

Mishyna S. V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Mishyn O. Yu.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine

SCIENTIFIC AND THEORETICAL BASES OF DEVELOPMENT OF THE SYSTEM OF ENTERPRISE PERSONNEL SECURITY MANAGEMENT

Мішина С. В.

к.е.н., доцент

Мішин О. Ю.

к.е.н., доцент

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Україна

НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

The article deals with existing approaches to development of the system of national enterprises' personnel security management. Scientific and theoretical approach to development of the optimal structure of the system of enterprise personnel security management is proposed. Unlike others it can be used generally.

Keywords: enterprise personnel security, system of personnel security management, personnel security threats.

В статті розглянуто існуючі підходи до формування систем управління кадровою безпекою вітчизняних підприємств. Запропоновано науково-практичний підхід до формування оптимальної структури системи управління кадровою безпекою, що, на відміну від існуючих, має універсальний характер.

Ключові слова: кадрова безпека підприємства, система управління кадровою безпекою, загрози кадровій безпеці.

Кадрова безпека є чи найважливішою складовою економічної безпеки підприємства, оскільки саме вона є запорукою дотримання безпечного функціонування підприємства. Кадрова безпека може бути забезпечена на достатньому рівні за умови створення оптимальної структури системи управління нею.

Питання управління кадровою безпекою знайшли відображення в працях Герасименко О.М., Даниленко С. В., Лобазова С.М., Назарової Г.В., Семенченка А.В. [1 – 5]. Проте подальшого дослідження потребують питання формування універсальної структури системи управління кадровою безпекою підприємства.

Метою дослідження є розробка науково-практичних рекомендацій щодо формування універсальної структури системи управління кадровою безпекою підприємства.

Уваги заслуговує розроблена вченим Герасименко О.М. [1] структура системи забезпечення кадрової безпеки. Він виділяє об'єкти, суб'єкти, загрози, механізм, функції, інформаційно-аналітичне, нормативно-правове забезпечення та складові системи кадрової безпеки. Як на нашу думку, механізм і функції управління кадровою безпекою не є елементами системи управління кадровою безпекою.

Формуванню системи управління кадровою безпекою підприємства має передувати уточнення понятійно-категорійного апарату. Так, під процесом управління кадровою безпекою слід розуміти послідовність дій, які мають бути здійснені для формування управлінського впливу на загрози кадровій безпеці. Під механізмом управління кадровою безпекою слід розуміти послідовно застосовувану сукупність засобів, методів, важелів, способів здійснення управлінського впливу.

Як на нашу думку, система управління кадровою безпекою – це сукупність взаємопов'язаних, взаємодіючих та взаємообувлених підсистем, що створюють єдину цілісність і дозволяють здійснювати управлінський вплив на загрози кадровій безпеці.

Розмежувавши поняття механізму, процесу та системи управління запропоновано оптимізовану структуру системи управління кадровою безпекою універсального характеру (рис. 1). Ця система включає керувану, керуючу і підсистему забезпечення управління. Кожна підсистема також має свою структуру.



Рис. 1. Структура системи управління кадровою безпекою підприємства

На основі управлінського консультування та систематизації існуючих підходів до класифікації загроз кадровій безпеці, наведених в працях Назарової Г.В. [4], Даниленко С.В. [2] та Лобазова С.М. [3], було виділено групу внутрішніх, змішаних і зовнішніх загроз кадровій безпеці підприємства. Як на думку авторів, до внутрішніх загроз належать: шахрайство, фальсифікація і розтрата, змова з конкурентами, контрагентами, халатність, невідповідна кваліфікація персоналу, незадоволеність працею та зумисне заподіяння шкоди, неякісний процес відбору персоналу та управління діловою кар'єрою, неефективна система мотивації персоналу, дестабілізація мікроклімату в колективі, низький рівень управління персоналом.

Зовнішні загрози: тиск на персонал сторонніх структур, конкурентів, контрагентів, промислове шпигунство, недобросовісна конкуренція, протиправні дії конкурентів, несприятлива соціально-економічна ситуація в країні, нестабільність законодавчої бази, зміна політичної ситуації.

До змішаних загроз належать: крадіжки, хабарництво, несанкціонований доступ до комп'ютерної мережі, витік інформації, співпраця персоналу з конкурентами.

