

ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сочинська-Сибірцева І. М.

к.е.н., доцент кафедри «Економіка праці та менеджмент»

Кіровоградський національний технічний університет

sibirochka-s@mail.ru

Вітчизняні підприємства сьогодні працюють у динамічному непередбачуваному середовищі, яке створюється нестабільними ринковими відносинами, нестійкими політичними, економічними та соціальними процесами. Необхідність вирішення численних проблем адаптації підприємства до економічних, науково-технічних, технологічних, інформаційних і соціальних змін в суспільстві спонукає менеджерів до впровадження ефективних технологій управління економічною безпекою на підприємстві.

Серед основних функціональних складових економічної безпеки підприємства особливу увагу привертає саме кадрова безпека, оскільки людський фактор розглядається як специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів підприємства. Специфіка людського фактору порівняно з іншими чинниками економічного розвитку полягає в тому, що, по-перше, люди не лише створюють, а й споживають матеріальні та духовні цінності; по-друге, багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю, а отже, щоб ефективно використовувати людську працю, потрібно завжди враховувати потреби людини як особистості; по-третє, науково-технічний прогрес і соціальна орієнтація суспільного життя стрімко збільшують економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистих якостей працівників, які формуються роками і поколіннями, а розкриваються людиною лише за сприятливих умов.

Теоретичні основи визначення поняття «кадрова безпека» були закладені у наукових працях закордонних вчених, таких, як Т. Базаров, Л. Байєрс, Б.Генкін, Г. Десслер, П. Друкер, О. Єгоршин, О. Кібанов, Е. Маслов, В. Травін,

С. Шекшня та ін.

Широке коло питань, пов'язаних із характеристикою складових елементів кадрової безпеки, вимірюванням впливу факторів зовнішнього і внутрішнього середовища на систему управління кадровою безпекою, розглянуто такими українськими вченими, як О. Амоша, О. Грішнова, С. Довбня, М. Дороніна, Ю. Іванов, М. Кизим, Н. Лук'янченко, Н. Мехеда, Г. Назарова, О. Новікова, Н. Подлужна, В. Пономаренко, Н. Чередниченко, Г. Щокін, О. Ястремська та ін.

Слід зазначити, що на теперішній час досліджено функціональні складові кадрової безпеки, розроблено концептуальні підходи до визначення зовнішніх та внутрішніх факторів виникнення загрози для кадрової безпеки. Проте, як свідчить практика діяльності вітчизняних підприємств, в умовах сьогодення спостерігається глибоке протиріччя між потребами підприємства у забезпеченні і збереженні економічної безпеки та можливостями впровадження ефективних технологій управління кадровою безпекою. Зокрема, виникла необхідність у розробці технології управління кадровою безпекою, як в теоретико-методичному, так і в практичному плані, потребують визначення конкретні інструменти технології управління кадровою безпекою та методичні підходи до оцінки надійності працівників.

За таких умов виникла об'єктивна необхідність у продовженні наукових досліджень у цьому напрямі.

Мета нашого дослідження полягає у визначенні поняття «технологія управління кадровою безпекою», характеристиці найбільш актуальних і значимих складових елементів технології в умовах діяльності вітчизняних підприємств та визначенні можливостей впливу на кадрову безпеку за рахунок підвищення надійності працівників підприємства.

Під технологією управління ми розуміємо структуровану послідовність взаємопов'язаних управлінських процедур та операцій, виконання яких спрямоване на здійснення управлінських функцій, що супроводжується прийняттям управлінських рішень і забезпечується певними методами, прийомами, засобами та інструментами [1].

Не менш складним і багатоаспектним є поняття «кадрова безпека». Узагальнення наукових джерел [2; 3; 4; 5] дозволяє зробити висновок, що вчені виділяють такі підходи до визначення кадрової безпеки: статичний, процесний та системний. Нашу увагу в межах даного дослідження привернув системний підхід, оскільки кадрова безпека визначається як взаємодія специфічних складових, які впливають на персонал у процесі його найму, використання, розвитку і вивільнення.

На основі викладеного вище, сформулюємо визначення поняття «технологія управління кадровою безпекою» (рис. 1).



Рис. 1. Визначення поняття «технологія управління кадровою безпекою»

Дослідження виробничого та управлінського процесів, які відбуваються на підприємствах доводять, що процес управління технологічно можна поділити на три основні цикли:

1. Інформаційний цикл, який передбачає пошук, збирання, оброблення, передачу і зберігання науково-технічної, економічної, оперативно-виробничої, облікової та іншої інформації. Ці роботи здебільшого виконують фахівці та технічні виконавці.

2. Логіко-розумовий цикл, сутність якого полягає у розробленні та прийнятті управлінських рішень (дослідження, удосконалення техніко-економічних рішень та прогнозів). Ці роботи виконують фахівці та функціональні менеджери підприємств.

