

Ульченко Світлана Миколаївна

*магістр кафедри фінансів та фінансово-економічної безпеки
Київського національного університету технологій та дизайну*

Ульченко Светлана Николаевна

*магистр кафедры финансов и финансово-экономической безопасности
Киевского национального университета технологий и дизайна*

Ulchenko Svitlana

Master of the

Kyiv National University of Technologies and Design

Коваленко Дмитро Іванович

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри фінансів та фінансово-економічної безпеки
Київський національний університет технологій та дизайну*

Коваленко Дмитрий Иванович

*кандидат экономических наук,
доцент кафедры финансов и финансово-экономической безопасности
Киевский национальный университет технологий и дизайна*

Kovalenko Dmytro

PhD, Associate Professor

Kyiv National University of Technologies and Design

КАДРОВА БЕЗОПАСКА, УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ, УПРАВЛЕНИЕ КАДРАМИ И СПОСОБЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

PERSONNEL SECURITY, PERSONNEL MANAGEMENT AND WAYS TO IMPROVE

Анотація. У статті визначено поняття «управління кадровою безпекою підприємств», розкрито підхід до оцінки кадрової безпеки та досліджено створення методу підбору і оцінки кадрів підприємства.

У сучасних умовах ведення бізнесу кадрова безпека займає одне із головних місць серед інших елементів системи безпеки, так як охоплює весь комплекс заходів, спрямованих на запобігання й усунення ризиків і загроз, а також негативних для економічного стану компанії наслідків, пов'язаних із роботою й поведінкою персоналу. Кадрова безпека пов'язана з економічною, оскільки ефективність кадрів, згуртованість та продуктивність колективу означає здатність своєчасно реагувати та запобігати або усувати загрози внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства.

Автори звертають увагу саме на тісний взаємозв'язок між цими елементами, показуючи значущість кадрової безпеки у сучасному розвитку бізнесу, забезпечення якої дозволить більш стабільно функціонувати підприємствам на ринку.

Ключові слова: економічна безпека, кадрові ресурси, підприємство, управління.

Аннотация. В статье определено понятие «управление кадровой безопасностью предприятий», раскрыто подход к оценке кадровой безопасности и исследовано создание метода подбора и оценки кадров предприятия.

В современных условиях ведения бизнеса кадровая безопасность занимает одно из главных мест среди других элементов системы безопасности, так как охватывает весь комплекс мер, направленных на предотвращение и устранение рисков и угроз, а также негативных для экономического состояния компании последствий, связанных с работой и поведением персонала. Кадровая безопасность связана с экономической, поскольку эффективность кадров, сплоченность

и производительность коллектива означает способность своевременно реагировать и предотвращать или устранять угрозы внутренней и внешней среды предприятия.

Авторы обращают внимание именно на тесную взаимосвязь между этими элементами, показывая значимость кадровой безопасности на современном этапе развития бизнеса, обеспечение которой позволит более стабильно функционировать предприятиям на рынке.

Ключевые слова: экономическая безопасность, кадровые ресурсы, предприятие, управление.

Summary. The article defines the concept of «management of personnel security of enterprises», discloses an approach to the assessment of personnel security and explores the creation of a method for selecting and evaluating personnel of an enterprise.

In today's business environment, personnel security is one of the main places among other elements of the security system, as it covers the full range of measures aimed at preventing and eliminating risks and threats, as well as negative consequences for the company's economic condition, related to work and personnel behavior. Personnel security is associated with economic, because the effectiveness of personnel, cohesion and productivity of the team means the ability to respond in a timely manner and prevent or eliminate threats to the internal and external environment of the enterprise.

The authors pay attention to the close relationship between these elements, showing the importance of personnel security at the present stage of business development, the provision of which will allow enterprises to operate more stably in the market.

Key words: economic security, human resources, enterprise, management.

Постановка проблеми. У сучасному бізнесі кадрова безпека займає одне із головних місць серед інших елементів системи безпеки, оскільки охоплює весь комплекс заходів, спрямованих на запобігання й усунення ризиків і загроз, а також негативних наслідків для економічного стану компанії, пов'язаних із роботою й поведінкою персоналу.

