

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В.Л. Инноземцева. – М. : Academia, 1999. – 640 с.
2. Нуреев Р.М. Западный мир на пути к постиндустриальному обществу / Р.М. Нуреев // Terra Economicus. – 2013. – Том 11. – № 4. – С. 120-142.
3. Субетто А.И. Законы социально-экономического развития России как самостоятельной цивилизации в контексте закона гетерогенности мировой экономики / А.И. Субетто // Ноосфера. Общество. Человек. – 2014. – № 1. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.es.rae.ru/noocivil/ru/233-1207.
4. Субетто А.И. Образовательное общество и реализация стратегии развития образования в XXI веке. Часть 4. / А.И. Субетто // Астраханский вестник экологического образования. – 2013. – № 2(24). – С. 4-29.
5. Корнетов Г.Б. Развитие представлений об образовании в системе гуманитарного знания / Г.Б. Корнетов // Гуманитарні науки. – 2002. – № 2. – С. 38-55.
6. Мосьпан Н.В. Вища освіта України в умовах розвитку ринкової економіки / Н.В. Мосьпан // Педагогічний процес: теорія і практика. – 2013. – № 4. – С. 145-153.
7. Корсак К. В XXI век – с новой парадигмой национального образования / К. Корсак // Персонал. – 2000. – № 1. – С. 66-72.
8. Задорожный Г.В. О необходимости подготовки специалистов по социальной экономике на основе разработки новой инновационной образовательной технологии (статья первая) / Г.В. Задорожный // Социальная экономика. – 2001. – № 2. – С. 117-124.
9. Education at a Glance 2013: OECD Indicators. OECD Publishing [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2013-en>.
10. Инноземцев В.Л. Потерянное десятилетие / В.Л. Инноземцев. – М. : Московская школа политических исследований, 2013. – 600 с.

УДК 005.334:005.95

Лобазов С.М.

*аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці
Харківського національного економічного університету
імені Семена Кузнеця*

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ

У статті розглянуто теоретичні аспекти кадрової безпеки як об'єкту управління за рахунок дослідження міжнародного досвіду, наведені факти корпоративного шахрайства компаній, представлені результати дослідження світових загроз кадровій безпеці. Визначені регіони, які ведуть найактивнішу політику управління кадровою безпекою, а також лідери рейтингу країн, в яких власники компаній частіше за інших тримають службу безпеки.

Ключові слова: кадрова безпека, загрози, міжнародний досвід, управління безпекою, шахрайство, служба безпеки.

Лобазов С.Н. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ

В статье рассмотрены теоретические аспекты кадровой безопасности как объекта управления за счет исследования международного опыта, приведены факты корпоративного мошенничества компаний, представлены результаты исследования мировых угроз кадровой безопасности. Определены регионы, которые ведут наиболее активную политику управления кадровой безопасностью, а также лидеры рейтинга стран, в которых владельцы компаний чаще других содержат службу безопасности.

Ключевые слова: кадровая безопасность, угрозы, международный опыт, управление безопасностью, мошенничество, служба безопасности.

Lobazov S.N. INTERNATIONAL EXPERIENCE OF MANAGEMENT SKILLED SAFETY

The article considers the theoretical aspects of skilled safety as an object of management due to research of international experience, the facts of the corporate swindle of companies are resulted, the results of world's research threats skilled safety are presented. The regions which conduct the most active policy of management skilled safety, and also leaders of countries' rating are certain, There are the proprietors of companies contain service safety more frequent than other.

Keywords: skilled safety, threats, international experience, management, swindle, service safety, safety.

Серед найбільш важливих проблем, що постають сьогодні перед підприємствами, – створення надійної системи захисту від внутрішніх та зовнішніх загроз. Вагомим чинником стабільності та розвитку управління безпекою підприємства є персонал як вирішальний чинник конкурентної боротьби, а отже, кадрова безпека займає провідне місце серед інших елементів системи безпеки, оскільки включає комплекс заходів для запобігання та усунення ризиків та загроз, пов'язаних із роботою персоналу, його інтелектуальним потенціалом та трудовими відносинами в цілому. Формування ефективної системи кадрової безпеки вимагає теоретичного дослідження міжнародного досвіду управління безпекою, пов'язаною з кадровою діяльністю, що пояснює актуальність теми дослідження.

Питанням дослідження кадрової безпеки присвячено велику кількість праць відомих науковців, таких як: Абрамов А., Алавердов А., Арєф'єва О.,

Геєць В., Грунін О., Губський В., Задорожний Г., Козаченко Г. [1], Колосов А., Кузенко Т., Лашенко О. [2], Мунтіян В., Олейніков Є., Сенчагов В., Тамбовцев В., Швець І. [3], Щелкунов В., Шликов В.

