

Студент 4 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

КАДРОВА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОДНА З НАЙГОЛОВНІШИХ СКЛАДОВИХ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Анотація. Розглянуто поняття кадрової безпеки підприємства. Вивчено основні зовнішні та внутрішні загрози кадровій безпеці підприємства.

Аннотация. Рассмотрено понятие кадровой безопасности предприятия. Изучены основные внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности предприятия.

Annotation. The concept of enterprise personnel security is studied. The basic external and internal threats to enterprise personnel security are examined.

Ключові слова: економічна безпека, кадрова безпека, лояльність персоналу, загрози.

Методичні аспекти забезпечення управління кадровою безпекою на підприємстві є предметом дослідження багатьох вчених. Зокрема, це питання у своїх теоретичних розробках висвітлили Азоев Г. Л., Клименко С. М., Піддубний І. О., Іванов Р. Х., Гречикова Г. Б., Уткін Є. А., Кибанов О. Л., Терещенко З. Д. та ін.

Відомо, що метою забезпечення економічної безпеки підприємства є досягнення максимальної стабільності його функціонування, а також створення основи і перспектив зростання для виконання цілей бізнесу, тобто отримання прибутку, незалежно від об'єктивних і суб'єктивних загрозливих факторів (негативних впливів, факторів ризику). Кадрова безпека є однією зі складових економічної безпеки (поряд з іншими – фінансовою, інформаційною, техніко-технологічною, правовою, екологічною). Іноді її називають ще кадровою та інтелектуальною складовими.

Слід розглянути детальніше основні елементи економічної безпеки підприємства [1]:

- фінансова безпека розглядає і регулює питання фінансово-економічної спроможності підприємства, стійкості до банкрутства, визначає параметри платоспроможності та інші "грошові" характеристики;
- силова складова займається режимами, фізичною охороною об'єктів і особистою охороною керівництва, протидією криміналу, взаємодією з правоохоронними та іншими державними органами;
- інформаційна безпека заснована не тільки на захисті власної інформації, в тому числі конфіденційної, а й проводить ділову розвідку, інформаційно-аналітичну роботу із зовнішніми і внутрішніми суб'єктами;
- техніко-технологічна безпека передбачає створення і використання такої технічної бази, обладнання та основних засобів виробництва і таких технологій та бізнес-процесів, які підсилюють конкурентоспроможність підприємства;
- правова безпека передбачає всебічне юридичне забезпечення діяльності підприємства, грамотну правову роботу з контрагентами і владою, вирішення інших правових питань.

Кадрова безпека – процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому [2].

Будь-яка складова економічної безпеки підприємства так чи інакше пов'язана з людьми і їх діями. Кадрова безпека домінує. Однією з причин є те, що вона безпосередньо пов'язана з людьми, а вони в будь-якій складовій первинні.

Зі світової практики відомо, що значної частини матеріального збитку завдають компанії її власні співробітники. Вони або самі роблять це, або своїми діями провокують на це зовнішні сили.

Крадіжка стає однією з причин пильної уваги до співробітників служб безпеки. Наслідком, є різні порушення трудового законодавства на цьому ґрунті – починаючи від порушень прав працівників (штрафи, незаконні нагляди) і закінчуючи порушеннями прав роботодавця (обмеження, а часом і повна відсутність легальних можливостей відшкодування завданої працівником матеріальної шкоди).

На безпеку підприємства можуть впливати зовнішні та внутрішні негативні фактори.

Зовнішні негативні дії – це дії, явища чи процеси, що не залежать від волі та свідомості працівників підприємства й тягнуть завдання збитку [3].

Внутрішні негативні впливи – дії (умисні або необережні) або бездіяльність співробітників підприємства, що спричиняють завдання збитку.

До внутрішніх загроз можна віднести [4]:

- невідповідність заявленої співробітниками кваліфікації і вимог, що висуваються до них з боку роботодавця (часто через це виникає значна частина збитку, завданого не тільки майну, а й діловій репутації компанії); недостатня кваліфікація співробітників (відставання в питаннях кваліфікації співробітників може виникати через відсутність бажання роботодавця витрачатися на підвищення кваліфікації вже працюючих);

- слабку організацію системи управління персоналом (відсутність чіткого розуміння того,

- слабка організація системи навчання (якщо така взагалі є).

Природно, цей список не повний і не остаточний. Його можна продовжувати, попередньо уважно проаналізувавши стан кадрової роботи в кожному конкретному випадку.

