

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-64>

УДК 65.015.3

КАДРОВА БЕЗПЕКА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

PERSONNEL SECURITY IN ENTERPRISE MANAGEMENT SYSTEM

Аблязова Наталія Рауфівнакандидат економічних наук,
Східноєвропейський університет імені Рауфа Аблязова
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2367-9349>**Abliazova Nataliia**

Rauf Ablyazov University East European

У сучасному світі, для підприємств усіх сфер діяльності, актуальним залишається питання забезпечення економічної безпеки та всіх її складових, зокрема, кадрової безпеки. У статті обґрунтована актуальність кадрової безпеки підприємств, розглянуті основні підходи її щодо визначення, узагальнено погляди фахівців різних галузей науки щодо даного визначення й забезпечення кадрової безпеки. Обґрунтовано переваги налагодженої системи безпеки персоналу, запропоновано перелік заходів, необхідних для втримання кращих кадрів на підприємстві. Запропоновано заходи щодо побудови ефективної системи управління кадровою безпекою підприємства, а також розроблено рекомендації щодо забезпечення безпеки людських ресурсів на всіх етапах роботи на підприємстві.

Ключові слова: кадрова безпека, економічна безпека, персонал, загрози, ризики.

В современном мире, для предприятий всех сфер деятельности, актуальным остается вопрос обеспечения экономической безопасности и всех ее составляющих, в частности – кадровой безопасности. В статье обоснована актуальность кадровой безопасности предприятий, рассмотрены основные подходы ее определению, обобщены взгляды специалистов различных областей науки на толкование и содержание кадровой безопасности. Описаны преимущества отлаженной системы безопасности персонала, приведен перечень мероприятий, необходимых для удержания лучших кадров на предприятии. Предложены мероприятия по построению эффективной системы управления кадровой безопасностью предприятия, а также разработаны рекомендации по обеспечению безопасности человеческих ресурсов на всех этапах работы на предприятии.

Ключевые слова: кадровая безопасность, экономическая безопасность, персонал, внешние и внутренние угрозы персонала, риски.

An important component of business policy in modern realities is the in the system of economic security of the enterprise personnel security plays a role, as it is work with staff, personnel, and they are primary in any organization. That is why more is needed pay attention to the organizational support of the personnel system security, which is seen as a process of preventing negative impacts on the economic security of the enterprise due to the risks and threats associated with staff, its intellectual potential and labor relations in general. There is justified the relevance of the study of the concept of "human resource' security" in the work. There are considered the main approaches to the definition of human resource' security. Personnel security is the subsystem of enterprise's economic security and one of major factors of safety of all spheres of its activity have been found out. The views of experts in various fields of science on the interpretation and content of the concepts of staff reliability and personnel security are summarized. Enterprise's personnel security is a continuous process of prevention of external and internal influences complex on enterprise's economic security by a decline or removal of various risks and threats, related to the personnel management, its professional and personal qualities, by social and labour relations, have been determined. The advantages of a well-organized system of personnel safety are described, a list of measures necessary to retain the best personnel in the enterprise and increase the attractiveness of the enterprise is listed. Task of personnel security, external and internal threats, related to the enterprise's personnel have been defined. The measures for building this system are listed, examples of elements of personnel safety systems of large companies are given. Methods are proposed for implementing a personnel safety system under conditions in which there are no resources to create a personnel safety department. Recommendations are proposed to ensure human resource' security at the stages of hiring, direct activities and the human resource release, with application of modern human resource technologies.

Keywords: personnel security, economic security, external threats personnel, personnel of internal threats, risks and threats personnel.

Постановка проблеми. Забезпечення конкурентних переваг, стійкого зростання та прибутку – пріоритетні завдання будь-якого підприємства. Особливо актуальними вони є в сучасних реаліях ведення бізнесу. Підприємства, у своїй діяльності, використовують різноманітні засоби досягнення визначених завдань, проте одним із визначальних інструментів, на думку більшості фахівців, є – персонал. Саме наявність достатнього та кваліфікованого персоналу сприяє ефективній та безперебійній роботі підприємства. Відтак, найважливішим пріоритетом будь-якого підприємства є ефективна кадрова політика, спрямована на формування потенціалу реалізації стратегічних цілей підприємства. Склад кадрів, інтелект і професіоналізм значною мірою впливають й на економічну безпеку підприємства [1, с. 139].

Ураховуючи вагомість кадрової політики для підприємства, актуальним постає питання кадрового планування, яке дозволить сформулювати кваліфікований колектив та необхідний резерв працівників, які забезпечать кадрову безпеку підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомою складовою політики ведення бізнесу, у сучасних реаліях, є саме кадрова безпека підприємства. Наразі, питанням забезпечення кадрової безпеки на підприємствах, усіх галузей економіки, присвячено чимало досліджень. Науковці, постійно вивчають складові кадрової безпеки, її вплив на економічну безпеку підприємства тощо. Проте, й до тепер, не існує єдності поглядів та підходів щодо дефініції «кадрова безпека».