Ринкові умови господарювання вимагають впровадження та використання сучасних інструментів управління ресурсним потенціалом підприємств, де особливу роль відіграє формування та зміцнення кадрового потенціалу підприємства як передумови формування економічної безпеки. Кадрова безпека є функціональною складовою забезпечення та зміцнення економічної та продовольчої безпеки, що є визначальним фактором для зміцнення нації. Саме тому все більшого значення набувають питання розробки методичних підходів щодо формування та оцінки кадрової безпеки переробних підприємств, що потребує поглибленого вивчення та вдосконалення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичні основи кадрової безпеки розглянуті в роботах вітчизняних і зарубіжних авторів різних напрямків економічної науки. Питанням забезпечення фінансово-економічної безпеки приділяють такі вітчизняні науковці, як Швець Н. К. [1], Назарова Г. В. [2], Чумарин І. Г. [3], Тумар М. В. [9]. Окремі питання щодо визначення категорії «кадрова безпека» постають в роботах: Н. Швець [1], І. Чумарин [3], А. Джобава [10] та інші.

Мета і завдання статті. Мета полягає у визначенні головних завдань кадрової безпеки у складі фінансово-економічної безпеки та поліпшення ефективності кадрової безпеки підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Система безпеки — це комплекс організаційних і технічних заходів, спрямованих на виявлення, відображення і усунення наслідків різних видів загроз діяльності організації. Кадрова безпека є однією з ключових підсистем економічної безпеки.

Н. К. Швець відображає кадрову безпеку як стан захищеності організації від пов'язаних з персоналом ризиків і загроз [1, с. 179]. А. Джобава і О. Черняк зазначають, що кадрова безпека — комплекс заходів, що попереджують та запобігають протиправним діям або сприяння їм з боку співробітників підприємства [2, с. 34]. І. Г. Чумарин визначає, що кадрова безпека являє собою процес уникнення негативних наслідків впливу різноманітних факторів на безпеку персоналу підприємства, що пов'язана безпосередньо з персоналом, його інтелектуальною безпекою та трудовими відносинами в цілому [3, с. 25].

З цього можна зробити висновок, що кадрова безпека являє собою одну із складових економічної безпеки, яку варто розглядати як сукупність умов, за яких небезпечні і несприятливі обставини та дії усунені до їх настання або їх негативні наслідки мінімізовані до рівня, за якого вони не спроможні завдати збитку або шкоди підприємству, послабити його фінансовий стан і перешкодити досягненню підприємством його стратегічних цілей. Також кадрову безпеку можна розглядати з різних сторін — як фінансова та інтелектуальна (що сприяє покращенню діяльності підприємства), так і фізична та кар'єрно-адміністративна (неупереджена оцінка діяльності та можливостей працівника та його просування).

Негативний вплив на економічну безпеку можуть викликати такі чинники:

1. Помилкові дії безпосередньо працівників, незалежно від посади та обов'язків;
2. Вплив посадових органів влади та управління;
3. Дії інших суб'єктів господарювання (помилкові — партнерів, більш результативні або навіть протиправні — конкурентів);
4. Неefективність прийнятих рішень, спричинених через недостатню кваліфікацію робітників або ж їх несумлінність [4, с. 51].

До основних суб'єктів кадрової безпеки відносять кадрові служби та служби безпеки, але разом суб'єк-

Покращення умов праці	Полегшення пристосування до змін	Матеріальна та нематеріальна винагорода	Зручність робочого графіку	Можливість кар'єрного росту
↕	↕	↕	↕	↕
забезпечення необхідними для роботи предметами та інформацією, поновлення технічних засобів.	дозволить новим робітникам швидше звикнути з колективом та самою роботою, а для вже працюючих полегшить перехід зі старих правил або алгоритмів праці до нововведених.	як словесна подяка, грамота, висвітлення людей, що особливо відзначились своєю працею, так і видача премій за результати роботи.	стандартна тривалість робочого дня з обідньою перервою. При виконанні запланованого об'єму роботи (залежно від обов'язків) – можливість піти раніше.	неупереджене ставлення до кожного співробітника, справедлива оцінка продуктивності праці людей, підвищення.

Рис. 1. Пропозиції щодо заходів по стимулюванню персоналу

Джерело: побудовано за даними [10]

том виступає весь персонал підприємства, який в свою чергу має прямий або опосередкований вплив на прийняття адміністративних рішень підприємства. Тому поширене твердження про те, що проблемами з безпекою підприємства повинна займатись тільки служба безпеки не зовсім актуальне, так як цим повинні займатись й інші відповідні органи — служба управління персоналом.

