

КАДРОВА БЕЗПЕКА ЯК ПІДСИСТЕМА В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. На сучасному етапі еволюції методів управління в організаціях на перший план все чіткіше постає людина (персонал), як найголовніший інструмент провадження ефективної діяльності компанії. Персонал компанії впливає на всі аспекти життєдіяльності організації, а також невід'ємно пов'язаний з її економічною безпекою. Визначення місця і рівня впливу кадрової складової у загальній системі економічної безпеки організації потребує значних досліджень. Дана стаття є спробою дати визначення і класифікувати складові кадрової безпеки організації.

У центрі прогресивних концепцій управління знаходиться людина, що розглядається як найвища цінність. Виходячи із цього сучасні системи керування націлені на розвиток різноманітних здібностей працівників для того, щоб останні максимально ефективно були задіяні в процесі виробництва. Зростання ролі соціальної складової виробництва обумовлює якісні зміни систем керування організаціями, знаходить своє вираження в нових формах, методах і змісті кадрового менеджменту.

З погляду системного підходу сучасна виробнича організація являє собою складну соціотехнічну систему, у якій виділяються матеріально-речовинні й людський (особистісний) фактори розвитку виробництва. Робота з персоналом визначає успіх у бізнесі й державному секторі економіки. Людський фактор перетворився в головний фактор виробництва, у зв'язку із чим усе більш активно використовується поняття "інвестиції в персонал". При цьому ефективність використання кадрового потенціалу організації залежить від збалансованості її основних компонентів - особистісного й матеріального факторів виробництва.

У цей час персоналу організації притаманний високий динамізм розвитку. Він проявляється не тільки в прискоренні процесу оновлення професійних знань, умінь і навичок, але й в неухильному підвищенні ролі професійно важливих і ділових якостей працівників. Освіта, кваліфікація і рівень розвитку професійно важливих якостей виступають сьогодні основними якісними характеристиками персоналу.

На практиці ці характеристики не завжди відповідають об'єктивно необхідному рівню в конкретних умовах виробництва. Тому для збалансованого формування кадрового потенціалу необхідно створити діючу систему керування персоналом, що забезпечувала економічну безпеку підприємства.

Економічна безпека підприємства являє собою достатньо широке поняття, яке включає в себе фінансову, силову, інформаційну, техніко-технологічну, правову а також кадрову безпеку, яка є одним з основних факторів економічної безпеки підприємства.

Розуміння цього факту привело автора до думки фундаментально на достатньому рівні вивчити всі питання, що стосуються кадрової безпеки.

В процесі дослідження було з'ясовано, що деякі теоретичні аспекти економічної безпеки окреслили В. Щелкунов, О. Ареф'єва, В.Геєць, В. Губський, В. Пономарьов, О. Кірієнко, Т. Кузенко, Л. Абалкін, В. Тамбовцев, Є.Олейніков, А. Колосов, В. Шликов, О. Грунін, В. Сенчагов, Г. Козаченко, М. Єрмошенко, В. Мунтіян, Г. Задорожний, А. Ляшенко.

Козаченко Г.В., Пономарьов В.П., Ляшенко О.М. у монографії «Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення» [2], проблему економічної безпеки підприємства пропонували вирішувати виходячи з передумови, що ступінь надійності всієї системи збереження інформації визначається рівнем безпеки найслабкішої її ланки, якою вважається персонал організації.

Пономарьов В.П. у дисертації «Формування механізму забезпечення економічної безпеки підприємства» розробив концепцію формування механізму забезпечення економічної безпеки підприємства, що передбачає, як основу механізму, систему пріоритетних інтересів підприємства, враховує вимоги до системи управління підприємством і основні задачі, розв'язувані із метою забезпечення його економічної безпеки.

Кузенко Т.Б. у монографії розглядає поняття «економічна безпека підприємства» як стан ефективного використання ресурсів та існуючих ринкових можливостей підприємства, що дає змогу запобігати внутрішнім і зовнішнім загрозам, забезпечувати тривале виживання та стійкий розвиток на ринку відповідно до обраної ним місії.