Метою даного дослідження є розвиток теоретичних аспектів кадрової безпеки як об'єкту управління за рахунок дослідження міжнародного досвіду щодо вирішення означеної проблеми.

За даними досліджень, 45% компаній по всьому світу активно займаються питаннями забезпечення кадрової безпеки підприємств. Встановлено, що у 33 країнах світу серед 7800 компаній найактивнішу політику управління кадровою безпекою ведуть у Північноамериканській зоні вільної торгівлі [4]. Проте, звертати увагу на цю проблему компанії починають лише тоді, коли особисто відчують нестачу грошей у компанії. У рейтингу країн, в яких власники компанії частіше за інших тримають службу безпеки, лідирують Філіппіни (72%), Мексика (71%) і Росія (63%).

95% збитків на підприємствах США утворюється за особистої участі персоналу підприємств і тільки 5% – внаслідок дій клієнтів та інших осіб. Статистичні дані Європейського Союзу показують, що приблизно 58% відомих випадків шахрайства й зловживань припадає на частку службовців, 30% – менеджерів, а 12% – топ-менеджерів і власників [5, с. 35].

Французька компанія Kroll Ontrack серед десяти основних тенденцій у сфері захисту інформаційних даних 2012 р. називає крадіжки за сприяння інсайдерів: сьогодні прогресивні організації роблять ставку на посилення безпеки за допомогою технологій, в той час як злочинці йдуть легшим шляхом – знаходять співробітників серед персоналу [6]. На вітчизняних підприємствах здебільшого панує ситуація, коли роботодавці змушені захищати безпеку підприємства не від зовнішніх небезпек, а відстежувати участь своїх співробітників у злочинах.

Українські підприємства все більш активно впроваджують заходи боротьби з внутрішньокорпоративними крадіжками. Найпоширенішим заходом є охорона, але компанії, які мають справу з багатомільйонним річним оборотом, створюють і відділи внутрішнього аудиту та внутрішнього контролю. На жаль, найбільш ефективним способом боротьби з корпоративними злочинами є доповідні колег злочинця. За допомогою цього методу вдається розкрити близько 17% усіх корпоративних злочинів [4]. Виходячи з цього на вітчизняних підприємствах є стійка необхідність у створенні дієвого механізму забезпечення кадрової безпеки.

Аудиторська компанія Ernst & Young представила дослідження корпоративного шахрайства і корупції в країнах Європи. Це вже другий звіт, що включає Україну. Цього року серед 2300 респондентів (від рядових співробітників до керівників вищої ланки) з 25 європейських країн було опитано 100 представників великих українських компаній [7].

В опитування Ernst & Young уперше включений пункт про рівень корупції в країні. 91% українських підприємств вважають, що хабарництво і корупція широко поширені. За даним показником Україна поступається лише Росії (93%), у той час як у середньому по Європі він склав 62%. Але якщо в Європі про збільшення рівня корупції цього року повідомили 40% підприємств, то в Україні – 55%.

У той же час щорічний рейтинг конкурентоздатності Інституту розвитку менеджменту швейцарської бізнес-школи (IMD) підтвердив цю ситуацію. Україна зберегла в ньому 57-ю позицію серед 59 досліджуваних країн, випередивши лише Хорватію та Венесуелу [7].

Серед іншого фахівці Ernst & Young виявили ще одну проблему. Якщо торік 24% українських респондентів заявили їм про виявлення в останні два роки фактів зловживань серед своїх співробітників, то в нинішньому році – лише 16%. Такий результат виявився несподіваним для авторів дослідження.

Зниження рівня шахрайства можна пояснити завершенням впливу кризи, з одного боку, і посиленням функції протидії шахрайству в компаніях – з іншого: великі компанії всі частіше впроваджують програми із забезпечення кадрової безпеки. У Росії ситуація зворотна: якщо торік про факти шахрайства серед персоналу заявляло 10% респондентів, то зараз – 37%.

Рівень зафіксованого в Україні корпоративного шахрайства ненабагато вище за середнє значення показника у розвинених країнах (13%) і краще показника країн, що розвиваються (20%). Аналогічний

показник – 16% – в Ірландії й Румунії, а в сусідній Польщі він склав 19%. Найменший – у Словаччині – 5% [7].

Запобіжні заходи у всіх країнах досить схожі, Україна – не виключення. Корпоративний сектор воліє проводити внутрішній контроль і аудит (рис. 1).