Перш за все, саме служба управління персоналом займається прийняттям нових співробітників, оцінкою, розвитком та контролем персоналу, що впливає на забезпечення кадрової безпеки.

Одним із завдань фахівців кадрової служби є досягнення стратегічних цілей підприємства за допомогою людських ресурсів, тобто усунути загрози або негативний вплив з боку персоналу.

Ефективне управління кадрами відтворює безліч можливостей та методів сприяння та підтримки кадрової безпеки [5, с. 238].

Загалом керівництво значною мірою несе відповідальність за персонал підприємства. Саме за вказівками керівників визначається зорієнтованість напрямку робо-

ти кадрових служб, вимоги до розподілу персоналу для можливості досягнення найбільшої продуктивності та ефективності виконання завдань та цілей підприємства. До того ж керівник напряму пов'язаний з вирішенням питань щодо призначення працівника на ту чи іншу посаду, відштовхуючись від оцінки його компетентності, ефективності роботи та його можливостей.

Керівник зобов'язаний забезпечувати контроль над кадровими службами та службами безпеки, задовольняти їх потреби для удосконалення та розвитку, підвищувати їх ефективність та значення в управлінні підприємством [6, с. 83].

В розрізі економічної безпеки суб'єктів господарювання, необхідно проводити оцінку кадрової безпеки, що базується на визначенні понесених і відвернутих збитках саме по кадровій складовій. Він визначається відношенням відверненого збитку до сумарних витрат на запобігання збитків та загального понесеного збитку:

$$K1 = \frac{Y_{np}}{Z + Y_{no}} \quad [1]$$

Таблиця 1

Загрози кадровій безпеці підприємства

Внутрішні загрози	Зовнішні загрози
<ul style="list-style-type: none"> – недостатньо якісна оцінка нових співробітників; – слабка корпоративна політика; – зменшення кваліфікованих працівників, фахівців; – недосконалість служби управління кадрами; – неефективність прийнятих рішень з боку керівництва; – недостатньо ефективна система мотивації; – неякісний підбір працівників до їх обов'язків, які потребують певної кваліфікації; 	<ul style="list-style-type: none"> – переманювання конкурентами працівників та фахівців, що володіють важливою інформацією; – протиправні дії ззовні; – гідна мотивація роботи у конкурентів; – інші несприятливі умови в житті співробітників.

Джерело: складено автором на основі [7, с. 38–39].

Є інший спосіб оцінити ефективність кадрів, що включає в себе розрахунок багатьох показників окремо. До них відносяться:

- 1) коефіцієнт плинності кадрів;
- 2) коефіцієнт стабільності штатних працівників;
- 3) коефіцієнт кваліфікованості персоналу;
- 4) коефіцієнт преміювання.

Також можна виокремити такі показники як трудова дисципліна, лояльність та багато інших, які також можна додати до переліку для більш точної та розширеної оцінки ефективності. Це дозволяє більш об'єктивно відобразити кадровий стан на підприємстві [8, с. 108–110].

Висновки. Отже можна визначити, що кадрова безпека займає одне із провідних місць серед

складових економічної безпеки. Протидіяти негативному впливу на функціонування підприємства повинні не тільки служба управління персоналом та безпекою, а також безпосередньо самі співробітники та керівництво. Хоча цьому передують ще й новітні технології та методи, які на жаль можуть бути складні для економіки вітчизняних підприємств, особливо приділяти увагу ще й зручності та контролю персоналу.

Також для уникнення та протидії загрозам економічного стану підприємства, необхідно проводити моніторинг кадрової безпеки та ефективності роботи персоналу. Від його покращення (збільшення кваліфікованих робітників, їх сумлінності) значною частиною залежить економічна безпека підприємства.