В своїй науковій роботі Бондаренко О.М «Оцінка економічної безпеки авіакомпанії» розробила модель на базі системи показників економічної безпеки авіакомпаній, яка дозволяє обґрунтувати прийняття управлінського рішення по підвищенню рівня безпечного функціонування авіапідприємств.

В свою чергу, Висоцька М.П. у своїй дисертації «Стратегія формування кадрової політики авіапідприємств України» запропонувала стратегію формування кадрової політики підприємства на основі прогнозу кадрової сукупності і відповідно до загальної економічної стратегії розвитку, для реалізації якої розроблено комплексний методичний підхід до визначення перспективної потреби в підготовці і перепідготовці фахівців за рівнями кваліфікації.

Але, автор не знайшла наукових досліджень з питань кадрової безпеки підприємства.

Єдине визначення кадрової безпеки надає Н.Швець, яка розглядає кадрову безпеку як процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і погрози, пов'язані з персоналом, його

інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом [3].

Кіріченко О.А. розуміє під кадровою безпекою правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом: вирішення правових питань трудових відносин, підготовка нормативних документів, що їх регулюють, забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом, що скоріше є функціями кадрової безпеки або її задачами [1]

Основною метою статті є визначення поняття «кадрова безпека», розкриття основних складових кадрової безпеки як підсистеми єдиної системи економічної безпеки підприємства.

В сучасних умовах жорсткої ринкової конкуренції дуже важливого (якщо не вирішального) значення набуває економічна безпека всіх суб'єктів підприємницької та інших видів діяльності. Економічна безпека фірми (підприємства, організації) — це такий стан корпоративних ресурсів (ресурсів капіталу, персоналу, інформації і технології, техніки та устаткування, прав) і підприємницьких можливостей, за якого гарантується найбільш ефективне їхнє використання для стабільного функціонування та динамічного науково-технічного й соціального розвитку, запобігання внутрішнім і зовнішнім негативним впливам (загрозам).

Необхідність постійного дотримання економічної безпеки зумовлюється об'єктивно наявним для кожного суб'єкта господарювання завданням забезпечення стабільності функціонування та досягнення головних цілей своєї діяльності. Головним рівнем економічної безпеки підприємства є залежність, наскільки ефективно її керівництво і спеціалісти (менеджери) будуть спроможні уникнути можливих загроз і ліквідувати шкідливі наслідки окремих негативних складових зовнішнього і внутрішнього середовища.

Джерелами негативних впливів на економічну безпеку можуть бути:

1. Свідомі чи несвідомі дії окремих посадових осіб і суб'єктів господарювання (органів державної влади, міжнародних організацій, підприємств (організацій)- конкурентів.
2. Збіг об'єктивних обставин (стан фінансової кон'юнктури на ринках даного підприємства, наукові відкриття та технологічні розробки, форс-мажорні обставини тощо). Залежно від суб'єктної обумовленості негативні впливи на економічну безпеку можуть мати об'єктивний і суб'єктивний характер. Об'єктивними вважаються такі негативні впливи, які виникають не з волі конкретного підприємства або його окремих працівників. Суб'єктивні впливи мають місце внаслідок неефективної роботи підприємства в цілому або окремих його працівників (передовсім керівників і функціональних менеджерів).

Таким чином, серед систем економічної безпеки підприємства та управління персоналом знаходиться кадрова безпека як підсистема систем, яка гарантуватиме стабільне та максимально ефективне функціонування підприємства і високий потенціал розвитку в майбутньому (рис. 1).

На думку автора, кадрова безпека є синтетичною категорією: економічної теорії, теорії управління персоналом, економіки праці, соціології, політології... Кадрова безпека є уніфікованою категорією, яка виявляється на всіх рівнях від окремо взятого підприємства до національної економіки.

