

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ СИСТЕМИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. У статті розглянуто теоретичні аспекти заходів забезпечення кадрової безпеки підприємства: розкрито поняття «економічна безпека підприємства», вивчено основні принципи роботи з кадрами, досліджено напрями організації кадрової безпеки.

Ключові слова: кадри, кадрова безпека, економічна безпека, колективний договір, кадрові служби.

Summary. The article reviews the theoretical aspects measures to ensure enterprise security personnel: the concept of "economic security companies, studied the basic principles of the staff, researched areas of personnel security.

Keywords: personnel, personnel security, economic security, collective agreements, personnel service.

Аннотация. В статье рассмотрены теоретические аспекты организационно-экономических мер обеспечения кадровой безопасности предприятия: раскрыто понятие «экономическая безопасность предприятия», изучены основные принципы работы с кадрами, исследованы направления организации кадровой безопасности.

Ключевые слова: кадры, кадровая безопасность, экономическая безопасность, коллективный договор, кадровые службы.

Вступ. Сучасна ринкова економіка України, що склалася на даному етапі, має недостатньо ефективний механізм взаємодії економічних об'єктів на різних рівнях. Стабільність економіки підприємства передбачає надійність елементів економічної системи, захист усіх форм власності, створення гарантій для ефективної підприємницької діяльності, здатність до розвитку і прогресу, що забезпечує захист підприємства та стійку економічну, а особливо кадрову безпеку [1].

Вивченню питань, пов'язаних із економічною безпекою підприємства та стійкістю економіки, було присвячено чимало наукових досліджень як у світовій економічній літературі, так і в роботах вітчизняних вчених-економістів.

Козаченко Г.В., Пономарьов В.П., Ляшенко О.М. у монографії «Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення», проблему економічної безпеки підприємства пропонували вирішувати виходячи з передумови, що ступінь надійності всієї системи збереження інформації визначається рівнем безпеки найслабшої її ланки, якою вважається персонал організації [2].

Н. Швець розглядає кадрову безпеку як процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і погрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом [3].

Кіріченко О.А. розуміє під кадровою безпекою правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом: вирішення правових питань трудових відносин, підготовка нормативних документів, що їх регулюють, забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом, що скоріше є функціями кадрової безпеки або її задачами [4].

Лашенко О.Ю. у своїй статті «Кадрова безпека як підсистема в системі економічної безпеки підприємства» розглядає поняття «кадрова безпека підприємства»,

як синтетичну категорію: економічної теорії, теорії управління персоналом, економіки праці, соціології, політології.

Завдяки зусиль багатьох вчених були досліджені та оприлюднені основні принципи та напрями вдосконалення системи економічної безпеки, але поза увагою більшості вчених робіт і досі залишається методологія впровадження організаційно-економічних заходів забезпечення кадрової безпеки підприємства. Викладене вище обумовлює актуальність подальшого дослідження даної проблеми.

Постановка завдання. Вивчення методів управління кадровою безпекою підприємства потребує значних досліджень. Викладене вище обумовлює актуальність подальшого дослідження даної проблеми.

Метою статті є дослідити поняття кадрова безпека підприємства, вивчити фактори впливу на кадрову політику організації, дослідити функції та завдання управління персоналом.

Результати. Економічна безпека підприємства – це такий стан корпоративних ресурсів і підприємницьких можливостей, за якого гарантується ефективне їхнє використання для стабільного функціонування та динамічного науково-технічного й соціального розвитку, запобігання внутрішнім і зовнішнім загрозам [5].

Серед систем економічної безпеки підприємства та управління персоналом знаходиться кадрова безпека як підсистема систем, яка гарантуватиме стабільне та максимально ефективне функціонування підприємства і високий потенціал розвитку в майбутньому [3].

Кадрова політика організації має великий вплив на кадрову безпеку підприємства; вона розробляється власниками, вищим керівництвом і кадровими службами під впливом комплексу зовнішніх та внутрішніх факторів. На рис. 1 зображені зовнішні та внутрішні фактори впливу на кадрову політику організації [3].