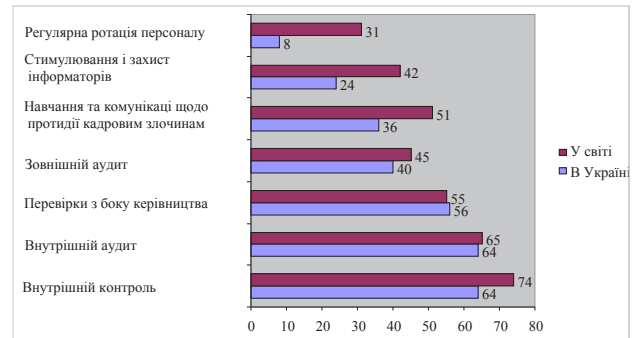


Рис. 1. Факти корпоративного шахрайства компаній за 2012-2013 роки, у % за дослідженням «Ernst & Young» [6]

Наприклад, у тютюновій компанії JTI система протидії внутрішньому шахрайству будується за трьома напрямками – стандартизація внутрішніх процесів у компанії, розмежування сфер компетенцій співробітників, а також контроль і звітність. У якості резервного в JTI існує механізм повідомлення про підозрілі дії й операції. Співробітник, що зауважує що-небудь підозріле, може відразу сповістити про це або місцеве керівництво, або довіреним співробітником на місці або в головному офісі компанії в Женеві [8].

У свою чергу компанія Falcongaze, розроблювач і постачальник високопродуктивних рішень в області інформаційної безпеки, провела дослідження основних причин звільнень у 2012 році і склала перелік основних причин [9].

За допомогою системи SecureTower, призначеної для контролю витоку інформації, фахівці Falcongaze з'ясували, що головною причиною звільнень стало нецільове використання робочого часу та Інтернету (33%). Друга причина звільнень – обговорення компанії або її керівного складу в Інтернеті, це стало основою для звільнення 21% співробітників, що забули про те, що соціальні мережі можуть проглядатися спеціально вповноваженими співробітниками або просто не дружньо налаштованими колегами.

Третя – корупційні процеси та хабарі (14% звільнених). Четверта – пошук нової роботи, через що втратили роботу 12%. Причиною звільнення в цьому випадку стало не тільки нецільове використання Інтернету в процесі пошуку нової роботи, але й побювання роботодавців, що при переході на нове місце працівник захопить із собою важливі документи або базу даних контактів.

П'ятою причиною звільнень (11%) стала безвідповідальність в обігу з конфіденційними даними. Незважаючи на те, що всього втрата важливих даних відбувається випадково й без злого наміру, компанії намагаються позбутися від неуважних і безтурботних співробітників. Втім, не всі працівники гублять дані випадково: 6% співробітників було звільнено через виробниче шпигунство на користь конкурентів, і це пошта причина звільнень у дослідженні компанії Falcongaze. Останньою причиною звільнень у 2012 р. стало порушення внутрішніх правил компанії (3%). Роботодавці позбувалися від порушників

внутрішнього режиму, щоб не допустити погіршення атмосфери в колективі і зниження ефективності роботи [9].

Дані вищенаведеного дослідження підтверджують необхідність оцінки стану кадрової безпеки і розробки системи управління нею з метою утримання в компанії ключових співробітників, недопущення додаткових витрат на підбір і навчання, псування іміджу компанії та витоку конфіденційної інформації.

Згідно з даними порталу Content Security, внутрішні та зовнішні світові загрози кадровій безпеці розподіляються на 5 основних груп, що наведені на рис. 2.



Рис. 2. Результати дослідження світових загроз кадровій безпеці за даними порталу Content Security [9]

За цими даними, основним чинником загрози кадровій безпеці підприємства є людський фактор, що змушує серйозно замислитися над ретельністю підбору персоналу в компанію.

У досвіді вітчизняних компаній відчувається гостра недостатність нормативно-правової та методичної літератури, які б інформували підприємства та їх керівництво про корпоративне і кадрове шахрайство, можливості їх передбачення чи виявлення. Таким чином, вивчення досвіду розвинених країн є важливою умовою розвитку вітчизняного бізнесу.

У Сполучених Штатах Америки широке розповсюдження отримали програми профілактики та протидії кадровим правопорушенням у взаємодії правоохоронних органів з громадськими ті приватними охоронними агентствами і детективними бюро. Відпрацьованими є програми щодо боротьби із злочинністю, що включають заходи із недопущення широкого кола порушень бізнесу, починаючи від зловживання наркотиками та алкоголем на робочих місцях і закінчуючи крадіжками інформації із комп'ютерів фірм та корпорацій.