Змістом категорії «кадрова безпека» є характеристика стану економічної системи при якому відбувається ефективне функціонування всіх її функціональних складових, забезпечення захищеності та здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам і загрозам пов'язаних з персоналом, змістовний та структурний аналіз, діагностика та прогнозування впливу діяльності персоналу на внутрішні та зовнішні показники вказаної економічної системи

Кадрова безпека є комбінацією складових пов'язаних між собою складними і часто завуальованими зв'язками:

безпека життєдіяльності

- *безпека здоров'я* (створення певних умов праці працівникам по запобігання травматизму, захворювання на підприємстві);

- *фізична безпека* (виконання комплексу заходів, щодо недопущення порушень правил безпеки);

соціально-мотиваційна безпека

- *фінансова безпека* (фінансова, грошово-кредитна платоспроможність працівників; впевненість в своєму робочому місці; оплата праці, яка враховує обсяг, кваліфікацію, професіоналізм і якість виконаної роботи);

- *кар'єрна безпека* (професійно-кваліфікаційне та посадове просування працівників, заохочення в пристосуванні своєї кваліфікації до вимог робочого місця, в гарантіях виробничого зростання (планування кар'єри): підвищення особистої мобільності на ринку робочої сили; отримання шансів для самореалізації на робочому місці;

- *естетична безпека* (проведення загальноосвітніх семінарів, конференцій, групових дискусій; мотивація задоволення персоналу своєю роботою; поліпшення власного іміджу кожного працівника);

- *адміністративно-незалежна безпека* (створення умов для відсутності можливості призначення не підготовлених і некомпетентних кадрів, що знаходяться у «родинних» стосунках з власниками, засновниками, акціонерами підприємства до керівництва трудового колективу персоналу);

професійна безпека:

- *безпека праці* (система принципів, підходів, дій направлена на створення певних умов праці (рівень оплати праці, посада, обладнання робочого місця), з урахуванням новітнього, передового досвіду на ринку праці);

- *інформаційна безпека* (прогнозування структури персоналу, визначення потреби в кадрах, планування, залучення та розміщення персоналу; оцінювання результатів праці для виявлення потенціалу кожного працівника);

- *пенсійно-страхова безпека* (соціальний захист працівників (страхування, медичне обслуговування);

- *безпека володіння сучасними знаннями* (впровадження новітніх технологій у розвиток персоналу, удосконалення рівня професійних знань, навичок, умінь, здібностей у зв'язку з розвитком науково-технічного прогресу).

Рис. 1. Кадрова безпека як підсистема систем.

антиконфліктна безпека:

- *патріотична безпека* (створення психологічного клімату в колективі на основі позитивного відношення до підприємства, що характеризується психологічними показниками об'єднаності працівників, яка забезпечує узгодженість, безконфліктність спілкування, відповідальність та обов'язок, товариську допомогу, вимогливість до себе та іншого в інтересах виробництва);

- *психолого-комунікаційна безпека* (сприяння міжособистісним комунікаціям і створенню сприятливого мікроклімату; врахування інтересів і побажань працівників, його особистого потенціалу; задоволеність міжособистісними стосунками по вертикалі (керівник-підлеглі) та горизонталі (виконавці)).

Висновки: категорія кадрова безпека являє собою на сьогодні маловивчену науку зі значним потенціалом щодо посилення економічної безпеки підприємства. Надалі автор передбачає вивчення специфічних взаємозв'язків між складовими кадрової безпеки, класифікацію і знаходження ваги кожної такої складової як для кадрової безпеки так і для економічної безпеки підприємства взагалі.

Список літератури

1. Кириченко О.А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: Навч. посіб. - 3-тє вид., перероб. і доп. - К.:

Знання-Прес, 2002. - 384 с.

2. Козаченко Г.В., Пономарьов В.П., Ляшенко О.М. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення: Монографія. – К.: Лібра, 2003. – 280с.
3. Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або Як перемогти зловживання персоналу// Персонал - 2006.- №5