

Сіроштан Б. С., студент гр. МЕ-21 М
Гуцалюк О. М., доктор економічних наук, професор
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В усі часи, одним з головних завдань у процесі розвитку економіки було і є завдання забезпечення економічної безпеки.

Важливість процесу дотримання безпеки та управління кадрами підприємства стає необхідним у зв'язку з недостатнім теоретичним дослідженням означеної проблеми, недостатнім розумінням (у деяких керівників підприємств) важливості цієї проблеми, а також значну кількість її складових.

Питання безпеки підприємства досліджується зазвичай на використанні теоретичного аналізу та узагальненні певних наукових розробок, що використовують історичний та логічний методи [7; с.30].

Основні аспекти кадрової безпеки підприємства розглянуто в наукових працях. Ареф'єва, А. Джобавя, З. Живко, А. Кібанов, О. Литовченко, Н. Логінова, М. Петрова, Ю. Чаплигіна, І. Чумаріна та ін.

Головним завданням забезпечення економічної безпеки підприємства стає забезпечення як його стабільної діяльності, так і створення умов для розвитку бізнес-ідей. При цьому важливим стає фактор незалежності від об'єктивних та суб'єктивних загрозливих зовнішніх та внутрішніх впливів.

Кадрова безпека стає найголовнішим структурним композитом загальної безпеки для усіх сфер діяльності підприємства (рис.1.). Оскільки, як ми визначили раніше, усі загрози надходять від співробітників компанії, стає нагальною потребою їх поділ на певні градації, в залежності від можливостей впливу: на рядових працівників, керівників середньої ланки та керівництво компанії [5; с.35].

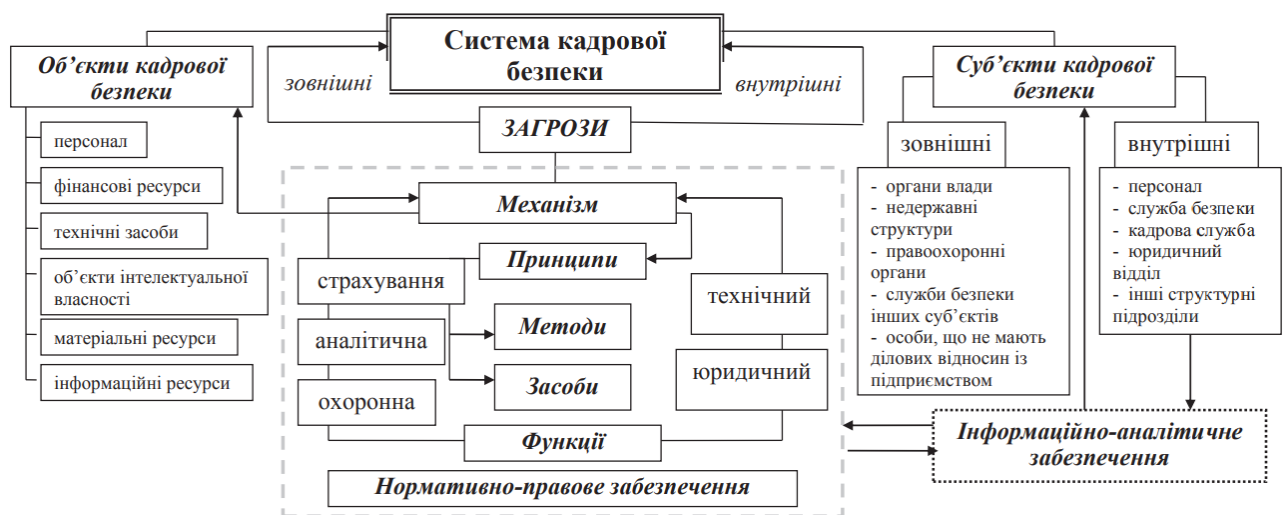


Рис. 1. Схематичне зображення системи забезпечення кадрової безпеки підприємства

Система забезпечення кадрової безпеки обов'язково функціонує в чітко встановлених кордонах правового та законодавчого поля, і саме це є запорукою її

ефективності. Нормативно-правовий супровід кадрової безпеки складається з основних законодавчих актів, нормативно-правових документів, внутрішніх положень та регламентів, які доцільно класифікувати за такими напрямками:

