

УДК 378.09:331

Б.-П.О. КОШОВИЙ, завідувач наукового відділу
Львівського університету бізнесу та права

ДЕМОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ОСОБЛИВИЙ РІЗНОВИД ЗАГРОЗИ ЕКОНОМІЧНІЙ БЕЗПЕЦІ ПРИВАТНОГО ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

У статті розглянуто проблематику забезпечення економічної безпеки приватного вищого навчального закладу. Обґрунтовано існування метазагроз та інтенсифікаційних загроз економічній безпеці. Досліджено безпеку персоналу як функціональну складову економічної безпеки приватного вищого навчального закладу. Запропоновано визначення поняття економічної безпеки персоналу приватного вищого навчального закладу. Наведено інтенсифікаційні та метазагрози економічній безпеці, джерелом яких є персонал. Обґрунтовано місце демотивації праці у системі загроз економічній безпеці приватного вищого навчального закладу.

Ключові слова: економічна безпека підприємства, приватний вищий навчальний заклад, безпека персоналу, кадрова безпека, загрози економічній безпеці, демотивація праці.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Проблема економічної безпеки на сьогоднішній день є актуальною для України у зв'язку з тривалою економічно-соціальною кризою, що виснажує не лише фінансові ресурси держави, але й підриває моральний дух населення. У цих умовах особливо важливими є спільні зусилля як органів державної влади, так і підприємців у досягненні економічної безпеки держави. Не останню роль у цьому процесі відіграють вищі навчальні заклади приватної форми власності. Значний рівень автономії, наданий вищим навчальним закладам у зв'язку зі входом у дію нового Закону України «Про вищу освіту» накладає і додаткові обов'язки, зумовлює підвищення відповідальності вищих навчальних закладів за якість освітніх послуг. Отже, розробка теоретико-методологічних підходів до подолання загроз економічній безпеці приватних вищих навчальних закладів є важливим завданням сучасної науки управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'я-

зання цієї проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Розробкою проблематики економічної безпеки підприємств (ЕБП) нині займаються українські та іноземні вчені. Зокрема, І.П. Фоміченко, С.П. Міщенко досліджували систему економічної безпеки, її концептуальні аспекти. Демотивація науково-педагогічних, наукових працівників здатна зашкодити ефективній діяльності приватних вищих навчальних закладів, похитнути їх економічну безпеку. Витоки розв'язків проблеми погіршення стану економічної безпеки на підприємствах у зв'язку із загрозами безпеці персоналу містяться у проаналізованих працях О.І. Святокума, Т.В. Рудої, Є.М. Рудніченко, А.М. Рудого, О.М. Ляшенко, Я.М. Криля, Р.І. Галаза, Я.Ю. Білоуса, В.Г. Щербака, О.П. Пугачова, П.І. Мирошніченка, І.М. Манько, Ю.А. Поскрипко. Значний внесок у розвиток теоретичних засад подолання загроз економічній безпеці зробили Д.В. Єрмолаєв, В.В. Песков, Р.І. Галаз, Я.Ю. Білоус, В.Г. Щербак, О.П. Пугачов, П.І. Мирошнічен-

ко, І.М. Манько, Н.Б. Паліга, Ю.В. Світлична. Проте демотивація праці як загроза економічній безпеці приватного вищого навчального закладу на сьогоднішній день досліджена недостатньо повно, чому присвячено цю статтю.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є обґрунтування теоретичних засад демотивації праці як загрози економічній безпеці приватного вищого навчального закладу.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Дослідження системи загроз економічній безпеці підприємства з огляду на їх розподіл за функціональними складовими (фінансова, кадрова, силова, юридична, маркетингова та ін.) дає підстави припустити існування метазагроз. Так, для прикладу, метазагроза недостатнього фінансування має вплив як у фінансовій сфері, визначаючи недостатність обігових коштів для нормального функціонування фінансової системи підприємства, так і в інших сферах – при прийомі на роботу кваліфікованих працівників, реалізації заходів із забезпечення фінансової безпеки, закупці якісної сировини, встановленні новітніх охоронних систем тощо. Метазагроза недостатньої (низької) кваліфікації працівників є як загрозою сфери управління персоналом, що свідчить про неефективність відповідної системи, потребу у внесенні змін у неї, так і загрозою у фінансовій сфері в частині управління фінансовими потоками, у виробництві та технологічній сфері з приводу вибору і забезпечення технологічного процесу, у маркетингу в частині позиціонування на ринку та аналізу кон'юнктури, у сфері протидії неправомірним діям працівників та зовнішнім негативним впливам. Метазагроза у маркетинговій сфері – неправильне позиціонування фірми на ринку, помилки у плануванні збуту чи просуванні товарів здатні призвести до фінансових втрат (є загрозою фінансовій складовій), неправильного формування виробничих планів (загроза виробничій складовій), над-

мірним залученням працівників (загроза у сфері персоналу) тощо.

