

ХЕРСОНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет міжнародних економічних відносин, управління і бізнесу
Кафедра економіки, підприємництва та економічної безпеки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ
БЕЗПЕКОЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Виконав: здобувач другого (магістерського)
рівня вищої освіти групи 6ЕБ
спеціальності 051 «Економіка»
освітньо-професійної програми «Економічна
безпека»

Лень С.С.

Керівник Боровік Л.В.

Хмельницький – 2024 року

ХЕРСОНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет міжнародних економічних відносин, управління і бізнесу

Кафедра економіки, підприємництва та економічної безпеки

Рівень вищої освіти перший (бакалаврський)

Спеціальність 051 Економіка

Освітньо-професійна програма: Економічна безпека

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри, д.е.н., професор

_____ Наталія ШАНДОВА

«_____» _____ 2024 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ МАГІСТРА

_____ Леню Степану Сергійовичу

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи Удосконалення системи управління кадровою безпекою на підприємстві

керівник роботи _____ Боровік Любов Володимирівна, доцент, д.е.н.

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджена наказом закладу вищої освіти від 6.09.2024 р. № 504-с

2. Строк подання студентом роботи 20.12.2024 р.

3. Вихідні дані до роботи _____ Планові та звітні показники діяльності
АТ «МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО» за 2020-2023 роки, літературні джерела і
періодичні видання з даної теми та Інтернет ресурси

4. Зміст роботи (перелік питань, які потрібно розробити) _____
Теоретичні аспекти формування системи управління кадровою безпекою на
підприємстві

Аналіз стану підприємств енергетичного сектору України на прикладі
АТ «МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО» та оцінка його кадрової безпеки

Пропозиції щодо удосконалення системи управління кадровою безпекою
енергопостачальної компанії АТ «МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО»

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

_____ Робота містить 12 таблиць та 8 рисунків

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Ім'я, прізвище та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
<i>Консультант з написання I-III розділів</i>	<i>Любов БОРОВІК, доцент</i>		
<i>Консультант з нормоконтролю</i>	<i>Любов БОРОВІК, доцент</i>		

7. Дата видачі завдання 06.10.2024 р

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Огляд літературних джерел з теми	06.10.2024 - 10.10.2024	виконано
2.	Складання і затвердження плану роботи	11.10.2024 - 15.10.2024	виконано
3.	Написання I розділу	16.10.2024 - 26.10.2024	виконано
4.	Написання II розділу	27.10.2024 – 09.11.2024	виконано
5.	Написання III розділу	10.11.2024 - 24.11.2024	виконано
6.	Формулювання висновків за темою дослідження	25.11.2024 - 30.11.2024	виконано
7.	Оформлення роботи	02.12.2024 - 09.12.2024	виконано
8.	Надання роботи керівнику для перевірки та написання подання	10.12.2024 – 15.12.2024	виконано
9.	Подання роботи для перевірки у КСПНП	16.12.2024	виконано
10.	Захист роботи в ЕК	19.12.2024	

Здобувач _____
(підпис)

Степан ЛЕНЬ
(прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____
(підпис)

Любов БОРОВІК
(прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра Леня Степана Сергійовича на тему: «Удосконалення системи управління кадровою безпекою на підприємстві» містить 95 сторінок, 12 таблиць, 8 рисунків, 50 літературних джерела.

Об'єктом дослідження є система управління кадровою безпекою на підприємстві на прикладі АТ «МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО».

Метою дослідження є обґрунтування теоретичних основ кадрової безпеки і управління кадровою безпекою, а також розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення управління кадровою безпекою енергопостачального підприємства АТ «МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО».

В роботі розкрито теоретичні аспекти формування системи управління кадровою безпекою на підприємстві; проаналізовано діяльність енергопостачального підприємства АТ «МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО» та виконано оцінку його кадрової безпеки; обґрунтовано пропозиції щодо удосконалення системи управління кадровою безпекою енергопостачальної компанії АТ «МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО».

За результатами дослідження надано пропозиції та конкретні рекомендації щодо удосконалення системи управління кадровою безпекою АТ «МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО».

Кваліфікаційна робота магістра виконана на основі матеріалів АТ «МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО» за 2020-2023 роки.

ЗМІСТ

	с.
ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	10
1.1. Генезис поняття «кадрової безпеки» підприємства.....	10
1.2. Внутрішні та зовнішні загрози кадровій безпеці підприємства та методи її забезпечення.....	18
1.3. Управління кадровою безпекою в системі менеджменту персоналу підприємства.....	25
1.4. Формування кадрової безпеки як напрям стратегії управління персоналом.....	30
Висновки до розділу 1.....	35
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ ПІДПРИЄМСТВ ЕНЕРГЕТИЧНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ НА ПРИКЛАДІ АТ «МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО» ТА ОЦІНКА ЙОГО КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ.....	36
2.1. Сучасний стан світової енергетичної системи та огляд енергетичної ситуації в Україні.....	36
2.2. Загальна характеристика та аналіз фінансово-економічних показників діяльності АТ «МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО».....	47
2.3. Аналіз ефективності управління персоналом в енергопостачальній компанії АТ «МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО».....	52
2.4. Оцінка кадрової безпеки АТ «МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО».....	57
Висновки до розділу 2.....	61
РОЗДІЛ 3. ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ЕНЕРГОПОСТАЧАЛЬНОЇ КОМПАНІЇ АТ «МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО».....	62
3.1. Напрями розвитку підприємств енергетичного сектору України в умовах турбулентного середовища.....	62