Витрати американських фірм при підписанні контрактів із спецслужбами досягають 6 млрд. дол. Ще більше 11 млрд. дол. складають витрати на охорону внутрішніх приміщень через прагнення зменшити витрати на страхові компанії, що виплачують компенсації за збитки від крадіжок, які здійснені співробітниками компанії [10, с. 261].

До приватних детективних бюро звертаються у справах комп'ютерних та інформаційних злочинів, крадіжок, що здійснені співробітниками фірми, крадіжки документів, фінансових шахрайств.

Часто підприємці умисно утримуються від розголошення, щоб уникнути небажаного витоку інформації, наслідки якого можуть спричинити більшу шкоду престижу компанії, ніж саме правопорушення.

Характерною особливістю американського бізнесу є тенденція до безконфліктного звільнення співробіт-

ників, які заслуговують юридичної відповідальності за економічні правопорушення, але з обов'язковим інформуванням підприємницьких кіл про особистість та поведінку цієї особи. Такі дії забезпечують загальні інтереси кадрової безпеки підприємництва.

Так само, як і в Сполучених Штатах Америки, для Великої Британії характерним є намагання підприємців до мінімізації небажаного розголосу проти-правної діяльності працівників, найменшої загрози репутації компанії. З цієї причини чисельні випадки кадрових правопорушень, крадіжок інформації, фінансового шахрайства, розслідування яких проводяться співробітниками служб безпеки, залишаються недосяжними для правоохоронних органів і громадськості [10, с. 267].

У Великій Британії постійно розширюється і диференціюється попит на послуги приватних пошукових агентств, які здатні виконувати специфічні завдання, як промислове шпигунство, забезпечення заходів кадрової безпеки компаній, пошук конфіденційної інформації про конкурентів.

Профілактична діяльність служб безпеки у Великій Британії розділяється на приватну та загальну. До приватної діяльності відносять різні методи психологічного впливу на конкретних співробітників компанії з метою попередження порушень ними законності, недопущення протиправних дій. Вона проводиться стосовно осіб, поведінка яких виражає тенденцію до проступків і правопорушенням, які створюють шкоду економічним інтересам підприємства, чи по відношенню до осіб, які вже скоювали проступки або дії, які можуть нанести шкоду іміджу компанії, спровокувати порушення правил внутрішнього трудового розпорядку і корпоративного кодексу.

У Німеччині проблеми гарантування кадрової безпеки займають важливе місце, в тому числі велика увага приділяється іноземцям, що працюють в країні. Виділяються 2 великі групи служб безпеки – агентства, що надають компаніям комплекс детективно-охоронних послуг із забезпечення безпеки бізнесу, майна та фізичного захисту співробітників, а також підрозділи внутрішньої безпеки [10].

Стрімке збільшення кількості служб в промислово-комерційних фірмах У Франції – це тенденція останнього часу. Основними напрямками діяльності підприємств Франції є безпека персональних комп'ютерів, недопущення несанкціонованого доступу до баз даних, дослідження та перевірка персоналу, що наймається на роботу, збір відомостей також про родичів, зв'язки персоналу, контроль за персоналом, який звільняється.

У скандинавських країнах існує тенденція до створення могутніх служб безпеки, для підвищення ефективності роботи щодо попередження інформаційних злочинів, а також промислового шпівонажу [3].

Таким чином, у розвинених країнах простежується тенденція до постійного розширення діапазону задач із забезпечення кадрової безпеки, збільшується число спеціалістів та рівень їх професіоналізму, що повинно стати основою для розвитку кадрової безпеки на українських підприємствах.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Козаченко Г.В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення / Г.В. Козаченко, В.П. Пономарьов, О.М. Ляшенко : монографія. – К. : Лібра, 2003. – 280 с.
2. Лашенко О.Ю. Кадрова безпека як підсистема в системі економічної безпеки підприємства. – Суми : Видавництво «Довкілля», 2003. – 326 с.
3. Швець І.Б. Економічна безпека в управлінні персоналом. Нау-

