

Мишин.О.Ю., к.е.н. доц. кафедри міжнародного бізнесу та економічного аналізу

ХНЕУ ім. С. Кузнеця,

Мишина С.В., к.е.н. доц. кафедри управління персоналом та економіки праці

ХНЕУ ім. С. Кузнеця,

Мишин А.Ю., Мишина С.В.

Mishyn O.Y., Mishyna S.V.

Ел. адреса: svitlana.mishyna@hneu.net

Модельовання системи експрес-моніторингу кадрової безпеки підприємства

Анотація. Удосконалено підхід до моделювання системи експрес-моніторингу кадрової безпеки підприємства за рахунок виділення у її складі основних і допоміжних підсистем. Запропоновано систему показників експрес-моніторингу кадрової безпеки підприємства, яка включає ознаки настання загроз кадровій безпеці.

Аннотация. Усовершенствован подход к моделированию системы экспресс-мониторинга кадровой безопасности предприятия за счет выделения в ее составе основных и вспомогательных систем. Предложена система показателей экспресс-мониторинга кадровой безопасности, которая включает признаки наступления угроз кадровой безопасности.

Annotation. Improved the approach to modeling the system of express monitoring of the personnel security of the enterprise through the separation of its main and auxiliary systems. A system of indicators for the express monitoring of personnel security is proposed, which includes signs of the onset of threats to personnel security.

Ключові слова: експрес-аналіз, загрози, кадрова безпека, загрози кадровій безпеці, система експрес-аналізу кадрової безпеки.

Ключевые слова: экспресс-анализ, угрозы, кадровая безопасность, угрозы кадровой безопасности, система экспресс-мониторинга кадровой безопасности.

Keywords: express analysis, threats, personnel security, threats to personnel security, the system of express monitoring of personnel security.

Рівень кадрової безпеки повинен постійно перебувати під контролем фахівців. Це можливо лише за умови вчасної та ефективної діагностики загроз кадровій безпеці. У зв'язку з цим особливу актуальність мають питання розробки дієвої моделі системи експрес-моніторингу кадрової безпеки.

Питання аналізу кадрової безпеки знайшли відображення в працях вчених Герасименко О.М. [1], Момот Т.В. [2], Назарової Г.В. [3] та інших.

В якості індикаторів, що сигналізують про настання загроз та зниження рівня кадрової безпеки, більшість вчених обирають сукупність ключових показників. Проте, часто не зазначають граничні значення цих показників, які сигналізують про настання загроз кадровій безпеці, не створюють злагоджених систем експрес-моніторингу рівня кадрової безпеки підприємства. Тому метою даного дослідження є удосконалення підходів до моделювання системи експрес-моніторингу кадрової безпеки підприємства.

Як на думку авторів, система експрес-моніторингу кадрової безпеки має бути змодельована у розрізі основних і допоміжних підсистем (рис. 1).

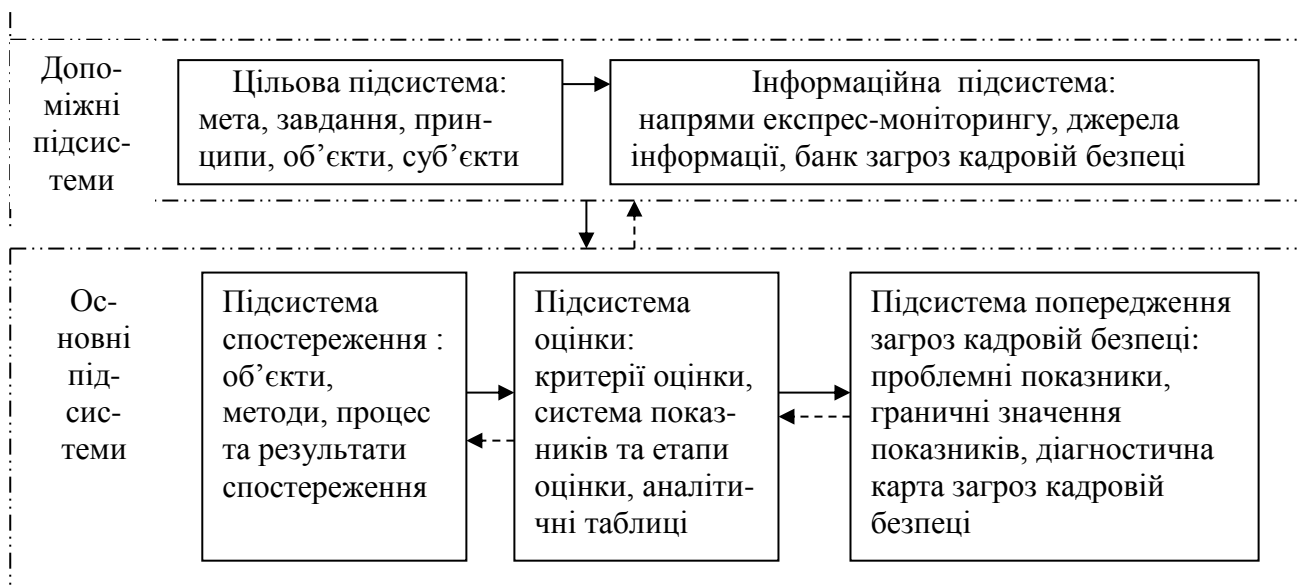


Рис. 1. Модель системи експрес-моніторингу кадрової безпеки

До основних належать підсистеми спостереження, оцінки та попередження загроз кадровій безпеці. Ключове місце в системі експрес-моніторингу кадрової безпеки займає система оціночних показників (табл. 1).

Показники експрес-моніторингу кадрової безпеки підприємства

Показники	Порядок розрахунку та ознаки настання загроз кадровій безпеці	
Коефіцієнт плинності кадрів	Відношення кількості персоналу, звільненого за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни, до середньооблікової чисельності персоналу	Більше 0,1
Кількість скарг у розрахунку на 1 працівника	Відношення кількості скарг до середньооблікової чисельності персоналу	Більше 0,05
Коефіцієнт плинності персоналу зі стажем роботи до 1 року	Відношення кількості персоналу зі стажем роботи до 1 року, звільненого за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни, до середньооблікової чисельності персоналу	Більше 0,03
Відсоток персоналу, що задоволений перебігом атестації	Відношення кількості персоналу, задоволеного об'єктивністю результатів атестації до загальної кількості атестованого персоналу, помножене на 100	Значення менше 70 %
Середній термін перебування працівника на посаді	Відношення суми років роботи працівників на останній посаді в банку до середньооблікової чисельності персоналу	Значення більше 7 років
Рівень задоволеності персоналу роботою в банку	Відношення кількості персоналу в цілому задоволеного роботою в банку до загальної чисельності персоналу, помножене на 100	Значення менше 70 %

Науковою новизною дослідження є удосконалення підходу до моделювання системи експрес-моніторингу кадрової безпеки за рахунок виділення основних і допоміжних підсистем та формування системи показників моніторингу.

Список літератури

1. Герасименко О. М. Моделювання системи забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарювання / О. М. Герасименко // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – №2. – С. 118-124.

2. Момот Т.В. Визначення індикаторів кадрової безпеки в складі фінансово-економічної безпеки / Т.В. Момот, Х.Ю. Чжан // Бізнес інформ. – 2015. – № 8. – С. 266 – 271.

3. Назарова Г.В. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Г.В. Назарова // Науковий журнал Тернопільського національного економічного університету. – 2010. – Випуск 15. – С. 52-60.

