

Пилипенко К. А., д.е.н., доцент
доцент кафедри організації обліку та аудиту
Полтавської державної аграрної академії
М. Полтава, Україна

БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА: КАДРОВИЙ КОНТЕКСТ

Безпека як система основоположних, типових властивостей будь-якої країни втілює в собі усі сфери різних галузей життєдіяльності й розвитку людини, суспільства, держави і природи. В цілому безпеку можна визначати як якісну характеристику об'єкта (системи), здатність об'єкта до існування і розвитку та його захищеність від внутрішніх та зовнішніх загроз.

Виокремлюють такі види безпеки: економічна, енергетична, продовольча, харчових продуктів, фінансова, валютна, банківська, радіаційна (ядерна), демографічна, інформаційна, політична, технологічна (техногенна), екологічна, гуманітарна.

Забезпеченням економічної безпеки національної економіки має перейматися комплексна система, яка має досить велику кількість напрямів. Для національної економіки України розрізняють наступні складові: макроекономічна, фінансова, зовнішньоекономічна, інвестиційна, науково-технологічна, енергетична, виробнича, демографічна, соціальна, продовольча безпека.

Кадрова безпека підприємства, як підсистема економічної безпеки, дає змогу підприємству досягати економічного зростання шляхом застосування знань, вмінь, навичок, досвіду, пізнавальних та духовних здібностей своїх співробітників, їх інтелектуального рівня та інших складників, що й забезпечують безпеку підприємства загалом.

Кадри – найважливіший ресурс підприємства. Вони не тільки вирішують все, а й можуть позбавити всього.

Кириченко О., визначає що, кадрова безпека - це процес запобігання впливів на економічну безпеку підприємства за допомогою ліквідації чи зниження ризиків

і різноманітних загроз, що пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом. Кадрова безпека є комбінацією складових, пов'язаних між собою складними зв'язками [1].

Завданням кадрової безпеки є: забезпечення підприємства необхідними співробітниками, заповнення вакансій; утримання співробітників, їх розвиток; розробка мотиваційних схем і схем оплати праці; усунення збитку у зв'язку з трудовими суперечками; підвищення лояльності співробітників; аналіз ситуації у конкурентів; робота із сайтами вакансій, кадровими агентствами; аналіз ситуації на ринку праці в регіоні; оцінювання підприємства як працедавця (погляд з боку співробітника); способи проектування кар'єри (також погляд з боку співробітника).

Поняття «кадрова безпека» визначається, як комплекс дій та взаємовідношень персоналу, при якому відбувається ефективне економічне функціонування підприємства, його здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам і загрозам, пов'язаним з персоналом, діагностика та прогнозування впливу персоналу на показники роботи, його інтелектуальний потенціал і трудові відносини загалом. Кадрова безпека є синтетичною категорією: економічної теорії, теорії управління персоналом, економіки праці, соціології, політології.

У ряді досліджень вважається, що персонал організації становить найбільш слабку ланку в загальній системі економічної безпеки підприємства. Ця теза підкреслює важливість кадрової безпеки та доцільність її всебічного вивчення з метою подальшого керування нею. Джерелами негативних впливів з боку персоналу на економічну безпеку можуть бути:

- Помилкові дії окремих співробітників фірми – від кур'єра до керівника найвищої ланки (свідомі чи несвідомі).

- Вплив посадових осіб органів державної влади та управління (правоохоронних, податкових та інших контролюючих структур).

- Дії різних суб'єктів господарювання, особливо підприємств – конкурентів (економічні, розвідувальні, вплив на окремі ланки діяльності, тощо).

– Ланцюжки неефективних рішень персоналу підприємства через недостатню кваліфікацію, недбалість, тощо (керівників, менеджерів, логістів, аналітиків, тощо).

