

основну свою діяльність у первинному та вторинному секторах економіки, коли закордонні підприємства в більшій своїй частині перейшли на четвертинний сектор економіки.

Наприклад, підприємство з важкої чи легкої промисловості може використовувати нові технології з вторинної переробки продуктів, тим самим отримувати додатковий прибуток і сприяти екологічній стратегії країни.

Для того, щоб можна було запровадити модель «Міжнародної міжфірмової кооперації – метод підвищення ефективності НДДКР», яка використовується у країнах Західної Європи і націлена на рішення довгострокових комерційних завдань, потрібно щоб була стійка економіка в країні. Оскільки на даний період часу це неможливо, як альтернативу можна взяти за основу модель «Нові форми взаємодії людей в інноваційному процесі», яка використовується в Японії. Для цього потрібно зупинити так званий «відтік мізків» з України (у період з 1996 по 2011 роки з України виїхало 1 тис. 622 науковців, серед яких 1 тис. 290 кандидатів наук і 332 докторів наук) та залучати науковців до спільної роботи з підприємствами. Але, інноваційним ресурсом можуть бути не тільки науковці, але і звичайні працівники, тому на кожному підприємстві повинні існувати проектні групи, які б займалися інноваційною діяльністю підприємства.

Основними причинами неефективного інноваційного менеджменту підприємства є:

- гальмуючий активізацію інноваційної діяльності рівень організаційної культури і слабо розвинена інфраструктура інноваційної сфери;
- високий ступінь ризику інноваційних проектів;
- обумовленість специфікою трансформаційних процесів на підприємстві і слабка інноваційна мотивація працівників;
- рівень кваліфікації менеджерів;
- невідповідність реальним вимогам, які пред'являються;
- трансформаційні процеси.

В Україні є великий потенціал розвитку інноваційної діяльності, оскільки є природний та трудовий ресурсний потенціал, але проблема постає у неефективному використанні цих ресурсів, технічної й технологічної застарілості, відсутності фінансової допомоги держави та віддаленості розуміння закордонних моделей розвитку економіки та роботи підприємств співвітчизниками. Завданням кожного керівника підприємства є мотивація робітників, та зміна сприйняття виконуваної роботи працівниками, як сталої одиниці на те що, кожен повинен не тільки виконувати доручену йому роботу, але й працювати на ефективність роботи підприємства та запроваджувати нові ідеї для прогресу підприємства.

МІЛАШ Б.О., студент, м.Суми, Сумський державний університет

КАДРОВА СКЛАДОВА В СИСТЕМІ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Економічна безпека підприємства — це стан корпоративних ресурсів (персоналу, ресурсів капіталу, інформації і технології, техніки та устаткування, прав) і підприємницьких можливостей, за якого гарантується найбільш ефективне їхнє використання для стабільного функціонування та динамічного науково-технічного й

соціального розвитку, запобігання внутрішнім і зовнішнім негативним впливам. [1].

Рівень економічної безпеки, а також ефективність господарювання підприємства великою мірою залежить від якості системи управління його кадровою безпекою, яка у свою чергу визначає здатність підприємства запобігати ризикам і загрозам організації праці, безпосередньо персоналу, його трудовому потенціалу, трудовим відносинам в цілому.

Можна захистити свою фірму від зовнішніх загроз конкурентів або інших незалежних умов, але в цей же час загроза може походити саме зсередини установи, від її працівників. Персонал організації впливає на всі аспекти її життєдіяльності, а також невід'ємно пов'язаний із її економічною безпекою. За даними статистичних досліджень близько 51% випадків економічних злочинів здійснюють співробітники компаній [2], а ефективна організація роботи щодо забезпечення кадрової безпеки може майже на 60% знизити прямі та передбачити непрямі збитки фірми, пов'язані з людським фактором.

Кадрова безпека є сукупністю складових, які пов'язані між собою:

- безпека життєдіяльності (безпека здоров'я, фізична безпека),
- соціально-мотиваційна безпека (фінансова безпека, кар'єрна безпека, естетична безпека, адміністративно-незалежна безпека),
- професійна безпека (безпека праці, інформаційна безпека, пенсійно-страхова безпека, безпека володіння сучасними знаннями),
- антиконфліктна безпека (патріотична безпека, психолого-комунікаційна безпека) [3].

Поняття «кадрова безпека» визначається, як комплекс дій та взаємовідношень персоналу, при якому відбувається ефективне економічне функціонування підприємства, його здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам і загрозам, пов'язаним з персоналом, діагностика та прогнозування впливу персоналу на показники роботи, його інтелектуальний потенціал і трудові відносини загалом [4]. Кадрова безпека є синтетичною категорією: економічної теорії, теорії управління персоналом, економіки праці, соціології, політології.

