

Головень О.В., Клопов І.О.

УДК 519.86

**ЕКОНОМІКО-МАТЕМАТИЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ
КАДРОВО-ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ЗАХИЩЕНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Анотація. Стаття присвячена вирішенню актуальної проблеми підвищення ефективності управління кадрово-інтелектуальною захищеністю підприємства. Запропоновано комплекс взаємозв'язаних моделей визначення рівня кадрової безпеки промислового підприємства.

Ключові слова: моделювання, економічна захищеність, кадрово-інтелектуальна захищеність, управлінський персонал, виробничий персонал.

Аннотация. Статья посвящена решению актуальной проблемы повышения эффективности управления кадрово-интеллектуальной защищенностью предприятия. Предложен комплекс взаимосвязанных моделей определения уровня кадровой безопасности промышленного предприятия.

Ключевые слова: моделирование, экономическая защищенность, кадрово-интеллектуальная защищенность, управленческий персонал, производственный персонал.

Summary. The article is devoted to the decision of the issue of the day of increase of management efficiency skilled-intellectual safety enterprises. Was offered the complex of associate models of determination of skilled strength of industrial enterprise security.

Personnel security, as part of the company economic security, aims to work with such personnel, the establishment of labor and ethical relationships that could have been defined as "no loss". All this activity is not a single area in Functional HR manager, but only fits well into it. To evaluate the personnel and intellectual protection offered to distribute the employees in the following characteristics: knowledge and competencies, because all it involves the concept of competence, intelligence, character traits that directly affect the efficiency of labor. As to the degree of motivation, then there is a problem in using this option because it has situational, that is due to the external environment. Development of motivation and incentives is one of the tasks of service management. Personnel and intellectual component of the enterprise security into account the level of education, training, performance management and professional production staff. The main objective in evaluating personnel and protection of intellectual enterprise is qualitatively assess such intangible concepts as knowledge and competencies personnel.

Keywords: design, economic protected, skilled-intellectual protected, managerial staff, manufacturing staff.

I. Вступ

Перед переважною більшістю підприємств всіх галузей економіки України стоїть гостра проблема створення і застосування системи оцінки і забезпечення кадрово-інтелектуальної захищеності, як механізму мобілізації і оптимального управління корпоративними ресурсами даного підприємства з метою найбільш ефективного їх використання і забезпечення стійкого функціонування даного підприємства, його активної протидії всіляким негативним явищам.

II. Постановка завдання

Розробити комплексний підхід до аналізу кадрово-інтелектуальної захищеності підприємства та надати практичні рекомендації щодо його реалізації на промислових підприємствах України.

III. Результати

Теоретичні основи управління економічною безпекою та захищеністю підприємства відбиті в наукових працях вітчизняних і зарубіжних авторів, таких, як: Бінько І., Забродський В., Вітлінський В., Козаченко Г., Клебанова Т., Кизим М., Куклін А., Лисенко Ю., Ляшенко О., Мунтіян В., Пономарьов В., Сенчагов В., Шлемко В., Яковлев В. та ін. Проте ряд питань, пов'язаних з розробкою комплексу моделей оцінки й аналізу кадрово-інтелектуальної захищеності підприємства, не знайшли достатнього відображення в спеціальній літературі і потребують подальшої розробки.

Кадрово-інтелектуальна захищеність – це процес запобігання негативних впливів на економічну захищеність підприємства за рахунок ризиків та загроз, що пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом та трудовими відносинами в цілому. Безпека, в першу чергу, базується на компетенції персоналу, а управління компетенцією базується на навчанні та розвитку персоналу [5].

Кадрова політика – це базис кадрово-інтелектуальної захищеності підприємства. Сама по собі, кадрова політика – це система цілей, принципів і форм, що прийняті на підприємстві та відповідають його стратегії бізнесу.

Говорячи про кадрову політику, мається на увазі ефективне управління персоналом для досягнення поставлених цілей. В управлінні людський компонент – найбільш обтяжливий актив. Розмаїтість і непередбачуваність людей роблять їх неймовірно складними для оцінювання, набагато складнішими, ніж будь-який електромеханічний вузол, який надходить із запропонованими практичними специфікаціями [1, с. 108].

Таким чином, кадрова захищеність, будучи елементом економічної захищеності підприємства, націлена на таку роботу з персоналом, на встановлення таких трудових та етичних відносин, які можна б було визначити як «не збиткові». Вся ця діяльність не є окремим напрямком в функціоналі менеджера з персоналу, а лише органічно вписується в нього. І тут практично не притягуються будь-які додаткові ресурси, за умови, що на підприємстві присутні всі етапи організації та управління персоналом [4].