Наведені міркування свідчать про доцільність розгляду системи загроз ЕБП з позицій діалектики, а саме діалектичного принципу всезагального зв'язку. Отже, проаналізовані наукові джерела та практика підприємництва дають підстави твердити на основі діалектичного методу про існування як загроз, так і метазагроз. Це дасть змогу з більшою точністю позиціонувати демотивацію праці у системі загроз ЕБП.

Поряд з метазагрозами виділимо й інший тип загроз, що здатні збільшити витрати на подолання інших загроз ЕБП. Так, Д.В. Єрмолаєв відзначає існування низки чинників, які посилюють активізацію загроз ЕБП, характерні для середовища діяльності підприємств: монополізація ринків, кримінальний контроль над окремими секторами економіки і підприємствами, тиск з боку органів державної влади, рейдерство, соціальні проблеми, недосконалість регуляторного законодавства у сфері підприємництва, відсутність єдності та взаємопогодженості дій правоохоронних органів, недосконалість методів забезпечення ЕБП [1, с. 171]. На нашу думку, на основі цих чинників можливо сформулювати у загальному вигляді теоретичні уявлення про загрози, що впливають на активізацію решти загроз ЕБП й відтак можуть бути названі як «загрози інтенсифікації». До них віднесемо недосконалість державного регулювання та правозастосовчої практики у сфері забезпечення ЕБП, криміналізацію суспільства з деформацією правосвідомості, незаконні методи конкурентної боротьби, недостатній рівень впровадження наукових досягнень у практику підприємництва. Аналіз названих загроз вказує на те, що однією зі сторін їх виникнення (суб'єктом) є держава чи органи державної влади, що свідчить про публічний їх характер і відповідно вимагає:

а) з боку держави посиленої уваги до названих проблем у зв'язку з їх актуальністю як таких, що породжують загрози

інтенсивного впливу (загрози інтенсифікації решти загроз ЕБП);

б) з боку підприємства – усебічного аналізу існуючих загроз ЕБП у їх зв'язку із загрозами зовнішнього характеру, які можуть призвести до інтенсифікації внутрішніх загроз підприємства.

Класифікація загрози демотивації праці необхідна для обґрунтування дійсного місця, характеру загрози, шляхів її подолання в управлінні ЕБП. Для прикладу проаналізуємо працю В.В. Пєскова, присвячену певною мірою забезпеченню ЕБП. У ній пропонується розглядати кризи і банкрутство як загрозу ЕБП. Разом із тим у самій праці аналізуються чинники банкрутства підприємства [2]. На наше переконання, банкрутство не має розглядатись як загроза, натомість це результат реалізації низки загроз фінансовій складовій економічної безпеки.

Формування чіткого уявлення про загрозу ЕБП дає підстави для розробки методичних підходів оцінки ефективності запобігання їм, ймовірності настання, мінімізації наслідків. Разом із тим невирішеними у теорії забезпечення ЕБП залишаються низка питань.

Ураховуючи проаналізовані наукові джерела, а також практику підприємництва вважаємо, що захист від загроз має відбуватись узгоджено та гармонійно, зважаючи як на інтереси підприємця, так і підприємства. При цьому у зв'язку зі зростаючою гуманістичною та соціальною роллю інституту підприємництва недоцільно ставити інтереси підприємця – власника капіталу вище за інтереси власників трудових ресурсів – працівників. Гармонізація цих інтересів та їх узгодженість дасть змогу забезпечувати ЕБП та належний захист від загроз. Місце загрози демотивації праці доцільно визначати у контексті забезпечення безпеки персоналу підприємства як складової економічної безпеки підприємництва. Разом із тим метазагроза демотивації праці має бути більш повно розглянута у суспільному вимірі, з урахуванням суспільної корисності та значення праці.