- кові праці ДонНТУ. Серія: економічна. Випуск № 36-1. – 2009. – С. 179-184.
4. Гомба Л.А. Кадрова безпека в системі управління персоналом торговельного підприємства [Електронний ресурс] / Л.А. Гомба. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchtei/2011_4/NV-2011_V4_46.pdf.
 5. Назарова Г.В. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Г.В. Назарова // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2010. – Вип. 15. – С. 34-37.
 6. Жуковська В.М. Теоретичні аспекти дослідження кадрових ризиків на підприємстві [Електронний ресурс] / В.М. Жуковська, Н.В. Серафим. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Chem_Biol/Vnuvgr/ekon/2009_4_1/v48ek016.pdf.
 7. Староверов Д. Лояльність персонала как фактор безопасности бизнеса [Электронный ресурс] / Д. Староверов. – Режим доступа : <http://www.union.kz/ru>.
 8. Чумарин И.Г. Что такое кадровая безопасность компании? // Кадры предприятия. – № 2. – 2003. – С. 25-29.
 9. Основные причины увольнений в 2012 году [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/news/rukovoditeli-otslezhivayut-internet-aktivnost-sotrudnikov-i-podslushivayut-ih-gazgovory>.
 10. Зеркалов Д.В. Экономическая безопасность : монография / Д.В. Зеркалов. – К. : Основа, 2011. – 585 с.

УДК 331.5

Михальченко Г.Г.

доктор економічних наук, доцент,
професор кафедри економіки підприємств та менеджменту
Навчально-наукового професійно-педагогічного інституту
Української інженерно-педагогічної академії

ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано стан жінок на ринку праці України. Охарактеризовано його ґендерні диспропорції, зокрема щодо економічної активності і зайнятості населення, диференціації заробітної плати, основних причин незайнятості жінок, та розглянуто проблеми гендерної нерівності. Визначено напрями усунення економічних основ гендерної нерівності на ринку праці з метою забезпечення соціальної справедливості та гідної якості життя населення України.

Ключові слова: ринок праці, економічно активне населення, зайнятість населення, ґендер, ґендерна нерівність, ґендерна політика.

Михальченко А.Г. ПРОБЛЕМЫ ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ

В статье проанализировано состояние женщин на рынке труда Украины. Охарактеризованы гендерные диспропорции, в частности относительно экономической активности и занятости населения, дифференциации заработной платы, основных причин незанятости женщин, и рассмотрены проблемы гендерного неравенства. Определены направления устранения экономических основ гендерного неравенства на рынке труда с целью обеспечения социальной справедливости и достойного качества жизни населения Украины.

Ключевые слова: рынок труда, экономически активное население, занятость населения, гендер, гендерное неравенство, гендерная политика.

Mikhailchenko G.G. PROBLEMS OF GENDERNOY DISCRIMINATION AT THE MARKET OF LABOUR OF UKRAINE

In the article author analyzed status of women on the Ukrainian labor-market. Also characterized some gender disparities, in particular, in relation to economic activity and employment of population, differentiation of wages, principal reasons of unemployment of women and the problems of gender inequality. Identified directions elimination of the economic foundations of gender inequality at the labor-market for ensuring social justice and decent quality of life of the Ukrainian population.

Keywords: labor-market, economic active population, employment of population, gender, gender inequality, gender policy.

Постановка проблеми. Сучасні соціально-економічні проблеми в Україні призвели до зміни гендерних відношень на ринку праці та зайнятості, де сформувався цілий ряд проблем, серед яких і проблема дискримінації працівників за ознакою статі. Проблеми гендерної дискримінації при працевлаштуванні і звільненні, право жінок на справедливий і рівну оплату праці за рівноцінну роботу в порівнянні з чоловіками, створення сприятливих умов праці з урахуванням репродуктивної функції жінок, залишаються актуальними в усьому світі. Враховуючи прагнення України до визначення її повноправною частиною європейської спільноти, необхідно більш відповідально ставитися до вирівнювання прав і можливостей чоловіків та жінок щодо дотримання умов вільного вибору діяльності, розвитку особистості та самореалізації.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблематика вирішення проблем ринку праці постійно перебуває у колі інтересів закордонних і вітчизняних вчених. Соціальні та економічні аспекти зайнятості

всєбічно досліджено в роботах Д. Богині, В. Васильченко, Т. Заяць, А. Колота, В. Мандибури, І. Маслової та інших. Проблеми гендерної дискримінації на ринку праці України досліджують українські вчені О. Грішнова, О. Купець, О. Костенко, Е. Лібанова, О. Макарова, Т. Мельник, але ця проблема потребує глибокого наукового дослідження та вироблення практичних рекомендацій, які могли б бути використані для розробки і реалізації ефективної економічної і соціальної політики, направленої на зниження гендерної нерівності на ринку праці.

Постановка завдання. Проаналізувати становище жінок на ринку праці України, охарактеризувати ґендерні диспропорції на ринку праці, зокрема щодо економічної активності і зайнятості населення, основних причин незайнятості жінок, та розглянути проблеми гендерної нерівності. Визначити пріоритетні напрями усунення економічних основ гендерної нерівності на ринку праці з метою забезпечення соціальної справедливості та гідної якості життя населення України.