти	482061,0	45,7	757037,0	60,1	965632,0	66,2
Всього коштів	1054828,0	100	1258897,0	100	1459141,0	100
Коефіцієнт автономії	0,54		0,40		0,34	
Коефіцієнт співвідношення позикового та власного капіталу	0,84		1,51		1,96	

Розрахований коефіцієнт співвідношення оборотних і необоротних активів у процесі аналізу активів на протязі аналізованого періоду збільшується на 0,39 в

2016 р. у порівнянні з 2015 р., а в 2017 р. у порівнянні з 2016р. і з 2015р. відповідно зростає на 0,35 і на 0,74.

Більш повний аналіз фінансової стійкості характеризується аналізом оборотності та ефективності використання оборотних коштів, при цьому фінансова стійкість підприємства характеризується значною мірою його діловою активністю, яка проявляється, насамперед, у швидкості обороту наявних коштів.

Аналіз ділової активності полягає в дослідженні різноманітних коефіцієнтів оборотності результати, яких знаходять своє відображення в таблиці 2.22.

Таблиця 2.22.

Динаміка оборотності оборотних коштів

Показники	2015р.	2016р.	2017р.	Приріст 2015- 2017 рр., (%)
1	2	3	4	5
Коефіцієнт оборотності оборотного капіталу, об.	0,556	0,609	0,604	8,6
Середній строк обороту оборотного капіталу, дн.	647	590	596	-7,9
Коефіцієнт оборотності оборотних активів, об.	1,188	1,138	0,987	-16,9
Середній строк обороту оборотних активів, дн.	303	316	365	20,5
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості, об.	1,331	1,280	1,137	-14,6
Середній строк обороту дебіторської заборгованості, дн.	270	281	317	17,4
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості, об.	1,661	1,402	1,241	-25,3
Середній строк обороту кредиторської заборгованості, дн.	217	257	290	33,6

За результатами аналізу таблиці 2.22. можна відзначити, що на

підприємстві досить високий період обороту оборотного капіталу, оборотних активів, дебіторської та кредиторської заборгованості, що є негативною тенденцією діяльності. У цілому за аналізований період відбувається збільшення по коефіцієнту оборотності оборотного капіталу, а, отже, відбувається одночасне зменшення тривалості їхнього обороту, дана зміна є позитивною тенденцією діяльності підприємства. Коефіцієнт оборотності оборотних активів, дебіторської та кредиторської заборгованостей знижуються, а, отже, відбувається одночасне збільшення тривалості їхнього обороту, дана зміна є негативною тенденцією діяльності досліджуваного підприємства.

Таким чином, як негативна тенденція діяльності «Харківводоканал» є досить високий період обороту оборотного капіталу, оборотних активів, дебіторської та кредиторської заборгованості, чистий та валовий збиток підприємства, зростання коефіцієнту обороту кадрів з вибуття перевищує коефіцієнт обороту кадрів з прийому, зростання коефіцієнту плинності кадрів, основний склад середньооблікової чисельності працівників складається з робітників і обслуговуючого персоналу. Загальна оцінка діяльності ПАТ «Трест Житлобуд-1» можна охарактеризувати наступним чином: зростає обсяг введеного в експлуатацію житла, що є позитивним), зростання вартості основних фондів, величина надходження основних фондів перевищує величину вибуття основних фондів, зростає загальна чисельність працівників, знижується коефіцієнт плинності кадрів, має місце тенденція до зростання чистого доходу. Однак, має місце, при оцінці фінансової стійкості, нестача величини основних джерел формування запасів, нестача власних оборотних коштів та довгострокових джерел формування запасів (сьогодні це стан кризової фінансової стійкості). Важливість кадрової безпеки, як компоненту економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності підкреслено багатьма науковцями.

Так, І. Чумарін вказує, що кадрова безпека – це процес запобігання негативних впливів на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому[54]. А. Шаваєв наголошує, що кадрова

безпека це 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[37]. На думку Н. Швець кадрова безпека – стан захищеності компанії від ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом. Тобто, кадровий компонент є дуже важливим і є найбільш вразливим щодо впливу на результат діяльності будь-якого підприємства[49].

Існує декілька підходів до оцінки показників, які характеризують стан кадрової безпеки (табл. 2.23).

Таблиця 2.23

Показники для характеристики стану кадрової безпеки
суб'єктів господарської діяльності

Складові кадрової безпеки	Показники, які характеризують стан кадрової безпеки
1	2
Кількісні показники персоналу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Коефіцієнт плинності кадрів. 2. Коефіцієнт загального обороту персоналу. 3. Коефіцієнт укомплектованості кадрів. 4. Коефіцієнт вікової структури персоналу. 5. Фондоозброєність праці 6. Коефіцієнт постійності персоналу.
Якісні показники персоналу	<ol style="list-style-type: none"> 1. Середній стаж роботи. 2. Показник освітнього рівня. 3. Кількість працівників найбільш продуктивного віку.
Характеристика мотиваційної системи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Відношення середньої заробітної плати до середньогалузевого рівня. 2. Зарплатовіддача. 3. Рівень рентабельності оплати праці. 4. Задоволеність персоналу рівнем мотивації. 5. Коефіцієнт мотивації зарплати.
Показники ефективності використання трудових ресурсів	<ol style="list-style-type: none"> 1. Продуктивність праці. 2. Втрати робочого часу через порушення трудової дисципліни. 3. Втрати робочого часу через поважну причину.

Для подальшого аналізу було обрано показники (показники щодо характеристики мотиваційної системи та ефективності використання трудових ресурсів), які характеризують стан кадрової безпеки великих підприємств Харкова та Харківської області, а саме: КП Харківводоканал», ПрАТ «Філіп Морріс Україна», ПрАТ «Трест Житлобуд – 1», ПАТ «Південспецатоменергомонтаж», ПрАТ «ІБК Авантаж», ПАТ «Банк Восток».

Аналіз найбільш інформативних показників, що характеризують стан кадрового забезпечення обраних для дослідження суб'єктів господарської діяльності (кількісні та якісні показники персоналу, показники щодо характеристики мотиваційної системи та ефективності використання трудових ресурсів) засвідчив недосконалість кадрового забезпечення практично на всіх суб'єктах господарської діяльності, де було проведено аналіз (табл. 2.24).

Найбільшою проблемою, яка була характерною для всіх суб'єктів господарської діяльності є недостатня укомплектованість кадрами, невідповідність показника, який характеризує інтелектуальний рівень робітників (кваліфікація кадрів), що узгоджується із зниженням рівня трудової дисципліни, продуктивністю праці.

Таблиця 2.24.

Середні значення коефіцієнтів кадрової безпеки на досліджуваних підприємствах за 2015-2017 рр.

Коефіцієнти	ПАТ «Банк Восток»	КП «Харківводоканал»	ПрАТ «Філіп Морріс Україна»	АТ «Трест Житлобуд-1»	ПАТ «Південспецатоменергомонтаж»	ПрАТ «ІБК Авантаж»
1	2	3	4	5	6	7
Коефіцієнтукомплектованості кадрами	0,919	1,030	0,973	1,033	1,107	3,090
Коефіцієнтплинностікадрів	0,024	0,277	0,053	0,343	0,091	0,373

Продовж табл. 2.24

1	2	3	4	5	6	7
Коефіцієнт постійності кадрів	0,918	1,010	0,854	0,968	0,903	0,464
Коефіцієнт продуктивності праці	0,004	195,430	7882,49*	341,253	189,90	26,286
Коефіцієнт трудової дисципліни	0,895	0,990	1,000	0,006	0,017	0,246
Коефіцієнт мотивації зарплати	1,837	1,290	1,400	0,754	0,577	0,875**
Коефіцієнт соціальної захищеності	—	0,577	—	0,104	0,054	0,373
Коефіцієнт освітнього рівня	0,886	1,100	0,854	0,248	0,250	0,290
Коефіцієнт інтелектуального рівня робітників	0,827	1,100	0,854	0,529	0,529	0,524

Для визначення ступеня зв'язку між перемінними щодо аналізу кадрового забезпечення різних суб'єктів господарювання було застосовано метод статистичної обробки даних - кореляційний аналіз Спірмена.

Визначено кореляційні зв'язки між показниками (розрахованими коефіцієнтами), які представлено на рисунку 2.2.

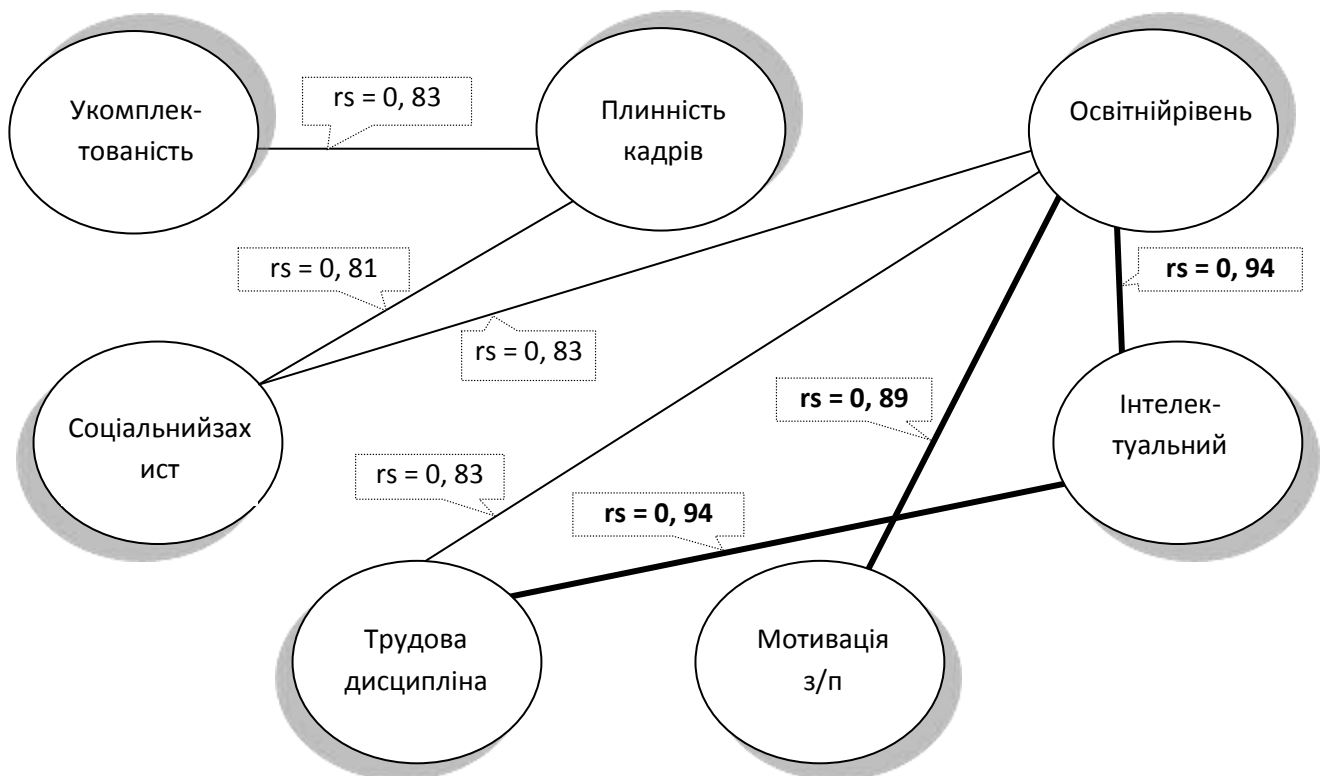


Рисунок 2.2 Схема кореляційних зв'язків показників кадрового забезпечення системи економічної безпеки СГД.

Аналіз виявив, що найбільша кількість кореляційних зв'язків має коефіцієнт освітнього рівня. Він корелює із коефіцієнтом інтелектуального рівня ($r_s = 0,94$); мотивації заробітної плати ($r_s = 0,89$); коефіцієнтом соціального захисту ($r_s = 0,83$) та коефіцієнтом трудової дисципліни ($r_s = 0,83$). Максимально високу ступінь зв'язку ($r_s = 0,94$) встановлено між показниками освітнього рівня та коефіцієнтом інтелектуального рівня (враховує чисельність висококваліфікованих фахівців) та коефіцієнтом трудової дисципліни ($r_s = 0,94$). Також досить високим є зв'язок освітнього рівня із мотивацією заробітної плати (відношення заробітної плати до середньогалузевої заробітної плати), який можна розцінювати як непрямий результат вищезначених показників освіти та кваліфікації і трудової дисципліни.

Таким чином, кореляційний аналіз підтвердив провідну роль освіти та кваліфікації для стабільного функціонування суб'єктів господарювання, їх здатність обумовлювати вплив на інші показники функціонування підприємств.

Беручи до уваги, великий вплив на функціонування, життєздатність СГД мають коефіцієнт освітнього рівня і інтелектуального рівня було проаналізовано показники результатів діяльності в залежності від даних коефіцієнтів (відповідають нормативним значенням освітнього та інтелектуального рівня чи є вищими або нижче нормативних показників).

В залежності від цього до групи СГД із високим, відповідаючим нормативу показниками віднесено: ПАТ «Банк Восток», КП «Харківводоканал». До групи СГД із низькими показниками віднесено: ПрАТ «Філіп Морріс Україна», ПАТ «Трест Житлобуд – 1», ПАТ «Південспецатоменергомонтаж», ПрАТ «ІБК Авантаж» (рис 2.3 – 2.8).

ПАТ «Банк Восток»

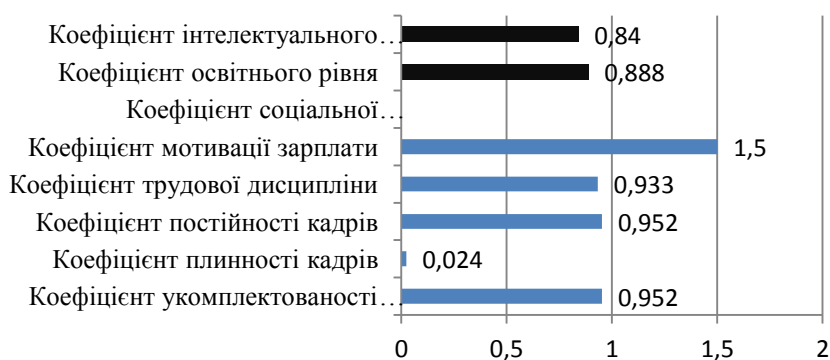


Рисунок 2.3. Показники оцінки стану кадрової безпеки ПАТ «Банк Восток» за 2017 р.

КП «Харківводоканал»

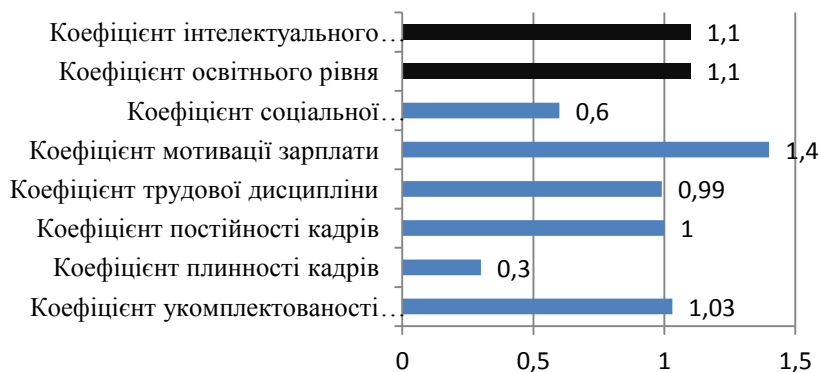


Рисунок 2.4. Показники оцінки стану кадрової безпеки діяльності КП «Харківводоканал» за 2017 р.

ПрАТ «Філіп Морріс Україна»

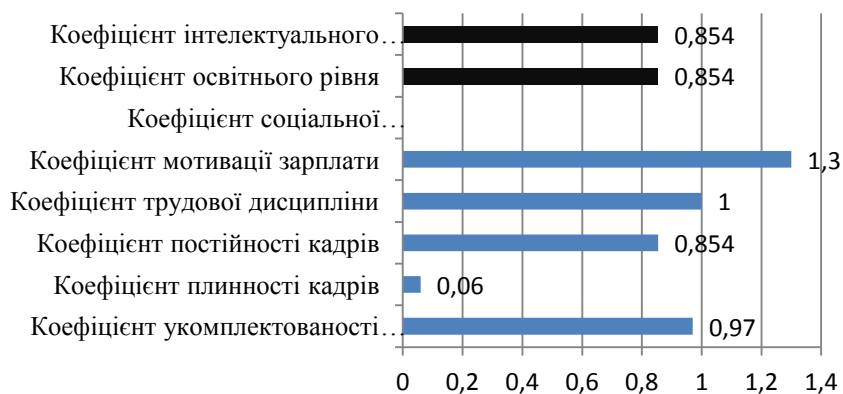


Рисунок 2.5. Показники оцінки стану кадрової безпеки діяльності ПрАТ «Філіп Морріс Україна» за 2017 р.

ПАТ «Трест Житлобуд – 1»

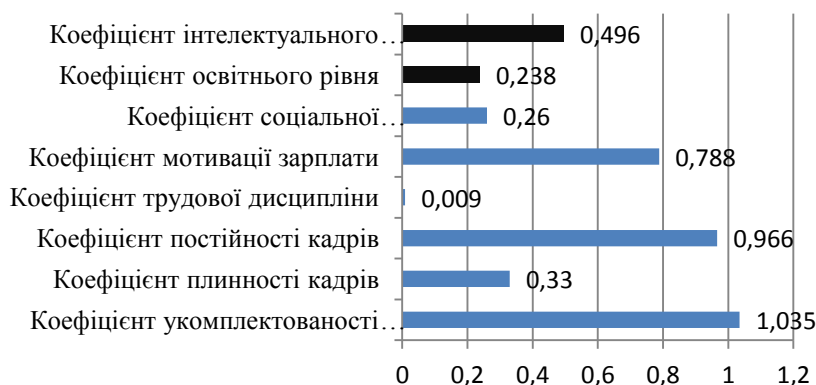


Рисунок 2.6. Показники оцінки стану кадрової безпеки діяльності ПАТ «Трест Житлобуд - 1» за 2017 р.

ПАТ «Південспецатоменергомонтаж »

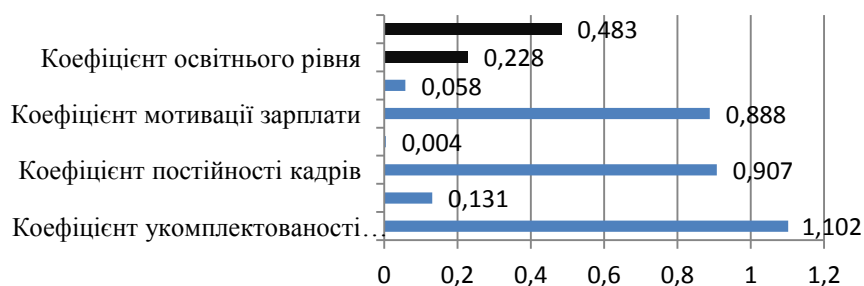


Рисунок 2.7. Показники оцінки стану кадрової безпеки діяльності ПАТ «Південспецатоменергомонтаж» за 2017 р.

ПАТ «ІБК Авантаж»

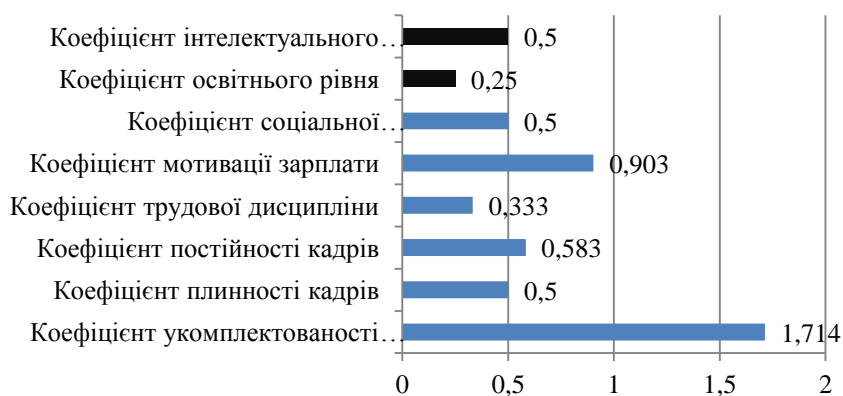


Рисунок 2.8. Показники оцінки стану кадрової безпеки діяльності ПАТ «ІБК Авантаж» за 2017 р.

