

**УДК 658.012.8**

**JEL Classification: J 28**

**Мішина С. В.**

кандидат економічних наук, доцент,

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

**Мішин О. Ю.**

кандидат економічних наук, доцент,

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

**Мишина С. В.**

кандидат экономических наук, доцент,

Харьковский национальный экономический университет имени Семена Кузнеця

**Мишина С. В.**

кандидат экономических наук, доцент,

Харьковский национальный экономический университет имени Семена Кузнеця

**Мишин А. Ю.**

кандидат экономических наук, доцент,

Харьковский национальный экономический университет имени Семена Кузнеця

**Mishyna S. V.**

candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Simon Kuznets Kharkiv

National University of Economics

**Mishyn O. Y.**

candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Simon Kuznets Kharkiv

National University of Economics

**ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ МІЖНАРОДНОГО БІЗНЕСУ**

# ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА

## DEVELOPMENT OF THE SYSTEM OF PERSONNEL SECURITY IN INTERNATIONAL BUSINESS

Обґрунтовано виділення міграційної безпеки як виду кадрової безпеки міжнародного бізнесу. Проаналізовано підходи щодо формування мети забезпечення кадрової безпеки міжнародного бізнесу. Обґрунтовано види кадрової безпеки та загрози її дотриманню, принципи, фактори, об'єкти, суб'єкти та підсистеми кадрової безпеки міжнародного бізнесу. Запропоновано науково-методичний підхід щодо формування системи кадрової безпеки з урахуванням особливостей ведення міжнародного бізнесу.

Ключові слова: безпека, кадрова безпека, система кадрової безпеки, міжнародний бізнес, система кадрової безпеки міжнародного бізнесу.

Обосновано выделение миграционной безопасности как вида кадровой безопасности международного бизнеса. Проанализированы подходы к формированию цели обеспечения кадровой безопасности международного бизнеса. Обоснованы виды кадровой безопасности и угрозы ее соблюдению, принципы, факторы, объекты, субъекты и подсистемы кадровой безопасности международного бизнеса. Предложен научно-методический подход к формированию системы кадровой безопасности с учетом особенностей ведения международного бизнеса.

Ключевые слова: безопасность, кадровая безопасность, система кадровой безопасности, международный бизнес, система кадровой безопасности международного бизнеса.

Defining migration security as a type of personnel security in international business is justified. Approaches to forming the aim of personnel security in international business are analyzed. The types of personnel security in international

business are justified as well as its threats, principles, factors, objects, subjects and subsystems. A scientific and methodical approach to forming the system of personnel security together with peculiarities of doing international business is suggested.

Keywords: security, personnel security, system of personnel security, international business, system of personnel security in international businesses.

**Постановка проблеми.** Професійні здібності та компетентності, якими володіє персонал, за умови належного їх використання сприяють інтелектуалізації праці та інноваційному розвитку суб'єкта господарювання. Проте, нелояльний до організації персонал є носієм загроз кадровій безпеці. У 80 % випадків шахрайство та промислове шпигунство здійснюється за участі персоналу підприємства. Кількість випадків неправомірних дій з боку персоналу в умовах економічної кризи, яка спричинила низький рівень заробітної плати, незадоволеність кар'єрним зростанням, зростання плинності кадрів та трудової міграції, значно збільшується. Тому сьогодні існує необхідність у формуванні дієвої системи кадрової безпеки на вітчизняних підприємствах. Дана система має бути сформована на засадах принципів науковості, системності і комплексності, ефективності та з урахуванням особливостей функціонування суб'єкта господарювання.

На підприємствах, що здійснюють той чи інший вид міжнародної діяльності (експорт продукції, спільне підприємство, багатонаціональна корпорація) також доцільним є формування системи кадрової безпеки, проте з урахуванням особливостей та загроз розвитку міжнародного бізнесу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням кадрової безпеки присвячені праці таких учених як: Герасименко О. М. [1], Жабинець О. Й. [2], Назарова Г. В. [3], Отенко І. П. та Преображенська О. С. [4], Поскрипко Ю. А. [5], Прус Н. В. [6], Семенченко А. В. [7], Швець Н. Г. [8].