Функціональна складова економічної безпеки підприємства – безпека його персоналу на сьогоднішній день досить повно розглянута у наукових джерелах, сформована практика управління нею. Водночас попри загальноприйняте використання терміна «кадрова безпека» досить часто у межах цієї проблематики розглядається безпека персоналу загалом, захищеність як персоналу від загроз зовнішнього і внутрішнього походження, так і підприємства від загроз, пов'язаних з персоналом. У останньому випадку персонал виступає джерелом внутрішньої загрози економічній безпеці підприємства. Відтак доцільно узагальнити основні теоретичні засади економічної безпеки підприємства у частині забезпечення безпеки його персоналу.

О.І. Святокум відзначає, що здатності персоналу нести організації користь і безпеку або бути джерелом небезпеки і руйнування приділяли увагу відомі філософи і політики стародавнього Сходу та Заходу. Професіоналізм і якості правителів, індивідуальні здібності людей та ефективність їх діяльності, способи добору людей за бажаними якостями були предметом наукових інтересів багатьох давніх учених. Науковець сформулював низку тенденцій, що простежувались у давньому потрактуванні кадрової безпеки: об'єктивне існування у традиційному суспільстві потреби забезпечення кадрової безпеки; історично сформувались та існували інституції забезпечення кадрової безпеки організацій у багатьох традиційних суспільствах; в окремих державах ступінь інституалізації кадрової безпеки був досить високим, враховувалась важливість процедур добору та мотивації персоналу; кадрова безпека історично асоціювалася із забезпеченням державної безпеки; західним і східним суспільствами накопичено певний емпіричний досвід добору та діагностики лояльного до організації персоналу [3, с. 2, 6].

Найчастіше у наукових джерелах нині застосовується термін «кадрова» або «інтелектуально-кадрова» безпека чи складова (функціональна скла-

дова) ЕБП. Т.В. Руда, Є.М. Рудніченко, А.М. Рудий з цього приводу відзначають, що інтелектуально-кадрова містить взаємопов'язані напрями забезпечення ефективної діяльності підприємства: кадрова – роботу з персоналом, підвищення його ефективності, планування та управління; інтелектуальна – забезпечення якості персоналу підприємств [4, с. 20]. О.М. Ляшенко, Я.М. Криль вважають кадрову безпеку складовою системи економічної безпеки підприємства, яка являє собою сукупність соціально-економічних, управлінських, соціальних та психологічних процесів, скерованих на убезпечення діяльності підприємства від загроз, зумовлених людським чинником [5, с. 275]. Існує й підхід, згідно з яким кадрова безпека розглядається як стан захищеності підприємства від загроз, пов'язаних з використанням трудових ресурсів і скерованих на підриг трудових відносин на підприємстві; процес розвитку й удосконалення системи управління персоналом підприємства [6, с. 7].

Стосовно важливості забезпечення передусім кадрової безпеки Я.Ю. Білоус відзначає: «Незважаючи на те, що категорія керівників має найменшу питому вагу серед усього персоналу підприємства, економічна безпека підприємства найбільшим чином залежить саме від керівників та спеціалістів. Недобросовісній поведінці рядових працівників можна запобігти за допомогою безпосереднього спостереження, використання технічних засобів контролю (наприклад, відеокамери і спеціального програмного забезпечення комп'ютерів, що дозволяє перевіряти, чим займаються співробітники на робочому місці) і на основі вимірювання результатів праці (наприклад, кількості виробів або виконаних операцій). Що стосується керівників, то навіть безпосередній моніторинг їхньої поведінки малоефективний, а оцінити результати їхньої роботи достатньо складно. Таке положення є вагомим аргументом на користь того, що економічна безпека підприємства залежить переважно від управлінського персоналу і тому в контексті її забезпечення

ця категорія заслуговує більшої уваги ніж інші» [7, с. 231]. Поділяючи таку думку, хотілось би відзначити, що окремі загрози безпеці стосуються рівною мірою усього персоналу, передусім коли мова йде про мотивацію та демотивацію праці.

