

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Драган Олена Іванівна,
доктор економічних наук, професор
професор кафедри економіки праці та менеджменту
Національного університету харчових технологій
м. Київ, Україна

Анотація. Досліджуються питання формування системи кадрової безпеки на підприємстві. Узагальнені підходи до сутності поняття «кадрова безпека». Обґрунтовані напрями забезпечення кадрової безпеки на підприємстві. Узагальнена класифікація загроз щодо кадрової безпеки (зовнішні та внутрішні). Запропонована схема системи кадрової безпеки підприємства.

Ключові слова: кадрова безпека, загрози, небезпеки, підходи, напрями, підприємство, соціально-економічна безпека.

Надійність і лояльність персоналу у кадровій безпеці забезпечується відділом управління персоналом (кадрами) або службою HR-менеджменту у взаємозв'язку з службою безпеки підприємства.

Узагальнення підходів до трактування сутності поняття «кадрова безпека» у наукових працях з цієї проблематики [1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9]:

- *управлінський* через сукупність заходів, пов'язаних з ефективним формуванням та використанням кадрового потенціалу;
- *ресурсний* через забезпеченість підприємства персоналом, кількісно-якісна характеристика стану захищеності інтересів;
- *процесний* через запобігання негативним впливам, пов'язаним із персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами;
- *системний* через характеристику стану соціально-економічної системи, при якому відбувається ефективне функціонування її складників, забезпечення захищеності й здатність протистояти загрозам, пов'язаним із

персоналом;

➤ *ризиковий* через нейтралізацію ризиків, попередженням виникнення загроз і кризових явищ, а також забезпечення ефективності управління персоналом на основі формування таких властивостей та характеристик працівників, їх взаємодія під час виконання своїх функцій, які створюють умови для досягнення цілей розвитку підприємства й інтересів персоналу;

➤ *ситуаційній* через запобігання виникненню загроз та миттєвого ситуаційного реагування на них щодо ліквідації (усунення).

Напрями забезпечення кадрової безпеки підприємства [8, с.136]:

1) розроблення нормативних документів (положень, інструкцій, кодексів) з кадрової безпеки;

2) підбір кандидатів на вакантні посади з перевіркою інформації (анкет, резюме і рекомендаційних листів), проведення тестування;

3) контроль за процесами адаптації новачків (стажерів, учнів);

4) контроль за виконанням службових обов'язків згідно посадових інструкцій працівниками;

5) участь у проведенні службових розслідувань з службою безпеки у зв'язку з надзвичайними подіями;

6) попередження хедхантингу висококваліфікаційних фахівців;

7) проведення процедури звільнення співробітників;

8) забезпечення високого рівня лояльності (надійності) персоналу;

9) контроль за дотриманням ділової етики працівниками компанії.

У понятті кадрової безпеки ключовим є попередження загроз.

Загрози – це дії, що негативно впливають на стан кадрової безпеки підприємства та наносять збитки та інші негативні наслідки. Отже, головне у кадровій безпеці – це попередження збитків.

Необхідно розрізняти зовнішні та внутрішні загрози.

Зовнішні негативні дії – це дії, явища чи процеси, що не залежать від волі та свідомості співробітників підприємства та тягнуть за собою нанесення збитків.

До внутрішніх негативних дій належать дії (навмисні або ненавмисні) співробітників підприємства, що також тягнуть за собою нанесення збитків.

Класифікація загроз у кадровій безпеці підприємства наведена на рис. 1.



Рис. 1. Класифікація загроз кадровій безпеці підприємства

Складено на підставі [1, 3, 9]

Кадрову безпеку підприємства доцільно розглядати також з двох позицій:

- ❖ забезпечення умов безпеки діяльності персоналу підприємства;
- ❖ забезпечення безпеки підприємства від негативного впливу та нанесення збитків співробітниками.

Формування системи кадрової безпеки є актуальним питанням для сучасних підприємств.

Об'єктами кадрової безпеки є персонал, ресурси (фінансові, технічні, матеріальні, інформаційні), об'єкти інтелектуальної власності (патенти, ноу-хау, ідеї, інновації тощо).

Суб'єктами кадрової безпеки підприємства є:

- *зовнішні* – органи влади, недержавні структури, правоохоронні органи, служби безпеки інших суб'єктів тощо;

- *внутрішні* – персонал, служба безпеки, HR- служба (кадрова), юридичний відділ та інші структурні підрозділи.