Так, Л. Калініченко, Я. Кулімякін та О. Шуміло зазначають, що: кадрова безпека підприємства – це стан захищеності інтересів підприємства з розвитку ефективності діяльності, адаптації змінам і підвищення стійкості функціонування пов'язаний із забезпеченням якості персоналу [1, с. 141]. О. Кириченко, В. Сідак, зауважують, що це – 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 [7]. Кадрова безпека, О. Лашенко, – це характеристика стану економічної системи, при якому відбувається ефективно функціонування всіх її функціональних складових, забезпечення захищеності та здатність протистоять внутрішнім і зовнішнім впливам і загрозам пов'язаними

з персоналом, змістовний та структурний аналіз, діагностика та прогнозування впливу діяльності персоналу на внутрішні та зовнішні показники вказаної економічної системи [4].

На думку Н. Логінової, «кадрова безпека має знешкоджувати, запобігати та попереджувати загрози, небезпеки та ризики, які спрямовані на персонал та його інтелектуальний потенціал» [6, с. 219]. О. Литовченко вважає, що кадрова безпека є сукупністю управлінських заходів, пов'язаних з ефективним формуванням та використанням кадрового потенціалу підприємства з метою забезпечення та підтримки економічної стійкості та результативності господарської діяльності підприємства [5]. Як процес запобігання негативному впливу на економічну безпеку підприємства шляхом зниження ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами, трактує кадрову безпеку Н. Подлужна [9]. «Кадрова безпека підприємства – це характеристика стану захищеності підприємства на всіх рівнях його економічних відносин від впливу загроз, зумовлених інтелектуально-кадровим чинником», вважає Г. Коптєва [3, с. 119].

Отже, підходи до трактування даної дефініції значно різняться, адже дослідники використовують системний, процесний, ресурсний і функціональний підходи. Що, у свою чергу, визначає різні інструменти взаємодії персоналу та підприємства. Відтак, не зважаючи на значну кількість наукових робіт, наразі питання забезпечення кадрової безпеки підприємств потребують уніфікації трактування та визначення ролі й місця у забезпеченні економічної безпеки підприємства.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Основною метою статті є дослідження терміну «кадрова безпека», визначення його місця у забезпеченні діяльності підприємства та формулювання підходів щодо управління нею.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як було зазначено, визначення «кадрова безпека» є складним та багатограним, яке інтерпретується: як процес попередження негативних впливів на безпеку шляхом зменшення ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом [11]; як запобігання негативних впливів з боку персоналу компанії на всі елементи економічної безпеки [2]; як стан захищеності організації при якому всі негативні впливи з боку співробітників підприємства зводяться до мінімуму [10, с. 47].

Отже, як було досліджено раніше, кадрова безпека підприємства являє собою безпе-

первний процес управління персоналом, спрямований на запобігання зовнішнього та внутрішнього впливів на підприємство. Основними завданнями даного процесу є визначення реальної потреби в робочій силі та її відповідність вимогам підприємства. Проте, важливе місце у кадровій політиці, на всіх етапах діяльності підприємства є: своєчасне виявлення потенційних і реальних загроз від співробітників. Даний процес ґрунтується на зібранні інформації, аналізі й оцінці настроїв у колективі тощо. Ураховуючи специфіку об'єкта дослідження, кадрової безпеки, варто зазначити, що основою даного процесу є запобігання, запобігати загрозам.

Кадрові ризики, з якими стикаються підприємства, мають екзогенне та ендогенне походження. Найбільш розповсюдженими зовнішніми факторами завдання збитку підприємству є переманювання конкурентами кращих співробітників. Конкуренти, зазвичай, пропонують кращі умови праці, вищу оплату та різноманітні мотиваційні заходи. Поряд із переманюванням, негативним фактором зовнішнього походження є продаж або роз-

голошення конкурентам комерційної таємниці співробітниками підприємства. З метою запобігання даним факторам необхідно мінімізувати доступ до таємниць підприємства та здійснювати постійний контроль за рівнем задоволення особистих потреб працівника та його настроями.

Внутрішніми ризиками, які можуть завдати шкоду підприємству є невідповідність кваліфікації співробітників відповідно до посад, низька система мотивації, несумлінне виконання персоналом власних посадових обов'язків та низькі критерії добору персоналу.

