

## **Подходы к определению сущности понятия “кадровая безопасность”**

Мишина С.В., к.е.н., доцент ХНЭУ им. С. Кузнеця

Мишин А.Ю., к.е.н., доцент ХНЭУ им. С. Кузнеця

**Аннотация.** Рассмотрены и проанализированы определения кадровой безопасности украинских и зарубежных ученых. Выделены четыре группы определений, что основаны на трактовке сущности кадровой безопасности через призму процессного, целевого, структурного и функционального подходов. Уточнено определение и обоснована целесообразность трактовки сущности кадровой безопасности как состояния защищенности от рисков, опасностей и угроз, которое достигается за счет выполнения определенных функций и реализации соответствующих мероприятий

**Ключевые слова:** безопасность, кадровая безопасность, кадровый риск, угрозы кадровой безопасности.

**I. Введение.** В настоящее время украинские предприятия функционируют в условиях кризиса. В связи с этим их экономика в значительной мере подвержена влиянию различных рисков и угроз, в том числе и кадровых.

Кадровая безопасность играет ведущую роль в обеспечении безопасного функционирования любого субъекта хозяйствования, поскольку именно персонал является ключевым носителем опасностей и угроз. Этим обусловлены наличие многообразия определений понятия “кадровая безопасность”, а вместе с этим и актуальность вопросов анализа подходов к определению этого понятия.

Сущность понятия “кадровая безопасность” рассмотрена в трудах различных ученых. Преимущественное большинство экономистов, а

именно Д. Баглей [1], Л. Калиниченко [5], М. Кынтиков [9], А. Шаваев [17], рассматривали кадровую безопасность как состояние защищенности. Наименьшее количество авторов – А. Гречишкина [4], В. Козаченко, В. Пономарев, О. Ляшенко [8], Н. Реверчук [15], Г. Чумарин [16] – как процесс управленческого воздействия. Существует и множество других подходов, целесообразность использования которых при трактовке сущности кадровой безопасности все еще требует обоснования.

**II. Постановка задачи.** Целью данного исследования является систематизация существующих подходов к трактовке сущности понятия “кадровая безопасность” и уточнение его определения.

Задачи исследования:

рассмотреть сущность понятия “кадровая безопасность”;

проанализировать существующие подходы к определению сущности кадровой безопасности;

сгруппировать существующие определения в зависимости от подхода, лежащего в основе их трактования;

уточнить определение понятия “кадровая безопасность”.

Объект исследования – кадровая безопасность как экономическая категория. Предмет исследования – подходы к определению сущности кадровой безопасности.

Основными методами данного исследования являются: монографический метод, который используется для раскрытия сущности кадровой безопасности; метод теоретического обобщения – для систематизации существующих подходов к определению понятия “кадровая безопасность”; графический метод – для визуализации результатов исследования.

**III. Результаты.** Понятие кадровой безопасности является довольно сложным и неоднозначным, поэтому требует уточнения. Многообразие определений кадровой безопасности представлено в табл. 1.

## Определения понятия “кадровая безопасность”

Автор	Определение
1	2
Д. Баглей [1]	Кадровая безопасность бизнеса – это состояние защищенности хозяйствующего субъекта от кадровых опасностей и угроз, механизмом обеспечения этого состояния является эффективное управление персоналом
И. Бурда [2]	Кадровая безопасность – это составляющая часть экономической безопасности предприятия, приоритетными задачами для которой является защита от угроз и рисков для создания условий для наиболее эффективного управления персоналом, как определяющего ресурса для обеспечения высокого уровня конкурентоспособности предприятия
С. Васильчак [3]	Кадровая безопасность предприятия – это наиболее важная составляющая экономической безопасности предприятия, целью которой является выявление, обезвреживание, предотвращение, отвод и предупреждение угроз, опасностей и рисков, которые направлены на персонал и его интеллектуальный потенциал, и те, которые идут непосредственно от него, что должно проявляться в системе управления трудовыми ресурсами и кадровой политике предприятия
А. Гречишкина [4]	Кадровая безопасность предприятий железнодорожного транспорта – это процесс предупреждения, предотвращения и устранения рисков и угроз, которые возникают со стороны персонала, с целью создания условий для стабильного функционирования и развития предприятия
Л. Калиниченко [5]	Кадровая безопасность – это такое состояние индивидуумов, коллектива предприятия, его человеческого потенциала и системы управления персоналом, при котором обеспечивается эффективное использование экономического потенциала и развитие предприятия