Література

1. Швець Н. К. Економічна безпека в управлінні персоналом / Н. К. Швець // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. — 2009. — Вип. № 36–1. — С. 179–184.
2. Назарова Г. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Г. Назарова // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. — 2010. — Вип. 15. — С. 34–37.
3. Чумарин І. Г. Що таке кадрова безпека компанії? / І. Г. Чумарин // Кадри підприємства. — 2011. — С. 25.
4. Череди́ченко, Н. В. Кадрова безпека як складова частина економічної безпеки підприємства [Текст] / Н. В. Череди́ченко // Управління фінансово-економічною безпекою: матеріали науково-практичної конференції, 28 серпня 2009 року / Відп. за вип. А. М. Куліш. — Суми: СумДУ, 2009. — С. 51–53.
5. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративного підприємства: Наук. видання / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова, Г. В. Назарова. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2015. — С. 238.
6. Заюков І. Проблеми та перспективи розвитку в Україні професійного навчання кадрів на виробництві / Заюков І., Коваль Н. // Економіка України. — 2008. — № 6. — С. 80–87.
7. Мехеда Н. Г. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки / Н. Г. Мехеда, А. І. Маренич // Фінансовий простір [Текст]: міжнародний науково-практичний журнал / Черкаський інститут банківської справи Університету банківської справи НБУ (м. Київ). — м. Черкаси. — № 2 (6) 2012. — С. 38–45.
8. Євдокимов Ф. І., Федорова Н. В. Оцінка економічної безпеки підприємства та її планування / Вісник технологічного університету Поділля. — 2010. — № 4. — Ч. 2. — С. 108–110.
9. Тумар М. Б. Основи економічної безпеки ієрархічних багаторівневих систем: регіональний аспект: монографія / М. Б. Тумар, О. С. Шнишко. — К.: Генеза, 2012. — С. 288.
10. Джобав А. М. Організаційні та економічні складові конкурентоспроможності підприємства / А. М. Джобав // Кадри підприємства. — 2013. — № 1. — С. 10–11.

References

1. Shvets N. K. Ekonomichna bezpeka v upravlinni personalom / N. K. Svets // Naukovi pratsi DonNTU. Seria: ekonomichna. — 2009. — vyp. № 36–1. — S. 179–184.
2. Nazarova G. Peredumovy stvorenniya systemy kadrovoi bezpeki pidpryemstva / Nazarova G. // Regionalni aspekty rozvitku productyvnyh syl Ukrainy. — 2010. — vyp. 15. — S. 34–37.
3. Chumaryn I. G. Shcho take kadrova bezpeka kompanii? / I. G. Chumaryn // Kadry pidpryemstva. — 2011. — S. 25.
4. Cherednychenko N. V. Kadrova bezpeka yak skladova chastyna ekonomichnoi bezpeky pidpryemstva / N. V. Cherednychenko // Upravlinnya finansovo-ekonomichnou bezekou: materialy naukovo-praktychnoi konferentsyi / Vidp. Za vyp. A. M. Kulish. — Sumy: SumDU, 2009 — s. 51–53.
5. Nazarova G. V. Formuvannya ta rozvytok ludskogo kapitalu korporatyvnogo pidpryemstva: Nauk. vydannya / N. L. Gavkalova, N. S. Markova, G. V. Nazarova. — Harkyv: vyd HNEU, 2015. — s. 238.
6. Zayukov I. Problemy ta perspektivy rozvitku v Ukraini profesijnogo navchannya kadriv na vyrobnytstvi / Zayukov I., Koval N. // Ekonomika Ukrainy, — 2008. — № 6. — S. 80–87.
7. Meheda N. G. Sotsialno-motyvatyyni skladovi kadrovoi bezpeky / N. G. Meheda, A. I. Marenych / Finansovyi prostir: mizhnarodnyi naukovo-praktychnyi zhurnal / Cherkaskyi institute bankivskoi spravy — m. Cherkasy. — No 2 (6) 2012. — S. 38–45.
8. Evdokymov F. I., Fedorova N. V. Otsinka ekonomichnoi bezpeky pidpryemstva ta iyi planuvannya / Visnyk tehnologichnogo universytetu Podillya. — 2010. — № 4. — ch.2. — S. 108–110.
9. Tumar M. B. Osnovy ekonomichnoi bezpeky ierarhichnyh bagatorivnevyyh system: regionalnyi aspekt: monografiya / M. B. Tumar, O. S. Shnytko. — K.: Geneza, 2012. — s. 288.
10. Jobava A. M. Organizatsiyni ta ekonomichni skladovi konkurentospromozhnosti pidpryemstva / A. M. Jobava // Kadry pidpryemstva. — 2013. — № 1. — S. 10–11.