Таким чином, для підприємств із невідповідними коефіцієнтами освітнього та інтелектуального рівня характерними є незадовільні показники, такі як: коефіцієнт трудової дисципліни, постійності кадрів, плинності кадрів та укомплектованості.

Отже, ланками одного ланцюга стають освіта, актуальна для підприємства; кваліфікація; трудова дисципліна; плинність кадрів та продуктивність діяльності суб'єкта господарської діяльності. Тому, аналіз сучасного кадрового забезпечення СГД з позицій економічної безпеки дозволяє зробити висновок, що сьогодні існує необхідність у постійному моніторингу кадрового компоненту економічної безпеки; виявленні та аналізі проблем у даній сфері; підборі кваліфікованих кадрів або навчанні персоналу як гаранту зниження ризиків та стабільності розвитку підприємства.

З огляду на важливість кадрової безпеки для економічної безпеки суб'єктів господарювання науковці збігаються в думці щодо запровадження або розробки критеріїв для оцінки ринкової вартості людського капіталу. Пропонується ввести «ринкова вартість людського капіталу», основою якого може стати освіта у ЗВО, інші види навчання (післядипломне, стажування, бізнес-тренінги, тощо). Тобто, освіта стає головною запорукою успішного функціонування будь-якої фінансової або промислової установи.

Однак, до уваги потрібно брати не лише сам факт освіти або тренінгів, а й доцільність та актуальність отриманих знань саме для певної галузі, знань, які б враховували сучасні наукові здобутки та досвід.

Таким чином, освіта є провідним чинником стабільного існування СГД, а ЗВО – єдиним джерелом формування компетентних кадрів. В умовах трансформування системи підготовки кадрів для забезпечення економічної безпеки особливої уваги набуває кваліфікація та компетентність фахівців. Аналіз існуючої системи економічної безпеки СГД дозволив виявити недосконалість у процесі забезпечення економічної безпеки, встановити зв'язок рівня економічної безпеки із кваліфікацією фахівців.

Визначення реальної ситуації щодо кадрового забезпечення економічної безпеки СГД, проблемних місць компетенцій фахівців та шляхів удосконалення освіти необхідним є ретельний аналіз стану кадрового забезпечення економічної безпеки СГД.

2.3. Аналіз стану кадрового забезпечення економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності

Гарантією економічного розвитку будь-якої країни є система освіти, яка здатна забезпечити такий рівень знань і компетенцій фахівця, який стане актуальним для будь-якої галузі економіки або виробництва, надасть можливість галузі бути конкурентоспроможною в міжнародному співтоваристві, робить освіту і фахівця затребуваним як на внутрішньому так і міжнародному ринку праці.

В умовах постійно мінливої внутрішньої та зовнішньої економічної ситуації система підготовки фахівця здобуває нові вектори розвитку. Сприяє цьому і науково-технічний прогрес, і міжнародні відносини й контакти, які динамічно розвиваються, і схильна до постійного вдосконалення нормативно-правова база.

Значимість системи освіти для економічного розвитку країни підтверджується тим, що в багатьох міжнародних порівняльних індикаторах розвитку включено характеристики показників освіти [112].

Ряд фахівців говорять про те, що освіта, отримана в юності, стає недостатньою з плином часу, що свідчить про необхідність розвитку і вдосконалення системи безперервної післядипломної освіти.

Для підтримки належного інноваційного потенціалу будь-яка країна повинна робити постійне збільшення інвестицій в освіту і науку [113].

Забезпечення рівня актуальності знань це завдання не тільки держави, а й ЗВО, тому що визначено, що ті навчальні заклади, які не відповідають потребам передових технологій поступово втрачають свої позиції [114].

Сьогодні знання є нематеріальним, але досить вагомим активом країни. Однак, сама по собі освіта втрачає свою значимість, якщо вона не пов'язана з ринком праці. Об'єднання освіти і ринку праці можливо за допомогою тісної співпраці системи освіти з бізнесом і промисловістю[115-120].

Як вже було сказано вище, роль освіти, фахівця в забезпеченні економічного розвитку підприємства та економіки країни в цілому. Однак, серед всіх фахівців, на нашу думку, ключова роль все ж належить керівнику підприємства, суб'єкта господарської діяльності і фахівцю, який забезпечує його економічну безпеку. Вони є найбільш впливовими в структурі управлінської системи організації, від їх кваліфікації та компетентності залежить як стабільне зростання і розвиток суб'єкта господарювання так і, за великим рахунком, взагалі існування структури.

Тому, актуальним сьогодні є визначення особливостей кадрового забезпечення підприємств в системі їх економічної безпеки з метою подальшого удосконалення системи вищої і післядипломної освіти з даного напрямку.

Кафедрою Фінансово-економічної безпеки обліку і аудиту спільно з Українським союзом промисловців і підприємців (УСПП), Всеукраїнського громадського об'єднання «Професіоналів з національної безпеки» розроблена анкета для дослідження організації та здійснення кадрового забезпечення функціонування системи економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності.

Всі питання, представлені в анкеті умовно згруповані в кілька блоків:

- Характеристика підприємства, де активно представлено службу забезпечення економічної безпеки;
- Існуюча система забезпечення економічної безпеки;

- Основні напрямки щодо вдосконалення діяльності фахівця економічної безпеки підприємства.

Будь-яке підприємство, навіть всередині галузі, є по своєму унікальним, у кожного суб'єкта є особливості структури і функціонування в залежності від виду діяльності, мають місце особливості організації служби його економічної безпеки або кваліфікації фахівців у цій галузі. Унікальність кожного суб'єкта господарювання обумовлює дію різних як внутрішніх, так і зовнішніх чинників впливу, умови і можливості вирішення конкретних економічних завдань. Уточнення цих особливостей і буде результатом даного блоку питань. Запропоновані питання дадуть більш чітке уявлення про те, підприємства якої галузі мають розвинену службу економічної безпеки, рівень її організації, нададуть можливість визначити вектор її удосконалення в залежності від виду діяльності.

Другий блок питань дає уявлення щодо реально існуючої системи організації економічної безпеки суб'єктів господарювання великого промислового центру.

Основною причиною необхідності забезпечення економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності, є те, що перед кожним з них стоїть завдання досягнення стабільності функціонування та створення перспектив зростання і досягнення поставлених цілей. Загальновідомо, що економічна безпека має різні функціональні складові, які суттєво відрізняються один від одного за своїм змістом, набором функціональних критеріїв і способів забезпечення. Набір заходів та система організації їх виконання та контролю дозволяють досягати найвищих рівнів забезпечення економічної безпеки.

У зв'язку з цим, розроблена анкета включала питання про рівень і профіль отриманої освіти, про те, хто і яким чином здійснює кадрове забезпечення системи економічної безпеки на конкретному підприємстві галузі.

Більш повна картина кадрового забезпечення відображена в питаннях, які стосуються можливої наявності на підприємстві посад в області економічної безпеки відповідно до класифікатора професій на рівні керівництва,

професіоналів або фахівців. На окрему увагу заслуговують питання про основні напрямки забезпечення економічної безпеки, їх важливості для успішного функціонування і розвитку підприємства (організаційно-правові, інформаційно-аналітичні, кадрові, психологічні, ін.).

Фахівцям, які забезпечують економічну безпеку підприємства запропоновано також визначити найбільш значущі види діяльності щодо забезпечення економічної безпеки конкретного підприємства, дати оцінку існуючим заходам, оцінити їх достатність та необхідність.

Одним з основних завдань проведення анкетування є визначення напрямків для вдосконалення системи кадрового забезпечення економічної безпеки. Респонденти висловили своє бачення існуючих проблем, обґрунтували потреби, уточнили, яких саме затребуваних фахівців необхідно готувати для системи кадрового забезпечення економічної безпеки підприємств.

Анкета містить відповідь на питання про те, який характер повинна мати діяльність по формуванню сучасного кадрового забезпечення, чи є необхідним і доцільним проведення моніторингу оцінки стану і рівня економічної безпеки.

Фахівці з урахуванням свого практичного досвіду допомогли уточнити рівень необхідної освіти і компетенцій фахівця, який забезпечує безпеку, поділилися думкою про те, чи знають вони про подібний міжнародний досвід, вкажуть, чи є потреба і зацікавленість у підготовці фахівців в галузі безпеки.

Згідно обґрунтованої мети було проведено анонімне анкетування керівників і фахівців підприємств, установ (30) великого промислового міста.

Аналіз результатів дозволив встановити, що основний профіль діяльності підприємства респонденти визначили як «надання послуг» (46,7 %) або «виробнича діяльність» (20,0 %). Переважна кількість підприємств (46,7%) мали кількість співробітників до 50 осіб, питома вага підприємств, з кількістю працівників до 500 осіб склав 20,0 % серед опитаних.

Для аналізу та обліку позитивного досвіду важливим було визначення вектора розвитку підприємства. Так, було встановлено, що діяльність значної кількості підприємств (73,3 %) характеризується як «стабільна» за останні п'ять

років; в 16,7 % випадків респонденти охарактеризували діяльність підприємства як «зниження потенціалу». В сучасних економічних умовах «стрімке зростання» установи відзначили 10,0% опитаних (рис. 2.9).

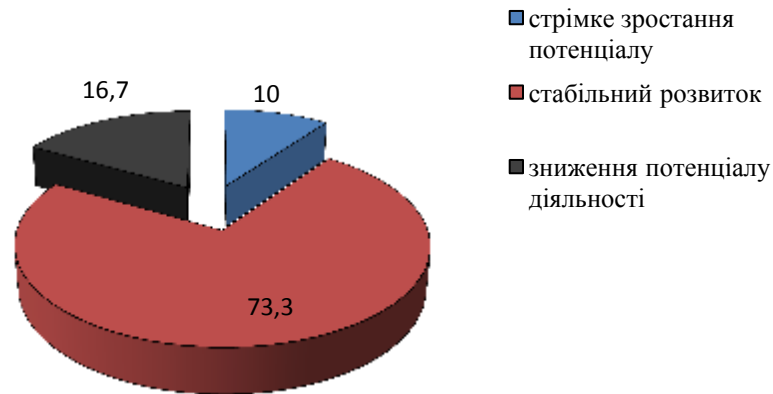


Рисунок 2.9. Розподіл підприємств за характером розвитку діяльності.

В анкетуванні взяли участь керівники організацій, підприємств які є або не є засновниками (60,0% - група 1); і в 40,0% респондентами були фахівці або керівники підрозділів безпеки установи (група 2).

За загальним стажем роботи 66,7% респондентів мали більш ніж п'ятнадцятирічний стаж роботи, що вказує на досвід опитаних; 23,3% проанкетованих позначили свій стаж роботи як 5-15 років.

При цьому стаж роботи на даній посаді склав від 5 до 15 років (40,0%), мали стаж роботи на даному підприємстві більше 15 років 20,0% фахівців; 26,7% мали менший стаж до 3-х років (табл. 2.25).

Серед опитаних мали повну вищу освіту 66,7% респондентів, мали вчений ступінь (кандидати наук, переважно економічного профілю) 27,8%. Згідно з опитуванням, лише 2,2% визначили свою освіту як «фахівець з безпеки». При цьому, 42,2 % мали економічну освіту, 15,6 % - технічну, юридичний фах – 24,4 %.

Таблиця 2.25.

Розподіл думки респондентів за професійним стажем роботи.

Стаж	до 3-х років		від 3-х до 5 років		від 5 до 15 років		Більше 15 років	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Загальний виробничий стаж	2	6,7	1	3,3	7	23,3	20	66,7
Робота на посаді	7	23,3	6	20,0	10	33,3	7	23,3
Робота на підприємстві	8	26,7	4	13,3	12	40,0	6	20,0

Анкетування передбачало визначення думки фахівців за рядом теоретичних, наукових питань щодо завдань кадрового забезпечення та функцій, які реалізуються системою забезпечення економічної безпеки.

Так, 90,0 % згодні, що основним завданням кадрового забезпечення системи економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності в сучасних умовах є задоволення потреб СГД у висококваліфікованих фахівцях в галузі економічної безпеки, які здатні виконувати визначені кваліфікаційними характеристиками та посадовими інструкціями свої завдання та обов'язки по забезпеченню безпеки СГД та його власника відповідно сучасним викликам та загрозам у відповідності до чинного законодавства та з урахуванням досягнення визначених інтересів СГД.

Різноманіття функцій, які реалізуються системою забезпечення економічної безпеки на підприємстві потребують додаткових знань від фахівців та додаткового кадрового забезпечення. Думка фахівців з цього приводу наведено у таблиці 2.26.

Таблиця 2.26

Важливість функцій, які реалізуються системою забезпечення економічної безпеки та потребують додаткових знань

№	Функції	%
1	2	3
1	Адміністративно-розпорядницька функція (підготовка рішень по встановленню й підтримці режимів безпеки, визначенню повноважень, прав, обов'язків і відповідальності посадових осіб з питань забезпечення безпеки)	11,1
2	Господарсько-розподільна функція (участь у визначенні ресурсів, необхідних для рішення завдань безпеки на підприємстві, у підготовці й проведенні заходів щодо забезпечення збереження майна й інтелектуальної власності підприємства)	9,8
3	Обліково-контрольна функція (виділення критично важливих напрямків фінансово-комерційної діяльності й організація своєчасного виявлення загроз фінансовій стабільності й стійкості підприємства, оцінкою їхніх джерел, налагодженням контролю за небезпечними ситуаціями, веденням обліку негативних факторів, що впливають на безпеку підприємства)	16,3
4	Соціально-кадрова функція (участь в розміщенні кадрів, виявленні негативних тенденцій у трудових колективах, можливих причин і умов соціальної напруженості, у попередженні й локалізації конфліктів, інструктажі персоналу підприємства з питань безпеки)	13,7
5	Організаційно-управлінська функція (управлінський вплив на створення, підтримку й своєчасну реорганізацію постійної організаційної структури й управління процесом забезпечення економічної безпеки, гнучких тимчасових структур по окремих напрямках роботи, організації взаємодії й координації між їхніми окремими ланками)	10,5
6	Планово-виробнича функція (розробка комплексної програми й окремих цільових планів забезпечення безпеки на підприємстві, підготовка й проведення заходів щодо їхнього здійснення, установа й підтримки режимів безпеки)	9,2

Продовж табл. 2.26

1	2	3
7	Організаційно-технічна функція (матеріально-технічне й технологічне забезпечення режимів безпеки на підприємстві, освоєння спеціальної техніки й досягнень відповідним потребам забезпечення безпечного рівня)	8,5
8	Науково-методична функція (накопичення й поширення передового досвіду забезпечення безпеки на підприємстві, організація навчання його штатного контингенту, наукові розробки щодо попередження виникаючих перед підприємством проблем забезпечення безпеки й його методичного супроводу)	3,9
9	Інформаційно-аналітична функція (цілеспрямований збір, накопичення й обробка інформації, що відноситься до сфери фінансово – економічної безпеки, створення й використання необхідних для цього технічних і методичних засобів аналітичної обробки інформації, організація інформаційного забезпечення зацікавлених підрозділів і окремих осіб на підприємстві)	11,1
10	Освітня функція (навчання персоналу підприємства основам і правилам забезпечення безпеки і її підтримки)	5,9

Таким чином, серед найважливіших функцій, що потребують знань та додаткового кадрового забезпечення економічної безпеки підприємств такі (у порядку зменшення значущості): обліково-контрольна функція; соціально-кадрова; адміністративно-розпорядницька; інформаційно-аналітична; організаційно-управлінська та господарсько-розподільна функції.

Важливість відповідного кадрового забезпечення в системі економічної безпеки як обов'язкову умову для стабільного існування визнали 63,3% опитаних, мали деякі сумніви - «швидше за все, потрібна» - 30,0% фахівців; 3,3 % респондентів вважають існування даної системи не потрібною.

Аналіз даних відповідей, з огляду на займану посаду (керівники або фахівці підрозділів безпеки) показав, що більшу впевненість у обов'язковості, неодмінності існування відповідної системи відзначили фахівці підрозділів безпеки – 75,0 %, проти 55,6 % ($p < 0,01$) керівників.

Керівники мали більше сумнівів («швидше за все, потрібна») щодо потреби відповідної системи кадрового забезпечення в системі економічної безпеки (38,9 %, $p < 0,001$), ніж безпекознавці (16,7%).

На питання чи здійснюється на вашому підприємстві кадрове забезпечення системи економічної безпеки 80,0% респондентів відповіли ствердно «так, здійснюється, але частково» (табл. 2.27).

Таблиця 2.27

Кадрове забезпечення системи економічної безпеки суб'єктів
господарської діяльності

Відповіді щодо кратності здійснення кадрового забезпечення економічної безпеки	n	%
так, здійснюється в повному обсязі	5	16,7
здійснюється частково	24	80,0
не здійснюється зовсім	1	3,3

Розбіжностей за групами респондентів (керівники, фахівці з безпеки) не визначено: всі вважають здійснення кадрового забезпечення на підприємстві частковим.

Значна частина респондентів (80,0%) вказали, що сучасне кадрове забезпечення функціонування системи економічної безпеки підприємства це «необхідна умова»; 20,0 % - вважає сучасне кадрове забезпечення однією з умов для забезпечення розвитку суб'єктів господарювання.

Анкетування передбачало уточнення які ж посад в галузі безпеки суб'єктів господарської діяльності фактично існують на підприємствах згідно класифікатора професій. Дані представлено в таблицях №№ 3-5 (суб'єкти, які мали стрімкий розвиток або стале існування за останні п'ять років).

Аналіз показав (табл. 2.28), що на підприємствах, які мали стрімкий розвиток або стале існування, згідно класифікатора на рівні керівників у 44,8% були зайняті посади - керівник (директор, начальник) підрозділу (служби,

управління, департаменту тощо) з безпеки (фінансово-економічної, інформаційної) - (код 1229.1), у значно нижчому відсотку підприємств була зайнятою посада менеджера системи інформаційної безпеки (24,2 %).

Таблиця 2.28

Посади в галузі безпеки суб'єктів господарської діяльності на рівні керівників.

№ з/п	Професійні назви робіт на рівні керівників:	Код КП	Всі підприємства (%)	Стабільний та стрімкий розвиток (%)
1	Керівник (директор, начальник) підрозділу (служби, управління, департаменту тощо) з безпеки (фінансово-економічної, інформаційної)	1229.1	51,5	44,8
2	Керівник підрозділу з охорони та безпеки (фізичної та майнової)	1229.1	27,3	31,0
3	Менеджер (управитель) систем з інформаційної безпеки	1495	21,2	24,1

На рівні професіоналів частіше були представлені : професіонал з охоронної діяльності та безпеки (28,2 %), аналітик з питань фінансово-економічної безпеки (23,1 %), у 15,4 % випадках на підприємствах працювали професіонали з фінансово-економічної безпеки та професіонал із організації інформаційної безпеки (15,4 %) (табл 2.29).

Таблиця 2.29

Посади в галузі безпеки суб'єктів господарської діяльності на рівні професіоналів.

№ з/п	Професійні назви робіт на рівні професіоналів:	Код КП	Всі підприємства (%)	Стабільний та стрімкий розвиток (%)
1	2	3	4	5
1	Професіонал з фінансово-економічної безпеки	2414.2	15,9	15,4

Продовж табл. 2.29

1	2	3	4	5
2	Професіонал з інтелектуальної власності	2419.2	11,4	10,3
3	Професіонал із організації інформаційної безпеки	2149.2	15,9	15,4
4	Аналітик з питань фінансово-економічної безпеки	2414.2	22,7	23,1
5	Професіонал з охоронної діяльності та безпеки	2423.2	25,0	28,2
6	Професіонал з організації захисту інформації з обмеженим доступом	2149.2	9,1	7,7
7	Приватний детектив	2429	-	-

Серед фахівців на підприємствах стабільного або стрімкого розвитку питома вага фахівців з фінансово-економічної безпеки становила 30,6 %, наявність фахівців з організації інформаційної безпеки визначено у 27,8 %, у 16,7 % випадків на підприємствах була зайнятою посада фахівців з організації захисту інформації з обмеженим доступом та фахівця з організації майнової та особистої безпеки (табл. 2.30).

Таким чином, укомплектованість кадрами, які забезпечують фінансово-економічну безпеку СГД на всіх рівнях (за КП) є недостатньою і вимагає підготовки фахівців з безпеки.