1	2
А. Кибанов [6]	Кадровая безопасность – это генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по разработке целей, задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание ответственного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации
О. Кириченко [7]	Кадровая безопасность – правовое и информационное обеспечение процесса управления персоналом: решение правовых вопросов трудовых отношений, подготовка нормативных документов, обеспечение необходимой информацией всех подразделений управления персоналом.
В. Козаченко, В. Пономарев, О. Ляшенко [8]	Кадровая безопасность – это процесс предотвращения отрицательных влияний на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным персоналом и трудовыми отношениями в целом
М. Кынтиков [9]	Кадровая безопасность – это состояние защищенности организации от чрезмерной безопасности персонала (нанятого или уже работающего)
О. Лащенко [10]	Кадровая безопасность – это состояние экономической системы, при котором происходит эффективное взаимодействие всех ее функциональных составляющих частей
О. Литовченко [11]	Кадровая безопасность – это совокупность управленческих мероприятий, связанных с эффективным формированием и использованием кадрового потенциала предприятия с целью обеспечения и поддержки экономической устойчивости и результативности хозяйственной деятельности предприятия
Н. Махеда, Н. Маренич [12]	Кадровая безопасность – это комбинация таких составляющих частей как безопасность жизнедеятельности, социально-мотивационная, профессиональная и антиконфликтная безопасность рисков компании, связанных с ее составляющей

1	2
Г. Назарова [13]	Кадровая безопасность – это деятельность по созданию условий для стабильного функционирования и развития компании, при которых обеспечивается гарантированная законодательством защищенность интересов компании и собственников от рисков и угроз, связанных с персоналом
М. Петров [14]	Кадровая безопасность – это такое положение организации как социальной общности и индивида в ней, при котором воздействие на них со стороны природной, экономической и социальной сред, а также внутренней среды самого человека не способны причинить вред
Н. Реверчук [15]	Кадровая безопасность предприятия состоит в предупреждении и уменьшении опасности отрицательного влияния на экономическую безопасность недостаточно квалифицированных работников предприятия, неэффективного управления персоналом касательно сохранения и развития интеллектуального потенциала предприятия
Г. Чумарин [16]	Кадровая безопасность – это процесс предупреждения отрицательных влияний на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями
А. Шаваев [17]	Кадровая безопасность – состояние защищенности общественно-прогрессивных интересов организации по развитию и усовершенствованию ее человеческого капитала, поддержке эффективной системы управления человеческими ресурсами и минимизации рисков компании, связанных с ее кадровой составляющей.
Л. Швайка, Х. Жидецька [18]	Кадровая безопасность – это совокупность средств (инструментария), с помощью которых администрация предприятия способствует сохранению, укреплению и развитию персонала для обеспечения эффективного функционирования организации и защиты от рисков, связанных с работниками, что в совокупности должно влиять на предприятие

1	2
И.Швец [19]	Кадровая безопасность – это совокупность мероприятий, направленных на предупреждение противоправных действий и способствования им со стороны персонала предприятия
Н. Швец [20]	Кадровая безопасность – это состояние защищенности компании от рисков и угроз, связанных с персоналом
И. Шегельман, М. Рудаков [21]	Кадровая безопасность – наиболее важный фактор безопасности всех сфер деятельности предприятия, пренебрежение которым способно не только нанести серьезный вред предприятию, но и разрушить его
И. Шульга [22]	Кадровая безопасность – это обеспеченность предприятия кадровыми ресурсами, формирование эффективной системы управления персоналом и коммуникационной политики

Касательно определения экономической сущности такого понятия, как “кадровая безопасность” существует много точек зрения, имеющих как общие, так и отличительные черты. В связи с этим, по мнению авторов, целесообразной будет группировка определений кадровой безопасности в разрезе подходов к управлению.

Так, всех ученых, рассматривающих сущность кадровой безопасности можно разделить на тех, что рассматривают это понятие с позиций: целевого, процессного, структурного и функционального подходов (рис. 1).

Целевой подход предполагает рассмотрение кадровой безопасности как состояния защищенности предприятия, которое и является приоритетной целью хозяйствования.

