

УДК 346.5:351.862.6(045)

Загрози кадрової безпеки підприємства

Шира Т.Б.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансово-економічної безпеки підприємства,
обліку та оподаткування
Української академії друкарства

Висвітлено причини виникнення загроз кадровій безпеці як складовій економічної безпеки. Узагальнено рекомендації для мінімізації негативних наслідків впливу персоналу на рівень кадрової безпеки підприємства. Систематизовано основні загрози з боку персоналу організації і на його адресу, джерела їх виникнення та наслідки реалізації.

Ключові слова: кадрова безпека, загроза кадрової безпеки, суб'єкт кадрових загроз, об'єкт кадрових загроз, чинники загроз.

Шира Т.Б. УГРОЗЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Изложены причины возникновения угроз кадровой безопасности как составляющей экономической безопасности. Обобщенно рекомендации для минимизации негативных последствий влияния персонала на уровень кадровой безопасности предприятия. Систематизированы основные угрозы со стороны персонала организации и в его адрес, источники их возникновения и последствия реализации.

Ключевые слова: кадровая безопасность, угроза кадровой безопасности, субъект кадровых угроз, объект кадровых угроз, факторы угроз.

Shyra T.B. ORGANIZATION'S PERSONNEL SECURITY THREATS

The article highlights the causes of threats to security personnel as part of economic security, generalized recommendations to minimize the negative effects of staff at the level of personnel security. Systematized the main threats from the staff and the organization in his address, arising and consequences of implementation.

Keywords: personnel security, personnel security threats, objects of personnel threats, factors of threats.

Постановка проблеми. В умовах формування у світових масштабах нової економіки – економіки знань, дедалі важливіше значення мають не традиційні ресурси, а нелімітовані, тобто інформація і знання, які необхідно вдосконалити за допомогою інтелектуального потенціалу людини. В економіці кожної провідної країни світу, зокрема американській, уже сьогодні половина ВВП припадає на інформаційний сектор, а люди з досвідом та відповідними вміннями виконують роль рушійної сили у розвитку суспільства.

Успішне функціонування підприємства в умовах ринкової економіки передбачає формування ефективної системи заходів безпеки. Зазвичай основні ризики організації генерує її власний персонал. Саме персонал підприємства впливає на усі аспекти його життєдіяльності, а також невіддільно пов'язаний з його економічною безпекою. Під час вирішення проблем забезпечення безпеки підприємства важливу роль відіграє вивчення ризиків та загроз, які можуть походити від персоналу організації і діяти на нього. У зв'язку з цим набуває актуальності поглиблене вивчення

змісту загроз кадрової безпеки, що дає можливість комплексно розглянути зовнішнє та внутрішнє середовища підприємства, виявити та узагальнити чинники деструктивного характеру і на цій основі розробити методичні підходи до забезпечення її кадрової безпеки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз економічної літератури з цієї проблематики вказує на доволі широкий спектр кадрових загроз. Так, Л. Лапицька як загрозу кадрової безпеки розглядає низький рівень надійності персоналу, несприятливий соціально-психологічний клімат, низьку лояльність персоналу, помилки у підборі персоналу, відсутність високого рівня корпоративної культури [1, с. 146]. До загроз, які походять від співробітників, А. Штангрет відносить такі: порушення порядку використання технічних засобів, що створюють умови для несанкціонованого доступу до конфіденційної інформації; порушення встановленого режиму збереження відомостей конфіденційного характеру і безпеки; порушення встановленого порядку фінансової звітності в організації; злочинні та інші неза-

конні дії з особистих мотивів або в інтересах третіх осіб [2, с. 233]. Д. Рісіна визначає конкретні посади, групи ризику і моменти взаємодії між працівником та підприємством, які супроводжуються виникненням тих чи інших загроз з боку персоналу [3, с. 19]. Дослідження І. Швець присвячено ризикам, що виникають на кожному етапі взаємодії між працівником та підприємством, оцінці їхньої вірогідності та методам попередження [4, с. 182]. Отже, сучасне розуміння кадрових загроз не досить чітке, зазвичай автори ставлять знак рівності між небезпекою і кадровою загрозою, а в якості останніх розглядають також умови (фактори), які провокують виникнення загроз кадрової безпеки підприємства.