В праці Назарової Г. В. [3] належна увага приділена теоретичним засадам та передумовам формування системи кадрової безпеки. Жабинець О. Й. [2] обґрунтував місце кадрової безпеки в системі економічної безпеки.

Герасименко О. М. [1] пропонує модель системи забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарської діяльності, що включає об'єкти, суб'єкти, загрози, нормативно-правове, інформаційно-аналітичне забезпечення та складові системи кадрової безпеки.

**Виділення невирішеної раніше частини загальної проблеми.**

Вищезгадані наукові праці мають наукову і практичну цінність. Проте, середовище міжнародного бізнесу має свої особливості. Крім того, країна, в якій знаходиться підприємство, його філії чи партнери визначає трудовий менталітет, що впливає на ставлення та лояльність персоналу до підприємства. Недостатньо дослідженими, крім особливостей формування системи кадрової безпеки міжнародного бізнесу, залишаються і питання міграційної безпеки, як складової системи кадрової безпеки міжнародного бізнесу

**Метою статті** є уточнення науково-теоретичних засад формування системи кадрової безпеки міжнародного бізнесу. Для досягнення мети були поставлені і вирішені такі завдання: розглянути особливості трудового менталітету вітчизняного персоналу; визначити теоретичні засади формування системи кадрової безпеки; розробити універсальну структуру системи кадрової безпеки міжнародного бізнесу.

**Виклад основного матеріалу.** Формування системи кадрової безпеки міжнародного бізнесу починається із визначення мети, що може мати різний характер залежно від підходу до її формулювання. Прус Н. В. [6] виділяє такі підходи до формулювання мети функціонування системи економічної безпеки: ресурсно-функціональний, стійкісний, конкурентний, фінансовий, гармонізаційний, інформаційний та захисний. Як на думку авторів, мету забезпечення кадрової безпеки міжнародного бізнесу доцільно формулювати на основі синтезу основоположних підходів, а саме ресурсно-функціонального, захисного, стійкісного та фінансового, як протидію кадровим загрозам та забезпечення стійкого розвитку соціально-трудова сфери міжнародного бізнесу з мінімальними витратами коштів і часу (табл. 1). Інформаційний та гармонізаційний підходи є частиною захисного підходу.

Підходи до формулювання мети забезпечення кадрової безпеки міжнародного бізнесу (на основі опрацювання джерела [6])

Назва підходу	Формулювання мети згідно підходу
Ресурсно-функціональний	Запобігання загрозам кадровій безпеці, що сприяє стабільному функціонуванню та розвитку підприємства
Захисний	Запобігання зовнішнім загрозам кадровій безпеці
Стійкісний	Стійкий розвиток в умовах мінливого зовнішнього середовища
Конкурентний	Формування конкурентоздатного HR-бренду
Гармонізаційний	Захист та гармонізація інтересів суб'єкта міжнародного бізнесу в соціально-трудоій сфері
Інформаційний	Захист конфіденційної інформації від витікання
Фінансовий	Зростання фінансової стабільності як наслідок належного рівня кадрової безпеки

В міжнародному бізнесі формування системи кадрової безпеки, як на нашу думку, слід здійснювати на звичних для вітчизняних суб'єктів господарювання принципах: системності і комплексності; незалежності; законності; науковості; ефективності; оперативності; об'єктивності; безперервності.

Важливість підтримання належного рівня кадрової безпеки в міжнародному бізнесі обумовлена значними міжнародними масштабами шахрайств, їх більш суттєвими негативними наслідками та необхідністю врахування трудового менталітету персоналу різних країн. Так, в праці Семенченка А. В. [6] розглядаються особливості трудового менталітету українців, серед яких позиціонування трудової діяльності як другорядної, сприйняття роботодавця не як соціального партнера, а як супротивника; розвинене відчуття колективізму і солідарності з колегами, що визначає тенденцію до приховування фактів порушень, шахрайств. Крім трудового менталітету, як на нашу думку, доцільним є врахування при формуванні системи кадрової безпеки міжнародного бізнесу таких специфічних факторів, як рівень корупції, рівень соціально-економічного розвитку країни, рівень розвитку конкурентної розвідки; рівень доходів населення; ступінь захисту конфіденційної інформації.

