

КАДРОВА БЕЗПЕКА: ЗАГРОЗИ ВИНИКНЕННЯ І ШЛЯХИ ЗБЕРЕЖЕННЯ

Шпакович К.

Національний університет харчових технологій

Визначення категорії «кадрова безпека підприємства» та джерел її загроз є актуальним для сучасних підприємств.

Поняття «кадрова безпека» визначається, як процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і загрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом [2, с.24].

Кадрову безпеку можна розглядати як комбінацію таких складових частин: безпека здоров'я, фізична безпека, фінансова безпека, інтелектуальна безпека, кар'єрна безпека, адміністративно-незалежна безпека, технологічна безпека, пенсійно-страхова безпека, патріотична безпека, антиконфліктна безпека, психолого-комунікаційна безпека, естетична безпека. Зрозуміло, що усі ці складові діють не окремо одна від одної, вони пов'язані між собою різноманітними і часто завуальованими зв'язками та впливами [2, с. 35].

З метою ефективного використання кадрового потенціалу підприємства та здійснення кадрової безпеки необхідно мати сучасну та потужну службу роботи з персоналом. Вона повинна мати крім традиційних кадрових працівників, також фахівців з підбору та тестування кандидатів, психологів, соціологів, та інших сучасних спеціалістів. Кожна фірма також повинна мати власну службу внутрішньої безпеки. Її завдання багатогранні — від охорони території і пропускного режиму до інформаційно-комп'ютерної і кадрової безпеки. За деякі складові кадрової безпеки відповідає одна з цих служб, інші складові забезпечуються їх спільними зусиллями. Забезпечення кадрової безпеки є найважливішою ланкою роботи менеджера (директора) із персоналу. Причому варто аналізувати як внутрішню, так і зовнішню небезпеку.

Забезпечення кадрової безпеки є найважливішою ланкою роботи менеджера (директора) із персоналу. Причому варто аналізувати як внутрішню, так і зовнішню небезпеку.

Для цього розглянемо джерела внутрішніх небезпек:

- невідповідність кваліфікації співробітників посад (небезпека, що спричиняє збитки);
- недостатня кваліфікація працівників (проблема, вирішити яку зобов'язані кадровики);
- слабка організація системи управління персоналом (немає філософії підприємства);
- слабка організація системи навчання (відсутня система обліку перспектив розвитку персоналу, що створює соціальну непевність у стабільності свого кар'єрного зростання);
- неефективна система мотивації (немає аналізу потреб кожної особистості й персональної мотивації);
- помилки в плануванні ресурсів персоналу (найчастіше на просту роботу приймають висококваліфікований персонал);
- відсутність творчих елементів у роботі;

- нецільове використання кваліфікованих співробітників;
- працівники орієнтовані на вирішення внутрішніх тактичних завдань;
- співробітники не орієнтовані на дотримання інтересів підрозділу (немає цільового управління);
- відсутність або слабкість корпоративної політики;
- неякісні перевірки кандидатів під час прийому на роботу.

До джерел зовнішніх небезпек можна віднести: умови мотивації в конкурентів кращі, установка конкурентів на переманювання, зовнішній тиск на співробітників, втягування їх у різні види залежності, інфляційні процеси (їх слід урахувувати під час розрахунку заробітної плати) [3, с.56].

Управління кадровою безпекою (забезпечення) пов'язано з нейтралізацією ризиків, попередженням виникнення загроз та кризових явищ, а також у забезпеченні ефективності управління персоналом за рахунок формування у персоналу властивостей, характеристик, що створюють умови захищеності інтересів, власників та самого персоналу від внутрішніх і зовнішніх загроз [1].

Таким чином, можна зробити висновок, що категорія «кадрова безпека», її складові частини являють собою на сьогодні недостатньо вивчену галузь. Від кадрової безпеки залежить те, наскільки впевнений може бути керівник фірми в компетентності своїх працівників, в тім, що підприємство не піддасться небезпеці з вини персоналу. Саме процес захисту існує безперервно протягом всього періоду функціонування підприємства, точно так, як безперервно функціонує на ньому його персонал.

Кадрова безпека є запорукою успішного бізнесу. Підприємство ризикує втратити лише висококваліфікованих працівників, оскільки вони забезпечують якісний кінцевий результат. Роботодавці прагнуть бачити на посадах осіб з хорошими знаннями, і вміннями застосовувати їх ефективно на практиці, незалежно від посади, яку ця людина займає. Адже кожен роботодавець прагне досягти високого результату, а відповідно ефективно застосовувати всі фактори виробництва, найважливішим з яких є праця.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Закон України «Про основи національної безпеки України», 2003, № 39, ст.351 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.rada.gov.ua.
2. Андрюшенко М.П. Економічна безпека підприємства в аспекті ресурсного підходу: підр. / М.П. Андрюшенко — К: Лібра, 2010. — 440 с.
3. Геєць В. М. Моделювання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство: підр. / В. М. Геєць, М. О. Кизим, Т. С. Клебанова, О. І. Черняк. — К : Наукова думка, 2009.— 662 с.

Науковий керівник: Мазник Л. В.