Мета статті – висвітлення кадрової безпеки як однієї зі складових економічної безпеки, визначення загроз кадровій безпеці та узагальнення напрямів їхнього зниження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для уточнення змісту досліджуваного поняття необхідно звернутися до вивчення сутності загрози безпеці. Аналіз визначень показує, що в більшості з них відображається можливість нанесення збитків, шкоди конкретному суб'єкту та його інтересам. При цьому найчастіше поняття «загроза» асоціюється з небезпекою [5, с. 93]. Так, А. Штангрет роз-

глядає загрозу безпеці підприємства як сукупність умов і факторів, які створюють небезпеку його фінансово-економічними інтересам [6, с. 55]. О. Єгорова вважає, що загроза безпеці – це небезпека на стадії переходу з можливостей в дійсність, намір або демонстрація готовності одних суб'єктів завдати шкоди іншим [7, с. 146].

На думку Ж. Костюк, визначення загрози через небезпеку доволі точно відображає об'єктивну сутність цього явища [8, с. 144]. Водночас ототожнювати загрозу з небезпекою неправильно. Як зазначає Ж. Костюк, загальним у змісті загрози і небезпеки є їх можливість завдати шкоди, а відмінності полягають у характері, змісті суб'єктно-об'єктних відносин, а також у ступені готовності суб'єкта до заподіяння того чи іншого збитку. На відміну від загрози, небезпека має гіпотетичний, безадресний характер, її суб'єкт і об'єкт яскраво не виражені. Крім цього, небезпеку характеризує можлива уявна готовність до завдання шкоди, тоді як загрозу – реальні (явні) наміри і можливості її заподіяння [8, с. 147].

Підсумовуючи вищенаведене, бачимо, що більшість наукових досліджень базується на думці, що загрози це:

– події, зміни або дії, тобто загрозам притаманна динаміка;

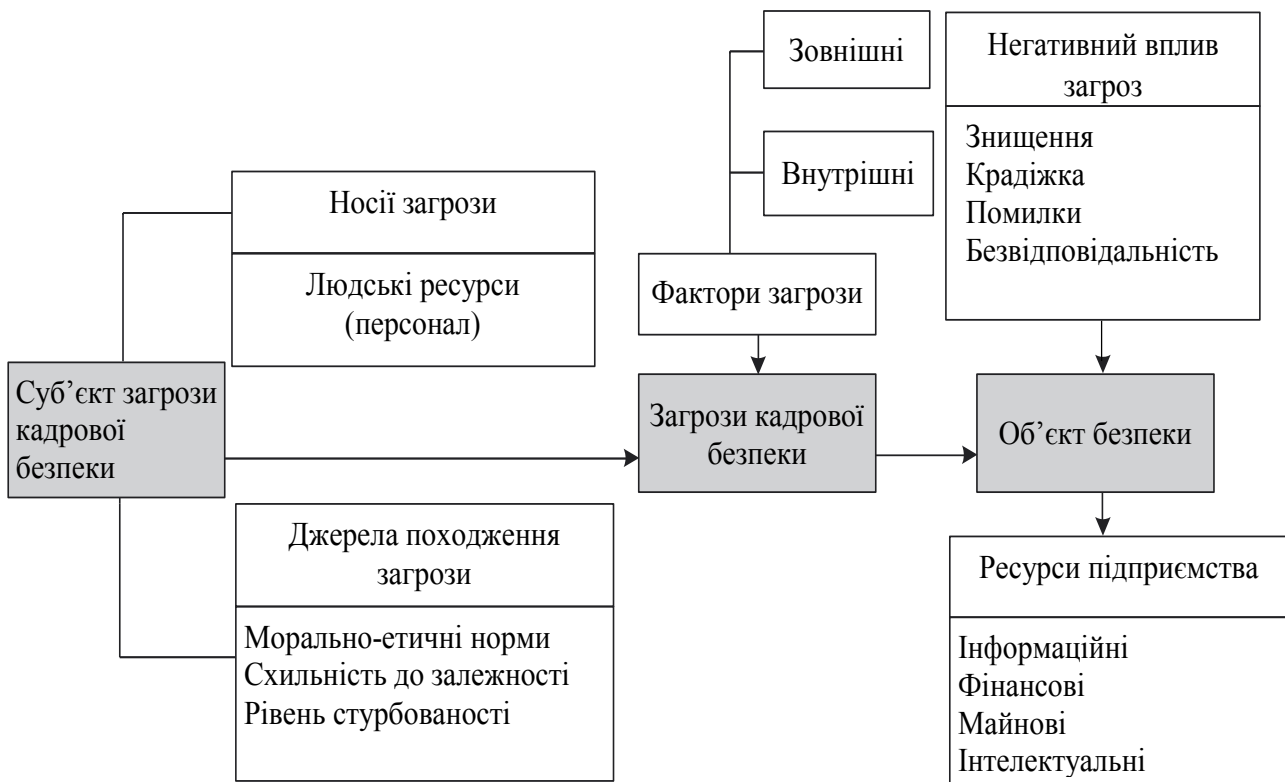


Рис. 1. Характеристика суб'єктно-об'єктних відносин кадрової безпеки за умови, що «персонал – суб'єкт загрози»