1. Міжнародні стандарти безпеки (ISO) до яких відносять: ISO 15408 «Загальні критерії оцінки безпеки інформаційних технологій»; ISO 27001 «Система управління інформаційною безпекою»; ISO 31000:2009 «Менеджмент ризику»;

2. Законодавча нормативно-правова база: Конституція України; Господарський кодекс України; Кримінальний кодекс України; Цивільний кодекс України; Кодекс законів про працю; Закон України «Про інформацію»; Закон України «Про захист інформації в автоматизованих системах»; Закон України «Про захист від недобросовісної конкуренції»;

Нормативні документи внутрішньої регламентації: статут; посадові інструкції; трудовий договір; зобов'язання про нерозголошення комерційної таємниці та конфіденційної інформації; положення про комерційну таємницю; положення про захист комерційної таємниці; номенклатура посадових осіб і працівників, що мають доступ до комерційно таємниці; перелік відомостей, що є комерційною таємницею підприємства; внутрішній розпорядок роботи підприємства; положення про трудову дисципліну; положення про службове діловодство; положення про проведення службових розслідувань.

Основою забезпечення кадрової безпеки в частині контролю та нівелювання ризиків кадрового ресурсного потенціалу є нормативна база, що включає бізнес-плани як розвитку економічного суб'єкта в цілому, складені на різні часові інтервали, так і бізнес-плани на окремі проекти, бюджети різних рівнів на різні періоди, що плануються [1; с.360].

Слід зазначити, що правове забезпечення економічної безпеки належить до превентивних заходів. Інші механізми з метою забезпечення економічної безпеки діяльності підприємств державними органами не застосовуються, що зумовлює необхідність створення спеціальних служб суб'єктами господарювання.

Формулювання мети діяльності служби безпеки впливає з факторів, що визначають необхідність її створення: забезпечення безпеки реалізації законних прав та дотримання інтересів у сфері підприємницької діяльності як підприємства, так і його співробітників.

Рішення про створення служби безпеки належить до компетенції керівництва економічним суб'єктом: або вищого органу — зборів акціонерів або учасників, або виконавчого (директора або ради директорів) у разі делегування цього права вищим органом керівництва (рис. 2).

Загальний досвід дозволяє зробити висновок, що кадровою безпекою повинна займатися не тільки служба безпеки. Будь-яка дія менеджера з персоналу на будь-якому етапі – це або посилення, або послаблення безпеки підприємства за її основним кадровим складником [3; с.95].

В структурі кадрової безпеки необхідно розрізняти зовнішні та внутрішні загрози. До зовнішніх негативних дій відносяться ті, що не залежать від волі та свідомості співробітників. До внутрішніх - належать дії (навмисні або ненавмисні) виключно співробітників підприємства, що призводять до збитків.

Негативні впливи зовнішнього середовища безумовно впливають і на внутрішні процеси на підприємстві та на кадрову складову економічної безпеки [6; с.27]..

Таким чином, кадрова безпека знаходиться у прямій залежності від трьох основних видів загроз: працевлаштування, лояльності персоналу та контролю.



Рис. 2.Схема взаємодії кадрової безпеки суб'єкта господарської діяльності із зовнішнім та внутрішнім середовищем

Способи щодо запобігання та мінімізації загроз з боку своїх працівників універсальні. Вони підходять для співробітників будь-якого рівня, кваліфікації, не залежать від відділу та займаної посади та включають:

Підбір та перевірка потенційних кандидатів, перевірка наявності рекомендацій, виявлення найбільш досвідчених та надійних працівників; внутрішній контроль, своєчасне усунення обставин та загроз; матеріальна мотивація; надання соціальних пільг; створення сприятливого емоційного клімату при взаємодії між співробітниками, поважне ставлення як із боку персоналу, і самої компанії; запровадження системи наставництва, проходження тренінгів та різних навчань; правильне та обґрунтоване відсіювання джерел зовнішніх та внутрішніх загроз з боку співробітників. Лише у сукупності всіх заходів описані методи можуть дати як позитивний ефект із забезпечення кадрової безпеки, а й у певною мірою запобігти можливість поширення у сфері третіх осіб конфіденційної інформації підприємства.