Таблиця 2.30

Посади в галузі безпеки суб'єктів господарської діяльності на рівні фахівців

№ з/п	Професійні назви робіт на рівні фахівців:	Код КП	Всі підприємства (%)	Стабільний та стрімкий розвиток (%)
1	2	3	4	5
1	Фахівець з фінансово-економічної безпеки	3411	32,5	30,6
2	Фахівець із туристичної безпеки	3414	-	-

Продовж табл. 2.30

1	2	3	4	5
3	Фахівець з організації інформаційної безпеки	3439	27,5	27,8
4	Фахівець з організації майнової та особистої безпеки	3450	15,0	16,7
5	Фахівець з організації захисту інформації з обмеженим доступом	3439	17,5	16,7
6	Інспектор воєнізованої охорони	3450	7,5	8,3
7	Помічник приватного детектива	3450	-	-

При формуванні кадрового забезпечення підрозділу економічної безпеки респонденти надавали перевагу фахівцям з освітою в галузі економічної безпеки (56,7 %); для 23,3 % опитаних головним було можливість фахівця щодо виконання визначених посадовою інструкцією завдань; надавали перевагу ветеранам силових структур 20,0 % фахівців. На думку респондентів, характер діяльності щодо формування кадрового забезпечення має бути «системним, комплексним» (73,3%), тільки 13,3% опитаних вважають, що характер діяльності по формуванню сучасного кадрового забезпечення безпеки підприємства може проводитися «періодично, для попередження загроз» (табл. 2.31).

Таблиця 2.31

Відповіді респондентів щодо характеру діяльності з формування сучасного кадрового забезпечення.

Який характер повинна мати діяльність по формуванню сучасного кадрового забезпечення безпеки на Вашому підприємстві:	n	%
системний, комплексний	22	73,3
при виникненні загроз та небезпек з метою їх усунення	3	10,0
час від часу з метою попередження загроз	4	13,3
характер діяльності повинен визначатися фінансовою спроможністю	1	3,3

Тобто, відповіді переважної більшості підтверджують важливість забезпечення даної діяльності.

На питання «Чи проводиться на Вашому підприємстві моніторинг оцінки стану та рівня економічної безпеки» відповіді респондентів розподілилися наступним чином: здійснюються за вказівкою керівника – 56,7 %; здійснюється постійно – 36,7 %; не здійснюється – 6,7 %.

Загалом існуючий стан економічної безпеки на підприємстві за шкалою від 0 (незадовільний стан) до 5 (підприємство має високий рівень економічної безпеки) більшість респондентів оцінила в 3 бали (43,3 %); вважають рівень високим (5 балів) та майже високим (4 бали) по 23,3 % фахівців відповідно.

У групах спостереження (керівники або фахівці з безпеки) відмінності не встановлено.

Відповідальність за створення і ефективне функціонування системи економічної безпеки більшість опитаних покладають на директора, керівника підприємства, установи (26,0 %); відповідальним вважають керівника підрозділу безпеки (21,9 %); вказують, що це питання є пріоритетним в роботі професіонала з фінансово-економічної безпеки 15,1 % опитаних; на те, що це є компетенцією фінансового директора вказують 12,3 % респондентів (табл. 2.32).

Переважна кількість проанкетованих впевнені, що часткову загрозу економічній безпеці створює відсутність у фахівців з безпеки відповідного досвіду і компетенцій (63,3%); вважають, що це є загрозою в повній мірі - 36,7% опитаних.

Впевнені, що якість забезпечення економічної безпеки підприємства повністю залежить від наявності підготовленого для цього фахівця – 63,3 %; вважають що ця залежність є частковою 30,0 % та 6,7 % респондентів вважають, що такої залежності якості забезпечення економічної безпеки від підготовленого фахівця немає.

Таблиця 2.32

Розподіл відповідей щодо відповідальності та функціонування системи економічної безпеки підприємств.

Хто повинен безпосередньо відповідати за кадрове забезпечення економічної безпеки на Вашому підприємстві:	n	%
засновник (ки)	5	6,8
директор підприємства	19	26,0
фінансовий директор	9	12,3
головний бухгалтер	3	4,1
головний економіст	3	4,1
керівник підрозділу безпеки	16	21,9
аналітик з фінансово – економічної безпеки	3	4,1
професіонал з фін.– економічної безпеки	11	15,1
фахівець з фінансово-економічної безпеки	3	4,1
інша особа	1	1,4

Як вирішення проблем кадрового забезпечення економічної безпеки підприємства фахівці бачать в готовності звертатися до ЗВО з метою підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації фахівців з безпеки (56,7%), однак, не визначилися з даним питанням 33,3 % фахівців, не мають бажання звернення до ВНЗ лише 6,7 % опитаних.

Більшість (70,0 %) респондентів вважають, що формування сучасного кадрового забезпечення економічної безпеки буде потребувати додаткових фінансових витрат з боку суб'єкта господарювання; 23,3 % вважають, що такі витрати будуть напевно.

При цьому, 80,0% опитаних готові інвестувати (вкладати гроші) в підготовку фахівців з питань економічної безпеки тільки після додаткового вивчення даного питання (табл. 2.33).

Таблиця 2.33

Готовність звернення до ЗВО щодо підготовки фахівців відповідного рівня

Чи готові Ви звертатися до відповідних ВНЗ з метою замовлення у них підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації фахівців з економічної безпеки для Вашого підприємства	п	%
1	2	3
так, готові	17	56,7
ні, не готові	2	6,7
не готовий дати відповідь	10	33,3
орієнтуюсь на іноземні представництва з підготовки фахівців з безпеки	-	-
довіряю якості підготовки фахівців з економічної безпеки у вітчизняних ЗВО	1	3,3

Важливим було питання «Яких фахівців в галузі економічної безпеки потрібно готувати у ЗВО з метою всебічного кадрового забезпечення економічної безпеки на Вашому підприємстві?». Відповіді представлено в таблиці 2.34

Таблиця 2.34

Бачення респондентів щодо напрямку підготовки фахівців у ЗВО.

№	Варіанти відповідей	п	%
1	експертів в галузі економічної безпеки	24	33,8
2	фахівців з фінансово-економічної безпеки	25	35,2
3	керівників нижчої ланки управління підрозділами економічної безпеки	12	16,9
4	професіоналів з антикорупційної діяльності	8	11,3
5	приватних детективів та їх помічників	2	2,8

Переважна більшість опитаних вказують, що вони не знайомі з іноземним досвідом підготовки та діяльності фахівців з безпеки (73,3 %), мають такий досвід 26,7 % респондентів.

Загальновідомо, що забезпечення економічної безпеки підприємств проводиться за різними напрямками. Важливим було визначити які з них є пріоритетними в роботі в умовах реально функціонуючого підприємства. Було запропоновано проранжувати основні напрями роботи за значенням від 1 (найменш значущий) до 8 (максимально значущий). Результати наведено в (табл. 2.35.)

Таблиця 2.35

Визначення рангів основних напрямів забезпечення економічної безпеки підприємств (1-найменш значущий; 7- максимально значущий).

№	Напрями забезпечення економічної безпеки підприємства	Керівники, засновники підприємства (середній бал)	Фахівці з безпеки (середній бал)
1	техніко-технологічне забезпечення	6,22	5,08
2	організаційно-правове забезпечення	7,0	5,67
3	інформаційно-аналітичне забезпечення	6,0	4,92
4	кадрове забезпечення	6,72	5,25
5	психологічне забезпечення	4,94	4,08
6	обліково-аналітичне забезпечення	5,0	3,92
7	науково-методичне забезпечення	4,89	4,33

Так, як для керівників, так і для фахівців з безпеки, найбільш значущими є організаційно-правове забезпечення (серед керівників середній бал 7,0), серед безпекознавців – 5,67). Далі у порядку зниження значущості наступні види діяльності: кадрове забезпечення (2 рангове місце (РМ)); техніко-технологічне (3 РМ); інформаційно-аналітичне (4 РМ); психологічне забезпечення (6 РМ). Як найменш значущі напрями діяльності щодо забезпечення економічної безпеки

підприємств керівники визначили науково-методичне забезпечення (7 РМ). Для керівників більш значущим було обліково-аналітичне забезпечення (5 РМ); для фахівців з безпеки – науково-методичний напрямок (5 РМ) (табл 2.35).

Таким чином, для фахівців – практиків ранги щодо значущості основних напрямів забезпечення економічної безпеки підприємств не мали розбіжностей в залежності від належності до груп зпівставлення (керівники або безпекознавці) за виключенням більшої важливості для керівників обліково-аналітичного напрямку, а для безпекознавців – науково-методичного забезпечення.

Кожний напрям щодо забезпечення економічної безпеки підприємства включає певні види діяльності. Респондентам було також запропоновано проранжувати найбільш значущі для підприємств від 1 до 5. Результати представлено в таблиці 15 (середній бал).

Аналіз найбільш значущих видів діяльності (перші п'ять рангових місць) показав, що для керівників, загалом, більш значущими є результати фінансово-господарської діяльності та економічна безпека власного підприємства; фахівці з безпеки більш орієнтовані на захист підприємств від зовнішніх загроз та впливів (табл 2.36).

Таблиця 2.36

Види діяльності щодо забезпечення економічної безпеки суб'єкту господарської діяльності (де 5- максимально значущий вид діяльності).

№	Види діяльності	Керівники, засновники підприємства (середній бал)	Фахівці з безпеки (середній бал)
1	2	3	4
1	розробка методики здійснення аналітичних робіт по забезпеченню безпеки	3,38	2,63
2	визначення індикаторів економічної безпеки	2,88	2,78
3	діагностика фінансово-господарської діяльності власного підприємства	4,36	2,86

Продовж табл. 2.36

1	2	3	4
4	оцінка стану та рівня економічної безпеки власного підприємства	4,12	2,64
5	оцінка стану економічної безпеки партнерів	3,73	2,75
6	оцінка стану економічної безпеки конкурентів	3,20	3,80
7	оцінка впливу внутрішніх та зовнішніх загроз на фінансовий результат	3,60	3,29
8	діяльність щодо гармонізації інтересів підприємства та його співробітників	3,90	2,0
9	попередження впливу зовнішніх та внутрішніх загроз	4,42	4,5
10	інший результат	-	-

Тобто, при підготовці фахівців для забезпечення безпеки треба орієнтуватися на пошук та визначення, оцінку зовнішніх впливів, загроз.

Надаючи оцінку загроз для СГД великого промислового міста (табл. 2.37) визначено, що більш солідарні щодо ранжування загроз фахівці, які власно забезпечують безпеку.

Таблиця 2.37

Визначення важливості загроз щодо впливу на стан економічної безпеки підприємства

№	Види загроз	Керівники, засновники підприємства (середній бал)	Фахівці з безпеки (середній бал)	Загалом (середній бал)
1	фінансова ненадійність партнерів (клієнтів)	2,9	3,7	3,23
2	низька кваліфікація персоналу	4,4	3,2	3,93
3	низький рівень технічного оснащення	3,5	3,2	3,37
4	низька ефективність використання ресурсів	3,8	3,5	3,70
5	низький рівень управління капіталом	4,7	3,7	4,27
6	невідповідний рівень підготовки фахівців з економічної безпеки	4,2	3,8	4,07

Достовірної різниці ($p > 0,05$) при порівнянні середніх балів серед керівників та безпекознавців щодо важливості певних загроз для підприємства не виявлено.

Так, серед сучасних загроз важливішими є (табл. 2.37) в порядку зниження їх значущості: низький рівень управління капіталом, незадовільний рівень підготовки фахівців, низька кваліфікація персоналу, низька ефективність використання ресурсів, низький рівень технічного оснащення, фінансова ненадійність партнерів.

Тобто, кадри та їх кваліфікація мають велике значення для стабільного існування підприємства.

Стосовно освіти, якої потребують фахівці які безпосередньо здійснюють забезпечення економічної безпеки думка респондентів визначена наступним чином (табл. 2.37).

Таблиця 2.37

Освіта, якої потребують фахівці для забезпечення економічної безпеки.

№	Освіта	Керівники, засновники підприємства (%)	Фахівці з безпеки (%)
1	вищу освіту за економічним напрямом підготовки	-	-
2	вищу освіту за спеціальністю аналітик, професіонал, з фінансово-економічної безпеки	50,0	66,7
3	вищу освіту та досвід роботи у правоохоронній системі або службі безпеки	22,2	25,0
4	вищу освіту та підвищення кваліфікації за напрямом з управління фінансово-економічної безпеки	22,2	8,3
5	вищу освіту та досвід роботи на посадах бухгалтера або економіста	5,6	-
6	іншу	-	-

Таким чином, аналіз питань анкетування дозволив визначити існуючу систему кадрового забезпечення суб'єктів господарської діяльності, визначити проблемні питання та врахувати позитивний та необхідний досвід при підготовці фахівців в галузі забезпечення економічної безпеки підприємств.

Факторний аналіз дозволяє виявити однорідні групи об'єктів, виявити типологічні особливості об'єктів. Це метод, який дозволяє виразити велику кількість ознак, які розглядаються через меншу кількість більш ємких внутрішніх характеристик. Було використано метод головних компонент, в основі якого є визначення мінімальної кількості факторів, які вносять найбільший вклад в дисперсію даних. Кількість факторів визначалась на підставі власних чисел. Для підвищення можливості інтерпретування отриманих результатів було застосовано Varimax обертання, яке дозволило максимізувати дисперсію.

Так, в процесі аналізу результаті анкетування була побудована факторна модель, яка включала чотири фактора. Загальна дисперсія, обумовлена факторною моделлю, складала 70,0 %. Результати факторного аналізу представлено в табл 2.38.

Таким чином, основним, більш значущим у моделі факторами є Фактор I «Пріоритетні напрями роботи» та Фактор II «Закордонний досвід». Як видно з моделі у Факторі I пріоритетні напрями пов'язані з чисельністю працюючих у СГ, у Факторі II наявність досвіду забезпечення безпеки в інших країнах пов'язано із процесом моніторингу стану та рівня економічної безпеки підприємства.

Спираючись на фактороутворюючі компоненти було проведено подальший аналіз результатів анкетування для уточнення думки респондентів щодо питань кадрового забезпечення підприємства. Визначено, що переважна більшість опитаних (70,0 %) вважають що необхідним для фахівців, які безпосередньо мають здійснювати забезпечення економічної безпеки є вища освіта за спеціальністю аналітик, професіонал з фінансово-економічної безпеки

та підвищення кваліфікації за напрямом управління фінансово - економічною безпекою.

Таблиця 2.38

Результати факторного аналізу оцінки кадрового забезпечення економічної безпеки

Назва фактора		Компоненти	Факторне навантаження	Відсоток дисперсії
1	2	3	4	5
I	Пріоритетні напрями гарантування економічної безпеки СГД	– чисельність працівників; – кадрове забезпечення як пріоритетний напрям забезпечення економічної безпеки СГД; – організаційно-правове забезпечення як пріоритетний напрямок забезпечення економічної безпеки СГД	0,559 0,821 0,896	26,0
II	Закордонний досвід	– моніторинг оцінки стану та рівня економічної безпеки СГД; – наявність ознайомлення із закордонним досвідом підготовки та діяльності фахівців із безпеки; – загальний робочий стаж	0,765 0,809 0,661	20,17
III	Стаж роботи	– ставлення до діяльності щодо формування сучасного кадрового забезпечення; – стаж роботи на посаді; – стаж роботи на підприємстві; – техніко-технологічне забезпечення, як пріоритетний напрям забезпечення економічної безпеки СГД	0,634 0,853 0,768 0,461	13,17
IV	Укомплектування	– здійснення кадрового забезпечення економічної безпеки СГД; – укомплектованість фахівцями з безпеки згідно КП	0,820 0,781	10,72

Як керівники або фахівці, що безпосередньо забезпечують процес економічної безпеки суб'єктів господарювання, готові (56,7 %) звертатися до

відповідних ЗВО з метою замовлення підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації фахівців з фінансово-економічної безпеки для підприємств.

Вважають, що в першу чергу на сучасному етапі потрібно готувати у ЗВО: експертів в галузі економічної безпеки (76,7 %); фахівців з фінансово-економічної безпеки (76,7 %); керівників нижчої ланки управління підрозділами економічної безпеки (36,7 %).

Всі наукові дослідження мають своєю метою вирішення негайних проблем шляхом ретельного аналізу даних, визначення внутрішніх зв'язків серед явищ або чинників, які обумовлюють вплив на явище або процес. Враховуючи, що основним результатом забезпечення економічної безпеки суб'єкта господарської діяльності є його сталий розвиток або стабільне існування доцільним стало визначення чинників, які впливають на результат діяльності підприємства. За допомогою прикладної статистичної програми SPSS -17 був проведений прямий покроковий регресійний аналіз результатів анкетування фахівців-практиків, які забезпечують процес економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності.

Розрахована модель має вигляд наступного лінійного рівняння:

$$R^2 = 52,0 \%. \quad (2.1)$$

$$Y = 1,99 - 0,4X_1 - 0,3X_2 + 0,2X_3 + 0,1X_4 + 0,1X_5 + 0,1X_6 + 0,07X_7 + 0,05X_8$$

де: Y – результат діяльності суб'єкта господарювання;

X_1 – готовність інвестувати у підготовку фахівців з економічної безпеки у ЗВО;

X_2 – знайомство з міжнародним досвідом підготовки та діяльності фахівців з безпеки;

X_3 – здійснення на підприємстві кадрового забезпечення системи економічної безпеки;

X_4 – характер діяльності по формуванню системи сучасного кадрового забезпечення;

X_5 – готовність звертатися до ЗВО з метою замовлення у них підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації фахівців з економічної безпеки;

X_6 – чисельність працівників;

X_7 – укомплектованість фахівцями з безпеки (згідно КП);

X_8 – здійснення моніторингу оцінки стану та рівня економічної безпеки.

Таким чином, визначені фактори, які впливають на результат діяльності СГД. Найбільш впливовими є фактори $X_1 - X_4$, які свідчать про залежність результату від готовності до отримання знань та до знайомства з досвідом інших країн в системі кадрового забезпечення економічної безпеки. Низький рівень впливу таких факторів як укомплектованість посад та здійснення моніторингу можливо пояснити тим, що для даного результату більш важливим є не стільки кількість фахівців або кратність роботи, скільки знання та досвід.

З метою підвищення результативності діяльності суб'єктів господарської діяльності через надання обґрунтованих пропозицій було розраховано модель перспективного розвитку підприємств, обраних для дослідження. За допомогою регресійної моделі було оцінено перспективу діяльності таких підприємств як ПАТ «Банк Восток», АТ «Трест Житлобуд-1», КП «Харківводоканал» (анкета додаток А).

Розрахована модель має вигляд наступного лінійного рівняння:

$$R^2 = 52,0 \%. \quad (2.1)$$

$$Y = 1,99 - 0,4X_1 - 0,3X_2 + 0,2X_3 + 0,1X_4 + 0,1X_5 + 0,1X_6 + 0,07X_7 + 0,05X_8$$

де: Y – результат діяльності суб'єкта господарської діяльності;

X_1 – готовність інвестувати у підготовку фахівців з економічної безпеки у ЗВО;

X_2 – наявність міжнародного досвіду підготовки та діяльності фахівців з безпеки;

X_3 – здійснення на підприємстві кадрового забезпечення системи економічної безпеки;

X_4 – характер діяльності по формуванню системи сучасного кадрового забезпечення;

X_5 – готовність звертатися до ЗВО з метою замовлення у них підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації фахівців з економічної безпеки;

X_6 – чисельність працівників;

X_7 – укомплектованість фахівцями з безпеки (згідно КП);

X_8 – здійснення моніторингу оцінки стану та рівня економічної безпеки.

Для КП «Харківводоканал» модель виглядає наступним чином:

$$Y = 1,99 - 0,4x_3 - 0,3x_1 + 0,2x_2 + 0,1x_1 + 0,1x_5 + 0,1x_7 + 0,07x_1 + 0,05x_2 = 2,36 \quad (2.2)$$

Результат становить 2,36, що свідчить про зниження потенціалу розвитку підприємства у найближчій перспективі. Як найслабкіші місця для даного підприємства, які обумовлюють такий результат діяльності є: здійснення моніторингу оцінки стану та рівня економічної безпеки, тільки за вказівкою керівництва, а не на постійній основі; має місце часткове здійснення кадрової безпеки системи економічної безпеки; недостатній рівень забезпечення фахівцями з безпеки (згідно КП є тільки керівники даної ланки); велика чисельність працівників; відсутність досвіду щодо забезпечення економічної безпеки СГД інших країнах; тотальна недовіра до якості підготовки фахівців у вітчизняних ЗВО та небажання інвестувати у підготовку фахівців з безпеки.