– вони завдають шкоди або порушення нормального функціонування підприємства і, як наслідок, є причиною збитків та втрат;

– загрози виникають під дією певних чинників (зовнішніх та внутрішніх) і тому потребують комплексу заходів з боку підприємства для їхньої нейтралізації та усунення [9].

Відповідно до проведеного аналізу можна зробити висновок, що загроза безпеці має конкретний, адресний характер, суб'єкт і об'єкт загрози, а також виражену спрямованість (завдання збитків).

Вивчення сутності суб'єктно-об'єктних відносин кадрової безпеки (рис. 1-2) дає змогу зробити висновок, що в їхній основі лежать загрози безпеці, які реалізуються суб'єктом загрози відносно об'єкта безпеки, якими виступають ресурси організації (матеріальні, людські, інформаційні тощо). При цьому персонал організації може бути одночасно і суб'єктом, і об'єктом загрози, а це означає, що загрози кадрової безпеки мають двовекторний, зустрічний характер.

Розглядаючи персонал як суб'єкт загрози (рис. 1), об'єктом безпеки виступають ресурси роботодавця (інформаційні, інтелектуальні, матеріальні та фінансові). В цьому випадку

суб'єктом загрози кадровій безпеці можуть бути не тільки працівники, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем, а й включення в їхній склад претендентів на вакантну посаду, а також колишніх працівників підприємства. Колишній працівник, який приховав образу, роздратування, після звільнення може вжити заходи, спрямованих проти компанії: оскаржувати рішення керівництва компанії в суді, публікувати або поширювати негативну інформацію про діяльність компанії, готувати фізичну розправу з особами, яких він вважає винними в своїх проблемах, знищувати документи, необхідні для продовження роботи компанії, передавати важливу інформацію конкурентам.

У деяких випадках завдати шкоди підприємству можуть і кандидати на вакантні посади. Найчастіше «псевдо здобувачі» можуть бути представниками конкуруючих організацій, кримінальних структур, хедхантерами.

Розглядаючи персонал як об'єкт безпеки (рис. 2), суб'єктом загрози можуть виступати роботодавець, кримінальні структури, соціальне оточення тощо.

Таким чином, людські ресурси як об'єкт кадрової безпеки мають подвійне значення. З одного боку, вони потребують захисту, а з