Так, керована підсистема включає об'єкти управління, внутрішні і зовнішні загрози кадровій безпеці. Серед об'єктів виділено: персонал і його дії, фінансові, матеріально-технічні ресурси, інтелектуальну власність, програмне забезпечення, систему управління персоналом та комерційні таємниці. Загрози кадровій безпеці перераховано на рис. 1.

Керуюча підсистема включає внутрішні і зовнішні суб'єкти. Проаналізувавши джерело [5], до зовнішніх суб'єктів авторами віднесено: обслуговуючі і консалтингові фірми, правоохоронні органи, приватні охоронні структури, служби безпеки інших суб'єктів господарювання. До внутрішніх суб'єктів, як на нашу думку належать: персонал кадрової служби, персонал служби економічної безпеки, юридичний відділ та інші структурні підрозділи.

Підсистема забезпечення управління кадровою безпекою включає інформаційно-аналітичне, нормативно-правове, організаційно-правове та ресурсне забезпечення.

Виокремлення таких підсистем управління кадровою безпекою дозволяє досягти: по-перше, чіткого розмежування посадових обов'язків між фахівцями з безпеки; по-друге, ефективного обміну інформацією в системі управління кадровою безпекою; по-третє, правильного вибору інструментів управління кадровою безпекою на основі опрацювання існуючої інформації; по-четверте, обґрунтованого визначення необхідних для управління кадровою безпекою кадрових, фінансових та інших видів ресурсів.

Так, нормативно-правове забезпечення управління кадровою безпекою має включати всю сукупність зовнішніх нормативних та законодавчих актів, а також документи внутрішньої регламентації з питань забезпечення безпеки на підприємстві. Обов'язковою умовою ефективного функціонування підприємства є знання персоналом нормативно-правової бази з безпеки.

Інформаційно-аналітичне забезпечення в системі управління кадровою безпекою повинно включати: базу можливих загроз кадровій безпеці, базу інструментів та важелів протидії загрозам кадровій безпеці, а також методичне забезпечення оцінки та моніторингу кадрової безпеки. Ці бази даних повинні постійно поповнюватися новою інформацією.

Відповідальність за організаційно-економічне забезпечення, тобто за формування організаційної структури управління кадровою безпекою, вибір методів, інструментів та заходів з управління кадровою безпекою, визначення етапів управління кадровою безпекою несе керівник служби безпеки чи сектору кадрової безпеки (за його наявності).

Керуюча підсистема має прямий вплив на керовану і в той же час впливає на формування елементів підсистеми забезпечення управління кадровою безпекою. Остання підсистема впливає на характер управлінських дій суб'єктів кадрової безпеки. Ця система має універсальний характер і може бути використана, а в подальшому і адаптована до специфіки функціонування

підприємств різних галузей виробництва і послуг, організаційно-правових форм та форм власності.

Отже, науковою новизною даного дослідження є уточнення науково-практичного підходу до формування оптимальної структури системи управління кадровою безпекою, що, на відміну від існуючих, має універсальний характер і виокремлену підсистему забезпечення.

Перспективою подальших наукових досліджень у даному напрямі є формування організаційно-економічного забезпечення управління кадровою безпекою підприємства.

Література

1. Герасименко О. М. Моделювання системи забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарювання / О. М. Герасименко // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 2 (128). – С. 118- 123.
2. Даниленко С. В. Підходи до управління кадровою безпекою підприємства в умовах реструктуризації / С. В. Даниленко // Проблеми економіки. – 2012. – № 4. – С. 146 – 150.
3. Лобазов С.М. Удосконалення класифікації ризиків і загроз у контексті кадрової безпеки / С. М. Лобазов // Бізнес Інформ. – 2011. – № 12. – С. 180 – 183.
4. Назарова Г.В. Кадрова безпека підприємства: загрози, ризики, функції та методи управління / Г. В. Назарова // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип. Проблеми сучасної економіки та інституціональна теорія. У 2 т.– Т.2. - К.: КНЕУ, 2012. – С.230-240.
5. Семенченко А. В. Служба управління персоналом в забезпеченні кадрової безпеки підприємства / А. В. Семенченко, С. М. Лобазов // Вісник НТУ «ХПІ». Зб. наук. пр. Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. – Х.: НТУ «ХПІ». – 2011. – № 61. – С. 141-146.