3.2. Напрями удосконалення системи управління кадровою безпекою на підприємстві.....	74
3.3. Обґрунтування напрямків удосконалення системи управління кадровою безпекою на АТ «МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО».....	82
Висновки до розділу 3.....	87
ВИСНОВКИ.....	88
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	91

ВСТУП

Сучасні трансформаційні ринкові процеси стосуються всіх соціально-економічних процесів і економічних суб'єктів, суттєво впливають на їх функціонування. В таких умовах особливої уваги потребує забезпечення економічної безпеки підприємств і її складової – кадрової безпеки. Належна увага до цієї проблеми на рівні підприємства означає формування системи захисту від реальних та потенційних внутрішніх і зовнішніх загроз. Функціонування і діяльність на підприємстві високо мотивованого і кваліфікованого персоналу сьогодні є важливим чинником забезпечення кадрової безпеки підприємства, а відповідно і його економічної безпеки.

Важливим чинником створення системи економічної безпеки підприємства і управління безпекою є функціонування на підприємстві висококваліфікованого і мотивованого персоналу. Відповідно важливою складовою системи безпеки підприємства є кадрова безпека, яка спрямована на нівелювання можливих загроз і ризиків, які пов'язані з діяльністю персоналу підприємства, його соціально-трудовими відносинами, реалізацією трудового потенціалу підприємства. Цей процес потребує постійної уваги і управління. Згідно наукових досліджень 45% компаній світу вивчають і реалізують забезпечення кадрової безпеки підприємств і постійно управляють цим процесом. Найбільш динамічно і активно реалізують політику управління кадровою безпекою підприємств 7800 компаній із 33 країн світу.

Дослідження проблем, пов'язаних із кадровою безпекою підприємства і управлінням кадровою безпекою займалася велика когорта науковців, серед яких: І.Я.Бурда, О.З.Воронка, О.М.Герасименко, З.Б.Живко, Д.А.Затонацький, Н.В.Зачосова, В.Я.Карковська, А.О.Касич, В.О.Кравченко, Н.Ю.Кривицька, В.А.Красномовець, С.М.Лобазов, Н.Л.Любченко, О.М.Ляшенко, В.М.Малюга, І.П.Мігус, С.В.Мішина, С.П.Міщенко, Г.В.Назарова, В.Ю.Онісіфорова, В.А.Панченко, Г.І.Писаревська,

Н.Й.Реверчук, М.В.Семикіна, О.В.Сорока, О.О.Сосновська, В.І.Ткаченко, Л.М.Томаневич, О.В.Халина, С.О.Черкасова.

Метою дослідження є обґрунтування теоретичних основ кадрової безпеки і управління кадровою безпекою, а також розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення управління кадровою безпекою енергопостачального підприємства АТ «МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО».

Досягнення поставленої мети зумовило необхідність вирішення таких завдань, як:

- дослідити генезис поняття «кадрової безпеки» підприємства;
- дослідити внутрішні та зовнішні загрози кадровій безпеці підприємства та методи її забезпечення;
- охарактеризувати управління кадровою безпекою в системі менеджменту персоналу підприємства;
- дослідити формування кадрової безпеки як напрям стратегії управління персоналом;
- проаналізувати сучасний стан світової енергетичної системи та огляд енергетичної ситуації в Україні;
- дослідити загальну характеристику та виконати аналіз фінансово-економічних показників діяльності АТ «МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО»;
- провести аналіз ефективності управління персоналом в енергопостачальній компанії АТ «МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО»;
- провести оцінку кадрової безпеки АТ «МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО»;
- визначити напрями розвитку підприємств енергетичного сектору України в умовах турбулентного середовища;
- запропонувати напрями удосконалення системи управління кадровою безпекою на підприємстві;
- обґрунтувати напрямки удосконалення системи управління кадровою безпекою на АТ «МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО».

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та практичні аспекти кадрової безпеки підприємства.

Об'єктом дослідження є система управління кадровою безпекою на підприємстві на прикладі АТ «МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО» – одного із провідних енергопостачальних підприємств південного регіону України.

Методи дослідження. Дослідження в кваліфікаційній роботі магістра побудовано на загальнотеоретичному системному осмисленні наукових праць з проблеми кадрової безпеки. Використано в роботі методи наступні методи дослідження: аналіз і синтез, метод логічного узагальнення, графічний, аналітичний і табличний методи, статистичний аналіз, метод середніх величин, метод відносних величин та порівняльний метод.

Інформаційна база дослідження. Нею стали законодавчі та нормативні акти з питань кадрової безпеки, статистичні дані, наукові праці вітчизняних і зарубіжних авторів, монографічний матеріал, матеріали науково-практичних конференцій, інтернет-ресурси.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розробці напрямів удосконалення системи управління кадровою безпекою в контексті розвитку підприємства.

Практичне значення дослідження. Результати дослідження можуть бути рекомендовані для використання на практиці з метою підвищення рівня кадрової безпеки підприємства та покращення управління процесом забезпечення його кадрової безпеки.