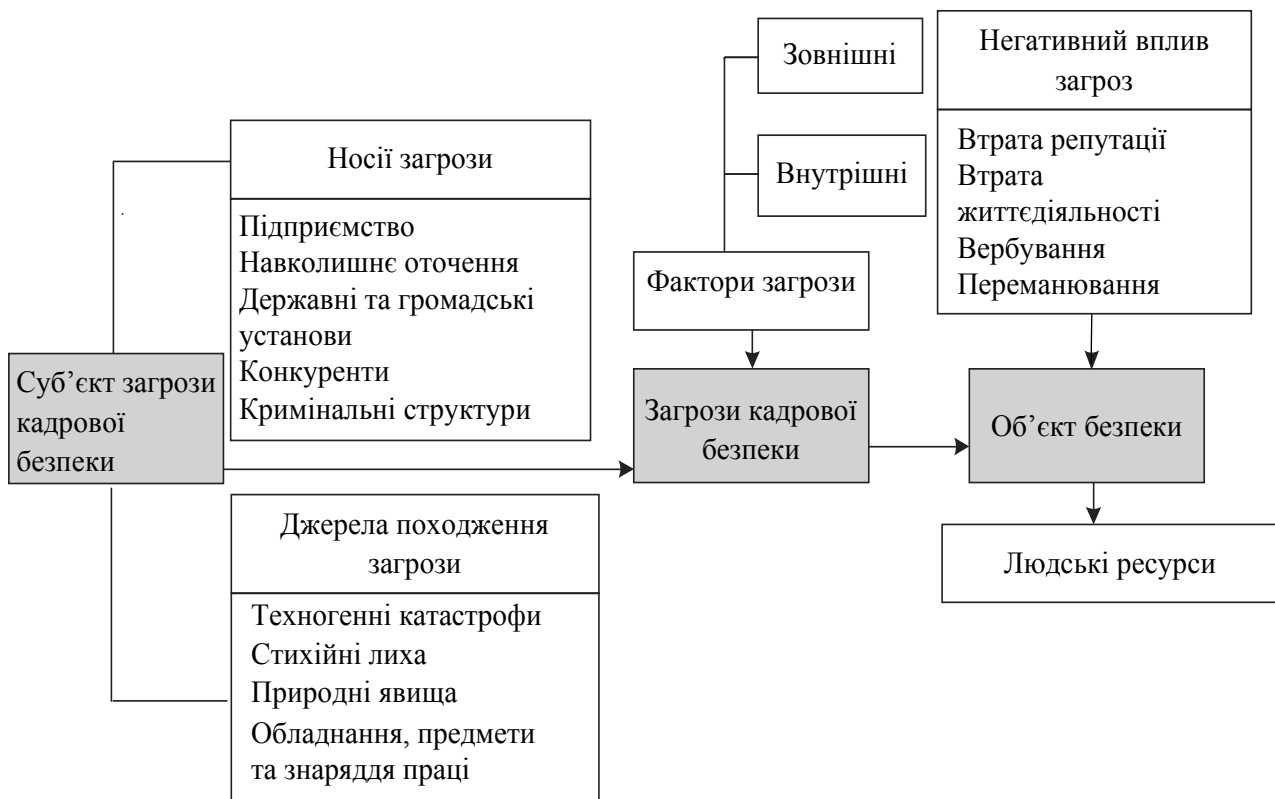


Рис. 2. Характеристика суб'єктно-об'єктних відносин кадрової безпеки за умови, що «персонал – об'єкт загрози»

іншого – можуть виступати як джерело загрози та небезпеки.

Зазначена специфіка суб'єктно-об'єктних відносин кадрової безпеки переважно пояснюється тим, що кадрова безпека – комплекс заходів, спрямованих на локалізацію загроз, які виходять від персоналу. Кадрова безпека є комбінацією складових пов'язаних між собою складними зв'язками: безпека життєдіяльності, соціально-мотиваційна безпека, професійна безпека. При цьому суб'єктами та джерелами загроз кадрової безпеки одночасно виступають як персонал, який володіє можливістю деструктивної активності щодо ресурсів організації, так і сама організація (неефективна система забезпечення безпеки, управління персоналом), а запорукою забезпечення кадрової безпеки є збалансованість інтересів усіх учасників соціально-трудова відносин.

З позиції забезпечення кадрової безпеки важливим завданням є систематизація основних загроз з боку персоналу організації і на його адресу, реалізація яких може завдати потенційний або реальний збиток. Це потребує формування сукупності небезпечних факторів (визначення загроз кадрової безпеки підприємства, джерел їхнього виникнення), які порушують кадрову безпеку [10, с. 138].

Загрози безпеці підприємства з боку персоналу і на його адресу характеризуються як джерелами виникнення, видами деструктивної спрямованості, так і наслідками реалізації. За своєю суттю вони здебільшого антропогенні, оскільки створюються діяльністю людей і соціальних груп (конкурентів, клієнтів, працівників тощо). Ступінь впливу людського фактору на безпеку підприємства різна. В одних випадках загрозу зумовлює низька кваліфікація персоналу підприємства, в інших – свідомо діяльність, спрямована на заподіяння шкоди, а також неусвідомлені дії та помилки працівників.

Розглядаючи проблеми забезпечення кадрової безпеки підприємства, на увагу заслуговує вивчення факторів, що провокують виникнення загроз кадрової безпеки підприємства і створюють небезпеку реалізації її інтересів, зокрема:

– низький рівень або відсутність внутрішньої корпоративної соціальної відповідальності бізнесу. Найчастіше загрози кадрової безпеки призводять до ігнорування інтересів найманого персоналу, а невиконання зобов'язань перед працівниками (затримки виплати або зменшення заробітної плати, незаконне звільнення тощо);

– відсутність корпоративної культури, яка виражається у несприйнятті протиправних дій як з боку керівництва компанії, так і її персоналу, формування необхідних морально-етичних цінностей і норм поведінки роботодавця та працівників;

– низька ефективність контролю на етапах найму та відбору персоналу в процесі трудової діяльності, а також відсутність грамотної політики звільнення працівників, що підштовхує їх до недобросовісних вчинків;

– недостатнє опрацювання нормативно-правової бази в галузі забезпечення безпеки бізнесу, відсутність ефективної системи навчання персоналу основам протидії загрозам кадрової безпеки;

– неефективна система мотивації добросовісної поведінки персоналу [11].