Розрахункова модель для ПАТ «Банк Восток» виглядає наступним чином:

$$Y = 1,99 - 0,4x_4 - 0,3x_1 + 0,2x_1 + 0,1x_1 + 0,1x_2 + 0,1x_1 + 0,07x_3 + 0,05x_1 = 0,95 \quad (2.3)$$

Даний результат свідчить про зростання потенціалу СГД у найближчій перспективі. Як позитивні риси даного підприємства, які обумовлюють стабільність існування, можна вказати: повна укомплектованість фахівцями з безпеки (за КП, від керівників до фахівців); постійне здійснення моніторингу оцінки стану та рівня економічної безпеки; здійснення діяльності по формуванню сучасного кадрового забезпечення має системний, комплексний характер.

Розрахункова модель для АТ «Трест Житлобуд-1» виглядає наступним чином:

$$Y = 1,99 - 0,4x_3 - 0,3x_2 + 0,2x_2 + 0,1x_3 + 0,1x_2 + 0,1x_6 + 0,07x_2 + 0,05x_3 = 1,98$$

(2.4)

Отриманий результат свідчить про стабільний потенціал розвитку суб'єкту господарювання. Як причини такої недосконалої перспективи відзначено: не проведення моніторингу оцінки стану і рівня економічної безпеки СГД; відсутність готовності звертатися до ЗВО або інвестувати у підготовку фахівців з безпеки для підприємства; відсутність досвіду щодо забезпечення економічної безпеки підприємств інших країн; здійснення час від часу діяльності по формуванню кадрового забезпечення системи економічної безпеки; незадовільна укомплектованість фахівцями з безпеки (лише на рівні керівників та професіоналів за КП). Результати перспектив діяльності за розрахованою регресійною моделлю підтверджено аналізом діяльності даних суб'єктів господарської діяльності (наведено у главі II). Підтверджено обумовленість перспектив розвитку СГД системою кадрового забезпечення економічної безпеки.

На підставі моделі визначені напрями для удосконалення системи економічної безпеки суб'єктів. Обґрунтовані пропозиції надано до відома керівництва обраних суб'єктів господарювання, серед яких оптимізація системи моніторингу оцінки стану і рівня економічної безпеки підприємств, підвищення укомплектованості підприємств фахівцями з безпеки, удосконалення співпраці фахівців, які забезпечують економічну безпеку із закладами вищої освіти з метою підвищення компетентності та запровадження у роботу міжнародного досвіду.

Висновки до розділу 2

1. Визначено ключові проблеми реформи вищої освіти в Україні в умовах євроінтеграції, а також запровадження концепції «навчання протягом життя», серед яких: недосконалість законодавчо-нормативної бази, відсутність конвергенції з європейськими країнами ключових показників, які визначають напрями та сутність розвитку національної освіти; потребують оптимізації

моделі управління та фінансування з урахуванням тенденції децентралізації; подальша трансформація змісту освіти на компетентнісних засадах і розроблення валідних вимірників оцінювання набуття молоддю ключових і предметних компетентностей; наближення освіти до потреб суспільства, а професійної — до потреб ринку праці.

2. Аналіз даних Держстату показав, що ЗВО III – IV рівнів акредитації є провідними установами з підготовки переважної кількості фахівців в країні. В той же час, збільшення кількості навчальних закладів III – IV рівнів акредитації призводить до зростання конкуренції між ними, де головним може бути рівень знань, що пропонуються абітурієнтам. Деяке зростання рівня не працевлаштованих після закінчення ЗВО серед безробітних може свідчити про неактуальність освіти підготовленого фахівця. Для ЗВО доцільно вивчення ринку праці та структури успішних підприємств, запроваджувати тісне співробітництво із СГД з метою підготовки фахівців з актуальними знаннями та можливим придбаним практичним досвідом за час навчання.

3. Забезпечення рівня актуальності знань фахівця, який забезпечує економічну безпеку СГД це завдання не тільки держави а й вищого навчального закладу. Здійснити це можливо шляхом орієнтування знань та навичок на ринок праці.

4. Сучасна система забезпечення економічної безпеки СГД є незадовільною через низьку укомплектованість фахівцями, відсутність постійного моніторингу процесу забезпечення економічної безпеки (лише 36,7 % установ здійснюють його на постійній основі).

5. З практичної точки зору визначено хто повинен безпосередньо відповідати за кадрове забезпечення (створення та ефективність функціонування) економічної безпеки на підприємстві – керівник підприємства (26,0 %) або керівник підрозділу з безпеки (21,9 %).

6. За думкою фахівців найважливішими функціями у діяльності СГД які потребують додаткових знань є ті, що забезпечують своєчасне виявлення загроз та критичних напрямків у роботі; щодо раціонального розміщення кадрів та адміністративно-правове забезпечення режиму безпеки, а саме: - Обліково-контрольна функція (виділення критично важливих напрямків фінансово-

комерційної діяльності й організація своєчасного виявлення загроз фінансовій стабільності й стійкості підприємства, оцінкою їхніх джерел); - Соціально-кадрова функція (участь в розміщенні кадрів, інструктажі персоналу підприємства з питань безпеки); - Адміністративно-розпорядницька функція (підготовка рішень по встановленню й підтримці режимів безпеки, визначенню повноважень, прав, обов'язків).

7. При формуванні кадрового забезпечення підрозділу економічної безпеки перевага надається фахівцям з освітою в галузі економічної безпеки (56,7 %);

8. На всіх рівнях укомплектованість посад спеціалістів, які забезпечують економічну безпеку суб'єктів господарювання є недостатньою: на рівні керівників (КП 1229) – 25,0 – 45,0 %; на рівні професіоналів (КП 2414, 2419) – 8,0 -28,0 %; на рівні фахівців (за КП 3411, 3439) – 8,0 – 30,0 %. Актуальною є підготовка фахівців та професіоналів або аналітиків з фінансово-економічної безпеки; фахівців та професіоналів з організації інформаційної безпеки.

9. Відсутність відповідного досвіду та компетенцій серед фахівців з безпеки становить загрозу економічній стабільності суб'єкта господарювання (63,3 %).

Для вирішення проблем кадрового забезпечення економічної безпеки СГД фахівці готові звертатися до ЗВОз метою підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації фахівців з безпеки (56,7 %), при цьому, до 80,0 % - готові інвестувати у підготовку фахівців з питань економічної безпеки після вивчення даного питання. Як пріоритетні напрями підготовки респонденти бачать у підготовці фахівців з фінансово-економічної безпеки (35,2 %), експертів в галузі економічної безпеки (33,8 %), керівників нижчої ланки управління підрозділами економічної безпеки (16,9 %).

10. Серед сучасних загроз існування СГД важливішими є (в порядку зниження їх значущості): низький рівень управління капіталом, незадовільний рівень підготовки фахівців, низька кваліфікація персоналу, низька ефективність використання ресурсів, низький рівень технічного оснащення, фінансова ненадійність партнерів.

11. В роботі реально функціонуючого підприємства пріоритетними напрямками щодо забезпечення економічної безпеки є: організаційно-правове забезпечення,

кадрове забезпечення, фінансове, техніко-технологічне та інформаційно-аналітичне забезпечення. Як найбільш значущі види діяльності по забезпеченню економічної безпеки визначено попередження впливу внутрішніх та зовнішніх загроз, оцінка даного впливу на фінансовий результат; оцінка стану економічної безпеки конкурентів, діагностика фінансово-господарської діяльності власного підприємства.

12. За даними факторного аналізу визначено найбільш характерні особливості організації та здійснення кадрового забезпечення системи економічної безпеки СГД серед яких пріоритетність напрямків щодо забезпечення економічної безпеки; наявний досвід щодо підготовки та діяльності фахівців з безпеки інших країн; стаж роботи та укомплектованість. Визначено, що в першу чергу на сучасному етапі потрібно готувати у ЗВО: експертів в галузі економічної безпеки (76,7 %); фахівців з фінансово-економічної безпеки (76,7 %); керівників нижчої ланки управління підрозділами економічної безпеки (36,7 %). Як пріоритетні напрями щодо підготовки фахівців є освіта за спеціальністю аналітик, професіонал з фінансово-економічної безпеки та підвищення кваліфікації за напрямом управління фінансово-економічною безпекою. За даними регресійного аналізу визначено, що важливим для результату діяльності суб'єкту господарської діяльності є наявність досвіду та готовність щодо його отримання, бажання до отримання кваліфікованих фахівців (кадрове забезпечення) для якісного забезпечення економічної безпеки суб'єкту господарської діяльності.

13. Аналіз найбільш інформативних показників, що характеризують стан кадрового забезпечення СГД (кількісні та якісні показники персоналу, показники щодо характеристики мотиваційної системи та ефективності використання трудових ресурсів) засвідчив недосконалість кадрового забезпечення практично на всіх суб'єктах господарської діяльності, де було проведено аналіз. Найбільшою проблемою, яка була характерною для всіх СГД є недостатня укомплектованість кадрами, невідповідність показника, який характеризує інтелектуальний рівень робітників (кваліфікація кадрів), що узгоджується із зниженням рівня трудової дисципліни, продуктивністю праці.

Сьогодні існує необхідність у постійному моніторингу кадрового компоненту економічної безпеки; виявленні та аналізі проблем у даній сфері; підборі кваліфікованих кадрів або навчанні персоналу як гаранту зниження ризиків та стабільності розвитку підприємства..

Знання реальної ситуації щодо системи кадрового забезпечення системи економічної безпеки СГД, потреб у фахівцях в умовах сучасних реалій, аналіз викликів та потреб дають можливість до розробки пропозицій щодо удосконалення системи кадрового забезпечення, підвищення ефективності її функціонування, що знайшло відображення у наступному розділі дослідження.

Основні теоретичні положення та практичні результати дослідження з питань даного розділу представлено у відповідних публікаціях [296], [297], [302 - 304], [311], поданих у списку використаних джерел

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ СГД В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

3.1. Концептуальний підхід до формування сучасної системи підготовки фахівців з безпекознавства у ЗВО України

Одним з важливих компонентів системи економічної безпеки держави є система вищої професійної освіти, яка забезпечує взаємозв'язок та взаємозалежність ресурсів та сил мережі закладів, наукових організацій, підприємств, органів управління освітою та ін., які спрямована на задовільність особистості та держави. Через систему вищої освіти можливо реалізувати економічні інтереси держави. Професіонали змінюють витрати у різних секторах ринку робочої сили, коли ринок пропозицій починає перетворення у ринок потреб.

Реалізація національних економічних інтересів держави у сфері вищої освіти служить передумовою переходу до наступного технологічного укладу, підвищує мотивацію в сфері інновацій, забезпечує розвиток адекватної нормативно-правової бази); реалізується на рівні окремих видів економічної діяльності і інституціональних одиниць, забезпечує конкурентоздатність та новизну продукції; на внутрісистемному рівні (забезпечує якість вищої освіти, сприяє підвищенню якості середньої професійної освіти), забезпечує достатній рівень соціального захисту робітників, виключає залежність від зовнішніх поставок наукового обладнання, приладів, тощо.

Таким чином, на сьогодні існує потреба в добре підготовленому фахівці з адекватним досвідом. Практичний досвід свідчить що найчастіше, фахівці ЗВО є не готовими до ведення справ у відповідності до потреб економічної безпеки, уступають у плані зрозуміння значимості та важливості відповідних

стратегій, через те, що у ЗВО «не вивчали», а досвід діяльності в умовах підвищеного ступеня ризику відсутній.

Зрозуміло, що підготовленість фахівця повинна відповідати реальному діапазону ризиків, ступеню соціальної відповідальності керівників різного рівня за безпеку керованих ними об'єктів.

Про актуальність підготовки спеціалістів з безпеки свідчить той факт, що зокрема, близько 80,0 % збитків матеріальним активам компаній наносить їх власний персонал. Нейтралізація цих загроз і дестабілізуючих факторів може здійснюватися як шляхом залучення правових механізмів так і шляхом підвищення кваліфікації персоналу, впровадження сучасних механізмів роботи, вдосконалення внутрішньої безпеки.

Сьогодні більшість українських власників намагаються вирішувати лише проблеми сьогоднішнього дня, не вибудовуючи перспективних стратегій захисту свого бізнесу. Як свідчить досвід, у рейдерів практично немає шансів захопити підприємство, яке має чітку систему свого захисту, та діє на упередження.

Руйнівній дії загроз сприяють також репресивна система менеджменту на підприємстві, яка не дає змоги сформувати згуртовану команду, зацікавити всіх співробітників підвищенням керованості, підвищити економічну життєздатність підприємства; непоінформованість, некомпетентність та незацікавленість співробітників обмежує інтелектуальну здатність до опору загрозам [107, 108].

За висновками провідних вчених [107] аналіз численних загроз і викликів дає підставу для висновку про те, що надійний захист від них можливий лише за умови реалізації адекватного комплексного підходу щодо організації системи безпеки підприємства. Яка не можлива, на нашу думку, без підготовленого висококваліфікованого фахівця з безпеки, який отримав сучасну та адекватну потребам освіту.

Тому, навчальні заклади виступають в якості важливих складових системи безпеки, де готуються різні категорії спеціалістів і можуть вестися край

потрібні системі наукові дослідження з проблем формування національної безпеки сьогодення.

В сучасних умовах нестабільної економіки, нових вимог, в.т.ч., застосування індивідуальних стандартів освіти в тому числі, навчання по спеціальності економічної безпеки дозволить побудувати якісний освітній фундамент випускника, на підставі якого можливий розвиток в будь-якому освітньому напрямку.

В освітньому закладі повинен бути збалансований набір навчальних курсів, які містять класичні економічні дисципліни та нові, актуальні в сучасних умовах курси, міцний викладацький склад, достатня матеріально-технічна база, інноваційні підходи до навчання.

Відповідність освітніх програм визначеним умовам дозволить фахівцю грамотно приймати управлінські рішення з врахуванням внутрішніх та зовнішніх загроз економічної безпеки; застосовувати якісні та кількісні заходи управління всіма видами ризиків діяльності; розробляти та впроваджувати управління цими ризиками у діяльність компаній в будь-якій сфері бізнесу.

В умовах сьогодення безпека підприємств пролягає передусім у площині фінансово-економічних відносин та інтересів і вимагає від фахівців певних знань з економіки, фінансів, права. Одночасно потрібні знання з аналітично-пошукової та детективної діяльності, організації технічного захисту інформації та охорони праці, теорії безпеки та ін. Тобто фахівець з безпеки підприємств повинен мати спеціальну освіту, яка б охоплювала інтегровані знання: фінансові, економічні, юридичні, управлінські, безпекознавчі, психологічні тощо. На думку вітчизняного науковця Е.І. Низенка, навчання співробітників недержавних структур безпеки має враховувати вимоги майбутньої спеціальності, а теоретичні знання повинні бути доповнені практичними навичками, уміннями. Інструкціями відповідних міністерств деяких країн уведено заборону на обіймання посад з безпеки на підприємствах, якщо кандидат не має спеціальної освіти з цього напрямку, або не пройшов відповідної перепідготовки[57, 77, 107].

В Україні, починаючи з 2000 р., розпочато підготовку фахівців з безпеки на базі вищих навчальних закладів, використовуючи концептуальні підходи в рамках спеціалізації, спеціальності та наукової спеціальності[77, 107].. Сутність підходу до підготовки фахівців з безпеки в рамках спеціалізації полягає в наступному:

а) у варіативній частині освітньо-кваліфікаційної характеристики фахівця формуються відповідні типові функції та знання і вміння, які йому необхідні у майбутньому для їх виконання, в тому числі пов'язані з забезпеченням економічної безпеки підприємства;

б) у варіативній частині освітньо - професійної програми визначається перелік та розкривається зміст дисциплін спеціалізації, які дають змогу в процесі навчання сформувані визначені освітньо-кваліфікаційною характеристикою безпекознавчі знання і вміння;

в) у навчальному плані підготовки фахівця за тим чи іншим напрямом чи спеціальністю формуються навчальні предмети з нормативної і варіативної частин освітньо - професійної програми. Це інтегрує навчальний процес у єдине ціле та забезпечує єдність організації і змісту теоретичного навчання і практики;

г) у практичній діяльності випускник вищого навчального закладу може застосовувати отримані знання з безпеки і вміння, виконуючи обов'язки, які передбачені посадою, де питання безпеки є їх складовою, а також ті, що є безпосереднім предметом діяльності.

Аналіз ліцензійних справ та практики підготовки фахівців з безпеки за різними освітньо-кваліфікаційними рівнями в рамках спеціалізації доводить, що найбільше для цього використовується спеціальність «Менеджмент організацій» (табл. 3.1). Тобто навчальні заклади надають перевагу підготовці менеджерів з безпеки.

Таблиця 3.1

Спеціалізації, у рамках яких здійснюється підготовка фахівців з безпеки.

№ з/п	Назва напрямку, спеціальності	Назва спеціалізації
1	Менеджмент. Менеджмент організацій і адміністрування	Менеджмент економічної безпеки
		Менеджмент безпеки бізнесу
		Менеджмент безпеки підприємств
		Менеджмент охоронної діяльності
2	Економіка підприємства	Економічна безпека підприємств
3	Фінанси і кредит	Фінансова безпека
4	Правознавство	Правове убезпечення підприємницької діяльності

Досліджуючи питання підготовки вищими навчальними закладами менеджерів з безпеки, встановлено, що фахівець з безпеки – це функціональний працівник системи управління, який об'єднує в єдине ціле посаду, спеціальність і кваліфікацію. За своїм змістом і характером він вимагає різносторонньої, комплексної, спеціальної і водночас інтегрованої підготовки[77, 107].

Професія фахівця з безпеки є складною, багатогранною і надзвичайно відповідальною. Діяльність фахівця з безпеки спрямована на роботу з внутрішнім і зовнішнім середовищами. Робота з внутрішнім середовищем передбачає вивчення конкурентів й партнерів, протидію кримінальним структурам та співпрацю і взаємодію з правоохоронними органами[77, 107]. Робота із зовнішнім середовищем зводиться до вивчення кандидатів на роботу, спостереження за працівниками, організації охорони товарно-матеріальних цінностей, забезпечення режиму корпорації, контролю за рухом товарно-матеріальних цінностей, протидії технічному шпіонажу та захисту комерційної таємниці[77, 107].

Загалом же, діяльність фахівця з безпеки характеризується динамікою, активним пересуванням, постійною зміною соціально-психологічної атмосфери, дефіцитом часу, певним ризиком, емоційним і вольовим

напруженням. Середовище, в якому доводиться працювати менеджеру з безпеки, є мінливим і складним для оцінки й прийняття рішень[77, 107].

Залежно від ситуації і завдання, яке виконується, потрібно бути психологом, педагогом, аналітиком, «оперативником», охоронцем тощо. Водночас для діяльності менеджера з безпеки характерними є конспірація, гра ролей різних соціальних і професійних типів та ін. [77, 107].

Таким чином, предметом діяльності фахівця з безпеки може бути:

- виявлення внутрішніх і зовнішніх загроз, умов та джерел походження;
- формування граничних показників (індикаторів) безпеки;
- моніторинг розвитку загроз, оцінка їх можливих наслідків;
- експертиза рішень, що приймаються, з точки зору безпеки;
- формування нормативно-правової бази та моделей безпеки для протидії загрозам;
- формування організаційних структур та створення відповідних умов для забезпечення безпеки;
- розроблення і проведення загальних і спеціальних заходів з безпеки, які реалізуються в усіх напрямках і видах діяльності суб'єкта господарювання[107].

Для формування сучасної концепції підготовки фахівців з безпеки необхідно враховувати не тільки потреби сьогодення у таких фахівцях, а й мати чітке уявлення що буде через 10-15 років, які нові виклики та загрози спонукатиме керівників підприємств формувати дієві системи протидії, шукати відповідних фахівців з безпеки для забезпечення її функціонування. Окрім того, ми повинні розуміти, що введення нових кваліфікацій потребує взаємодію Міністерства освіти і науки України з іншими органами виконавчої влади, внесенням нових кваліфікацій до Національного класифікатора професій, визначення первинних посад для випускників тощо. Тобто концепція розвитку напрямів підготовки фахівців з безпеки повинна відображати не тільки вимоги сьогодення, а й враховувати майбутнє.