В структурі системи кадрової безпеки міжнародного бізнесу, як на нашу думку, доцільно виділяти допоміжні і основні підсистеми (рис. 1).

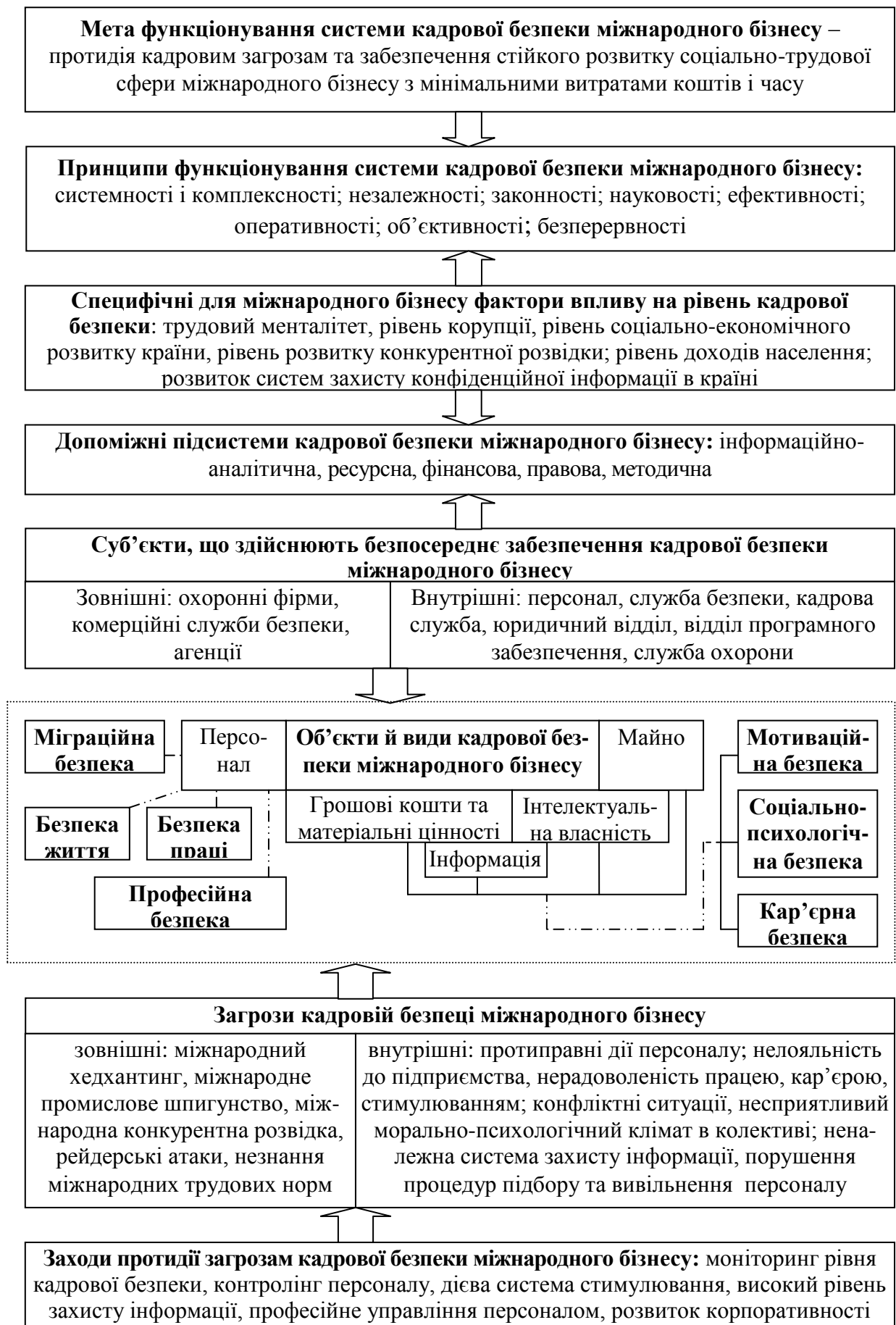


Рис. 1. Структура системи кадрової безпеки міжнародного бізнесу

Допоміжні підсистеми мають на меті забезпечення належного функціонування основних підсистем, які формуються за видами кадрової безпеки.