Зазвичай, кадрову безпеку досліджують: як безпеку діяльності співробітників підприємства і як безпеку підприємства від негативних дій співробітників. Відтак постає питання щодо оцінювання певного працівника з позиції його благонадійності. Найбільш поширеною методикою такої оцінки є діагностика співробітника від компанії Midot [12]. Продукти та послуги компанії Midot розраховані на оцінку благонадійності персоналу протягом усього життєвого циклу співробітника в компанії. Діагностика містить набір різноманітних інстру-

Таблиця 1

Інструменти оцінки надійності та безпечності співробітників компанія Midot [12]

Інструмент	Опис
IntegriTEST	комп'ютерний тест, який дозволяє визначити ймовірність ризиків деструктивної поведінки й службових зловживань на робочому місці кандидатів на посаду шляхом оцінки їхніх думок, суджень та вчинків у минулому
StabiliTEST	застосовується на етапі співбесіди й призначений для прогнозування ризиків добровільного звільнення нового працівника протягом перших 3-6 місяців роботи
TRUSTEE	тест, що дозволяє виконувати періодичну оцінку надійності й прихильності співробітників протягом усього періоду їхньої зайнятості (застосовується для періодичної оцінки співробітників; оцінки перед підвищенням або переміщенням; виявлення ймовірних учасників надзвичайних подій)
SafetyTEST	інноваційний і унікальний інструмент оцінки, що дозволяє виявляти кандидатів і співробітників з підвищеними ризиками залучення в нещасні випадки на робочому місці. SafetyTEST також сигналізує про невідповідності профілю безпеки кандидатів з рівнем ризику вакансій, на які вони претендують
IntegriEXIT	опитування працівника на етапі звільнення, розроблене як рішення для виявлення частоти випадків і/або тенденцій деструктивної поведінки на роботі, що може бути використане для підвищення рівня ефективності управління ризиками, мінімізації та запобігання виникнення подібної поведінки
Podium	веб-платформа, що дозволяє організаціям будь-якого розміру формувати оцінювальні тести та опитування для співробітників, переглядати і налаштовувати діагностичні звіти, а також керувати всіма стадіями процесів відбору та винаймання персоналу на одній централізованій багатомовній хмарній платформі
Avatar Employment Tests	психометричне тестування, спрямоване на конкретні робочі місця за допомогою модельованих, реальних ситуацій на робочому місці

ментів, які дозволяють усебічно оцінити наявного працівника, або особу що претендує на заняття певних вакантних посад (табл. 1).

Дана методика дозволяє здійснювати всебічний аналіз кадрової складової підприємства, як на етапі прийняття співробітників, так і в процесі виконання ними своїх обов'язків.

Виходячи із наведеної методики варто зазначити, що кадрова безпека підприємства має бути унікальною, тобто враховувати специфіку кожного окремого підприємства (внутрішні норми, спеціалізація підприємства тощо). Разом з там має відбуватись взаємодія забезпечення кадрової безпеки з правовими аспектами діяльності підприємства, його техніко-технологічною та інформаційною забезпеченістю, фінансовою політикою тощо. Разом з тим, кадрова безпека має містити комплексний підхід, який передбачає поєднання всіх структурних підрозділів підприємства що здійснюють відповідний контроль за діяльністю персоналу.

Основу кадрової безпеки, у сучасних умовах, становить конкурентоспроможний людський капітал, який наділений певними характеристиками та спроможний забезпечити інноваційну складову підприємства, що, у свою чергу, впливає на якість та собівартість продукції, маркетингову політику та конкурентоспроможність підприємства в цілому. Ураховуючи зазначене, ми вважаємо, що формування кадрової безпеки підприємства повинно ґрунтуватись на принципах запобігання різноманітним загрозам. А отже, на підприємстві має бути ефективна система управління кадровою роботою, яка поєднує підбір і навчання персоналу, адаптацію, кар'єрне зростання тощо.

Висновки. Отже, кадрова безпека підприємства це – безперервний процес управління персоналом, спрямований на запобігання зовнішнього та внутрішнього впливів на підприємство. Актуальним питанням сьогодення є побудова ефективної системи кадрової безпеки, яка сприятиме стійкому розвитку підприємства та забезпечить його конкурентні переваги. Достатня кількість професіоналів сприятимуть мінімізації збитків та компенсацій на їхнє усунення. Постійний контроль за власними кадрами дозволить своєчасно направляти їх на підвищення кваліфікації, а у разі нестачі власного потенціалу – залучати кращих фахівців на ринку праці.

Реалізація основних принципів даної системи дозволить уникнути винаймаю некваліфікованого персоналу; неефективного планування кадрового складу підприємства; сприятиме мотивації та заохоченню працівників тощо.

Вагомого значення, у забезпеченні економічної безпеки підприємства, набуває згуртованість колективу. Що дозволить підвищити корпоративну культуру та сформувати колектив, який максимально зацікавлений у ефективній роботі підприємства. Для формування ефективної кадрової безпеки підприємства, має значення й своєчасне підвищення кваліфікації персоналу та його відповідність вимогам сучасного ринку.

