

УДК 331.108:65.012.8

Гнибіденко О.М.,

аспірант кафедри економіки праці та менеджменту
Кіровоградський національний технічний університет

Забезпечення кадрової безпеки підприємства в умовах фінансово-економічної кризи

За сучасних економічних умов діяльність підприємств потребує не лише забезпечення їх ефективного функціонування, але й розробки такої системи управління, при якій зміна чинників навколишнього середовища суттєво не впливала б на економічну діяльність суб'єктів господарювання. Тому забезпечення безпеки їх розвитку, зокрема в умовах фінансово-економічної кризи, є важливим завданням на цей час.

Персонал організації впливає на всі аспекти її життєдіяльності, а також невід'ємно пов'язаний з її економічною безпекою. Це пов'язано з тим, що основні ризики компанії, як правило, генеруються її власними кадрами. За даними проведеного РwC Всесвітнього огляду економічних злочинів, в Україні у 2011 році більш як у третини компаній було зафіксовано випадки економічних злочинів, а кількість внутрішніх шахрайських операцій зросла на 22% порівняно з 2009 роком. Найбільш поширеними видами зловживань у компаніях були незаконне привласнення майна (73%), корупція та хабарництво (60%), маніпуляція з фінансовою звітністю (30%), недобросовісна конкуренція (23%), кіберзлочинність (17%). При цьому збитки мали не лише фінансовий характер, а й супроводжувалися “супутніми збиткам” – погіршенням стосунків у колективі, завданням шкоди бренду та діловим стосункам [1].

Економічна безпека підприємницької діяльності на сьогоднішній день є актуальним напрямом, до розробки якого долучається багато науковців, постійно вдосконалюються методи й підходи до її забезпечення. У зміцненні економічної безпеки ключова роль належить “кістяку” підприємства, його трудовим ресурсам. Відтак кадрова безпека є невід'ємною частиною підприємства, здатного стабільно функціонувати й розвиватись.

Тому процес кадрової безпеки – один із важливих аспектів організації економічної безпеки підприємства, оскільки є необхідним при ліквідації соціальних та економічних загроз в їх виробничо-комерційній діяльності. Загрози кадрової безпеки підприємства поділяються на зовнішні і внутрішні. Їх перелік наведено у таблиці 1[4].

Основними суб'єктами кадрової безпеки підприємства є служба управління персоналом і служба безпеки. Відоме підтвердження, що проблемами, пов'язаними з безпекою, має займатися тільки служба безпеки. Однак практика показує, що служба управління персоналом не менш важливий суб'єкт, а в деяких питаннях – і значніший.

По-перше, набором, добором, оцінкою, розвитком співробітників служби безпеки займається саме служба управління персоналом, за допомогою чого вона впливає на забезпечення безпеки, у тому числі кадрової.

По-друге, прямий обов'язок фахівців служби управління персоналом - сприяти досягненню цілей фірми за допомогою персоналу, що має на увазі мінімізацію негативних впливів із боку персоналу.

По-третє, колосальна кількість методів і можливостей гарантування кадрової безпеки перебуває в руках саме співробітників служби персоналу.

Таблиця 1 – Загрози кадрової безпеки підприємств

Зовнішні	Внутрішні
кращі умови праці на конкурентних підприємствах	Невідповідність кваліфікації працівників вимогам до них
зовнішній тиск на працівників	слабка організація системи навчання
настанова конкурентів на переманювання	неефективна система мотивації
інфляційні процеси	відсутність корпоративної політики
шантаж	помилки у плануванні ресурсів персоналу
потрапляння працівників у різні види залежності	працівники зорієнтовані на вирішення внутрішніх тактичних завдань
	неякісні перевірки кандидатів для приймання на роботу
	недостатня кваліфікація працівників
	відсутність командної роботи

Таким чином, служба персоналу – важливіший суб’єкт у кадровій безпеці, ніж служба безпеки [3].

Кадрова безпека залежить від трьох основних чинників:

- наймання – комплекс заходів безпеки при прийомі на роботу і прогнозуванні благонадійності. До даного фактора входить розгляд питань безпеки компанії на таких етапах в роботі менеджера по персоналу, як пошук кандидатів, процедури відбору, документальне і юридичне забезпечення прийому на роботу, випробувальний термін і навіть адаптація;

- лояльність – задоволеність співробітника умовами, винагородою, перспективами, колективом, захистом від зовнішніх загроз;

- контроль – комплекс заходів із встановлених для персоналу регламентів, обмежень, технологічних процесів, оціночних, контрольних та інших операцій, процедур безпеки [2].

Для збереження кадрової безпеки варто використовувати сучасні кадрові технології. На сьогодні існує достатня кількість компаній, що спеціалізуються виключно в області діагностики найрізноманітніших якостей та характеристик особистості шляхом проведення тестування. Слід зазначити, що такі тестування здійснюються як щодо претендентів на посаду, так і щодо осіб, які вже працюють.

Отже, на даному етапі кадрова безпека знаходиться в активному розвитку. Процес захисту підприємства від небезпеки починається на етапі підбору працівників на існуючі вакансії. А саме буквально з першої хвилини, коли особа, яка займається відбором персоналу, бачить кандидата на працевлаштування. Результативність у системі кадрової безпеки залежить від чіткої і ефективної взаємодії підрозділів.

Список літератури

1. Всесвітній огляд економічних злочинів: Україна. Кіберзлочини у центрі уваги: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.pwc.com/ua/uk/press-room/assets/gecs_ukraine_ua.pdf
2. Красномоєць В. А. Методи забезпечення кадрової безпеки підприємства // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. – 2012. – Випуск 3(59). – Серія “Економіка”. – С.138-143.
3. Назарова Г. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Г. Назарова // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2010. - Вип.15. – С.34-37.
4. Ортинський В. Л. Економічна безпека підприємств, організацій та установ: Навчальний посібник [Електронний ресурс] / В. Л. Ортинський, І. С. Керницький, З. Б. Живко – К.: Правова єдність, 2009. – Режим доступу : http://pidrchniki.ws/1663080551264/ekonomika/ekonomichna_bezpeka_pidpriyemstv_organizatsiy_ta_ustanov_-_ortinskiy_vl.