Згідно рис. 1 до складу допоміжних підсистем авторами внесено такі як:

інформаційно-аналітична – підсистема збору інформації про кадрові загрози, їх аналізу та оцінки рівня кадрової безпеки міжнародного бізнесу;

ресурсна, що має за мету забезпечення підприємства персоналом необхідної кваліфікації, матеріальними ресурсами, програмними продуктами, необхідними для функціонування системи кадрової безпеки міжнародного бізнесу;

фінансова підсистема передбачає розробку бюджетів для фінансування програм забезпечення кадрової безпеки;

правова підсистема включає базу нормативно-правового забезпечення з питань кадрової безпеки та юридичний супровід соціально-трудових відносин підприємства;

методична підсистема, що є сукупністю методів, методик аналізу кадрової безпеки та інструментів і важелів впливу на її рівень.

Суб'єкти кадрової безпеки діляться на зовнішні і внутрішні. Первинною ланкою в системі кадрової безпеки і, водночас, носієм загроз є внутрішні суб'єкти в особі персоналу підприємства. Суб'єкти системи кадрової безпеки чинять управлінський вплив на об'єкти. Як на думку авторів, персонал є об'єктом професійної, міграційної, безпеки праці та безпеки життя. Інформація, інтелектуальна власність, грошові кошти та майно підприємства – це ті об'єкти, що є предметом протиправних посягань у випадку недотримання підприємством належного рівня мотиваційної, кар'єрної та соціально-психологічної безпеки.

В системі кадрової безпеки міжнародного бізнесу виділено міграційну безпеку, оскільки існує значний рівень ризику втрати кращих кадрів із-за їх ймовірної міграції за кордон. Все частішими є й випадки міжнародного хедхантингу або ж самостійного працевлаштування персоналу на фірмах іноземних партнерів та конкурентів.

В системі кадрової безпеки міжнародного бізнесу виділено за характером та середовищем виникнення зовнішні і внутрішні загрози. Найбільш характерними для міжнародного бізнесу є такі зовнішні загрози кадровій безпеці: міжнародний хедхантинг, міжнародне промислове шпигунство, міжнародна конкурентна розвідка, рейдерські атаки, незнання міжнародних трудових норм. До внутрішніх загроз, як на нашу думку, належать: протиправні дії персоналу; нелояльність до підприємства, незадоволеність працею, кар'єрою, стимулюванням; конфліктні ситуації, несприятливий морально-психологічний клімат в колективі; неналежна система захисту інформації, порушення процедур підбору та вивільнення персоналу.

Загрози сприяють зниженню рівня кадрової безпеки суб'єкта господарювання, в тому числі і в міжнародному бізнесі. Як для протистояння внутрішнім, так і зовнішнім загрозам в системі кадрової безпеки має бути визначений перелік заходів. Детальний перелік заходів щодо протидії кадровій безпеці обґрунтовано у праці Швець Н. Г. [8]. В якості пріоритетних заходів Швець Н. Г. виділено посилення стимулювання та контролю як елемента кадрової безпеки. Не викликає сумнівів пріоритетність цих заходів. Тому авторами в структурі системи кадрової безпеки запропоновано виділяти такі заходи протидії загрозам: моніторинг рівня кадрової безпеки, контролінг персоналу, дієва система стимулювання, високий рівень захисту інформації, професійне управління персоналом, розвиток корпоративності.