Я.Ю. Білоусом проаналізовано загрози економічній безпеці підприємства, що походять від його персоналу. Я.Ю. Білоус особливо відзначає важливість такої загрози у сфері управління персоналом, як конфлікти [7, с. 233]. І.П. Фоміченко та С.О. Баркова об'єднують комплекс загроз, пов'язаних із трудовими ресурсами підприємства, в групу, куди входять безпека персоналу, техніка безпеки, особиста безпека підприємця, топ-менеджменту, безпека ділових відносин [8, с. 60]. Окремий напрям досліджень становить вивчення кадрових ризиків. В.Г. Щербак та О.П. Пугачов трактують їх як ризики, що виникають на підприємстві у процесі взаємодії з персоналом, втрату підприємством своїх конкурентних переваг, неотримання доходів або виникнення додаткових незапланованих витрат у результаті діяльності працівників підприємства. Ці ризики проявляються через зміну в соціальному, людському, інтелектуальному капіталі підприємства; реалізації людського чинника; якості трудових ресурсів підприємства, а центральною причиною їх виникнення є недостатня якість менеджменту [9, с. 13, 15]. Оригінальним напрямом досліджень є розробка П.І. Мирошниченко та І.М. Манько, які досліджували чинники впливу на безпеку кадрового потенціалу підприємства. Відповідні чинники вчені досліджують у вигляді груп: фізіологічні, техніко-технологічні, структурно-організаційні, соціально-економічні, соціально-психологічні, територіально-ситуаційні, а також матеріальні та нематеріальні [10]. Цей підхід характеризується певною гнучкістю, оскільки дозволяє більш повно використовувати ресурсно-функціональний підхід до забезпечення економічної безпеки, проте у той же час відволікає увагу від проблем безпосередньо економічної безпеки на менш важливі, такі, що не здатні завдати

рішучого удару і поставити підприємство у кризове становище.

Широко дослідженими є і шляхи запобігання загрозам ЕБП, зокрема у частині забезпечення безпеки персоналу. Так, Н.Б. Паліга та Ю.В. Світлична до основних шляхів запобігання загрозам кадровій складовій відносять скорочення кількості вимушених відпусток персоналу, зменшення частки працівників пенсійного віку, стимулювання трудової активності персоналу, залучення кваліфікованої робочої сили; зміцнення безпеки відбувається, на їх переконання, також за рахунок посилення мотивації працівників через фінансові та нефінансові стимули, зокрема завдяки розгортанню діяльності посилення соціального захисту працівників, запобігання поширенню соціальних хвороб [11, с. 198, 202]. С.П. Міщенко пропонує об'єднувати заходи, що стосуються зміцнення економічної безпеки у сфері управління персоналом у кадрову групу заходів. Ця група має включати заходи, пов'язані із недопущенням витоку інформації (комерційної таємниці) через працівників, забезпеченням належної компетенції, запобігання помилкам та зловживанням [12, с. 194].

Теоретичні засади управління безпекою у сфері персоналу включають використання низки науково обґрунтованих інструментів, що допомагають у боротьбі із загрозами. Це, зокрема, проведення добору з відсіюванням кандидатів, які мають особистісні недоліки; створення умов, у яких працівник буде зацікавлений у якісному виконанні завдань та досягненні цілей організації; підтримка оптимального соціально-психологічного клімату в колективі; урахування можливої протиправної поведінки співробітників; усунення можливостей для вчинення співробітниками протиправних вчинків; захист від хедхантингу; створення ефективної системи мотивування; застосування командотворчих та ротацийних методів; нормативна регламентація управлінських процесів; управління лояльністю [13, с. 93–94].

Слід відзначити, що нині вже існують теоретичні засади обґрунтування ме-

тазагрози у сфері персоналу (без використання власне цього терміна). Так, у праці Т.В. Рудої, Є.М. Рудніченко, А.М. Рудого відмічається, що з економічних позицій кадрову безпеку доцільно розглядати як комбінацію складових безпеки здоров'я, фізичної, фінансової, інтелектуальної, кар'єрної, технологічної, соціальної, корпоративної, психологічної безпеки [4]. В.Г. Щербак та О.П. Пугачов відзначають: «В епоху глобалізації людство отримує доступ до будь-якої технології і техніки. Однак результати їх використання істотно відрізняються. Конкурентні сили організації залежать від головної продуктивної сили організації – її працівників. Такий підхід ґрунтується на концепції, згідно з якою фундаментальною основою стратегічних переваг організації є її людські ресурси, тобто співробітники, їхнє ставлення до праці і мотивація до досягнення поставлених цілей, їхні професіоналізм та система цінностей, здатність до творчості й готовність до змін в організації. Усе це має особливе значення у світлі посилення глобальної конкуренції, коли найбільш важливими факторами національної конкурентоспроможності стають кваліфіковані людські ресурси та наукова база» [9, с. 12]. Дещо слабше розроблено питання інтенсифікаційних загроз.