У переліку напрямів за якими здійснювалася підготовка фахівців у ЗВО(до 2016 року) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «бакалавр» затвердженого

Постановою КМУ №1719 від 13 грудня 2006р. є 17 напрям «Безпека» до якого входять групи спеціальностей:

- «Інформаційна безпека» та
- «Цивільна безпека».

Відповідно здійсненого аналізу стану підготовки фахівців з вищою освітою для забезпечення безпеки (до 2016 р.) тобто формування кадрового потенціалу безпекознавців нами було встановлено, що відповідно кваліфікаційних характеристик на 2414.2 “Професіонал з фінансово-економічної безпеки” та «Аналітик з питань фінансово-економічної безпеки» існують Кваліфікаційні вимоги, щодо її розрядів та до їх присвоєння.

Так для займання посади **«Провідний аналітик з питань фінансово-економічної безпеки»** потрібна повна вища освіта відповідного напрямку підготовки за освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра. Стаж роботи за професією аналітика з питань фінансово-економічної безпеки I категорії – не менше 2 років[103, 104].

«Аналітик з питань фінансово-економічної безпеки I категорії»: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки за освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра, спеціаліста. Стаж роботи за професією аналітика з питань фінансово-економічної безпеки II категорії для магістра – не менше 1 року, спеціаліста – не менше 2 років[103, 104].

«Аналітик з питань фінансово-економічної безпеки II категорії»: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки за освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра, спеціаліста. Стаж роботи за професією аналітика з питань фінансово-економічної безпеки для магістра – не менше 1 року, спеціаліста – не менше 2 років.

«Аналітик з питань фінансово-економічної безпеки»: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки за освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра, спеціаліста. Без вимог до стажу роботи.

«Провідний професіонал з фінансово-економічної безпеки»: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки за освітньо-кваліфікаційним рівнем

магістра. Стаж роботи за професією професіонала з фінансово-економічною безпеки I категорії – не менше 2 років[103, 104].

«Професіонал з фінансово-економічної безпеки I категорії»: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки за освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра, спеціаліста. Стаж роботи за професією професіонала з фінансово-економічною безпеки II категорії для магістра – не менше 1 року, спеціаліста – не менше 2 років.

«Професіонал з фінансово-економічної безпеки II категорії»: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки за освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра, спеціаліста. Стаж роботи за професією професіонала з фінансово-економічної безпеки для магістра – не менше 1 року, спеціаліста – не менше 2 років[103, 104].

Ми вважаємо, що такий підхід є не зовсім коректний. На наш погляд для присвоєння відповідної категорії фахівець окрім стажу роботи повинен обов'язково пройти курси підвищення кваліфікації за цією спеціальністю.

До 2015 року ЗВО у яких була акредитація за спеціальністю специфічних категорій 8.18010014 «Управління фінансово-економічною безпекою» мали можливість отримати додатково ліцензію на підвищення кваліфікації для фахівців за цією спеціальністю. Закріплення у кваліфікаційних характеристиках запропонованих нами вимог, щодо обов'язкового проходження підвищення кваліфікації надасть можливість не тільки ЗВО, а й роботодавцям та фахівцям з фінансово-економічної безпеки поєднувати теоретичні знання з вимогами практичної роботи. Для цього необхідно внести зміни до відповідних кваліфікаційних характеристик у розділі вимоги.

Введення посад керівників підрозділів безпеки та враховуючи вимоги для заняття таких посад, що передбачають повну вищу освіту відповідного напрямку підготовки за освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра. Підвищення кваліфікації в галузі знань фінансово-економічної безпеки. Стаж роботи на керівних посадах – не менше 5 років. Спонукає МОН України розробити та впровадити типову програму підвищення кваліфікації «Вищі академічні

курси»для керівників підрозділів з безпеки (служба, управління, департамент).
Орієнтовний навчальний план такої програми наданий у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Управління підрозділами безпеки та охорони на підприємствах України

№ п/п	Тематика занять	Лекцій	Практичних	Всього
1	2	3	4	5
1. Теоретичні основи організації системи безпеки на підприємствах в Україні				
1.	Теоретико - методологічні основи організації системи безпеки суб'єктів господарювання	6	2	8
2.	Кваліфікаційні характеристики фахівців з безпеки в Україні, вимоги до їх кваліфікації, функціональні обов'язки	4		4
2. Організаційно-правові основи розбудови системи безпеки на підприємствах в Україні та управління підрозділом безпеки				
1.	Правове забезпечення функціонування системи безпеки та підрозділів безпеки на підприємстві	6	2	8
2.	Міжнародні стандарти забезпечення безпеки підприємств	6		6
3. Характеристика основних напрямів діяльності керівника підрозділу безпеки на підприємстві				
1.	Характеристика основних напрямів діяльності підрозділу безпеки підприємств (функції, завдання, положення)	8		8
2.	Особливості організації управління підрозділом безпеки на підприємстві	8	2	10
3.	Організація координації та взаємодії підрозділу безпеки підприємства з іншими підрозділами підприємства та зовнішніми суб'єктами забезпечення безпеки	6		6

Продовж табл. 3.2

1	2	3	4	5
4.	Організація та управління захистом комерційної таємниці та інтелектуальної власності на підприємстві	8	2	10
5.	Організація та управління профілактичною роботою по забезпеченню безпеки на підприємстві	8		8
6.	Організація системи відбору, підбору та підготовки працівників підрозділу безпеки на підприємстві	4	2	6
7.	Організація проведення службових розслідувань на підприємстві	6	2	8
8.	Управління процесами забезпечення безпеки на підприємстві: – обліково -аналітичне забезпечення безпеки; – інформаційне забезпечення безпеки; – технічне забезпечення безпеки;	22	4	26
9.	Управління інформаційною безпекою на підприємстві	8		8
10.	Безпека праці та особиста безпека працівників підрозділу безпеки	4		4
11.	Оцінка діяльності підрозділів безпеки	6	2	8
4. Психологічні основи діяльності керівника підрозділу безпеки підприємства				
1.	Характеристика сучасних організаційно - правових та психологічних методів забезпечення надійності та лояльності персоналу на підприємстві	12	2	14
2.	Психологія управління підрозділом безпеки на підприємстві	6	2	8
3.	Характеристика основних шляхів подолання конфліктів на підприємстві	8	2	10
5. Особливості організації надання послуг з охорони власності та громадян в Україні				
1.	Теоретико-методологічні та практичні основи організації діяльності підприємств, які надають послуги з охорони громадян та власності	4		4

Продовж табл. 3.2

1	2	3	4	5
2.	Кваліфікаційні характеристики та вимоги до персоналу, якій працює на підприємствах, які надають послуги з охорони, їх функціональні обов'язки	4	2	6
3.	Правові основи та юридичні підстави для надання послуг з охорони громадян та власності	4	2	6
4.	Основи організації охорони об'єктів при наданні підприємством послуг з охорони	4		4
5.	Організація контролю за якістю надання послуг з охорони на підприємстві	4	2	4
6.	Організація взаємодії з правоохоронними органами на підприємствах, які надають послуги з охорони	4	2	6
7.	Підготовка кваліфікаційної випускної роботи	4		
	ВСЬОГО	164	28	192

Розвиток напрямку забезпечення економічної безпеки СГД сьогодні неможлив без якісного наукового супроводу. І це можливо за умови налагодження в Україні проведення наукових досліджень відповідно підготовленими науковими кадрами. Однак, це є вузьким місцем як загалом у системі економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності, так і її складової – кадрового забезпечення фахівцями вищої кваліфікації: кандидатами і докторами наук[57, 77, 107].

Загалом, серед науковців значна їх питома вага мала предметом наукових досліджень економічну безпеку підприємств, а захист дисертацій проходив за науковою спеціальністю 21.04.02 «Економічна безпека суб'єктів господарської діяльності» [57, 77, 107].

Розглядаючи питання наукового супроводження забезпечення економічної безпеки, слід відзначити, що економічна безпека суб'єктів господарської діяльності як наука є досить молодого. Сьогодні, насамперед, потрібна фахова,

науково розроблена методологія економічної безпеки суб'єкта господарської діяльності та методологія власне наукових досліджень, від яких залежатимуть напрямки розвитку, зміст та якість наукових досліджень та їх результат. Найважливішим із яких є відповідні науково-практичні рекомендації[57, 77, 107].

Нині методологія економічної безпеки є предметом активних наукових пошуків багатьох науковців[57, 77, 107]. Однією з форм підготовки експертів та прикладних науковців в галузі безпеки може стати підготовка докторів філософії з безпекознавства, що є аналогом міжнародної програми секюрітологія. Диплом видає ЗВО, він формує механізм підготовки та захист таких робіт відповідно міжнародному рівню доктор філософії Phd з секюрітології. Захист кваліфікаційних робіт можливо здійснювати разом з іноземними ЗВО — партнерами ЗВО. Аналогів такої підготовки в Україні поки не існує. Але її впровадження має сенс.

В Україні, при підготовці професіоналів з фінансово-економічної безпеки перевага надається виключно науковцям – економістам, що звужує рівень підготовки таких фахівців[57, 77, 107].

У Галузевому стандарті вищої освіти з цієї спеціальності (затверджений наказом МОНМолодьспорту №1423 від 13.12.2011р.) визначено перелік базових дисциплін та їх змістовних модулів, які обов'язково вивчаються за спеціальністю «УФЕБ» і дають можливість присвоєння кваліфікації 2414.2 «Професіонал з фінансово-економічної безпеки»:

ПП.01 – Теорія безпеки соціальних систем – 216 годин:

- Теорія організації – 108 год;
- Теорія управління безпекою соціальних систем – 108 год;

ПП.02 – Комплексне забезпечення фінансово-економічної безпеки – 630 годин:

- Організація та управління системою фінансово – економічною безпекою – 216 год. + курсова робота;

- Організація та управління фінансово-економічною безпекою банків, фінансових та банківських установ – 72 год;
- Організація та управління майновою та особистою безпекою – 108 год;
- Корпоративні конфлікти та методи їх подолання – 108 год;
- Сучасні методи забезпечення надійності персоналу – 72 год;
- Міжнародні стандарти забезпечення безпеки підприємств – 54 год;

ПП.03 – Інформаційно-аналітичне забезпечення економічної безпеки – 108 годин:

- Організація та управління інформаційно – аналітичним забезпеченням економічної безпеки -72 год;
- Технології діяльності аналітиків з питань фінансово-економічної безпеки – 36 год;

ПП.04 – Правове забезпечення безпеки суб'єктів господарської діяльності – 180 годин:

- Правові основи організації та функціонування системи економічної безпеки – 108 год;
- Управління захистом комерційної таємниці на підприємстві – 72 год;

ПП.05 – Стратегічний та інноваційний менеджмент у сфері фінансово-економічної безпеки – 108 годин;

ПП.06 – Обліково-аналітичне забезпечення економічної безпеки на підприємстві – 108 годин:

- Економічний ризик та методи його вимірювання – 36 год;
- Обліково-аналітичне забезпечення функціонування системи економічної безпеки на підприємстві – 72 год;

ПП.07 – Професійна психологія – 306 годин:

- Конфліктологія – 108 год;
- Психологія управління – 108 год;
- Психологія діяльності фахівців з фінансово-економічної безпеки – 90 год;

ПП.08 – Наукове та методичне забезпечення діяльності фахівців з фінансово-економічної безпеки – 108 годин:

- Методика викладання безпекознавчих дисциплін – 54 год;
- Сучасні наукові дослідження в галузі економічної безпеки – 54 год;

ПП.09 – Охорона праці в галузі безпеки – 36 годин;

ПП.10 – Цивільний захист – 36 годин;

Аналіз показав, що більшість дисциплін не є економічними.

І тому, віддавати перевагу при підготовці лише економістам та вважати, що тільки економісти здібні здійснювати підготовку зруйнує цю спеціальність і замість безпекознавця ми отримаємо економіста з обмеженими знаннями в галузі безпеки. [316].

Існуюча спеціальність 8.18010014 «УФЕБ» є відповідною для підготовки фахівців з безпеки і не тільки з економічної. Як підтвердження даної позиції є сучасні ліцензійні вимоги до здійснення надання послуг з охорони. У цих ліцензійних умовах передбачена посада фахівця з майнової та особистої безпеки – відповідального на охоронному підприємстві за здійснення охоронної діяльності. Однією з умов призначення на цю посаду є наявність у фахівця повної вищої освіти за спеціальністю 8.18010014 «Управління фінансово-економічною безпекою» [316].

З метою якісної підготовки фахівців за даною спеціальністю «УФЕБ» потрібним є провести аналіз вимог до професіонала з фінансово-економічної безпеки, які визначені у його кваліфікаційній характеристиці. Спеціаліст повинен знати: Конституцію України, Господарський, Адміністративний, Кримінальний кодекси України, Закони і Постанови Верховної Ради України, Укази Президента України, Постанови та Розпорядження Кабінету Міністрів України, інші нормативно-правові документи, що стосуються сфери фінансово-економічної безпеки; основні функції, загальні принципи побудови та організації діяльності комплексної системи забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємства. Серед іншого бути знайомим із методикою розроблення концепції та планування

діяльності системи фінансово-економічної безпеки; знати організацію та особливості здійснення інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності системи фінансово-економічної безпеки, особливості захисту інформації та комерційної таємниці на підприємстві, технології, форми, методи та методики протидії небезпекам, загрозам і ризикам. Також володіти технічними засобами спостереження, охорони та захисту; відрізнити державну та недержавну системи безпеки; знати порядок розробки та ведення документації, що регламентує діяльність системи фінансово-економічної безпеки; порядок розробки та впровадження інновацій у систему забезпечення фінансово-економічної безпеки; механізми управління системою забезпечення фінансово-економічної безпеки; порядок організації, проведення контролю та оцінки рівня фінансово-економічної безпеки; передовий вітчизняний і зарубіжний досвід у сфері забезпечення фінансово-економічної безпеки; правила ділового етикету; правила та норми охорони праці та протипожежного захисту; основні принципи роботи з комп'ютером та відповідні програмні засоби; державну мову [316].

Проблемою є також деяка невизначеність щодо наукового супроводу спеціальності 21.04.02 – «економічна безпека суб'єктів господарської діяльності». Сьогодні йде дублювання наукових досліджень у економічних науках. Так, у паспорті наукової спеціальності 08.00.04 – «економіка та управління» є напрям дослідження проблем економічної безпеки макrorівня (підприємств), є ці напрями і в інших наукових паспортах економічних наук (спеціальність 21.04.02 (економічні науки) та спеціальність 08.00.04 або інші (економічні науки)). Даною спеціальністю більшість науковців є економістами, а не науковці-безпекознавці, що заважає формувати реальну теорію та методологію безпекознавства, ефективно запроваджувати здобутки на практиці, в реальних умовах підприємств. Реальністю сьогодні є те, що наука з економічної безпеки існує окремо від практики забезпечення безпеки (у т.ч. економічної).

Ще одним наріжним каменем є те, що для забезпечення відповідної освіти потрібно враховувати сучасні вимоги практики до діяльності

професіоналів з безпеки. Методами забезпечення безпеки на підприємстві є організаційні, правові, психологічні, економічні, спеціальні. Тобто сама діяльність безпекознавця є практичною, прикладною, а спеціальність «УФЕБ» має саме практичний напрям та зміст підготовки.

Практика забезпечення безпеки значно випереджає її наукове забезпечення, і очолювати випускову кафедру повинен фахівець – безпекознавець (науки можуть бути: юридичні, психологічні, технічні тощо), а не тільки доктор (професор) з економічних наук.

Ідеологія випускових кафедр має спиратися не тільки на теоретичне (книжкове) уявлення про зміст діяльності фахівців з безпеки, але й мати практичний досвід: відповідне стажування у підрозділі безпеки, практичного досвіду праці у правоохоронній системі держави.

Існує думка, що нажаль сьогодні МОН України формально підходить до цих питань і таке становище безумовно буде погіршувати якість підготовки фахівців-безпекознавців.

Щодо напрямів досліджень та тематики випускних робіт магістрів, які навчаються за спеціальність «УФЕБ».

Спеціальність «УФЕБ» має практичне спрямування і відносилася, до останнього часу, до галузі знань 1801 «Специфічні категорії», тобто не була економічною. Тому, доцільно щоб теми випускних робіт за спеціальністю «УФЕБ» були у межах завдань та обов'язків, які покладені на професіоналів з фінансово-економічної безпеки.

Окрім того, фахівці - практики безпекознавці знають, що питання забезпечення безпеки (всіх її видів) на підприємстві (сили, засоби, методи забезпечення тощо) відносяться до інформації, яка складає комерційну таємницю і її розголошення завдасть шкоду підприємству. Тобто у відкритих роботах реальна інформація про систему забезпечення безпеки не розголошується, це також впливає на проведення наукових досліджень при підготовці дисертацій з проблем економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності.

У випускних роботах за спеціальністю «УФЕБ» повинні бути надані пропозиції щодо удосконалення організаційно-штатного та правового забезпечення діяльності підрозділу безпеки підприємства, вдосконалення різних напрямів забезпечення безпеки, визначення реальних та потенційних загроз основним видам економічної діяльності підприємства, формування технологій забезпечення безпеки та організації системи безпеки, оцінка вартості впровадження технологій безпеки та її ефективність, механізми взаємодії суб'єктів забезпечення безпеки. На відмінну від наукової спеціальності 21.04.02 - економічна безпека суб'єктів господарської діяльності, у випускних роботах за освітньою спеціальністю «УФЕБ» повинна досліджуватись загальна система безпеки підприємства, установи, організації та форми, методи, засоби, механізми її забезпечення.

3.2. Інформаційно - аналітичне забезпечення формування моделі підготовки фахівців з безпеки у ЗВО

Підвищення рівня інформатизації та глобалізації, ускладнення виробничо-господарських зв'язків, зростання кількості транснаціональних операцій, розширення системи зв'язків кожного СГД змушує до переходу в роботі фахівця від моделі оперативного рішення виникаючих проблем до системи комплексного аналізу, моніторингу та управління ризиками.

Інформаційна робота є найважливішою частиною в забезпеченні успішності підприємницької діяльності.

По-перше, тому, що СГД як вид професійної діяльності знаходиться в зоні підвищеного ризику.

У сучасних умовах настало усвідомлення необхідності планування і прогнозування економічної діяльності. Тепер навіть середні і дрібні компанії вводять в арсенал управлінських рішень такі методи як планування і прогнозування. А це призводить до підвищення частки у витратах на ухвалення

правильного рішення, яке припадає на інформаційне опрацювання цього рішення. Це підтверджують дані опитувань керівного складу фірм і зростаючи обсяги продажів провідних інформаційних Агентств. Керівнику насправді не важливо, як зібрана і проаналізована інформація, а важливо, щоб вона була точною, всеосяжною, достовірною та своєчасною. Саме на підставі таких даних він може прийняти правильне рішення. Не всяка сукупність фактів є інформацією в строгому розумінні цього терміну. Факти стають значущою інформацією тільки тоді, коли вони мають відношення до розв'язуваної проблеми або діяльності.

Основних властивостей у інформації чотири: об'єктивність, повнота, достовірність і своєчасність.

Об'єктивність - це властивість інформації, яка характеризує ступінь реальності відображення зовнішнього світу.

Повнота - це властивість інформації яка характеризує ступінь висвітлення всіх сторін розв'язуваної нами проблеми.

Достовірність - це властивість інформації яка відображає якість її джерела. Ми повинні бути впевнені, що ми отримали інформацію з того місця, де вона взагалі потенційно могла перебувати.

Своєчасність - це властивість інформації, яка відображає ступінь оперативності її надання кінцевому користувачеві. Це одне з найважливіших властивостей інформації.

Адже високих значень перших трьох властивостей можна домогтися ціною фінансових і трудових витрат, проте вся їх цінність втрачається коли інформація надходить із запізненням.

Під інформаційно-аналітичною роботою завжди треба розуміти комплекс організаційних і оперативних заходів, який дозволяє отримувати, обробляти, зберігати, аналізувати відомості і видавати інформаційні матеріали для вирішення поставлених перед суб'єктом господарювання цілей і завдань та є сферою діяльності фахівців, професіоналів з відповідними компетенціями.

Для успішного розвитку економіки потрібні кадри, які володіють сучасними і навіть випереджувальними компетенціями, тобто сьогодні, у даному процесі, зростає роль ЗВО як одиниці з підготовки фахівця.