Отже, на нашу думку, процес управління кадровою безпекою має будуватися на основі системного підходу, що враховує всі аспекти забезпечення безпеки. Таким чином, управління кадровою безпекою організації дозволить своєчасно реагувати на виклики навколишнього середовища та забезпечити ефективність не лише персонал-менеджменту, а й управлінських процесів загалом.

Література:

1. Дудко С. В. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту [Текст] : колект. монографія / [М. В. Семикіна та ін.] ; Центральноукр. нац. техн. ун-т. - Кропивницький : Лисенко В. Ф. [вид.], 2021. - 439 с. : рис., табл. - Бібліогр.: с. 359-374.
2. Коптева Г. М. Кадрова безпека підприємства: сутність, складові та забезпечення / Г. М. Коптева // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Сер. : Економічні науки: зб. наук. пр. – Харків : НТУ «ХПІ», 2020. – № 2. – С. 119–124.
3. Курепін В. М. Кадрова безпека як складова частина економічної безпеки підприємств аграрного профілю // Modern Economics. 2020. № 24. С. 94–99.

4. Медвідь Г. С. Управління кадровою безпекою на українських підприємствах через призму макроекономічних процесів / Г. С. Медвідь, А. О. Касич // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». №1. – 2019.
5. Назарова Г.О. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: наук. журн. Терноп. нац. екон. ун-т. 2010. Вип.15. С. 34–37.
6. Ткачук Г.О. Обліково-аналітичне забезпечення кадрової безпеки підприємства / Г.О. Ткачук // Економіка харчової промисловості. – 2021. – Вип. 3, Том 9.
7. Яременко О. Ф. Кадрова безпека підприємства: концептуальні основи забезпечення. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2016. № 2(1). С. 29–32.

Плинокос Д.Д.

к.е.н., доцент,

Національний університет «Запорізька Політехніка»

ПОБУДОВА КАРТИ ЕМПАТІЇ В СТАРТАП ПРОЕКТАХ

Перед початком роботи над стартап проектом використовуючи дизайн мислення та емпатію необхідно розробити карту емпатії.

Принципово новим підходом до розвитку бізнесу та стартап проекту є дизайн-мислення. Дизайн-мислення – це метод створення продуктів та послуг, що орієнтовані на людину. Він являє собою процес, під час якого дослідники намагаються зрозуміти користувача та його проблеми, роблять та перевіряють припущення, змінюють постановку проблеми та намагаються знайти альтернативні стратегії та рішення [1].

Глибоке розуміння цільової аудиторії - ключовий фактор для початку бізнесу. Не знаючи, до кого ви звертаєтесь і для кого призначені ваші послуги або товари, ви не зможете ефективно прорекламувати і продати їх. Продукт, створений «для всіх», може виявитися продуктом «для нікого».

Науковці в структурі емпатії розрізняють 6 шкал (тенденцій):

1. Раціональний канал емпатії. Спрямованість уваги, сприйняття і мислення особистості на сутність будь-якої іншої людини, на його стан, проблеми, поведінку. Це надзвичайна зацікавленість до іншого, що сприяє емоційному та інтуїтивному розумінню партнера. У раціональному компоненті не обов'язковою є логіка або будь-яка мотивація інтересу до іншого. Партнер залучає увагу своєю буттєвістю, що дозволяє неупереджено вбачати його сутність.

2. Емоційний канал емпатії. Здатність особистості входити в емоційний резонанс із люди, які оточують, співпереживати. Емоційна чуттєвість стає засобом «входу» в енергетичне поле партнера. Зрозуміти його внутрішній світ, прогнозувати поведінку й ефективно впливати, можливо тільки в тому випадку, якщо відбулося енергетичне налаштування до іншої людини. Співробітництво й співпереживання виконують роль з'єднувальної ланки, провідника від однієї людини до іншої і назад.

3. Інтуїтивний канал емпатії. Здатність особистості бачити поведінку партнерів, діяти в умовах дефіциту отриманої інформації про них, спиратися на досвід, що зберігається в підсвідомості. На рівні інтуїції узагальнюються різні відомості про партнерів. Інтуїція менш залежить від оціночних стереотипів, ніж свідоме сприйняття партнерів.

4. Установки, що сприяють емпатії. Спрямованість на встановлення особистих контактів з оточуючими, схильність проявляти цікавість до їх внутрішнього світу, цікавитися переживаннями і проблемами інших людей.