На наше переконання, економічну безпеку у сфері персоналу приватного вищого навчального закладу слід розглядати з урахуванням специфіки галузі економічної діяльності. Разом із цим на основі аналізу наукових джерел та практики управління персоналом ПВНЗ можливо сформулювати деякі теоретичні засади, що стосуються власне безпеки персоналу. Персонал ПВНЗ включає педагогічних, наукових та науково-педагогічних працівників, адміністративний та допоміжний персонал. Таким чином, з урахуванням запропонованого раніше авторського визначення економічної безпеки як стану захищеності підприємства і підприємця від загроз незалежно від джерела їх походження, що включає низку заходів та засобів виявлення, аналізу, запобігання загрозам та недопущення критичних для підприєм-

ства чи підприємця наслідків у разі їх настання, пропонуємо таке визначення економічної безпеки персоналу ПВНЗ.

Економічна безпека персоналу ПВНЗ – це стан персоналу ПВНЗ, що досягається за допомогою використання у практиці управління науково-обґрунтованого інструментарію та особистого досвіду кваліфікованих керівників, який характеризується захищеністю педагогічного, наукового, науково-педагогічного, адміністративного та допоміжного персоналу від загроз, пов'язаних з трудовою діяльністю, а також негативних наслідків у випадку настання таких загроз; а підприємство чи підприємець є захищеними від ймовірних дій персоналу, що можуть зашкодити економічній безпеці підприємства.

Загрози економічній безпеці персоналу ПВНЗ доцільно поділяти на зовнішні та внутрішні, а також слід виокремлювати метазагрози та інтенсифікаційні загрози.

Зовнішні загрози виникають у зв'язку взаємодії ПВНЗ як відкритої системи із середовищем, а також взаємодії системи персоналу із середовищем функціонування. Зовнішні загрози персоналу, пов'язані з взаємодією ПВНЗ із зовнішнім середовищем, доцільно поділяти на:

а) такі, що виникають у зв'язку з взаємодією з органами державної влади;

б) такі, джерелом яких є взаємодія з конкурентами;

в) породжені взаємодією зі споживачами освітніх послуг;

г) такі, що виникають у зв'язку з відносинами, які мають опосередковане значення при наданні освітніх послуг (взаємодія з комунальними службами, видавництвами навчальної та наукової літератури, рекламними агентствами тощо).

Загрози персоналу, пов'язані зі взаємодією системи персоналу та середовища, доцільно поділяти на:

а) такі, що виникають у зв'язку взаємодії системи персоналу та інших систем підприємства, приміром, фінансової, господарської, маркетингової;

б) такі, що виникають в умовах відносин працівників ПВНЗ та інших під-

приємств з питань, пов'язаних з трудовою діяльністю;

Метазагрози персоналу у ПВНЗ включають низьку кваліфікацію, слабку систему мотивації праці, низьку правосвідомість працівників (зокрема, її деформацію), недоліки при доборі кандидатів на посади, конфлікти у колективі. Інтенсифікаційні загрози включають неналежний рівень матеріального та нематеріального стимулювання, слабке функціонування системи підвищення кваліфікації, відсутність чи неналежний контроль за якістю освітніх послуг, що надаються підприємством, слабка діяльність із підвищення лояльності та утворення команд (командотворча діяльність).

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Таким чином, місце демотивації праці у системі загроз ЕБП на прикладі ПВНЗ можливо встановити таким чином: демотивація праці належить до загроз безпеці персоналу ПВНЗ, є метагрозою, оскільки може негативно впливати на належне забезпечення безпеки інших складових ЕБП, є інтенсифікаційною грозою, оскільки посилює ймовірність настання інших загроз у сфері управління персоналом. Така характеристика демотивації праці, як загрози ЕБП ПВНЗ підтверджує актуальність глибшого її дослідження у контексті розкриття теоретичних засад ЕБП.

Список використаних джерел

1. Ермолаев Д.В. Угрозы экономической безопасности предприятия / Д.В. Ермолаев // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2012. – № 2–2. – С. 169–172.

2. Песков В.В. Кризис и банкротство как угроза экономической безопасности предприятия в условиях рынка / В.В. Песков // Транспортное дело России. – 2010. – № 8. – С. 29–32.