Традиційне призначення ЗВО пов'язано із збереженням та розвитком культурно-освітнього та національно-технічного потенціалу, відтворення накопичених знань та досвіду поколінь, яке сьогодні доповнюється другою, не менш важливою функцією ЗВО – учасника ринкових відносин. Став об'єктом ринкової економіки, товаровиробником інтелектуального продукту та освітніх послуг, ЗВО повинен керуватися законами ринку. Відповідно, змінюється і підхід до усвідомлення якості освіти.

Якість освіти в розумінні стандартів ISO визначається як ступінь відповідності вимогам споживача. Кінцевим показником якості є затребуваність випускників роботодавцями і можливість їх кар'єрного зростання.

Такий підхід, який передбачає оцінку якості Вищої Освіти через визначення відповідності випускників ЗВО потребам ринку праці, покладений в основу англо - американської системи освіти. Вищий рейтинг у тих навчальних закладів, випускники яких отримують найбільш вигідні пропозиції про працевлаштування, отримують більш високу заробітну плату.

Нагальною вже є потреба переходу вищої освіти від академічних до більш сучасно-професійних кваліфікацій. Модель підготовки фахівця повинна містити підсистеми формування мислення та готовності випускника до виробничої, організаційно-управлінської, науково-дослідницької діяльності.

Розвиток ринкових відносин призвело до істотних змін у відносинах між працівниками, роботодавцями та органами державної влади. Важливе місце в захисті інтересів усіх учасників трудових відносин займає зараз додаткова освіта. Історичний досвід показує, що якнайшвидший вихід з критичної економічної ситуації пов'язаний з широкомасштабним залученням до цих процесів системи освіти і, перш за все, вищої школи.

Основною метою системи додаткової професійної освіти на середньострокову та довгострокову перспективи є:

- перетворення системи в один із потужних чинників прискорення структурної перебудови виробництва;

- приведення кваліфікації фахівців і керівників у відповідність із потребами реального сектора економіки;

- підготовка кадрів вищої кваліфікації, що забезпечує розвиток пріоритетних напрямів науки і техніки, створення і впровадження конкурентоспроможних на світовому ринку нових наукоємних технологій;

- збільшення спільно з іншими ланками професійної освіти сукупного інтелектуального і духовного потенціалу суспільства, розвиток творчих здібностей людини.

Розглядаючи систему додаткової професійної освіти необхідно в першу чергу ввести основні визначення даної системи.

Отже, додаткова професійна освіта (ДПО) - це цілеспрямований процес навчання громадян за допомогою реалізації додаткових освітніх програм, надання додаткових освітніх послуг та інформаційно - освітньої діяльності за межами основних освітніх програм в інтересах людини, суспільства і держави [170].

Наприклад, прийнято низку видів ДПО, до найбільш поширених з яких відносяться підвищення кваліфікації, стажування та перепідготовка.

Професійна перепідготовка - вид ДПО, спрямований на освоєння освітніх програм для виконання нового виду роботи або групи робіт. Перепідготовка не забезпечує отримання нового рівня освіти відповідно до державних освітніх стандартів, але вона дає можливість змінити напрямок професійної діяльності на вже наявному рівні освіти.

Проблема кадрового забезпечення є однією з найважливіших в процесі реформування тієї чи іншої сфери соціально - економічного розвитку, адже людський фактор є одним з визначальних успішності тієї чи іншої реформи.

Як вже вказувалося вище, саме система додаткової освіти найбільш повно і в найкоротші терміни зможе вирішити проблеми кадрового забезпечення цих важливих для соціально - економічного розвитку галузей.

Однією з ідей реформи освіти є впровадження системи неперервної професійної освіти, яка в свою чергу забезпечується системою додаткової професійної освіти. Досягнення поставлених цілей у реформуванні освіти забезпечить необхідний кадровий потенціал країни для подальшого динамічного соціально - економічного розвитку, впровадження інновацій, розвитку науки, а також забезпечить конкурентоспроможність людського фактора на світовому ринку.

Таким чином, варто зробити висновок про те, що в сучасних умовах система додаткової професійної освіти стає не просто затребуваною, а й однією з базових умов успішної реалізації всіх запланованих реформ, пов'язаних з переходом до нової економіки та інноваційного розвитку пріоритетних галузей країни.

Сьогодні практично не сформовані механізми впливу потреб ринку праці на підготовку фахівців у ЗВО. Існує необхідність більш інтенсивної комунікації між роботодавцями та ЗВО з проблем вищої освіти, яка б могла стимулювати більш чітке усвідомлення потреб працедавців відносно підготовки випускників і дати ЗВО орієнтири для більш реалістичної оцінки якості їх роботи в розумінні перспектив свого розвитку.

Підвищення ступеня активності освіти є однією з актуальних проблем для всіх представників науково-освітнього товариства. Рішення даної проблеми пов'язано із модернізацією змісту освітніх програм, оптимізацією способів та технологій організації освітнього процесу та переосмисленням цілей та результатів навчання. Як першочергові заходи удосконалення системи вищої освіти на рівні держави є:

- Потреба з упорядкування та осучаснення мережі закладів освіти, які готують фахівців для забезпечення економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності;
- Провести стандартизацію нормативів якості освіти та умов її здобуття, як основи доступу до якісної освіти;
- Привернути увагу держави до розбудови системи безперервної освіти громадян (в рамках концепції навчання протягом життя). Ця система має

розвиватися на основі нормативного і змістового узгодження всіх її ланок, організаційного взаємодоповнення формальної, неформальної та інформальної освіти, їх чіткого структурування й узгодження, єдиного державного обліку на основі модулювання, кредитування та кодування освітніх складових від навчальних дисциплін (курсів) до освітніх програм, закладів державної і приватної форм власності;

- Як варіант післядипломної освіти запровадити модульне навчання, яке припускає одержання освітнього ступеню за сукупністю пройдених модулів. У сфері професійної освіти це передбачає визнання часткових кваліфікацій, отриманих у процесі безперервної освіти на виробництві, коли роботодавець і працівник планують проходження останнім навчання за новими модулями (як формального, так і / або неформального) і/або відновлення колишніх компетентностей (знань, знань і вмінь, умінь, умінь і навичок).

На нашу думку, система інформаційно-аналітичного забезпечення формування моделі підготовки фахівців з безпеки (рис 3.1) повинна об'єднувати певні складові.

Під впливом зовнішніх та внутрішніх передумов (соціально-економічні процеси у суспільстві; зміст та зміни професійних стандартів навчання; зміна світових освітніх стандартів; рівень та динаміка попиту на ринку праці; характер національно економіки та зміст її основних пріоритетів; зміни в законодавстві та галузі) а також сучасних вимог суспільства до рівня професійної компетентності формується соціальне замовлення на підготовку фахівця з безпеки з урахуванням галузевої специфіки.

В рамках соціального замовлення формуються програми освіти, результатом яких має бути фахівець з економічної безпеки, який здатен забезпечити безпеку певного підприємства, і в кінцевому підсумку – економічну безпеку держави. Програма освіти сучасного фахівця базується на моніторингу потреб суб'єктів господарювання, постійному зборі інформації (анкетування експертів, роботодавців, звітна документація) та її ретельному аналізу. На підставі своєчасного проведення аналізу можлива розробка

професійно орієнтованої програми навчання (формування практичних навичок і теоретичних знань) та оперативного коригування моделі підготовки фахівця.

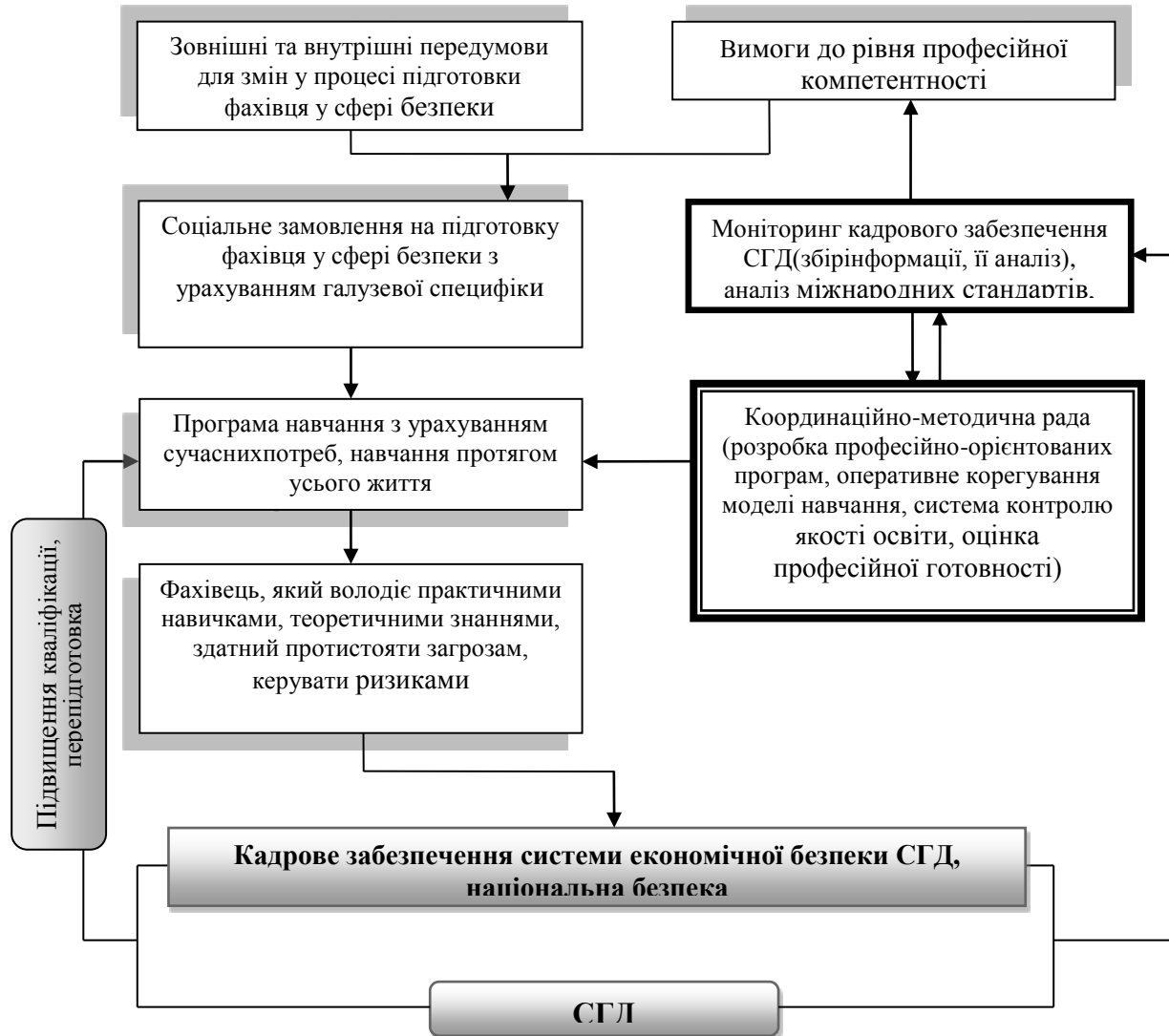


Рисунок 3.1. Інформаційно-аналітична модель підготовки фахівця в сфері безпеки

Також система передбачає контроль якості освіти, коригування навчального процесу, оцінку професійної готовності майбутнього фахівця з урахуванням думки експертів. При підготовці фахівця необхідно враховувати, що засвоєння нових знань, які не підкріплено практичним інструментарієм щодо його використання призводить до втрати істотної долі нових придбаних знань, а використання інтерактивних освітніх технологій є тим робочим

механізмом, який забезпечує результативність програм професійної підготовки або підвищення кваліфікації.

Запропоновано інформаційно-аналітична модель підготовки фахівця з безпеки (рис. 3.1), яка об'єднує такі складові як : соціальне замовлення, вимоги до рівня професійної компетентності , дані моніторингу потреб суб'єктів господарювання та систему контролю та оцінки професійної готовності фахівця, контролю потреб та якості освіти.

Алгоритм дій, який закладено в моделі, включає оцінку рівня забезпечення економічної безпеки СГД, моніторинг потреб суб'єктів, збір інформації та його аналіз. Надалі визначаються вимоги до рівня професійної компетентності фахівців, формується соціальне замовлення на підготовку кадрів з урахуванням галузевої специфіки, зовнішніх та внутрішніх передумов для змін у процесі підготовки фахівця. Під наглядом координаційно-методичної ради призводиться розробка професійно-орієнтованих програм, за потребою їх оперативне корегування з подальшим контролем якості освіти та оцінкою професійної готовності фахівця.

Як результат вищезначених дій буде підготовано фахівця, який володіє практичними навичками, теоретичними знаннями, здатний протистояти загрозам та керувати ризиками, що сприятиме забезпеченню адекватного рівня економічної безпеки суб'єктів господарювання, національної безпеці.

3.3. Основні напрями вдосконалення діяльності ЗВО з підготовки кадрів в галузі економічної безпеки

Якісна підготовка фахівця з безпеки повинна передбачати поєднання фундаментальних знань та практичних навичок професійної діяльності. Для більш ефективного навчання повинна бути багаторівнева система підготовки кадрів с визначенням чітких цілей та задач із врахуванням сучасних потреб та

сучасних умов існування. Багаторівневість містить: підготовку фахівця, перепідготовку, підвищення його кваліфікації, стажування.

При розробці освітніх програм фахівців необхідна оцінка сучасної підготовки фахівців, визначення пріоритетних напрямків в розвитку освітнього процесу з урахуванням специфіки, обґрунтуванням механізмів міжвідомчих взаємодій на різних рівнях. Кінцевою метою навчання повинно бути забезпечення організацій достатньою кількістю персоналу з навичками, знаннями та здібностями для досягнення мети. Важливість високої кваліфікації кадрів є загально визнаною.

Навчання, підготовку фахівця можливо розглядати як свого роду, інвестиційний проект, де програма навчання є програмою інвестицій, тільки інвестиції здійснюються ні у загальні фонди, а в т.з. людський капітал. Аналіз сучасного стану освітньої діяльності з підготовки фахівців з вищою освітою в галузі безпеки підприємств, установ, організацій дозволив розробити перспективну модель (рис. 3.2), щодо їх підготовки з урахуванням визначених проблем та недоліків.



Рисунок 3.2. Модель підготовки фахівців з економічної безпеки

Дана запропонована модель відображає етапи підготовки фахівців з безпеки. Основними етапами впровадження освітнього процесу підготовки фахівців є те, що насамперед потрібним є визначення вимог до функціональних обов'язків та компетентностей фахівців, визначення меж та предмету їх діяльності і яким повинен буди результат освітнього процесу.

Важливу роль також відіграє і сам процес навчання: чи то у межах отримання базової освіти, спеціалізації чи перепідготовки кадрів.

На основі моніторингу процесу організації та здійснення безпекової діяльності, у СГД, складаються вимоги, критерії оцінки компетентностей майбутніх фахівців з безпеки. Для формування компетентностей визначаються базові елементи (навчальні плани підготовки/перепідготовки), в які закладаються навчальні предмети, освітні програми з визначенням часу та обсягу вивчання, форми та методи контролю знань (проміжного – ЗВО) та підсумкового (із залученням майбутніх роботодавців (замовників)).

Для перспективного розвитку освітнього простору підготовки фахівців з безпеки та вдосконалення системи підготовки фахівців з вищою освітою в галузі безпеки доцільно на державному рівні проводити заходи з наступних напрямків.

В напрямку удосконалення стандартів вищої освіти:

1. доцільним є утворити при МОН України робочу групу і визначити провідний вищий навчальний заклад (державної форми власності), на базі якого організувати роботу робочої групи;

2. У переліку напрямів за якими здійснюється підготовка фахівців у ЗВО за освітньо-кваліфікаційним рівнем «бакалавр» затвердженого Постановою КМУ №1719 від 13 грудня 2006р. є 17 напрям «Безпека» до якого входять групи спеціальностей: 17.01. – «Інформаційна безпека» та 17.02 – «Цивільна безпека». Пропонується розпочати роботу по введенню до цієї групи нової підгрупи 17.03 – «Безпека підприємств, установ, організацій» і таким чином завершити формування системи підготовки фахівців - безпекознавців з вищою освітою (від молодшого спеціаліста – до магістра);

3. Удосконалення ОКХ та ОПП шляхом розробки професійних стандартів діяльності фахівців з економічної безпеки; розробки освітніх стандартів з підготовки приватних детективів та їх помічників; введення спеціалізації фахівців з безпеки (заповнити потреби у фахівцях з безпеки);

4. Було б доцільно внести до класифікатора професій ДК 003:2010 у групу професій №2414.1 «Науковий співробітник (фінансово-економічна безпека), науковий співробітник – консультант з фінансово-економічної безпеки» професію «Експерт з безпеки (підприємств, установ, організацій)», розробив відповідну кваліфікаційну характеристику для займання посад за цією професією;

В напрямку удосконалення освітнього процесу підготовки фахівця з економічної безпеки:

1. В освітній програмі підготовки фахівців з безпеки враховувати характерні особливості підприємств, окремі положення безпеки діяльності та профілактики правопорушень персоналу, основні фактори виникнення загрози для кадрової безпеки та можливість організаційних заходів за всіма напрямками кадрового менеджменту підприємства;

2. Удосконалити систему взаємодії з практикою через проведення спільних заходів ЗВО із недержавними суб'єктами безпеки, проведення стажувань викладачів, практик студентів у відомих підрозділах безпеки суб'єктів господарської діяльності для підвищення рівня кваліфікації, втілення наукових розробок їх опробування, удосконалення та набуття практичних навичок.

3. Передбачити можливість запрошення іноземних фахівців для участі в навчальному процесі та обмін досвідом із ними, а також розробка з іноземними партнерами спільних програм підготовки або проведення наукових досліджень;

В напрямку після дипломної освіти:

1. Розробити ряд освітніх програм з підвищення кваліфікації в галузі безпеки для представників правоохоронної системи та силових структур

України, які звільняються у запас і бажають працювати в системі безпеки підприємств, установ, організацій.

В напрямку наукових досліджень:

1. Утворити Координаційну раду та науковий Центр із залученням до роботи у них фахівців із практичної діяльності щодо координації наукових досліджень у безпековій сфері, роботи науково-методичних комісій при провідному ВЗН з питань економічної безпеки;

В напрямку організаційно-методичної допомоги суб'єктам господарювання:

1. Утворення лабораторій та центрів при випускаючих кафедрах ВУЗів для надання практичних консультацій суб'єктам господарювання в розробці на замовлення підприємств концепцій по забезпеченню економічної безпеки, регламентів з: Фізичної безпеки; Проведення службових розслідувань; Розслідувань злочинів шахрайства на підприємствах за напрямками видами діяльності у відповідних галузях; Інструкцій з різноманітних видів перевірки, контролю режимності, збереження комерційної таємниці та інших документів по забезпеченню економічної безпеки підприємств, установ, організацій;

2. Створення Центру підтримки підприємств з питань економічної безпеки, надання їм правового захисту та консультування на рівні регіону, області;

Утворення єдиної системи електронної бібліотеки, каталогів з питань економічної безпеки, електронних баз даних доцільно для інформаційно-аналітичного забезпечення в системі підготовки фахівців, використання в роботі практиків та при проведенні наукових досліджень.

Таким чином, система вищої освіти є одним із важливіших компонентів економічної безпеки держави. Підготовленість фахівця повинна відповідати реальному діапазону ризиків, ступеню відповідальності за рівень безпеки об'єкту. На сучасному етапі визначено вимоги збоку ЗВО щодо підготовки фахівця з безпеки (викладення класичних дисциплін, актуальні в сучасних умовах курси, мати міцний викладацький склад, достатня матеріально-технічна

база, інноваційні підходи до навчання) та знання, які повинен мати фахівець для успішної професійної діяльності (фінансові, економічні, юридичні, управлінські, безпекознавчі, психологічні) теоретичні та практичні знання. Освітня підготовка фахівця з безпеки повинна носити системний характер та бути орієнтованою на перспективу.

З огляду на існуючі потреби доцільно розпочати роботу по введенню спеціальності «Безпека підприємства, установи, організації» до напрямку «Безпека». При присвоєнні категорії фахівцям з безпеки окрім стажу роботи враховувати проходження курсів з підвищення кваліфікації за спеціальністю.

На державному рівні сприяти наукових розробок у напрямку економічної безпеки підприємств, що надасть можливість розробки науково-практичних рекомендацій, науково-обґрунтований супровід освітніх програм та купів підвищення кваліфікації.