У ряді досліджень вважається, що персонал організації становить найбільш слабку ланку в загальній системі економічної безпеки підприємства. Ця теза підкреслює важливість кадрової безпеки та доцільність її всебічного вивчення з метою подальшого керування нею. Джерелами негативних впливів з боку персоналу на економічну безпеку можуть бути:

- Помилкові дії окремих співробітників фірми – від кур'єра до керівника найвищої ланки (свідомі чи несвідомі).
- Вплив посадових осіб органів державної влади та управління (правоохоронних, податкових та інших контролюючих структур).
- Дії різних суб'єктів господарювання, особливо підприємств – конкурентів (економічні, розвідувальні, вплив на окремі ланки діяльності, тощо).
- Ланцюжки неефективних рішень персоналу підприємства через недостатню кваліфікацію, недбалість, тощо (керівників, менеджерів, логістів, аналітиків, тощо).

Доцільно наголосити на окремих важливих особливостях саме кадрової безпеки:

- людський капітал персоналу компанії є одним із найважливіших її ресурсів. По-перше, кадри – це і є підприємство; по-друге, людський капітал, на відміну від грошей, сировини, обладнання і т.д., є джерелом новоствореної,

додаткової вартості; по-третє, злагоджена команда професіоналів може стати одним із серйозних конкурентних переваг підприємства;

- працівники схильні до постійного вдосконалювання та саморозвитку, що є найбільш важливим та довгочасним джерелом підвищення ефективності діяльності підприємства;

- трудове життя людини продовжується у сучасному суспільстві 30 - 50 років, тобто відношення між працівником і підприємством можуть бути довготерміновими;

- в управлінні, людський компонент – найбільш обтяжливий актив. Розмаїтість і непередбачуваність людей роблять їх неймовірно складними для оцінювання, набагато складнішими, ніж будь-який електромеханічний;

- персонал є не лише конкурентною перевагою, але і джерелом внутрішніх загроз, а відтак потребує застосування спеціальних механізмів забезпечення безпеки.

Отже, кадрова безпека підприємства, як підсистема економічної безпеки, дає змогу підприємству досягати економічного зростання шляхом застосування знань, вмінь, навичок, досвіду, пізнавальних та духовних здібностей своїх співробітників, їх інтелектуального рівня та інших складників, що й забезпечують безпеку підприємства загалом.

Список використаних джерел: 1. Новікова О.Ф. Економічна безпека: концептуальні визначення та механізми забезпечення: [монографія] / О.Ф. Новікова, Р.В. Покотиленко. – Донецьк: НАН України. Ін-т економіки промисловості, 2006. – 408 с. 2. Томаневич Л.М. Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження [Електронний ресурс] / Л.М. Томаневич. — Режим доступу : www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Uproz/2011_4/u1104cha.pdf. 4. Назарова Г. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Г. Назарова // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. — 2010. — Вип.15. — 342 с. 5. Чередниченко Н.В. Кадрова безпека як складова частина економічної безпеки [Електронний ресурс] / Н.В. Чередниченко. — Режим доступу: www.essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/8570/1/579.doc

МАЛЯРСЬКА Н.В., к.м.н., доцент, м. Львів, ЛНМУ ім. Данила Галицького
СТОПЧАНСЬКА М.Б., студентка 6-го курсу, м. Львів, ЛНМУ ім. Данила

Галицького

ПРОПАГАНДА ЗДОРОВОГО СПОСОБУ ЖИТТЯ – ЗАПОРУКА АКТИВНОГО ДОВГОЛІТТЯ

Смертність населення України за останні роки є в центрі уваги медиків, соціологів, демографів, економістів та управлінців. За даними сумної статистики саме серцеві недуги в її структурі займають майже 67%. Від гіпертонічної хвороби нині потерпає 12 млн. українців, 9 млн. – пацієнти з хронічною ішемічною хворобою серця. Кожен 10-ий українець сьогодні має проблеми зі здоров'ям, котрі ведуть до хронічної ішемії мозку. Середня тривалість життя в Україні становить 68 років, у Росії – 66, у Польщі – 78, у Чехії – 79. У Канаді, Франції середня тривалість життя зросла до 81 року, у Японії становить 84 роки.

Думка провідних спеціалістів з проблеми охорони здоров'я, науковців та практичних лікарів направлена на попередження захворювання, профілактику та активну пропаганду здорового способу життя. Більшість ускладнень та смертей українці могли б уникнути, якби вчасно переймалися власним здоров'ям. До прикладу, втричі більше ускладнень зі сторони серцево-судинних уражень мають хворі на цукровий діабет 2-го типу, яких сьогодні в Україні близько, офіційно 6-8%,