3. Організаційний цикл, який передбачає організаційний вплив на об'єкт управління з метою реалізації управлінського рішення (пошук і залучення персоналу, визначення посадових обов'язків, доведення завдань до виконавців, організація трудового процесу персоналу, оперативне управління, координація, стимулювання, зворотний зв'язок). Ці роботи виконують лінійні менеджери.

Від надійності кожної категорії працюючих залежать кадрова безпека і кінцеві результати роботи підприємства. Впроваджувати в практику технологію управління кадровою безпекою та оцінювати її рівень на підприємстві, на нашу думку, доцільно у векторах представлених на рисунку 2.

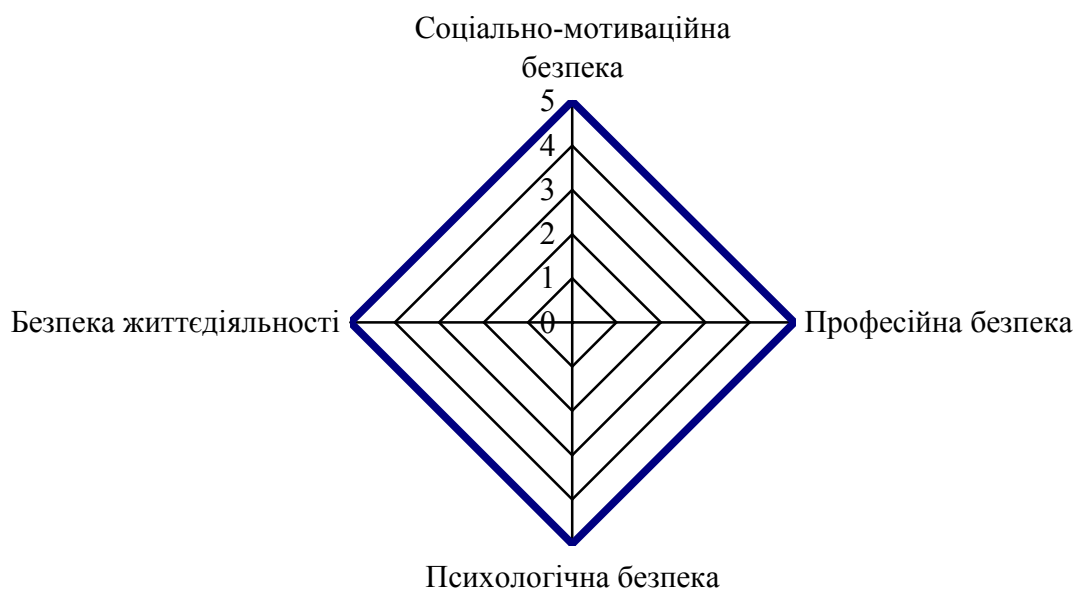


Рис. 2. Вектори впровадження технології управління кадровою безпекою на підприємстві

Отже, технологія управління є провідним компонентом управлінського процесу, який складає основу системи управління, що найбільш повно і розгорнуто її характеризує, і є найскладнішим елементом для аналізу та

дослідження. Зауважимо, що система управління персоналом підприємства потребує формалізації за умови виокремлення технології управління кадровою безпекою для ефективного використання її менеджерами у практичній діяльності.

Формування технології управління кадровою безпекою дає можливість визначити найважливіші категорії цього процесу, до яких слід віднести функції, принципи, методи та прийоми впливу на персонал. Ефективна технологія управління кадровою безпекою покликана здійснити раціоналізацію процесу управління шляхом вибору оптимальних методів та прийомів для досягнення мети в кожній функціональній підсистемі. Таким чином, ефективні технології управління кадровою безпекою забезпечать менеджерів нетрадиційними інструментами для виявлення, використання і розвитку прихованих можливостей та загроз підприємства.

Література:

1. Сочинська-Сибірцева І.М. Вдосконалення технології управління персоналом на машинобудівних підприємствах // Економічний вісник Донбасу №2 (32), 2013. – С. 229-232.
2. Удосконалення методики розрахунку інтегрального індексу кадрової безпеки підприємства / Г.В. Назарова. С.М. Лобазов //Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2015. – №1 (17) – С. 134-139.
3. Пономаренко В.С. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи: Монографія / В.С. Пономаренко, О.М. Тридід, М.О. Кизим. – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2003. – 323 с.
4. Томаневич Л.М. Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна. – Львів, 2009. – Вип. №1 – С. 185-192.
5. Чередниченко Н.В. Кадрова безпека як складова економічної безпеки підприємства // Управління фінансово-економічною безпекою: матеріали науково-практичної конференції. – Суми: СумДУ, 2009. – С. 51-53.