Спеціальні дослідження показали, що порядку 50% випадків витоку різного роду інформації відбувається через вину ненадійних співробітників та їх зговори [2].

Для оцінки кадрово-інтелектуальної захищеності пропонується розподіляти робітників підприємства за такими характеристиками: знання та ділові якості, оскільки все це включає поняття компетентності,

інтелекту; риси характеру, які безпосередньо впливають на ефективність праці. Що ж до ступеня вмотивованості, то постає проблема в використанні даного параметру, оскільки він має ситуативний характер, тобто обумовлений зовнішнім середовищем. Розробка системи мотивації та стимулювання є однією з задач служби управління персоналом. Управління персоналом слід виконувати відповідній службі у контакті з керівниками підрозділів підприємства [3, с. 38].

Також, неоднозначність впливу стажу на успіхи в роботі не дозволяє використовувати його як параметр оцінки кадрово-інтелектуального потенціалу підприємства.

Кадрово-інтелектуальна складова захищеності підприємства враховує рівень освіти, кваліфікації, професійних характеристик управлінського й виробничого персоналу та обчислюється за моделлю:

$$P_C = \sum_{i=1}^{IC} \frac{\beta_i}{L_i \cdot \sum_k \max(D_{lk}^i)} \sum_{l=1}^{L_i} \sum_{k=1}^{N_{li}} D_{lk}^i \quad (1)$$

де L_i – кількість працюючих відповідно до оцінки i -ї складової кадрово-інтелектуальної захищеності підприємства; β_i – питома вага значущості i -ї складової кадрово-інтелектуальної захищеності підприємства; N_{li} – кількість показників для оцінки кадрових характеристик i -ї складової кадрово-інтелектуальної захищеності підприємства; D_{lk}^i – бальна оцінка k -го рівня кадрової характеристики l i -ї складової кадрово-інтелектуальної захищеності підприємства.

Отже, головна задача в оцінці кадрово-інтелектуальної захищеності підприємства – якісно оцінити такі нематеріальні поняття як знання та ділові якості персоналу підприємства.

В табл. 1 представлена бальна оцінка рівня освіти персоналу підприємства. Бальні оцінки в табл. 1 і далі в табл. 2, 3, 4, 5, визначені експертним шляхом. Судження експертів узгоджені, коефіцієнт конкордації дорівнює 0,9.

Таблиця 1. Оцінка рівня освіти виробничого персоналу, спеціалістів та керівників

Рівень освіти персоналу	Бальна оцінка
Загальна середня освіта (повна чи неповна)	0,05
Диплом спеціального професійно-технічного училища	0,15
Диплом ВНЗ II рівня акредитації (технікуми, коледжі) або незакінчена вища освіта	0,35
Вища освіта	0,6
Дві вищі освіти, що відповідають профілю роботи, або наявність наукового ступеня	1,0

Кількість робітників, які мають відповідний рівень освіти, перемножується на відповідну кількість балів, отримані результати додаються та діляться на загальну чисельність працівників підприємства. Формула для розрахунку показника C_1 подана нижче:

$$C_1 = \frac{\sum_{p=1}^5 s_p NP_p}{KR}, \quad (2)$$

де C_1 – оцінка освітнього рівня персоналу підприємства; s_p – бальна оцінка p -го освітнього рівня; NP_p – кількість працівників підприємства, що мають p -й освітній рівень; KR – загальна кількість працівників підприємства.

Оцінка ділових якостей спеціалістів та керівників підприємства відбувається, також, наданням бальної оцінки відповідному рівню наявної характеристики у співробітника. У таблиці 2 поданий перелік характеристик із зазначенням бальних оцінок для кожного рівня.

Сукупна оцінка ділових якостей спеціалістів та керівників підприємства розраховується як сума балів, отриманих всіма спеціалістами та керівниками підприємства, поділена на добуток чисельності спеціалістів та керівників та максимальної бальної оцінки ділових якостей.