Крім цього, фактори, які провокують виникнення кадрових загроз на підприємстві, мають не тільки внутрішній, а й зовнішній характер. Це викликано тим, що підприємство є частиною національної економіки, що зумовлює існування загальних загроз кадрової безпеки, обумовлених єдиними тенденціями розвитку країни, а також особливостями відтворення та капіталізації її ключового активу – людських ресурсів. З іншого боку, вона являє собою частину регіональної економіки, що обумовлює виникнення відповідних ризиків і загроз, специфіка яких визначається ресурсними, природо-кліматичними та соціально-економічними регіональними особливостями. Також підприємство є відносно відокремленим, самостійним суб'єктом господарської діяльності, що зумовлює існування специфічних, характерних саме для нього, кадрових загроз. В результаті стан кадрової безпеки підприємства формується під впливом сукупності зовнішніх і внутрішніх факторів.

Вивчення умов і факторів, що провокують виникнення загроз кадрової безпеки підприємства і створюють небезпеку реалізації її інтересів, а також різновидів їхнього виникнення, дозволяє виділити політичні, економічні, демографічні, соціальні, техніко-технологічні, екологічні, правові, етнокультурні їх різновиди. На наш погляд, саме такий варіант структуризації може бути використаний під час вивчення загроз кадрової безпеки, а також їхніх факторів, оскільки дає можливість комплексно охарактеризувати кадрові загрози і небезпеки, що формуються на різних особистих рівнях.

Висновки. Проведене дослідження довело, що персонал є активним суб'єктом

загроз із яскраво вираженою деструктивною спрямованістю щодо переважно інформаційної та майнової безпеки організацій. Загрози кадрової безпеки мають зустрічний характер. Таку ж спрямованість має і несумлінність у трудових відносинах, оскільки вона характерна як для вітчизняних роботодавців, так і для найманого персоналу.

На основі розгляду теоретичних підходів до сутності та змісту поняття «загроза кадрової безпеки» вважаємо за доцільне в трактуванні розуміти сукупність умов і факторів, які створюють небезпеку інтересам учасників соціально-трудова відносин, перешкоджають ефективному та гармонійному розвитку людських ресурсів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Лапицкая Л. Предпринимательские риски и управление непредвиденными кадровыми ситуациями / Л. Лапицкая // Управление персоналом. – 2004. – № 5. – С. 66-71.
2. Штангрет А. М. Стан та загрози кадровій безпеці на підприємствах поліграфії / А. М. Штангрет, В. І. Воробйов // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 252: В 6 т. Т. І. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2009. – С. 229-238.
3. Рысина Д. Ф. Проверяем благонадежность кандидатов на руководящие и другие ответственные должности (о судимости и дисквалификации) / Д. Ф. Рысина // Кадры предприятия. – 2008. – № 9. – С. 17-32.
4. Швець І. Б. Економічна безпека в управлінні персоналом / І. Б. Швець // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. Випуск 36-1. – Донецьк. – 2009. – С. 179-184.
5. Жариков Е. С. Риски в кадровой работе / Е. С. Жариков – М. : 2005. – С. 92-94.
6. Штангрет А. М. Економічна безпека підприємства в умовах антикризового управління: концептуальне визначення та механізм забезпечення : моногр. / А. М. Штангрет, Я. В. Котляревський, М. М. Караїм. – Львів : Українська академія друкарства, 2012. – 288 с.
7. Єгорова О. С. Методи попередження загроз кадровій безпеці підприємства / О. С. Єгорова // Економіка і маркетинг в умовах всесвітньої інтеграції: проблеми, досвід, передова думка. Том 1 : Тези конференції. – ДонНТУ. – 2010. – С. 145-147.
8. Костюк Ж. С. Понятие риска, опасности и угрозы как базовых категорий раскрытия сущности экономической безопасности предприятия / Ж. С. Костюк // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – № 43. – С. 143-149.
9. Чаплигіна Ю. С. Етимологічний аналіз категорії «Кадрова безпека» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Uproz/2011_4/u1104cha.pdf.
10. Лисенко М. С. Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств / М. С. Лисенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 7. – С. 137-140.
11. Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н. Швець // Персонал. – 2006. – № 5. // Режим доступу до статті: <http://www.personal.in.ua/article.php?ida=291>.