Процессный подход предполагает понимание кадровой безопасности, как явления не статического, а динамического. А именно, как процесса предупреждения отрицательных воздействий на безопасность.

Структурный подход предполагает рассмотрение кадровой безопасности как важного и определяющего структурного элемента экономической безопасности.

Функциональный подход, по мнению авторов, состоит в рассмотрении кадровой безопасности как вида деятельности, совокупности мероприятий по борьбе с угрозами и опасностями, которые состоят в планировании, организации, контроле, мотивации, координации управленческих воздействий.

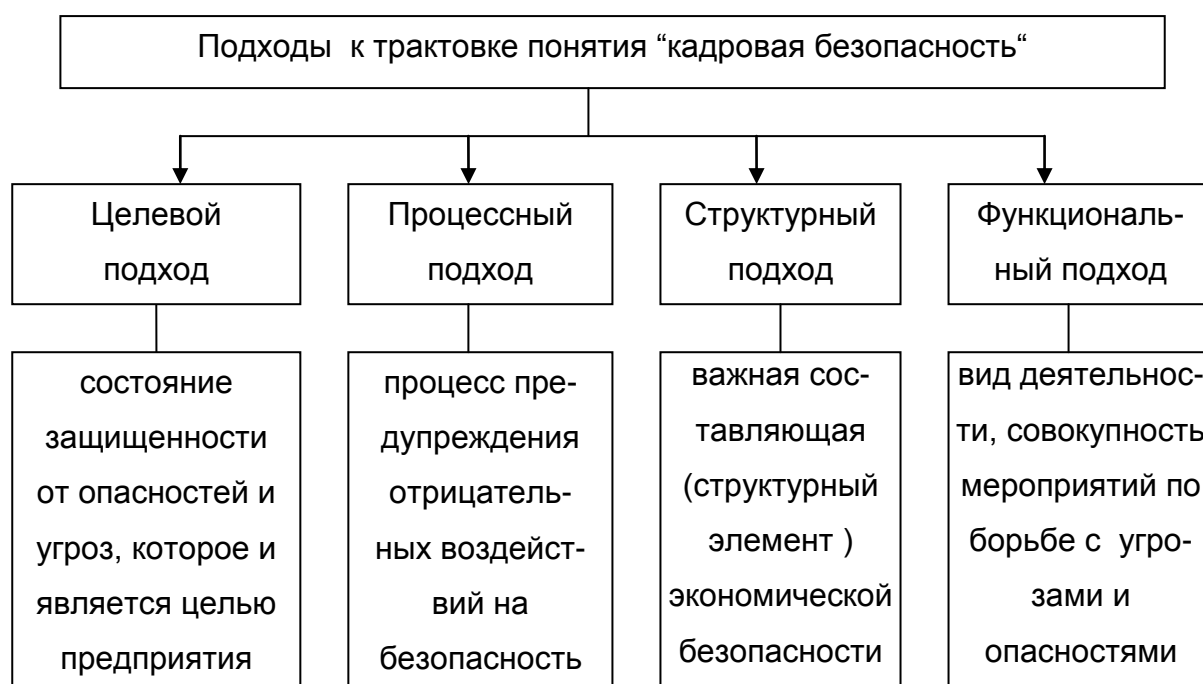


Рис. 1. Подходы к определению сущности понятия “кадровая безопасность”

Определения кадровой безопасности украинских и зарубежных авторов сгруппированы в зависимости от подхода к их трактовке и представлены в табл. 2. Наименее численной является группа определений основанная на процессном подходе. Все остальные группы включают одинаковое количество определений.

## Результаты группировки определений кадровой безопасности

Авторы	Подходы к определению понятия “кадровая безопасность”			
	Целевой	Процессный	Структурный	Функциональный
Д. Баглей [1]	+			
И. Бурда [2]			+	
С. Васильчак [3]			+	
А. Гречишкина [4]		+		
Л. Калиниченко [5]			+	
А. Кибанов [6]				+
О. Кириченко [7]				+
В. Козаченко, В. Пономарев, О. Ляшенко [8]		+		
М. Кынтиков [9]	+			
О. Лащенко [10]	+			
О. Литовченко [11]				+
Н. Махеда, Н. Маренич [12]			+	
Г. Назарова [13]				+
М. Петров [14]			+	
Н. Реверчук [15]		+		
Г. Чумарин [16]		+		
А. Шаваев [17]	+			
Л. Швайка, Х. Жидецька [18]				+
И.Швец [19]				+
Н. Швец [20]	+			
И. Шегельман, М. Рудаков [21]			+	
И. Шульга [22]	+			