**Висновки і пропозиції.** Науковою новизною даного дослідження є науково-методичний підхід щодо формування структури системи кадрової безпеки міжнародного бізнесу, що на відміну від існуючих має універсальний характер; враховує особливості функціонування підприємств міжнародного бізнесу та характер загроз кадровій безпеці міжнародного бізнесу; включає допоміжні і основні підсистеми кадрової безпеки. Серед основних підсистем, які формуються за видами кадрової безпеки міжнародного бізнесу, обґрунтовано необхідність виділення додаткового виду – міграційної безпеки.



Перспективою подальших наукових досліджень у даному напрямі є розробка підходу щодо формування механізму управління кадровою безпекою суб'єктів міжнародного бізнесу.

### **Список літератури:**

1. Герасименко О. М. Моделювання системи забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарювання / О. М. Герасименко // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 2(128). – С. 118 – 124.

2. Жабинець О. Й. Кадрова безпека в системі фінансово-економічної безпеки страхових організацій / О. Й. Жабинець // Бізнес Інформ. – 2015. – № 5. – С. 269 – 274.

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

4. Отенко И. П. Анализ особенностей международных стандартов кадровой безопасности предприятия / И. П. Отенко, Е. С. Преображенская // Бизнес Информ. – 2014. – № 2. – С. 371 – 376.

5. Поскрипко Ю. А. Оцінка стану кадрової складової економічної безпеки в процесі управління персоналом / Ю. А. Поскрипко // Економіка, фінанси, право. – 2015. – № 1/1. – С. 16 – 21.

6. Прус Н. В. Система економічної безпеки підприємства: поняття, сутність, принципи / Н. В. Прус // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2014. – Випуск 2. – С. 675 – 679.

7. Семенченко А. В. Управління кадровою безпекою в контексті соціально-економічного розвитку організації / А. В. Семенченко // Проблеми економіки. – 2013. – № 1. – С. 232 – 236.

8. Швець Н. Г. Методи визначення та гарантування кадрової безпеки бізнесу / Н. Г. Швець // Персонал. – 2011. – № 1. – С. 32 – 43.

### **List of references:**

1. Gerasimenko O. M. Modelyuvannya sistemi zabezpechennya kadrovoyi bezpeki sub'ekta gospodaryuvannya / O. M. Gerasimenko // Aktualni problemi ekonomiki. – 2012. – № 2(128). – S. 118 – 124.
2. Zhabinets O. Y. Kadrova bezpeka v sistemi finansovo-ekonomichnoyi bezpeki strahovih organizatsiy / O. Y. Babinets // Biznes Inform. – 2015. – № 5. – S. 269 – 274.
3. Nazarova G.V. Peredumovi stvorenniya sistemi kadrovoyi bezpeki pidpriemstva / G. V. Nazarova // Regionalni aspekti rozvitku produktivnih sil Ukrayini. Naukoviy zhurnal Ternopil'skogo natsionalnogo ekonomichnogo universitetu. – 2010. – Vipusk 15. – S. 52-60.
4. Otenko I. P. Analiz osobennostey mezhdunarodnyh standartov kadrovoy bezopasnosti predpriyatiya / I. P. Otenko, E. S. Preobrazhenskaya // Biznes Inform. – 2014. – № 2. – S. 371 – 376.
5. Poskripko Yu. A. Otsinka stanu kadrovoyi skladovoyi ekonomichnoyi bezpeki v protsesi upravlinnya personalom / Yu. A. Poskripko // Ekonomika, finansi, pravo. – 2015. – № 1/1. – S. 16 – 21.
6. Prus N. V. Sistema ekonomichnoyi bezpeki pidpriemstva: ponyattya, sutnist, printsipi / N. V. Prus // Globalni ta natsionalni problemi ekonomiki. – 2014. – Vipusk 2. – S. 675 – 679.
7. Semenchenko A. V. Upravlinnya kadrovoyu bezpekoyu v konteksti sotsialno-ekonomichnogo rozvitku organizatsiyi / A. V. Semenchenko // Problemi ekonomiki. – 2013. – № 1. – S. 232 – 236.
8. Shvets N. G. Metodi viznachennya ta garantuvannya kadrovoyi bezpeki biznesu / N. G. Shvets // Personal. – 2011. – № 1. – S. 32 – 43.