Отже, для підприємства та його керівництва необхідно постійно аналізувати рівень кваліфікації кадрів, досліджувати настрої у колективі та розробляти заходи щодо їх покращення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Калініченко Л.Л., Шуміло О.С., Кулімякін Я.Ю. Кадрова складова економічної безпеки підприємства роздрібної торгівлі. *Проблеми економіки*. 2020. № 1(43). С. 138–143.
2. Копейкин Г., Лапіна Н. Кваліфікація персоналу та забезпечення економічної безпеки: організаційно-психологічні проблеми. *Захист інформації. Конфідент*. 2003. № 5. URL: <http://www.bre.ru/security/20317.html>
3. Коптьєва Г.М. Кадрова безпека підприємства: сутність, складові та забезпечення. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ»*. Серія : *Економічні науки*. Харків : НТУ «ХПІ», 2020. № 2. С. 119–124.
4. Лашченко О.Ю. Кадрова безпека як підсистема в системі економічної безпеки підприємства. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2007. Вип. 4. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/ejournals/PSPE/2007-3/Laschenko_307.htm
5. Литовченко О.Ю. Формування кадрової безпеки підприємств АПК : автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. Київ, 2010. С. 26.
6. Логінова Н.І. Місце кадрової безпеки в економічній безпеці підприємства. *Коммунальное хозяйство городов : научно-технический сборник*. 2009. № 87. С. 371–376.
7. Проблеми управління економічною безпекою суб'єктів господарювання : монографія / [О.А. Кириченко, В.С. Сідак та ін.]. Київ : ІМБ Університету економіки та права «КРОК», 2008. 401 с.
8. Назарова Г.О. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України : науковий журнал*. Терноп. нац. екон. ун-т. 2010. Вип. 15. С. 34–37.

9. Подлужна Н.О. Забезпечення кадрової безпеки організації. *Економіка промисловості*. 2010. № 4(52). С. 196–201.
10. Сводцева И.А., Цветкова И.И. Загрози кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємства. *Культура народів Причорномор'я*. 2014. № 278. С. 46–48. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/93807/12-Svodtseva.pdf?sequence=1>
11. Чумарин И.Г. Що таке кадрова безпека компанії? *Кадри підприємства*. 2003. № 2. URL: <http://www.bre.ru/security/20813.html>
12. Інформаційний центр Midot. URL: <https://midot.com/>

REFERENCES:

1. Kalinichenko, L., Shumilo, O, and Kulimakin, Y. (2020). The Personnel Component of Economic Resilience of a Retail Enterprise. *The Problems of Economy*. 1: 138–143. (in Ukrainian)
2. Kopeikin, G., Lapina, N. (2003). Personnel Qualifications and Economic Security: Organizational and Psychological Problems, *Zashchita informatsii. Konfident*, 5. URL: <http://www.bre.ru/security/20317.html> (in Russian)
3. Koptieva, H. (2020). Personnel security of the enterprise: the essence, components and provision. *Bulletin of the National Technical University "KhPI". Ser.: Economic sciences*, 2: 119–124. (in Ukrainian)
4. Lashchenko, O. (2007). Skilled safety as a subsystem is in the system of economic security of enterprise. *Problems of a systemic approach to the economy enterprises*, 3: 25–29. URL: http://www.nbu.gov.ua/e-journals/pspe/2007-3/laschenko_307.htm (in Ukrainian)
5. Lytovchenko, O. (2010). Formation of personnel security of agricultural enterprises: Thesis abstract of Cand. Sc. (Econ.), 08.00.04. Kyiv, 22 p. (in Ukrainian)
6. Lohinova, N. (2009). The Place of Personnel Security in the Economic Security of the Enterprise. *Kommunalnoye khozyaystvo gorodov*, 87: 371–376. (in Russian)
7. Kyrychenko, O. Sidak, V., Laptiev, S. et al. (2008). Problems of managing economic security of business entities: monograph. Kyiv: UEP "Krok". (in Ukrainian)
8. Nazarova, H. (2010). Prerequisites for the Creation of the Personnel Security System of an Enterprise: *Rehionalni aspekty rozvytku produktyvnykh syl Ukrayiny: nauk. zhurn.* Ternop. nats. ekon. un-t, 15: 34–37. (in Ukrainian)
9. Podluzhna, N. (2010). Ensuring personnel security of the organization. *Industrial economics*, 52 :196–201.
10. Svodtseva, I., Tsvetkova, I. (2014). Threats to Personnel Security in the System of the Company's Economic Security. *Kul'tura narodov Prichernomor'ya*, 278: 46–48. (in Russian)
11. Chumarin, I. (2009). What is the company's personnel security? *Kadry predpriyatiya*. URL: <http://www.bre.ru/security/20813.html>
12. Midot – Pre Employment Testing. URL: <https://midot.com/>