Все четыре группы определений заслуживают внимания. Процессный подход к определению кадровой безопасности насчитывает четыре определения (наименьшее количество). Это объясняется тем, что при его использовании по сути отождествляются два разных понятия “кадровая безопасность” и “процесс управления кадровой безопасностью”. Эта группа определений характеризуется тем, что под кадровой безопасностью подразумевается, в преимущественном большинстве случаев, процесс предотвращения угроз и опасностей

Определения кадровой безопасности с позиций структурного подхода безусловно имеют право на существование, поскольку кадровая безопасность действительно является составляющей частью экономической безопасности. Но, по мнению авторов, эти определения не раскрывают сущность понятия, а лишь показывают место кадровой составляющей в системе экономической безопасности либо же иллюстрируют структуру самой кадровой безопасности. Составляющие части кадровой безопасности представлены в определении таких авторов, как Н. Маренич и Н. Махеда [12].

Группа определений, базирующихся на функциональном подходе, по мнению авторов, характеризуется наибольшей разобщенностью. Так, под кадровой безопасностью понимают: генеральное направление кадровой работы [6]; правовое и информационное обеспечение процесса управления персоналом [7]; совокупность управленческих мероприятий [11]; деятельность [13]; совокупность средств [18]; совокупность мероприятий [19]. Сам по себе этот подход связан с управлением кадровой безопасностью, а не с раскрытием сущности понятия кадровой безопасности. Его использование в комплексе с другими подходами к определению кадровой безопасности является вполне целесообразным.

Авторы определений, основанных на целевом подходе, кадровую безопасность ассоциируют с такой целью предприятия, как состояние

защищенности от угроз и опасностей в трудовой сфере. Правильность такого подхода, по мнению авторов, объясняется возможностью раскрытия именно сущности кадровой безопасности, исходя из смысла слова “безопасность”. Как гласят академические словари, под безопасностью следует понимать именно состояние защищенности. Нецелесообразно, по мнению авторов, кадровую безопасность сочетать только лишь с обеспеченностью предприятия кадровыми ресурсами, формированием эффективной системы управления персоналом и коммуникационной политики, как определено в источнике [22]. Поскольку само наличие всех составляющих не гарантирует отсутствия влияния на них кадровых угроз и опасностей.

Состояние защищенности – это цель любого субъекта хозяйствования, но ее достижение возможно лишь при условии применения определенного набора средств, инструментов и мероприятий. Именно поэтому, по мнению авторов, определение кадровой безопасности должно базироваться на использовании целевого и функционального подходов.

**IV. Выводы .** По мнению авторов, под кадровой безопасностью следует понимать состояние защищенности социально-трудовой сферы субъекта хозяйствования от внутренних и внешних угроз и опасностей, которое достигается посредством правильного выбора и применения соответствующих средств, методов и инструментов управления, и способствует, как эффективному использованию персонала, так и успешному развитию предприятия в целом.

Данное определение, в отличие от существующих:

во-первых, сочетает два подхода – целевой и функциональный. Что основано на обосновании авторами целесообразности трактовки сущности кадровой безопасности как состояния защищенности от рисков, опасностей и угроз, которое достигается за счет выполнения определенных функций и реализации соответствующих мероприятий

во-вторых, имеет четкую формулировку преимуществ достижения нужного уровня кадровой безопасности для субъекта хозяйствования. В определении четко сформулирована целевая направленность достижения состояния защищенности социально-трудовой сферы предприятия от кадровых угроз и опасностей, как стремление к эффективному использованию персонала и, в целом, к успешному развитию предприятия.

Таким образом, научной новизной данного исследования является уточнение определения кадровой безопасности за счет сочетания целевого и функционального подходов, а также формулировки преимуществ достижения нужного уровня кадровой безопасности для субъекта хозяйствования.

Перспективой дальнейших научных исследований в данном направлении является обоснование составляющих кадровой безопасности, а так же системы взаимосвязей и взаимозависимостей, возникающих между ними.