Кадрова безпека підприємства у системі соціально-економічної безпеки включає такі функціональні складові частини, як [1, 2, 7]:

- *мотиваційна*, яка передбачає високе мотивування працівників на продуктивну і добросовісну працю, збереження конфіденційної інформації завдяки застосуванню матеріальних та нематеріальних засобів;

- *психологічна*, яка передбачає створення комфортного психологічного клімату в колективі, пошук підходів до кожного працівника та допомогу у вирішенні його індивідуальних назрілих проблем, що сприяє зниженню плинності кадрів, зростанню продуктивності праці та підвищенню рівня лояльності в колективі;

- *адміністративна*, яка реалізується в процесі найму, внутрішнього та зовнішнього аудиту, сертифікації, переведення та звільнення працівників;

- *організаційна*, яка зобов'язана сформулювати оптимальну систему заходів із розподілу та перерозподілу функцій управління кадровим потенціалом відповідно до сучасного аналітичного забезпечення;

- *інформаційна*, яка відповідає за процес обміну необхідною інформацією як усередині підприємства, так і ззовні в межах дозволеного;

- *дисциплінарна*, що передбачає застосування різного роду покарань за недотримання дисципліни праці, тобто стягнення, зауваження, догани, переміщення та звільнення;

- *правова*, яка передбачає чітке дотримання нормативно-правових актів, що регулюють трудову діяльність та збереження конфіденційної інформації та захист інтелектуальної власності;

- *репутаційна*, яка передбачає контроль за дотриманням ділової етики та запобігання поширенню негативної інформації (чуток, відгуків звільнених працівників) про працівників (топ-менеджмент) підприємства.

Схематично система кадрової безпеки підприємства представлена на рис.

2.



Рис. 2. Схематичне зображення системи кадрової безпеки підприємства
Складено на підставі [2, 9].

Висновок: В умовах зростання конкуренції, коли боротьба йде за залучення висококваліфікованих талановитих працівників, без кадрової безпеки не можливо обійтися жодному підприємству. Безліч питань, які виникають при функціонуванні підприємства мають пряме відношення до кадрової безпеки: прийом на роботу, адаптація новачків, соціально-трудова відносина у колективі, трудові конфлікти, ділова етика тощо. Отже, формування кадрової безпеки є пріоритетним завданням сьогодення для системи соціально-економічної безпеки підприємства щодо забезпечення безпечних умов та лояльності персоналу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Аблязова, Н. Р. Кадрова безпека в системі управління підприємством. *Електронне фахове видання. Економіка та суспільство*. 2020. (22). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-64>
2. Живко, З. Б. Концептуальні основи управління кадровою безпекою підприємства. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)*. 2013. № 2 (1). С. 103-111.
3. Кадровая безопасность организации – угрозы, система обеспечения, управление. URL: <http://okarb.ru/prochee/kadrovaya-bezopasnost-organizatsii-ugrozy-sistema-obespecheniya-upravlenie.html>

4. Касич А. О., Медвідь Г. С. Управління кадровою безпекою на українських підприємствах через призму макроекономічних процесів. *Ефективна економіка*. 2019. № 1. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6824>
5. Куцоконь Олена Від хедхантингу застрахуватися неможливо. Потрібна стратегія з утримання талантів: інтерв'ю з Оленою Куцоконь, Smart Solutions. URL: [http:// prohr.rabota.ua/strategiya-z-utrimannya-talantiv-interv-yu-z-olenoyu-kutsokon-smart-solutions/](http://prohr.rabota.ua/strategiya-z-utrimannya-talantiv-interv-yu-z-olenoyu-kutsokon-smart-solutions/)
6. Маркіна І. А., Таран-Лала О. М., Касіч Ю. О. Управління кадровою безпекою підприємства як інструмент детінізації: методичні засади та практична апробація. *Агросвіт*. 2020. № 21. С. 19–25. DOI: 10.32702/2306-6792.2020.21.19
7. Мігус, І. П. Створення системи управління кадровою безпекою на підприємстві. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2018. (4 (52), 213–221. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2018-52-213-221>
8. Онісіфорова В. Ю., Болотова Т. М. Сучасні аспекти управління кадровою безпекою підприємства. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2020. № 1. С. 133-140.
9. Яременко О. Ф. Кадрова безпека підприємства: концептуальні основи забезпечення *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2016. № 2(1). С. 29-32. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2016_2\(1\)_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2016_2(1)_8).