Якісне виконання інформаційно-аналітичної роботи щодо забезпечення економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності можливо тільки професіоналом з відповідними компетенціями, що підтверджує важливу роль у даному процесі ЗВО, на рівні якого важливо не тільки якісна підготовка фахівця, а й можливість здійснювати додаткову професійну підготовку, з урахуванням інтенсивної комунікації між роботодавцями та ЗВО, що дало б змогу більш чітко усвідомити потреби працівників відносно підготовки випускників і дати орієнтири ЗВО щодо перспектив підготовки фахівців.

Запропонована система інформаційно-аналітичного забезпечення формування моделі підготовки фахівця з безпеки, яка базується на соціальному замовленні на підготовку фахівця, моніторингу реальних потреб суб'єктів господарської діяльності, аналізі даних потреб із розробкою професійно-орієнтованої програми навчання (формування практичних навичок і теоретичних знань), контролі якості освіти і оцінці готовності майбутнього фахівця з урахуванням думки експертів.

Запропоновано модель підготовки фахівців з економічної безпеки та пропозиції щодо основних напрямків вдосконалення діяльності ЗВО в галузі безпеки.

3.4. Оцінка процесу забезпечення економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності кваліметричним методом

В умовах постійно мінливого макроекономічного простору процес забезпечення економічної безпеки окремих СГД набуває особливого сенсу. Для їх стабільного існування в будь-яких умовах необхідно чітке бачення ситуації для можливості прийняття негайних і адекватних управлінських рішень.

Будь-якому керівнику сьогодні доводиться стикатися з проблемою кількісного оцінювання якості результатів праці, виробничого або соціального процесу, діяльності колективу (персоналу), типу організаційної структури, які виражаються, як правило, якісними характеристиками. Для вирішення подібних ситуацій сьогодні застосовується кваліметричний метод. Це методологія оцінювання якісних показників (якості, результатів діяльності або процесу) кількісними характеристиками у вигляді числа, що характеризує ступінь їх відповідності вимогам, що пред'являються.

Важливість економічної безпеки та необхідність розробки нових методів щодо її оцінки та стану функціонування підкреслено в роботах Гнілицької Л.В., Абалкіна Л., Бланка І.А., Амосова О.Ю., Ареф'євої О.В., Барановського О.І., Белоусової І.А. та інш. [3, 5, 11, 38, 137, 143, 165, 189].

Тому, метою даної роботи є розробка кваліметричного методу для оцінки процесу забезпечення економічної безпеки підприємств. Кваліметрія (лат. *Qualis* - якість + грец. *Μετρέω* - міряю) - наукова дисципліна, предметом якої є кількісні методи оцінки якості продукції або процесу. Термін запропонований групою радянських вчених в 1968 році. Термін кваліметрія зручний, так як лаконічний і достатньо точно передає зміст поняття «вимір якості». Сьогодні

кваліметрію використовують як інструмент підвищення ефективності будь-якої роботи, і розглядають як частину теорії прийняття рішень.

Без подібного оцінювання сьогодні дуже важко, а часто практично неможливо забезпечити ефективне функціонування економічних і соціальних структур. Наука управління розглядає процес як стійку і цілеспрямовану сукупність взаємопов'язаних дій, спрямованих на конкретний результат. У контексті економічної безпеки це процес реалізації функціональних складових економічної безпеки з метою запобігання можливих збитків і досягнення максимального рівня економічної безпеки в даний момент і в майбутньому.

Для оцінки якості процесу забезпечення економічної безпеки СГД доцільно використовувати такі критерії, які забезпечують єдиний підхід до його оцінки для різних суб'єктів господарської діяльності, відображають найбільш значущі елементи процесу, мають раціональну основу і спадкоємність, сприяють прийняттю адекватних управлінських рішень з подальшою оцінкою ступеня досягнення поставлених завдань. Також слід враховувати, що витрати часу при використанні методу не мають перевищувати потенційну користь, тобто бути доступними і легкими у застосуванні. Досягнення найвищого рівня економічної безпеки підприємства можливо при забезпеченні максимальної безпеки його основних функціональних складових - напрямків діяльності. Кожна функціональна складова характеризується власним змістом, набором функціональних критеріїв. Кафедрою Фінансово-економічної безпеки, обліку та аудиту Харківського національного університету міського господарства імені О.М. Бекетова запропоновано метод кваліметричної оцінки процесу щодо забезпечення економічної безпеки, який покликаний виявити недоліки серед напрямків діяльності та резерви для комплексу заходів щодо максимального забезпечення кожної з функціональних складових економічної безпеки.

Кваліметричний метод ґрунтується на експертному методі оцінювання якості - методі, в рамках якого для визначення значень числових характеристик використовуються знання компетентних експертів. Алгоритм розробки кваліметричної моделі включав кілька послідовних дій. З залученням

експертів були виділені основні напрямки діяльності щодо забезпечення економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності, проведена оцінка важливості кожного з них. Так, основними напрямки діяльності (функціональні складові) кваліметричної моделі включають: техніко-технологічне, організаційно-правове, кадрове, психологічне, обліково-аналітичне та науково-методичне забезпечення. Далі, базуючись на думці експертів, була розрахована вагомість кожного з виділених напрямків діяльності.

Спираючись на принцип єдиного алгоритму процесу забезпечення економічної безпеки для кожної функціональної складової були виділені наступні структурні компоненти: визначення структури негативних впливів, об'єктивних і суб'єктивних загроз; формування переліку заходів щодо зниження негативного впливу загроз; здійснення оцінки ефективності запропонованих заходів з точки зору нейтралізації негативного впливу; аналіз проведених заходів, здійснених для нейтралізації негативного впливу; складання переліку очікуваних (прогноз) негативних впливів; розробка рекомендацій та алгоритму дій щодо можливих впливів. З урахуванням однакової важливості всіх складових процесу кожного з напрямків, на підставі відповідної методики кваліметричної оцінки, була розрахована вагомість для кожної із складових (додаток Г, табл. Г. 1.1).

Для об'єктивізації результату процесу забезпечення економічної безпеки в конкретних умовах необхідно оцінити відповідно до кваліметричного рівню ступінь вираженості кожної зі складових процесу: 1 високий рівень діяльності; 0,75 - достатній рівень; 0,5 - середній; 0,25 - низький і 0 - якщо діяльність відсутня. Дані по кожному оцінюваному об'єкту вносяться в таблицю в графу «ступінь прояву складових». Результатом оцінки складових процесу буде добуток «вагомості складових» і «ступеня прояву складових процесу», оцінений відповідно до рівня його прояви. Даний результат (всередині напрямку) показує які зі складових процесу мають низький результат і потребують першочергової корекції і прийняття управлінських рішень.

Кваліметрична модель передбачає також отримання базової оцінки (додаток Г, табл. Г. 1.1) в цілому кожного з напрямків щодо забезпечення економічної безпеки – це добуток суми результату кожної складової процесу і вагомості напрямку. Базовий результат оцінки окремих напрямків доцільно використовувати для визначення динаміки процесу в часі на конкретному підприємстві або як можливість для порівняння з аналогічними результатами інших установ, мінімізуючи суб'єктивний компонент.

Також кваліметрична модель дозволяє надати оцінку загального рівня процесу щодо забезпечення економічної безпеки в залежності від кількості отриманих балів за всіма напрямами, яка має наступну градацію: високий рівень (6,4 - 7,1); середній (4,6 - 6,3); низький (0-2).

Висновки до розділу 3

1. Висококваліфіковані фахівці в змозі забезпечити адекватну систему економічної безпеки для реалізації національних інтересів держави через комплексний підхід щодо організації системи економічної безпеки СГД. Тому навчальні заклади виступають в якості важливих складових системи безпеки.

2. Аналіз ліцензійних справ та практики підготовки фахівців з безпеки доводить, що найбільше для цього використовується спеціальність «Менеджмент організації», і вимагає різносторонньої, комплексної, спеціальної і водночас інтегрованої підготовки, яка характеризується постійною динамікою.

У формуванні сучасної концепції підготовки фахівця з безпеки необхідно враховувати і потреби сьогодення і перспективи розвитку, тобто, нові можливі виклики і загрози, що вимагає перегляду напрямів за якими здійснюється підготовка фахівців, їх корегування.

3. Аналіз існуючих кваліфікаційних характеристик щодо підготовки фахівців з безпеки дозволив визначити що у кваліфікаційних вимогах про присвоєння розрядів враховується лише стаж роботи, а доцільніше додатково враховувати наявність обов'язкових курсів підвищення кваліфікації за спеціальністю, що дозволить поєднувати теоретичні знання з вимогами

практичної роботи. Аналіз галузевого стандарту вищої освіти за спеціальністю «УФЕБ» що дає можливість отримання кваліфікації «професіонал з фінансово-економічної безпеки» визначає, що більшість дисциплін не є економічними і дає змогу підготовки універсальних фахівців з безпеки і не тільки економічної. Система організації і забезпечення економічної безпеки СГД потребують відповідного та якісного наукового супроводження, що на сьогодні є поки недостатнім.

4. Сьогодні актуальною є потреба переходу вищої освіти академічної до сучасно-професійних кваліфікацій. Важливе місце у системі вищої освіти займає додаткова професійна освіта, яка повинна формувати мислення та готовність до виробничої, організаційно-управлінської, науково-дослідної діяльності відповідно сучасним вимогам. Основною метою даної системи є перетворення вищої системи в один із потужних чинників прискорення структурної перебудови виробництва; приведення кваліфікації фахівців і керівників у відповідність із потребами реального сектора економіки; підготовка кадрів вищої кваліфікації, що забезпечує розвиток пріоритетних напрямів науки і техніки, створення і впровадження конкурентоспроможних на світовому ринку нових наукоємних технологій; збільшення спільно з іншими ланками професійної освіти сукупного інтелектуального і духовного потенціалу суспільства, розвиток творчих здібностей людини. Тобто, система додаткової освіти найбільш повно і в найкоротший термін зможе вирішити потреби кадрового забезпечення важливих для соціально-економічного розвитку галузей.

5. Сьогодні практично не сформовані механізми впливу потреб ринку праці на підготовку фахівців у ЗВО, тому існує необхідність більш інтенсивної комунікації між роботодавцями та ЗВО з проблем вищої освіти. З метою підвищення ступеня активності освіти запропоновано інформаційно-аналітична модель підготовки фахівця з безпеки, яка об'єднує такі складові як: соціальне замовлення, вимоги до рівня професійної компетентності, дані моніторингу потреб суб'єктів господарської діяльності та систему контролю та оцінки професійної готовності фахівця, контролю потреб та якості освіти.

6. Аналіз сучасного стану освітньої діяльності з підготовки фахівців з вищою освітою в галузі безпеки підприємств, установ, організацій дозволив розробити перспективну модель, щодо їх підготовки з урахуванням визначених проблем та недоліків – концепцію підготовки фахівця з безпеки. Для перспективного розвитку освітнього простору підготовки фахівця з безпеки та вдосконалення системи підготовки/перепідготовки фахівця з вищою освітою доцільно на державному рівні проводити заходи з напрямів: - удосконалення стандартів вищої освіти (утворення координаційної ради, робочої групи із функціями контролю процесу освіти фахівця з безпеки; розширення напрямів підготовки; удосконалення ОКХ та ОПП); - удосконалення освітнього процесу (в програмах враховувати особливості галузей, підприємств, особливості загроз та можливості; удосконалити систему комунікації з фахівцями – практиками (проведення спільних науково-практичних заходів, в т.ч., наукових досліджень; знайомство та використання досвіду інших країн); - у напрямку організаційно-методичної допомоги СГД (практичні консультації для СГД, розробка науково-методичних матеріалів, запровадження єдиного регіонального Центру підтримки підприємств.

7. З метою підвищення якості системи економічної безпеки запропоновано для практичного використання «Кваліметричну модель оцінки процесу забезпечення економічної безпеки СГД» - оцінка якісних показників кількісними характеристиками – яка базується на експертному методі та дозволяє проводити оцінку складових процесу для визначення слабких місць, здійснювати порівняння оцінки роботи за окремими напрямами, отримати об'єктивну оцінку загального рівня процесу забезпечення економічної безпеки СГД відповідно до рівнів: високий, середній, низький. За допомогою даного методу можливо проводити лонгітудинальне спостереження за даним процесом в умовах СГД або порівняти діяльність різних.

Основні теоретичні положення та практичні результати дослідження з питань даного розділу представлено у відповідних публікаціях [304 - 306], [309 - 310], [314], поданих у списку використаних джерел.

ВИСНОВКИ

У результаті дослідження досягнута мета дисертаційної роботи: обґрунтовано теоретико-методичні положення й розроблено практичні рекомендації щодо вдосконалення кадрового забезпечення системи економічної безпеки СГД в умовах євроінтеграції. На підставі вирішення визначених завдань отриманотакі висновки й пропозиції:

1. Гарантування економічної безпеки в Конституції України визначено однією із найважливіших функцій держави. Освіта, кваліфікація й рівень розвитку професійно важливих якостей на сьогодні є базовими якісними характеристиками персоналу. Визначено, що персонал є суб'єктом забезпечення безпеки за певних умов: наявність відповідної освіти та професійної компетентності, відповідність кваліфікаційним характеристикам. Сучасні фахівці у сфері безпеки СГД повинні мати спеціальну освіту, яка охоплює інтегровані знання: фінансові, економічні, юридичні, управлінські, безпекознавчі, психологічні тощо, а також враховувати вимоги майбутньої спеціальності, теоретичні знання повинні бути доповнені практичними навичками, уміннями.

2. Сучасні вітчизняні технології безпеки потребують модернізації з урахуванням міжнародного досвіду та досягнень української науки і техніки. Особливістю підготовки фахівців із безпеки закордоном є орієнтація на виконання охоронних функцій (охорона, приватний детектив за рівнями «бакалавр», «магістр») або «ризик-менеджмент», «кризовий менеджмент» (бакалавр, магістр). Крім того, існує окремий вид підготовки – фахівці із забезпечення інформаційної безпеки. Більш широко підготовку фахівців здійснюють за спеціальностями, які належать до специфічних категорій (управління безпекою бізнесу, управління безпекою та ризиком, корпоративна безпека). Інструкції відповідних закордонних міністерств забороняють обіймати посаду з безпеки на підприємствах, якщо кандидат не має спеціальної освіти за цим напрямом або не пройшов відповідної перепідготовки. Аналіз міжнародної нормативної бази стандартів (ISO) показав,

що ключовим для стабільного, безперервного й ефективного функціонування будь-якого підприємства є своєчасна ідентифікація ризиків, ефективне реагування на них (управління) і навчання кадрів на прикладі змодельованих ситуацій, що необхідно враховувати для адекватної і сучасної підготовки фахівця в області забезпечення економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності.

3. Встановлено недостатність рівня та якості підготовки фахівців з безпеки в Україні через відсутність системного підходу підготовки, яка не забезпечує вирішення сучасних проблем у сфері безпеки, відсутність на державному рівні підтримки адаптування міжнародного досвіду в галузь безпеки. На сьогодні жодне ЗВО не здійснює підготовку приватних детективів та їх помічників, підготовку яких доцільніше здійснювати на юридичних факультетах (спеціалізація). Забезпечити адекватний рівень компетентності можна шляхом орієнтування знань та навичок на ринок праці, тісної співпраці з підприємствами.

4. Сучасна система забезпечення економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності є незадовільною через низьку укомплектованість фахівцями, відсутність постійного моніторингу процесу гарантування економічної безпеки (лише 36,7 % установ здійснюють його на постійній основі). На всіх рівнях укомплектованість посад спеціалістів, які забезпечують економічну безпеку суб'єктів господарської діяльності є недостатньою: на рівні керівників (КП 1229) – 25,0-45,0 %; на рівні професіоналів (КП 2414, 2419) – 8,0-28,0 %; на рівні фахівців (за КП 3411, 3439) – 8,0-30,0 %. У роботі СГД пріоритетними напрямками щодо забезпечення економічної безпеки є: організаційно-правове, фінансове, кадрове, техніко-технологічне та інформаційно-аналітичне забезпечення. Як найбільш значущі види діяльності щодо забезпечення економічної безпеки визначено попередження впливу внутрішніх і зовнішніх загроз, оцінку цього впливу на фінансовий результат; оцінку стану економічної безпеки конкурентів, діагностику фінансово-господарської діяльності власного підприємства.

За даними факторного аналізу визначено найбільш характерні особливості організації та здійснення кадрового забезпечення системи економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності, серед яких пріоритетність напрямів щодо забезпечення економічної безпеки; досвід щодо підготовки та діяльності фахівців із безпеки інших країн; стаж роботи та укомплектованість. Визначено, що на сучасному етапі, насамперед, потрібно здійснювати підготовку у ЗВО: експертів в галузі економічної безпеки (76,7 %); фахівців із фінансово-економічної безпеки (76,7 %); керівників нижчої ланки управління підрозділами економічної безпеки (36,7 %). Як пріоритетні напрями щодо підготовки фахівців є освіта за спеціальністю аналітик, професіонал з фінансово-економічної безпеки та підвищення кваліфікації за напрямом «Управління фінансово-економічною безпекою». За даними регресійного аналізу встановлено, що найбільше на результат діяльності СГД впливають такі фактори, як бажання до залучення висококваліфікованих фахівців; вивчення та запровадження іноземного досвіду; належного забезпечення діяльності щодо формування та здійснення кадрового забезпечення економічної безпеки. За даними кореляційного аналізу показників кадрового забезпечення визначено, що ефективне функціонування СГД та рівень його економічної безпеки залежить від високої кваліфікації персоналу.

5. У формуванні сучасної концепції підготовки фахівців із безпеки необхідно враховувати нові можливі виклики й загрози, що потребує перегляду напрямів, за якими здійснюється підготовка фахівців, їх корегування. Система організації та забезпечення економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності потребує відповідного та якісного наукового супроводження, що на сьогодні є поки недостатнім. Для перспективного розвитку освітнього простору підготовки фахівця з безпеки та вдосконалення системи підготовки/перепідготовки фахівця з вищою освітою доцільно на державному рівні проводити заходи за такими напрямами:

- удосконалення стандартів вищої освіти (створення координаційної ради, робочої групи із функціями контролю процесу освіти фахівця з безпеки; розширення напрямів підготовки; удосконалення ОКХ та ОПП);

- удосконалення освітнього процесу (у програмах враховувати особливості галузей, підприємств, особливості загроз та можливості; удосконалення системи комунікації з фахівцями-практиками (проведення спільних науково-практичних заходів, зокрема, наукових досліджень; знайомство та використання досвіду інших країн);

- у напрямку організаційно-методичної допомоги СГД (практичні консультації для СГД, розробка науково-методичних матеріалів), та обґрунтування доцільності створення єдиного регіонального Центру підтримки підприємств.

З метою підвищення ступеня активності закладів освіти запропоновано інформаційно-аналітичну модель підготовки фахівця з безпеки, яка об'єднує такі складники як: соціальне замовлення, вимоги до рівня професійної компетентності, дані моніторингу потреб суб'єктів господарської діяльності та систему контролю і оцінки професійної готовності фахівця, контролю потреб і якості освіти.

6. З метою підвищення якості системи економічної безпеки запропоновано «Кваліметричну модель оцінки процесу забезпечення економічної безпеки СГД», яка базується на експертному методі та дає змогу оцінювати складові процесу для визначення слабких місць, здійснювати порівняння оцінки роботи за окремими напрямками, отримувати об'єктивну оцінку загального рівня процесу забезпечення економічної безпеки СГД відповідно до таких рівнів: високий, середній, низький. За допомогою цього методу можна проводити лонгітудинальне спостереження за цим процесом в умовах СГД або порівнювати діяльність різних підприємств.

7. За результатами дослідження визначено напрями для вдосконалення кадрового забезпечення системи економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності, серед яких такі: оптимізація системи моніторингу оцінки стану і рівня економічної безпеки підприємств, підвищення укомплектованості підприємств фахівцями з безпеки, удосконалення співпраці фахівців, які забезпечують економічну безпеку із закладами вищої освіти з метою підвищення компетентності та впровадження у роботу міжнародного досвіду.

1. ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Загорная Т.О. Управление конкурентоспособностью предприятия: Структурно-адаптивный поход/Т.О. Загорная, А.Н. Золотухин// Вісник Хмельницького національного університету. – 2010 - №6, Т.4. – С.47-53.
2. Обліково-аналітичне забезпечення стратегічного управління фінансово-економічною безпекою суб'єктів господарювання будівельної галузі та житлово-комунального комплексу України: монографія / під ред. Т.В. Момот. – Х.: Фактор, 2011. – 670 с.
3. Гнилицька Л.В. Обліково-аналітичне забезпечення економічної безпеки підприємства: монографія / Л.В. Гнилицька. – К.: КНЕУ, 2012. – 305с.
4. Зубок М.І. Безпека підприємств: Підручник для ВНЗ, – К.: КНЕУ, 2013. – 426с.
5. Крутов В.В. Недержавна система безпеки підприємництва України: монографія. - К.: Фенікс, 2010. -247с.
6. Ліпкан В.А. Національна безпека України. Монографія. - К.: “Наукова думка”, 2007. – 566 с.
7. Кириченко О.А., Белоусова І.А., Мігус І.А.. та інші. Економічна безпека суб'єктів господарської діяльності в умовах глобальної фінансової кризи. Монографія. –К.: Дорадо-друк, 2010. - 437с.
8. Момот Т.В. Концептуальні підходи до організації підрозділів безпеки в системі забезпечення економічної безпеки корпоративних підприємств / Т.В.Момот, П.Я.Пригунов, А.М.Новак// Комунальне господарство міст: Науково-технічний збірник . – 2012. - №106. – С. 249-261.
9. Захаров О. І., Пригунов П. Я., Гнилицькая Л. В. Теоретико-методологические и прикладные основы обеспечения экономической безопасности субъектов хозяйственной деятельности. Монографія/Захаров О. І., Пригунов П. Я., Гнилицькая Л. В.//К.: ТОВ «Дорадо-Друк», 2011. – 290 с.

10. Франчук В. І. Основи економічної безпеки: навч. посібник /В. І. Франчук / Львівський державний університет внутрішніх справ. – Львів, 2009. –204 с.
11. Захаров О.Ю. Обеспечение комплексной безопасности предпринимательской деятельности / Захаров О. Ю. — М.: АСТ «Астрель», 2008. — 320 с.
12. Королев М.И. Экономическая безопасность фирмы: теория, практика, выбор стратегии. Монография. – М.: Из-во «Экономика», 2011. – 284с.
- 13.Мак-Мак В.П. Служба безопасности предприятия (организационно-управленческие аспекты деятельности). – М: Мир безопасности, 1999.–160 с.
14. Мінаєв Г.А. Безпека організації. Навчальний посібник. - К.: КНТ, 2008. - 340с.
- 15.Шлыков В.В.Комплексное обеспечение экономической безопасности предприятия. Научное издание. – СПб.: Из-во «Алетейя», 1999. -144с.
- 16.Ярочкин В.И. Служба безопасности коммерческого предприятия М.: Изд-во «Ось-89». 2005. – 234с.
- 17.Пономарьов В.П. Защита интересов предприятия как основа его экономической безопасности / В.П. Пономарьов// Економіка. Менеджмент. Підприємництво. Зб. наукових праць. – Луганськ:вісник Східноукраїнського державного університету. -2000. – 281 с.
- 18.Checkland, P. and Poulter, J. Learning For Action: A Short Definitive Account of Soft Systems Methodology, and Its Use Practitioners, Teachers and Students. Wiley. –2006.–. 224 P.
- 19.Гапоненко В.Ф., Беспалько А.Л., Власков А.С. Экономическая безопасность предприятий. Подходы и принципы. - М.: Издательство «Ось-89», 2007. - 208 с.
- 20.Абалкин Л.И. Экономическая безопасность России: угрозы и их отражение / Л. И. Абалкин // Вопросы экономики. – 1994. - №12. – С. 4–13.

21. Кириченко О.А. Проблеми управління економічною безпекою суб'єктів господарювання: Монографія / О. А. Кириченко, В. С. Сідак, С. М. Лаптев та інш. – К.: УЕП «Крок», 2008. – 423 с.
22. Olvey L., Dolden J., Kelly R. The economics of national security. – Wayne (N.J.), 1984. – 404 p.
23. Buzan B. People, states and Fear. Brighton, 1983. – P. 13-14.
24. Morgenthau H.J. Dilemmas of Politics, Chicago. 1958. p. 113.
25. Maull H. Raw materials, energy and Western security. – L., 1984. – 413 p.
26. Возжеников А.В., Прохожев А.А., Государственное управление и национальная безопасность России. – М.: Изд-во РАГС, 1999. – С. 46.
27. Экономическая безопасность региона в контексте национальной экономической безопасности Российской Федерации: Монография / Под ред. к.т.н, доц. Н.В. Фирюлиной / Моск. гос. ун-т печати. – М.: МГУП, 2003. – С. 470.
28. Корнилов М.Я. Экономическая безопасность России: основы теории и методологии исследования: Учебное пособие. Изд. второе. – / М.Я. Корнилов// М.: Изд-во РАГС, 2007. – 154 с.
29. Экономическая безопасность России: Общий курс: Учебник / Под ред. В.К. Сенчагова. 2-е изд. – М.: Дело, 2005. – 896 с.
30. Беренс Х, Ноак П. Теории международной политики (обзор) / Вопросы экономической безопасности в зарубежной литературе / Под ред. Борко Ю.А. – М.: Академия наук СРСР, 1998. – Т. 1. – С. 74–84.
31. Новікова О.Ф., Покотиленко Р.В. Економічна безпека: концептуальне визначення та механізм забезпечення: Монографія / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2006. – 408 с.
32. Murdoch C. Economic factors as objects of security; Economics, security and vulnerability // F. Trager Economic issues and national security. – Lawrence, 1977. – P. 67–98. С. 67–98.
33. Greer B. European economic security // Securing Europe's future / Ed. By Flanagan St., Hampson F. – L., 1986. – P. 221–241.

34. Bloomfield H.H., Cooper R.K.: Jak zyc bezpiecznym swiecie. Warszawa 2000.
35. Нижник В.М. Економічна дипломатія та економічна безпека України: Навчальний посібник / В.М. Нижник. // Хмельницький, ХНУ.- 2007. – 299 с.
36. Пономаренко В.С. Экономическая безопасность региона. / В.С. Пономаренко, Т.С. Клебанова, Н.Л. Черпова // Х., ИД „ИНЖЭК”, 2004. – 144 с.
37. Мінаєв Г.А. Безпека організації. Навчальний посібник. - К.: КНТ, 2008. - 340с.
38. Іванілов О. С. Економіка підприємства: підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / О. С. Іванілов — К.: Центр учбової літератури, 2009. — 728 с.
39. Мак-Мак В.П. Служба безопасности предприятия как субъект частной правоохранительной деятельности: монография / В.П. Мак-Мак// М. : Компания «Спутник+», 2003. – 220 с.
40. Ярочкин В.И. Аудит безопасности фирмы: теория и практика: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – М.: Академический проект, 2005. -352с.
41. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників «Безпека господарської діяльності підприємства, установи, організації». / розробники: Мельник С.В., Гнилицька Л.В., Пригунов П.Я. та інші. – Луганськ: ДУ НДІ СТВ, 2001. – 57с.
42. Захаров О.І. Теоретико-методологические и прикладные основы обеспечения экономической безопасности субъектов хозяйственной деятельности. Монографія. / О.І. Захаров, П.Я. Пригунов, Л.В. Гнилицкая // К.: ТОВ «Дорадо-Друк», 2011. – 290 с.
43. Пастернак-Таранушенко Г. Економічна безпека держави / Під ред. професора Б. Кравченка.//К.: Інститут державного управління і самоврядування при Кабінеті Міністрів України. - 1994. – 140 с.

44.Лашенко О.Ю. Управління кадровим забезпеченням економічної безпеки авіакомпаній: дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / О.Ю. Лашенко – К. : НАУ, 2010. – 198 с.

45.Губський Б.В.Економічна безпека України: методологія виміру, стан і стратегія забезпечення. – К., 2001.- С.430.

46.Єрмошенко М.М. Фінансова безпека держави: національні інтереси, реальні загрози, стратегія забезпечення. – К.: Київ. нац. торг.-екон. Ун-т, 2001.

47.Жаліло Я.А. До формування категоріального апарату науки про економічну безпеку/ Я.Д. Жаліло // Стратегічна панорама. – 2004. – №3. – С. 97–104.

48.Козаченко Г.В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення: Монографія. /Г.В. Козаченко,В.П. Пономарьов, О.М. Ляшенко //К.: Лібра, 2003. - 280с.

49.Швець Н.К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н. К. Швець // Персонал. – 2006. – № 5. – С. 31.

50.Кириченко О.А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: Навч. посіб. - 3-тє вид., перероб. і доп. - /О.А. Кириченко// К.: Знання-Прес, 2002. - 384 с.

51.Кадрова безпека підприємства [Електронний ресурс] // Праця і закон. – 2011. – № 6 (138). – Режим доступу: <http://www.hrd.com.ua/home/partneri/249-6-138>.

52.Геєць В.М. Моделювання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство : монографія / В.М. Геєць, М.О. Кизим, Т.С. Клебанова та ін.// Х.:ВД "ІНЖЕК", 2006. – 240 с.

53.Петров М.І. Економічна безпека підприємства: сутність, трактування, точки зору / М. І. Петров // Менеджер. – 2002. – № 1(17). – С. 67-71.

54.Чумарин І.Г. Что такое кадровая безопасность компании / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия. – 2003. – № 2. – С. 25-32.

55. Крутов В.В. Становлення та розвиток недержавної системи безпеки підприємництва: монографія. – К.: «Фенікс», 2008.-406с.

56. Ортинський В.Л. Економічна безпека підприємств, організацій та установ: навчальний посібник для ВНЗ. – К.: Видавництво «Правова єдність», 2009. -544с.

57. Франчук В. І. Особливості організації системи економічної безпеки вітчизняних акціонерних товариств в умовах трансформаційної економіки: монографія / В.І. Франчук // Львівський державний університет внутрішніх справ, Львів, 2010. – 440 с.

58. Тумар Н.Б. Экономическая безопасность предприятия: монография. – Харьков, 2006. -160с.

59. Шульга І.П. Економічна безпека емісійної діяльності акціонерних товариств: монографія. – Черкаси: ТОВ «Маклаут», 2010. – 425с.

60. Захаров О.Ю. Обеспечение комплексной безопасности предпринимательской деятельности / Захаров О. Ю. // М.: АСТ «Астрель», 2008. — 320 с.

61. Україна. Всесвітній огляд економічних злочинів. – електронний ресурс: www.pwc.com/ua.

62. Гнилицька Л.В. Обліково-аналітичне забезпечення економічної безпеки підприємства: монографія / Л.В. Гнилицька. // К.: КНЕУ, 2012. – 305с.

63. Энциклопедический Словарь Ф.А. Брокгауза и И.А. Ефрона. - www.vehi.net/brokgauz/index.html

64. Захаров О.І Теоретико-методологические и прикладные основы обеспечения экономической безопасности субъектов хозяйственной деятельности. Монографія. / О.І. Захаров, П.Я. Пригунов, Л.В. Гнилицкая // К.: ТОВ «Дорадо-Друк», 2011. – 290 с.

65. Королев М.И. Экономическая безопасность фирмы: теория, практика, выбор стратегии. Монография. / Королев М.И.//М.: Экономика, 2011г. - 284 с.

66. Ліпкан В.А. Національна безпека України: навчальний посібник. – К.: КНТ, 2009. – 576с.

67. Ruszkowski ZB.: Kompleksowa polityka bezpieczeństwa . “Bezpieczeństwo – Ochrona – Systemy” 1999, nr 4.

68. Яскевич В.И. Секьюрити: Организационные основы безопасности фирмы. /В.И. Яскевич// М.: «Ось - 89», 2005. – 368с.

69. Мак-Мак В.П. Служба безопасности предприятия (организационно-управленческие аспекты деятельности). / В.П. Мак-Мак // М: Мир безопасности, 1999. – 160 с.

70. Ярочкин В.И. Служба безопасности коммерческого предприятия / В.И. Ярочкин // М.: «Ось-89». 2005. – 234с.

71. Захаров О.Ю. Обеспечение комплексной безопасности предпринимательской деятельности / Захаров О. Ю. // М.: АСТ «Астрель», 2008. — 320 с.

72. Шлыков В.В. Комплексное обеспечение экономической безопасности предприятия. Научное издание. / В.В. Шлыков// СПб: «Алетейя», 1999г. - 144с.

73. Королев М.И. Экономическая безопасность фирмы: теория, практика, выбор стратегии. Монография. / Королев М.И. // М.: Экономика, 2011г. - 284 с.

74. Ярочкин В.И. Аудит безопасности фирмы: теория и практика. Серия: Gaudeamus. /В. И. Ярочкин // М.: Академический Проект, 2005г. – 352с.

75. Ярочкин В. Система безопасности фирмы. изд.2./В. Ярочкин // М: Академический Проект, 1998г. – 192с.

76. Соснин А.С. Менеджмент безопасности предпринимательства . – Учебное пособие. / А.С. Соснин, П.Я. Прыгунов // К.: Изд-во Европейского университета, 2004. – 555с.

77. Франчук В.І. Основи економічної безпеки: навч. посібник / В.І. Франчук // Львівський державний університет внутрішніх справ. – Львів, 2009. –204 с.

78. Гнилицька Л.В. Обліково-аналітичне забезпечення економічної безпеки підприємства: монографія / Л.В. Гнилицька. // К.: КНЕУ, 2012. – 305с.

79.Мак-Мак В.П. Служба безопасности предприятия как субъект частной правоохранительной деятельности: монография / В.П. Мак-Мак// М. : Компания «Спутник+», 2003. – 220 с.

80.Ярочкин В.И. Аудит безопасности фирмы: теория и практика: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – М.: Академический проект, 2005. -352с.

81.Пономаренко В.С. Экономическая безопасность региона. /В.С. Пономаренко, Т.С. Клебанова, Н.Л. Черпова //Х., ИД „ИНЖЭК”, 2004. – 144 с.

82.Захаров О.И. Теоретико-методологические и прикладные основы обеспечения экономической безопасности субъектов хозяйственной деятельности. Монография. / О.И. Захаров, П.Я. Пригунов, Л.В. Гнилицкая // К.: ТОВ «Дорадо-Друк», 2011. – 290 с.

83.Олейников Е.А. Экономическая и национальная безопасность: учебник для вузов. / Е.А. Олейников // М.: Экзамен, 2005. -768с.

84.Низенко Э.И. Обеспечение безопасности предпринимательской деятельности / Э.И. Низенко. // К. : Вид-во МАУП, 2003. – 123 с.

85.Крутов В.В. Становлення та розвиток недержавної системи безпеки підприємництва / В.В. Крутов. // К.: Вид-во "Фенікс", 2008. – 406 с.

86.Соснин А.С. Менеджмент безопасности предпринимательства: учебн. пособ. / А.С. Соснин, П.Я. Прыгунов. // К.: Изд-во Европ. ун-та, 2004. – 555 с.

87.Офіційний сайт УСПП. Код доступу: <http://www.uspp.org.ua>.

88.Юрченко О.М. Зарубіжний досвід попередження шахрайств з використанням пластикових платіжних карток // Бизнес и безопасность. – 2004. - № 6. – С. 5-10.

89.Крутов В.В. Становлення та розвиток недержавної системи безпеки підприємництва. Монографія. – К.: «Фенікс», 2008. – 496с.

90.Крутов В.В. Від патріотичного виховання, боротьби з тероризмом... до недержавної системи національної безпеки. Монографія. – К.: Видавництво «Преса України», 2009. – 592с.

91. Проблеми управління економічною безпекою суб'єктів господарювання: Монографія / Авт. кол. / Під заг. ред. Кириченко О.А., Сідака В.С. – К.: Університет економіки та права «КРОК», 2008. – 403.

92. Ліпкан В.А. Національна безпека України: Навчальний посібник / В.А.Ліпкан.- К.: Кондор, 2008.- 552 с.

93. Концепція економічної безпеки антикризового управління економікою України. / Науково-аналітична доповідь. Наукове видання. – К.: Вид – во «Університету «КРОК», 2009. – 64с.

94. Концепція корпоративної безпеки підприємств – членів УСПП. – К.: Вид – во «УСПП», 2007. – 69с.

95. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996.- № 30.

96. Кім Г. Формування системи фінансової безпеки транспортно – експедиційного підприємства. Монографія. – К.: ЗАТ «ДОРАДО», 2007. -140с.

97. Бисага В., Когут Ю. Применение конкурентной разведки в бенчмаркинге // Бизнес и безопасность. – 2003. - № 1. – С. 6-10.

98. Зубок Н.И. Охрана в предпринимательской деятельности // Бизнес и безопасность. – 2005. - № 1. – С. 2-9.

99. Кузнецов С.А. Роль негосударственных структур в обеспечении региональной безопасности Российской Федерации // Национальная безопасность и геополитика России. — 2001. — № 2 - 3. — С. 87 - 89.

100. Пригунов П.Я. Психологічні особливості рольової поведінки менеджера з безпеки підприємництва (на матеріалах служб безпеки недержавних структур). Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук. – К.: НАВСУ, 2004. – 20с.

101. Ярочкин В.И. Секьюритология — наука о безопасности жизнедеятельности. — М.: „Ось-89”, 2000. — 400 с.

102. A Memorandum on Lifelong Learning [Electronic resource] // Commission of the european communities. – Mode of access: http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf

103. Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК: 003: 2010». – К.: «Соцінформ» - 2010. – 746с.

104. Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК: 003: 2010» (зміни та доповнення №1). Погоджено Міністерством соціальної політики України від 06.02.2012р. Затверджено наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України №923 від 16.08.2012р. (набирає чинності з 01.09.2012р.) - – К.: «Соцінформ» - 2012. – 218с.

105. Мельник С.В. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників «Безпека господарської діяльності підприємства, установи, організації». / С.В. Мельник, Л.В. Гнилицька, П.Я. Пригунов та інш. // Луганськ: ДУ НДІ СТВ, 2001. – 57с.

106. Чумарин И.Г. Что такое кадровая безопасность компании / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия. – 2003. – № 2. – С. 25-32.

Франчук В.І. Теоретико-методологічні засади організації системи економічної безпеки акціонерних товариств /В.І. Франчук: Дис. д-ра. наук: 08.00.04 – 2010. – [Електронний ресурс] – режим доступу: http://3w.ldufk.edu.ua/files/avtoreferaty/2012/franchuk_v_i.PDF

108. Кириченко О.А., Лаптев С.М., Пригунов П.Я та інш. Управління фінансово-економічною безпекою. Навчальний посібник. – К.: Дорадо – Друк, 2010. – 480с.

109. Кириченко О.А., Белоусова І.А., Сідак В.С. та інш. Економічна безпека суб'єктів господарської діяльності в умовах глобальної фінансової кризи. Монографія. –К.: Дорадо-друк, 2010. - 437с.

110. Крутов В.В. Становлення та розвиток недержавної системи безпеки підприємництва: монографія. – К.: «Фенікс», 2008.-406 с.

111. Шульга І.П. Економічна безпека емісійної діяльності акціонерних товариств: монографія. – Черкаси: Видавництво ТОВ «Маклаут», 2010. – 425с.

112. Бычкова С. Образовательный потенциал развития стран. Международные сопоставления на основе статистических индикаторов. / С.

Бычкова/ Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка, серія Економіка № 4(157) / 2014. - С. 6- 11.

113. Andrey Prigulnyu. Problems of development of scientific and technical potential of Russia / European Journal of Business and Economics, issue 1, Vol. 8, 2013, P.6-8.

114. Uzma Zaidi. Implementation of action research in education institution /European Journal of Business and Economics. – 2014. - Issue 2. – Vol. 9. - P. 16-19.

115. Про засади внутрішньої і зовнішньої політики. Закон України від 1.07.2010 р. № 2411-УІ - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2411-17>.

116. Про доступ до публічної інформації. Закон України від 13.01.2011 р. № 2939-VI. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/2939-17.

117. Про захист від недобросовісної конкуренції. Закон України від 7.06.1996 р. № 236/96-ВР. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/236/96-вр.

118. Про захист іноземних інвестицій на Україні. Закон України від 10.09.1991 р. №1540а-XII. - [Електронний ресурс]. — Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/1540a-12.

119. Про захист персональних даних. Закон України від 1.06.2010 р. № 2297-УІ. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/2297-17.

120. Про захист економічної конкуренції. Закон України від 11.01.2001 р. № 2210-III. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/2210-14.

121. Про інформацію. Закон України від 2.10. 1992 р. № 2657-XII,- [Електронний ресурс]. - Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/2657-12.

122. Про основи національної безпеки України. Закон України від 19 червня 2003 року № 964-IV. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/964-15>.