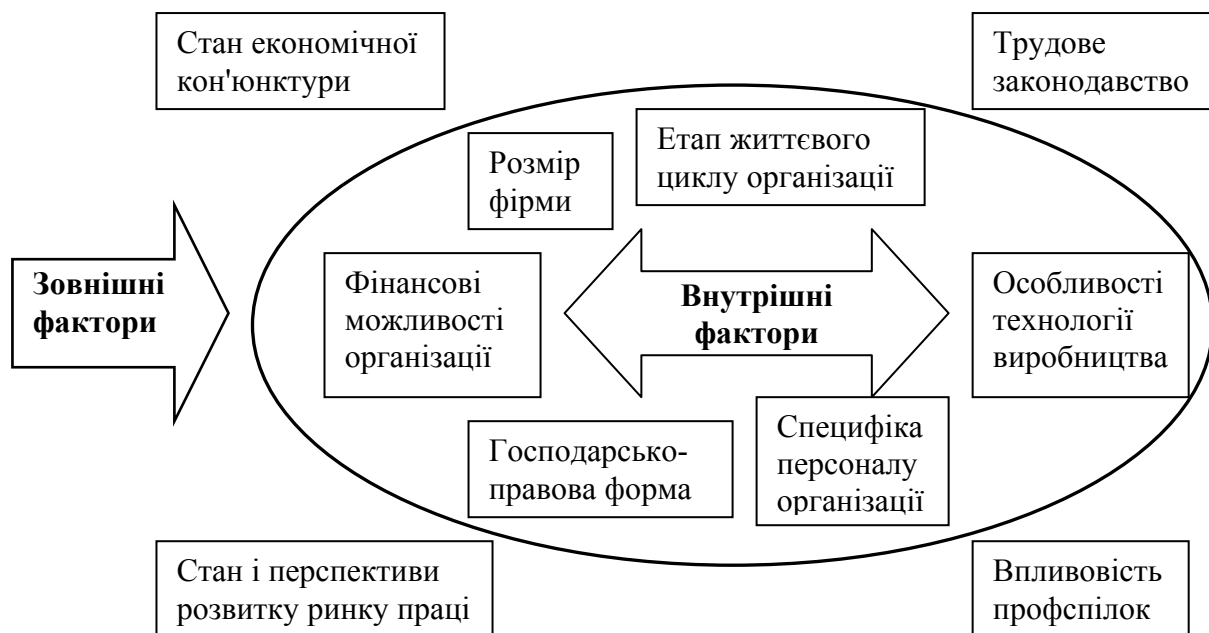


Рис. 1. Фактори впливу на кадрову політику організації

Кадрова безпека – характеристика стану економічної системи, при якому відбувається ефективне функціонування всіх її функціональних складових, забезпечення захищеності та здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам і загрозам, пов'язаних з персоналом, змістовний та структурний аналіз, діагностика та

прогнозування впливу діяльності персоналу на внутрішні та зовнішні показники економічної системи [6]. Вирішення даної проблеми є введення до штату психологів-професіоналів, які поряд з питаннями формування сприятливого психологічного клімату також займалися б питаннями професійного відбору кандидатів на роботу.

Одним із ефективних способів захисту від витоку комерційної таємниці є укладання колективного договору. У якому з позицій правового захисту комерційної таємниці необхідно передбачити положення, які містять взаємні обов'язки адміністрації та колективу співробітників підприємства щодо забезпечення збереження комерційної таємниці.

Система управління персоналом – сукупність взаємозалежних заходів для створення умов нормального функціонування персоналу в організації. Система управління персоналом передбачає виконання низки функцій, кожна з яких складається з певних завдань (табл. 1) [7].

Таблиця 1

Функції і завдання системи управління персоналом

Функція	Зміст завдань з виконання функцій
Визначення потреб у персоналі	- планування якісної потреби у персоналі; - вибір методів розрахунку кількісної потреби у персоналі; - планування кількісної потреби у персоналі.
Забезпечення організації кадрами	- вивчення і аналіз інформації про ринок праці; - розроблення і застосування методів забезпечення кадрами; - відбір і ділова оцінка персоналу.
Розвиток персоналу	- планування і реалізація кар'єри, службових приміщень; - організація і проведення навчання; - створення кадрового резерву і робота з ним.
Використання персоналу	- вивчення змісту і результатів праці на робочих місцях; - упорядкування робочих місць, забезпечення безпеки праці; - звільнення персоналу.
Мотивація результатів праці та поведінки персоналу	- управління процесом мотивації трудової поведінки; - залучення персоналу до процесу управління в організації; - застосування нематеріальних заходів; - створення здорового морально-психологічного клімату.
Інформаційно-правове управління персоналом	- правове регулювання трудових відносин; - облік і статистика персоналу, - інформування щодо кадрових питань; - розроблення кадрової політики.

Регулярне вивчення всіх категорій персоналу, розуміння об'єктивних потреб співробітників, їх провідних інтересів, справжніх мотивів поведінки і вибір відповідних методів об'єднання окремих індивідуумів в працездатний колектив - все це в сумі дозволяє керівникам вирішувати складні виробничі та комерційно-фінансові завдання, в тому числі пов'язані із забезпеченням економічної безпеки.

Висновки. У центрі прогресивних концепцій управління знаходиться людина, що розглядається як найвища цінність. Сучасні системи керування націлені на впровадження передових систем управління, які на націлені на розвиток різноманітних здібностей у працівників, спонукають їх до корпоративної відданості та постійного поповнення знань.

Перспективою подальших досліджень може бути хронологічне вивчення методів впливу внутрішнього та зовнішнього середовища на кадрову безпеку підприємства, способи захисту від цього впливу, розробка рекомендацій щодо застосування ефективних методів аналізу та своєчасного виявлення загроз кадрової безпеки підприємства, виведення моделі розрахунку кадрової безпеки.

Література

1. Грунин О.А. Экономическая безопасность организаций [Текст] / О.А. Грунин, С.О. Грунин. – Спб: Питер, 2002. – 160 с.
2. Кириченко О.А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності [Текст]: навч. посіб. / О.А. Кириченко. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К.: Знання-Прес, 2002. – 384 с.
3. Козаченко Г.В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення [Текст]: монографія / Г.В. Козаченко, В.П. Пономарьов, О.М. Ляшенко – К.: Лібра, 2003. – 280 с.
4. Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або Як перемогти зловживання персоналу [Текст] / Н. Швець // Персонал – 2006. – №5. – С. 12 – 14.
5. Єременко А.О. Кадрова безпека як підсистема в системі економічної безпеки підприємства [Текст] / А.О. Єременко, Т.В. Полозова // Економіка: проблеми теорії та практики: збірник наукових праць. – Випуск 264: В 9 т. – Т. III. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2010.
6. Єременко А.О. Якісна система управління персоналом як запорука кадрової безпеки підприємства [Текст] / А.О. Єременко, М.Ю. Журавель, Т.В. Полозова // 16-й міжнародний молодіжний форум «Радіоелектроніка і молодь в ХХІ ст.» – Х. : ХНУРЕ, 2012.
7. Сладкевич В.П. Сучасний менеджмент організацій [Текст] / В.П. Сладкевич, А.Д. Чернявський – К. : МАУП, 2007. – 448 с.

Стаття надійшла до редакції 19.09.2012