Класичного визначення кадрової безпеки на сьогоднішній день не існує. На основі узагальнення доцільно виділити 5 підходів до розуміння дефініції «кадрова безпека»:

- зменшенні негативного впливу на економічну безпеку недостатньо кваліфікованих працівників підприємства, неефективного управління персоналом щодо збереження і розвитку інтелектуального потенціалу підприємства [2]. Відповідно до даного підходу її трактують як процес попередження негативних впливів;

– кадрова безпека підприємства – це найбільш важлива складова економічної безпеки підприємства, метою якої є виявлення, знешкодження, запобігання, відведення і попередження загроз, небезпек та ризиків, які спрямовані на персонал, його інтелектуальний потенціал, та ті, які виникають безпосередньо від дій або бездіяльності останнього, що виявляється в системі управління трудовими ресурсами та кадровій політиці підприємства [3]. В такому випадку кадрову безпеку розуміють як суттєвий елемент економічної безпеки;

– кадрова безпека – стан захищеності суспільно-прогресивних інтересів організації з розвитку та вдосконалення людського капіталу, підтримки ефективної системи управління людськими ресурсами та мінімізації ризиків підприємства, пов'язаних з її кадровою складовою [4]. Тобто кадрова безпека визначається як стан захищеності організації;

– кадрова безпека – сукупність управлінських заходів, пов'язаних з ефективним формуванням та використанням кадрового потенціалу підприємства, з метою забезпечення і підтримки економічної стійкості та результативності господарської діяльності [5]. В такому випадку кадрова безпека ототожнюється з сукупністю заходів по боротьбі з погрозами, які виявляються при здійсненні функцій управління (планування, організація, контроль, мотивація, координація);

– кадрова безпека – це генеральний напрямок кадрової роботи, тобто сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з опрацювання цілей, завдань, які спрямовані на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, створення відповідального і високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації [6].

Вважається, що на кадрову безпеку підприємства впливають як зовнішні (тиск на співробітників, інфляційні процеси), так і внутрішні фактори (недостатня кваліфікація працівників, неефективна система мотивації), які треба враховувати при аналізі стану кадрової роботи з погляду безпеки щодо беззбитковості трудових відносин.

Для збереження кадрової безпеки варто використовувати сучасні кадрові технології, включаючи такі механізми: ефективну мотивацію; прискорену адаптацію (за рахунок наставництва); своєчасне запобігання конфліктним ситуаціям, атестацію; компенсацію; розумну політику звільнення; пропаганду корпоративності.

Процес планування та управління персоналом спрямований на забезпечення належного рівня економічної безпеки, має охоплювати організацію системи підбору, наймання, навчання і мотивації праці необхідних працівників, зокрема, матеріальні та моральні стимули, престижність професії і волю до творчості, забезпечення соціальними благами.

Кадрова безпека, як економічне поняття, була й залишається складним і багатогранним поняттям, якому багато авторів виокремлюють різні підходи до розуміння сутності і змісту трактування категорії «кадрова безпека», тому даному питанню ще будуть приділяти увагу..

Для підтвердження своєї ролі в забезпеченні життєдіяльності підприємства, служба управління персоналом повинна мати відповідні повноваження щодо гарантування економічної безпеки. Сучасні служби управління персоналом - це не відділи кадрів за часів адміністративної економіки, не функція обліку, набору і звільнення персоналу. Інтенсивні зміни у сфері людських ресурсів (у глобальному,

регіональному, національному, демографічному, галузевому, професійному та індивідуальному вимірах), обумовлюють нові інноваційні ролі керівників: лідера, інноватора, стратега, підприємця [7].

Список використаних джерел

1. Кириченко О.А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності : навч. посібн. – 3-тє вид., [перероб. і доп.]. – К. : Вид-во «Знання-Прес», 2002. – 384 с.
2. Реверчук Н.Й. Управління економічною безпекою підприємницьких структур / Н.Й. Реверчук. – Львів : ЛБІ НБУ, 2004. – 195 с.
3. Васильчак С.В. Кадрова безпека підприємства – основа економічного розвитку / С.В. Васильчак // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.12. – С. 122–128.
4. Шаваев А.Г. Безопасность корпораций. Криминологические, уголовно-правовые и организационные проблемы / А.Г. Шаваев // М. : «Банковский Деловой Центр», 2007. – 239 с.
5. Литовченко О.Ю. Формування кадрової безпеки підприємств АПК / О.Ю. Литовченко: автореферат дис. канд. екон. наук. – Київ, 2010. – 26 с.
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
7. Кравченко В. О. Менеджмент [Електронний ресурс] : навч. посіб / В. О. Кравченко. — Одеса : Атлант, 2013. —С. 25 — Режим доступа :<http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/485/1/Кравченко%20В.О.%20Менеджмент%20навчальний%20посібник.pdf>.