Таблиця 2. Оцінка ділових якостей спеціалістів та керівників підприємства

Персональні та професійні характеристики	Бальна оцінка			
	низький	середній	хороший	відмінний
Компетентність	3	5	6	7
Комунікабельність	2	4,5	6,5	7
Емоційна стійкість	2	4	6	6,5
Смливність	2	4	5,5	6
Довіра	3	3,5	4	6
Наполегливість	2	4	6	6,5
Особиста заповзятливість	1,5	3	4,5	6
Вміння завчасно потурбуватися про будь-що	2	3	4	6
Володіння мовою	2	4	5	5,5

Формула для розрахунку показника C_2 , подана нижче:

$$C_2 = \frac{\sum_{d=1}^q \sum_{k=1}^9 DK_{dk}}{q \sum_d \max_k(DK_{dk})} \quad (3)$$

де C_2 – оцінка ділових якостей спеціалістів та керівників підприємства; DK_{dk} – кількість балів, отриманих d -м спеціалістом або керівником підприємства за k -ту ділову якість; $\sum_d \max_k(DK_{dk})$ – максимально можлива бальна оцінка ділових якостей спеціалістів та керівників підприємства; q – чисельність спеціалістів та керівників підприємства.

Як було сказано вище, однією з важливих складових кадрово-інтелектуальної захищеності підприємства є компетенція працівників, яка в свою чергу базується на навчанні та розвитку персоналу. Враховуючи це, в модель оцінки поточного рівня даної складової економічної захищеності підприємства введений параметр C_3 , який дає оцінку підвищення кваліфікаційного рівня робітників. В таблиці 3 запропоновані три основні напрями підвищення кваліфікації: короткотермінові цільові курси (семінари) або стажування на аналогічному підприємстві, курси підвищення кваліфікації та навчання у вищому навчальному закладі за другою освітою, що відповідає профілю роботи. Кожному з цих напрямків надана бальна оцінка, яка застосовується до кожного робітника підприємства.

Таблиця 3. Оцінка підвищення кваліфікаційного рівня робітників

Форма підвищення кваліфікації	Бальна оцінка
Короткотермінові цільові курси (семінари), стажування на аналогічному підприємстві	0,3
Курси підвищення кваліфікації	0,5
Навчання у вищому навчальному закладі за другою освітою, що відповідає профілю роботи	1

Розрахунок показника C_3 відбувається діленням суми добутків бальної оцінки за кожен форму підвищення кваліфікації і кількості працівників підприємства, які її пройшли, на загальну кількість працівників підприємства. Формула розрахунку показника подана нижче:

$$C_3 = \frac{\sum_{g=1}^3 \kappa_g NP_g}{KR}, \quad (4)$$

де C_3 – оцінка персоналу підприємства щодо підвищення його кваліфікаційного рівня; κ_g – бальна оцінка працівника за проходження g -ї форми підвищення кваліфікації; NP_g – чисельність працівників підприємства, що пройшли g -ю форму підвищення кваліфікації; KR – загальна чисельність працюючих.

Специфічність оцінки спеціалістів та керівників підприємства відображена в оцінці їх ділових якостей, тобто характеристик, які притаманні саме цій категорії працівників, і які є їх професійними рисами. Специфічність же оцінки виробничого персоналу підприємства відображена в оцінці складності виконуваних ним робіт. В таблиці 4 поданий перелік ознак, що характеризують складність виконуваних робіт виробничим персоналом підприємства. Існує чотири якісні рівня ознак: низький, середній, достатній та відмінний. Цим якісним рівням відповідає бальна оцінка, яка виставляється кожному працівнику, який віднесений до виробничого персоналу підприємства.

Отже, оцінка складності робіт відбувається за таким алгоритмом: кожному працівнику надається бальна оцінка кожної з ознак, що подані у табл. 4.

Таблиця 4. Оцінка ознак, що визначають складність виконуваних робітниками функцій

Ознака	Бальна оцінка			
	низький	середній	достатній	відмінний
Характер робіт, які відображено в тарифно-кваліфікаційному довіднику	1,5	2	2,5	3
Різноманітність робіт	0,15	0,3	0,45	0,6
Керівництво ланкою	0,2	0,4	0,6	0,8
Додаткова відповідальність у технологічному процесі й робота із самоконтролем	0,15	0,2	0,25	0,3

Далі всі бальні оцінки додаються та діляться на добуток чисельності виробничого персоналу підприємства та максимальної сукупності бальної оцінки за всіма ознаками. Формула для розрахунку має такий вигляд:

$$C_4 = \frac{\sum_{r=1}^a \sum_{v=1}^4 SR_{vr}}{a \sum_r \max_v(SR_{vr})}, \quad (5)$$

де C_4 – оцінка складності робіт, що виконуються виробничим персоналом підприємства; SR_{vr} – кількість балів, отриманих r -м працівником, за v -ю ознакою складності робіт; $\sum_r \max_v(SR_{vr})$ – максимальна бальна оцінка за всіма ознаками складності робіт; a – чисельність виробничого персоналу підприємства.

