

*Тарасенко І.О., д.е.н., професор,
Філімонюк К.С., аспірант,
Київський національний університет технологій та дизайну*

КАДРОВА БЕЗПЕКА ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасне підприємство можна розглядати, як складну систему, у якій взаємодіють матеріально-речовинна, інтелектуально-інноваційна та людська складова розвитку власної діяльності. Ефективне їх використання забезпечує режим економічної безпеки – стабільне функціонування фірми, її динамічний науково-технічний і соціальний розвиток, запобігання внутрішнім та зовнішнім негативним впливам. Однією з найголовніших складових економічної безпеки підприємства, установи, організації вважається кадрова безпека. Співробітники впливають на всі аспекти життєдіяльності фірми, вони невід'ємно пов'язані з її ефективною діяльністю.

Змістом категорії «кадрова безпека» на думку О. Лащенко, А. І. Маренича та Н. Г. Мехеди є характеристика стану економічної системи, за якої відбувається ефективне функціонування всіх її функціональних складових, забезпечення захищеності та здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам і загрозам, пов'язаним з персоналом, змістовний та структурний аналіз, діагностика та прогнозування впливу діяльності персоналу на внутрішні та зовнішні показники вказаної економічної системи [1].

Можемо зробити висновок, що кадрова безпека – це процес запобігання або мінімізація впливів на економічну безпеку підприємства за рахунок ліквідації загроз, пов'язаних з персоналом підприємства. Система кадрової безпеки – комплекс заходів в системі управління персоналом, спрямованих на ліквідацію або мінімізацію негативних впливів або ризиків нанесення збитків організації з боку персоналу і безпосередньо самому персоналу.

Кадрова безпека має об'єкт і суб'єкт безпеки (рис. 1).



Рис. 1 Об'єкти і суб'єкти кадрової безпеки

Служба управління персоналом займає домінуюче становище по відношенню до інших елементів системи безпеки компанії, оскільки безпосередньо пов'язана з персоналом та кадрами. Важливість служби управління персоналом обумовлена рядом факторів:

1. Найм співробітників – підбір, оцінка та розвиток співробітників, що є завданням служби управління персоналом, за допомогою чого вона впливає на забезпечення безпеки, в тому числі кадрової. На цьому етапі варто спрогнозувати благонадійність кожного працівника. Документальне, юридичне забезпечення процесу влаштування на роботу, мінімальний або обґрунтований законодавством випробувальний термін, допомога в адаптаційний період – все це безпосередньо впливає на лояльність і благонадійність співробітника в цілому, а значить, це безпосередньо залежить від діяльності служби управління персоналом.

2. Лояльність співробітників до компанії – задоволеність співробітників умовами, винагородою, перспективами, колективом, захистом від зовнішніх загроз. Іншими словами – це комплекс заходів щодо: встановлення позитивних відносин працівників з роботодавцем; сприяння працівників досягненню цілей фірми, що має на меті мінімізацію негативних впливів з боку персоналу; збір, аналіз відомостей з відкритих джерел для прийняття рішень про допуск до конфіденційної інформації, документів; надання консультаційних послуг, проведення навчальних курсів з підготовки персоналу, пов'язаних з питаннями забезпечення кадрової безпеки, з правилами поведінки з конфіденційною (закритою) інформацією.

3. Контроль з боку адміністративного корпусу являє собою комплекс заходів, спрямованих на контроль персоналу, в тому числі адміністративних дій, регламентів, обмежень, режимів, технологічних процесів, оціночних, контрольних та інших операцій, процедур безпеки. Цей комплекс безпосередньо націлений на ліквідацію можливостей заподіяння шкоди та відпрацьовується, як правило, службою безпеки або іншими підрозділами, але меншою мірою службою персоналу. Визначення рівня лояльності персоналу до підприємства, виявлення так званих «груп ризику», розробка та втілення заходів по нейтралізації негативно налаштованих співробітників [2].

З огляду на все зазначене, кадрову безпеку пропонується визначати як стан захищеності організації від ризиків і загроз, що пов'язані з персоналом, а також як захищеність персоналу організації, що враховує такі складові як: безпека здоров'я працівників, фізична безпека, соціально мотивована безпека, безпека, пов'язана з професійними функціями, та безпека, що спрямована на усунення конфліктних ситуацій.

Таким чином, кадрова безпека, перш за все, спрямована на роботу з персоналом, із співробітниками компанії, на встановлення етичних і трудових норм, що захищають інтереси компанії. Варто зазначити, що заходи в даному напрямі не повинні бути функціоналом окремого співробітника відділу персоналу, оскільки тільки в поєднанні з іншими функціями можуть принести належний результат, органічно доповнюючи повсякденний функціонал.

Список використаних джерел:

1. Лашенко О.Ю. Кадрова безпека як підсистема в системі економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / О.Ю.Лашенко. — Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/e-journals/pspe/2007-3/laschenko_307.htm.]
2. Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або Як перемогти зловживання персоналу / Н. Швець // Персонал. – 2006. – № 5. С. 243

Тарасенко О.С., аспірант,

Київський національний університет