До зовнішніх небезпек можна віднести [4]:

- кращі умови мотивації співробітників у конкурентів (можливий відхід фахівців до конкурентів – пряма загроза компанії, передбачити і запобігти яку кадровик може і зобов'язаний);
- установку конкурентів на переманювання до себе найдосвідченіших і професійно підготовлених працівників, тому потрібно не просто відстежувати дії конкурентів, а й давати конкретні поради роботодавцю;
- інфляційні процеси (так само, як і інші макроекономічні елементи впливу, які не можна не враховувати в процесі розрахунку заробітної плати і так званого компенсаційного пакета та прогнозування їх динаміки).

Перш за все, кадрова безпека ґрунтується на таких аспектах, як [2]:

1. Підбір та відбір персоналу в процесі наймання. Під цим розуміють цілий комплекс заходів безпеки при оформленні співробітника на роботу і прогнозування його благонадійності. У поняття підбір, відбір персоналу в процесі наймання входить розгляд питань безпеки компанії на таких етапах в роботі кадровика, які в останні роки все частіше передаються особам, які не працюють в компанії. Будь-яка процедура пошуку кандидатів, їх відбору, документального та юридичного забезпечення оформлення прийому на роботу, проходження випробування і навіть адаптації нового члена в колективі – серйозна робота з боку кадровика, якщо він дійсно кадровик, а не випадкова людина в професії.

2. Лояльність – емоційна прив'язаність до підприємства, бажання залишатися її членом, вона передбачає, що ця робота породжує у працівників: задоволення від змісту роботи, відчуття уваги і турботи з боку підприємства, задоволення своєю кар'єрою на підприємстві, впевненість у доцільності продовження роботи на даному підприємстві, довіра до керівництва [3].

Дослідники лояльності персоналу звернули увагу на те, що вона не тільки має різний рівень, але й відрізняється якісно. В одних працівників лояльність може бути пов'язана з тривалістю роботи на підприємстві, в інших – з провідними мотивами їх діяльності.

3. Контроль як комплекс заходів, який складається зі встановлених для персоналу, в тому числі й для адміністрації, регламентів, обмежень, режимів, технологічних процесів, оцінних, контрольних та інших операцій і процедур безпеки. Цей комплекс уже безпосередньо спрямований на ліквідацію можливостей завдання шкоди та відпрацьовується, як правило, службою безпеки чи іншими підрозділами компанії, але меншою мірою кадровою службою, у чому й полягає помилка.

Відсутність належної уваги до однієї зі складових згодом призводить до того, що доводиться піклуватися і витратити великі гроші на ліквідацію наслідків того, що проявилось в чомусь іншому.

Таким чином, кадрова безпека як елемент економічної безпеки компанії спрямована на таку роботу з персоналом, на встановлення таких трудових і етичних відносин, які можна було б визначити як беззбиткові. Уся ця діяльність не може бути виділена окремо в роботі кадровика, тому що це комплекс того, в чому, власне, робота кадровика й полягає. І для цього залучення додаткових ресурсів практично не потрібне. Для цього потрібне, по-перше, розуміння важливості та значущості роботи кадровика з боку роботодавця, і, по-друге, грамотний і досвідчений кадровик.

З точки зору безпеки завжди існує те, на що зазвичай практично не звертають уваги, але про що дуже важливо пам'ятати – це те, ким є кожен кандидат на вакансію, кожен працівник підприємства, в чому полягає джерело ризику, джерело потенційної загрози безпеці компанії.

Уся без винятку діяльність служби персоналу – це забезпечення безпеки свого підприємства. Однак єдиної та однозначної усталеної думки щодо розглянутих питань на сьогодні немає. Це може стати темою подальших досліджень.

Наук. керівн. Веретенникова Г. Б.

Література: 1. Амосов О. Н. Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки: методологічний аспект / О. Н. Амосов, А. П. Дегтяр // Публічне управління: теорія та практика. – 2011. – № 3. – С. 172 с. 2. Основи економічної безпеки / О. М. Бандурка, В. С. Духов, К. Я. Петрова та ін. – Х. : Вид-во НУ внутрішніх справ, 2003. – 263 с. 3. Ильяшенко С. Н. Составляющие экономической безопасности предприятия и подходы к их оценке / С. Н. Ильяшенко // Актуальні проблеми економіки. – 2003. – № 3. – С. 147. 4. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посібн. / М. Д. Виноградський. – 2-ге вид. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.