IV. Висновки.

Використання композиційного принципу оцінювання кадрово-інтелектуальної захищеності підприємства дозволяє визначити рівні освіти персоналу, ділових якостей спеціалістів та керівників підприємства, підвищення кваліфікаційного рівня робітників, складності виконуваних робітниками функцій і взаємозв'язку між ними на основі синтезу комплексу моделей оцінювання окремих складових кадрово-інтелектуальної захищеності підприємства. Для кожної складової запропонована система показників, розроблена модель оцінки поточного рівня захищеності і модель оцінки рівня кадрово-інтелектуальної захищеності підприємства в цілому, яка є інтегральним показником.

Джерела та література:

1. Косарев О. Й. Людський капітал як ключовий чинник забезпечення економічної безпеки підприємства / О. Й. Косарев, О. І. Захаров, О. М. Рибак // Актуальні проблеми економіки. – Криницький О. Що таке кадрова безпека компанії? / О. Криницький // Антикризисный менеджмент. – 2007. – №2. – С. 23-27.
2. Мартыненко И. Организация работы службы безопасности компании с персоналом / И. Мартыненко // Менеджмент по персоналу. – 2006. – №3. – С. 38-43.
3. Мартыненко И. Работа службы безопасности компании с персоналом / И. Мартыненко // Менеджмент по персоналу. – 2006. – №4. – С. 22-27.
4. Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н. Швець // Персонал. – 2006. – № 5. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.personal.in.ua/article.php?id=291>

Могилова А.Ю.

УДК 658.14

ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЇ МАКСИМІЗАЦІЇ ВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВА КОНЬЯЧНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

Анотація. Обґрунтовано важливість вирішення проблеми зростання вартості підприємства в контексті підвищення його капіталізації. Враховуючи те, що прогнозувати зростання вартості підприємства з високою ймовірністю можна за умов чіткого формулювання стратегії та виокремлення її основних складових (часткових стратегій), було визначено часткові стратегії максимізації вартості підприємства коньячної галузі. Сформовано комплекс ключових факторів успіху для промислового підприємства та деталізовано характерні ознаки кожного фактору з урахуванням галузевих особливостей коньячного виробництва в Україні.

Ключові слова: вартість, капіталізація, стратегія, ключові фактори успіху, підприємство, промисловість, коньячна галузь.

Аннотация. Обоснована важність рішення проблеми росту стоимости предприятия в контексте повышения его капитализации. Учитывая то, что прогнозировать рост стоимости предприятия с высокой вероятностью можно при условии четкого формулирования стратегии и выделения ее основных составляющих (частных стратегий), были определены частные стратегии максимизации стоимости предприятия коньячной отрасли. Сформирован комплекс ключевых факторов успеха для промышленного предприятия и детализированы характерные черты каждого фактора с учетом отраслевых особенностей коньячного производства в Украине.

Ключевые слова: стоимость, капитализация, стратегия, ключевые факторы успеха, предприятие, промышленность, коньячная отрасль.

Summary. On the growth of capitalization of the enterprise can be inferred if the growth of its value. Therefore the important question is cost management and the formation of strategic enterprises to improve it. And to maximize the value of the company is a strategic goal. Given that the forecast growth in enterprise value with high probability we can, with a clear strategy formulation and allocation of its main components (partial strategies) were defined partial strategies to maximize the value of enterprises cognac industry, namely: 1. The exit strategy for IPO; 2. Clustering Strategy; 3. The strategy of vertical integration; 4. Production strategy; 5. The funding strategy; 6. HR Strategy. Formed a set of key success factors for an industrial company: 1. Brand Enterprise; 2. The market share of the enterprise; 3. The optimum level of performance; 4. Equipment and its quality; 5. Product portfolio and product quality; 6. Pricing policy; 7. Financial performance. The characteristic features of each of the factors are detailed with the industry characteristics of cognac production in Ukraine. The results of an effective strategy to maximize the value of the company of the cognac industry will be: strengthening the competitive position; high profitability, regional expansion, customer loyalty, staff loyalty, ensuring future growth, company-brand.

Keywords: cost, capitalization, strategy, critical success factors, enterprise, industry, cognac branch.

Фінансова стабілізація національної економіки об'єктивно забезпечується внаслідок нарощування потенціалу вітчизняної промисловості, що можна оцінити через капіталізацію її структурних елементів – промислових підприємств. Провідна роль промисловості в економіці України визначається її внеском у