#### Литература:

1. Баглей Д. Ю. Технологии кадрового менеджмента в системе экономической безопасности предпринимательства / Д. Ю. Баглей: автореферат дис. канд. экон. наук. – Ростов-на-Дону: Б.и, 2007. – 35 с.

2. Бурда І. Я. Економічна безпека підприємства та місце в ній кадрової безпеки [Електронний ресурс] / І. Я. Бурда. – Режим доступу: <http://economy.nauka.com.ua/index.php>.

3. Васильчак С. В. Кадрова безпека підприємства – основа економічного розвитку / С. В. Васильчак // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.12. – С. 122 – 128

4. Гречішкіна А. А. Сутність поняття “кадрова безпека підприємств заліничного транспорту / А. А. Гречішкіна // Науковий вісник

Херсонського державного університету. Серія “Економічні науки”. – 2014. – Вип. 6. Ч.2 – С. 144 – 146.

5. Калініченко Л. Л. Методологічний підхід до управління персоналом підприємств залізничного транспорту в умовах реформування галузі / Л. Л. Калініченко: монографія. – Харків: УкрДазт, 2012. – 382 с.

6. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.

7. Кіріченко О. А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності : навч. посібник. 3-тє вид., переробл. і доп. / О. А. Кіріченко. – К. : Знання-Прес, 2002. – 384 с.

8. Козаченко А. В. Экономическая безопасность предприятия: сущность и механизмы обеспечения: Монография / А. В. Козаченко, В. П. Пономарев, О.М. Ляшенко. – К.: Либра, 2003. – 280 с.

9. Кынтиков М. В. Управление рисками в работе с персоналом в системе обеспечения кадровой безопасности организации / М. В. Кынтиков: автореферат дис. канд. экон. наук. – М, 2011. – 25 с.

10. Лащенко О. Ю. Кадрова безпека як підсистема в системі економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / О. Ю. Лащенко. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/e-journals/pspe2007-3/laschenko\\_307.htm](http://www.nbu.gov.ua/e-journals/pspe2007-3/laschenko_307.htm).

11. Литовченко О. Ю. Формування кадрової безпеки підприємств АПК / О. Ю. Литовченко: автореферат дис. канд. экон. наук. – Київ, 2010. – 26 с.

12. Махеда Н. Г. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки / Н. Г. Махеда, А. І. Маренич // Фінансовий простір: міжнародний науково-практичний журнал / Черкаський інститут банківської справи Університету банківської справи НБУ (м. Київ). – 2012. – № 2(6). – С. 38 – 45.

13. Назарова Г. О. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Г. О. Назарова // Регіональні аспекти розвитку

продуктивних сил України: наук. журн. / Терноп. нац. екон. ун-т. – 2010. – Вип. 15. – С. 34 – 37.

14. Петров М. І. Економічна безпека підприємства: сутність, трактування, точки зору / М. І. Петров // Менеджер. – 2002. – 1(17). – С. 67 – 71.

15. Реверчук Н. Й. Управління економічною безпекою підприємницьких структур / Н. Й. Реверчук. – Львів : ЛБІ НБУ, 2004. – 195 с.

16. Чумарин И. Г. Функции и задачи службы персонала в области обеспечения экономической безопасности / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия. – 2003. – № 3(03). – С. 31.

17. Шаваев А. Г. Безопасность корпораций. Криминологические, уголовно-правовые и организационные проблемы./ А. Г. Шаваев // – М.: «Банковский Деловой Центр», 2007. – 239 с.

18. Швайка Л. А. Деякі питання сутності кадрової безпеки підприємства / Л. А. Швайка, Х. В. Жидецька // Поліграфія і видавнича справа. – 2012. – № 4 (56). – С. 158 – 163.

19. Швець І. Б. Економічна безпека в управлінні персоналом / І. Б. Швець // Наукові праці ДонНТУ. Серія економічна.– 2009. – Випуск 36(1). – С. 179 – 184.

20. Швець Н. К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н. К. Швець // Персонал. – 2006. – № 5. – С. 26-27.

21. Шегельман И. Р. Кадровая безопасность: Учебно-метод. пособ. / И. Р. Шегельман, М.Н. Рудаков. – Петрозаводск: Петр ГУ, 2006. – 96 с.

22. Шульга І. П. Економічна безпека емісійної діяльності акціонерних товариств: монографія / І. П. Шульга. – Черкаси: Маклаут, 2010. – 425 с.