3. Святокум О.І. Кадрова безпека в традиційному суспільстві [Електронний ресурс] / О.І. Святокум // Вісник Міжнародного слов'янського універси-

тету. Сер.: Соціологічні науки. – 2012. – Т. 15. – № 1–2. – С. 40–46. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/VMSU_sociology_2012_15_1-2_10.pdf

4. Руда Т.В. Сутність та значення кадрової компоненти у процесі забезпечення економічної безпеки [Електронний ресурс] / Т.В. Руда, Є.М. Рудніченко, А.М. Рудий // Митна безпека. – 2013. – № 1. – С. 20–23. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/mb_2013_1_5.pdf

5. Ляшенко О.М. Кадрова безпека у системі економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / О.М. Ляшенко, Я.М. Криль // Економіка. Менеджмент. Підприємництво. – 2013. – № 25 (2). – С. 274–279. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/есмері_2013_25\(2\)_34.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/есмері_2013_25(2)_34.pdf)

6. Галаз Р.І. Принципи управління кадровою безпекою підприємств: автореф. дис. ... канд. екон. наук за спеціальністю 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / Р.І. Галаз. – Львів: Львівський університет бізнесу та права, 2014. – 22 с.

7. Білоус Я.Ю. Аналіз загроз економічній безпеці підприємства, що походять від його персоналу [Електронний ресурс] / Я.Ю. Білоус // Економіка. Менеджмент. Підприємництво. – 2013. – № 25 (1). – С. 229–234. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/есмері_2013_25\(1\)_28.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/есмері_2013_25(1)_28.pdf)

8. Фоміченко І.П. Формування системи управління економічної безпеки на підприємствах України [Електронний ресурс] / І.П. Фоміченко, С.О. Баркова // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. – 2013. – № 3. – С. 57–66. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eupmg_2013_3_8.pdf

9. Щербак В.Г. Кадрові ризики в системі менеджменту персоналу [Електронний ресурс] / В.Г. Щербак, О.П. Пугачов // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. – № 2. – С. 12–16. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/grzn_2013_2_4.pdf

10. Мирошніченко П.І. Дослідження чинників впливу на безпеку кадрового потенціалу аграрних підприємств [Електронний ресурс] / П.І. Мирошніченко, І.М. Манько // Управління проектами та розвиток виробництва. – 2013. – № 1. – С. 95–100. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Uprv_2013_1_17.pdf

11. Паліга Н.Б. Шляхи запобігання зовнішнім та внутрішнім загрозам економічній безпеці промислового підприємства [Електронний ресурс] / Н.Б. Паліга, Ю.В. Світлична // Економіка промисловості. – 2011. – № 1. – С. 197–202. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/есонпр_2011_1_32.pdf

12. Міщенко С.П. Концептуальні аспекти економічної безпеки підприємств у ринковій економіці [Електронний ресурс] / С.П. Міщенко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 2. – С. 190–195. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Mimi_2011_2_26.pdf

13. Поскрипко Ю.А. Механізми вдосконалення інтелектуально-кадрової складової економічної безпеки підприємств [Електронний ресурс] / Ю.А. Поскрипко // Наукові записки Українського науково-дослідного інституту зв'язку. – 2012. – № 2. – С. 118–120. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nzundiz_2012_2_26.pdf

В статье рассмотрена проблематика обеспечения экономической безопасности частного высшего учебного заведения. Обосновано существование метаугроз и интенсификационных угроз экономической безопасности. Исследована безопасность персонала как функциональная составляющая экономической безопасности частного высшего учебного заведения. Предложено определение понятия экономической безопасности персонала частного высшего учебного заведения. Приведены интенсификационные и метаугрозы экономической безопасности, источником которых является персонал. Обосновано место демотивации труда в системе угроз экономической безопасности частного высшего учебного заведения.

Ключевые слова: экономическая безопасность предприятия, частное высшее учебное заведение, безопасность персонала, кадровая безопасность, угрозы экономической безопасности, демотивация труда.

The article has presented a problem field as for provision of economical security measures in a private higher educational institution. Grounding has been exposed for existence of meta-challenges and intensive threats to economical security. Personnel security as a functional component of economical security of private higher educational institution has been studied. Definition has been proposed for a notion of economical security in personnel management of a private higher educational institution. Intensifying threats as well as meta-challenges to economical security – factors descending from personnel – have been exposed. Position has been substantiated for demotivation of work within the system of threats to economical security of private higher educational institution.

Key words: economic security of an enterprise, private higher educative institution, security of personnel, regular security, threats to economic security, demotivation of work.

Одержано 5.09.2014.