

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.  
РОЗВИТОК ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ**

УДК 65.050.9

ЯРЕМЕНКО О. Ф.  
Хмельницький національний університет

**КАДРОВА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ  
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

*У статті, на підставі аналізу різних наукових підходів до визначення поняття «кадрова безпека» та її структуру, висвітлено основні механізми її забезпечення у сучасних умовах розвитку економіки. Запропоновано конкретні заходи щодо зміцнення кадрової безпеки на підприємстві. Забезпечення кадрової безпеки доцільно розглядати в розрізі стратегічного, тактичного і оперативного рівнів. До основних елементів кадрової безпеки підприємства запропоновано включити соціальну, матеріальну, професійно-інтелектуальну, психологічну та фізичну безпеки*

*Ключові слова: кадрова безпека, підприємство, персонал, складові елементи кадрової безпеки, система кадрової безпеки.*

YAREMENKO O. F.  
Khmelnitsky National University

**PERSONNEL SECURITY OF THE ORGANIZATION: A CONCEPTUAL  
FRAMEWORK FOR ENSURING**

*The article, based on the analysis of various scientific approaches to the definition of "human security" and its structure, reflects the basic mechanisms of its support in modern conditions of economic development. Concrete measures were proposed to strengthen human security in the enterprise. Ensuring of personnel safety it is advisable to consider in terms of strategic, tactical and operational levels. The main elements of personnel security of the enterprise are proposed to include social, financial, vocational, intellectual, psychological and physical security.*

*Keywords: personnel security, enterprise, staff, elements of personnel security, human resources security.*

На сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки однією з головних цілей є забезпечення її економічної безпеки. Однак слід визнати, що, попри актуальність цих питань, змістовні характеристики складових економічної безпеки розкриті недостатньо, зокрема, на особливу увагу заслуговує вивчення кадрової безпеки у системі економічної безпеки підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій засвідчує, що питання економічної безпеки підприємств є сьогодні популярними серед науковців, про що свідчать матеріали [1–4, 9, 10]. Незважаючи на те, що популярність таких питань є принципово іншою, порівняно із періодом зародження і становлення науки про економічну безпеку, дотепер вивчення кадрової складової економічної безпеки підприємства не можна вважати звершеним.

Складність процесу забезпечення та управління кадровою безпекою підприємства обумовлюється не лише недостатнім розвитком теоретичної бази дослідження, певним нерозумінням деякими керівниками важливості даної проблеми, але й її багатогранністю, значною кількістю її складових, відсутністю можливості достовірної оцінки прояву факторів небезпеки.

**Метою статті** є поглиблення теоретичних засад системоутворюючих засад кадрової безпеки підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** Формування нової парадигми розвитку підприємства передбачає не тільки переосмислення усталених уявлень менеджменту, але й формування концептуальних основ економічної безпеки підприємств, адекватних сучасним реаліям. Дослідження питань безпеки підприємства базується на використанні теоретичного аналізу та узагальненні наукових розробок, історичного і логічного методів наукового пізнання.

Слід зазначити, що на сьогодні серед науковців, які досліджують проблеми безпеки, не існує єдиної думки з приводу визначення сутності поняття «безпека підприємства» взагалі та «кадрова безпека» зокрема. Зважаючи на те, що поняття «кадрова безпека» підприємства є похідним від поняття «безпека» взагалі і на те, що єдиного визначення безпеки не існує, можна виділити кілька підходів до його тлумачення.

Аналіз різних точок зору щодо поняття кадрової безпеки дозволяє зауважити, що окремі підходи характеризують її звужено і не розкривають в повній мірі зміст. Саме тому, з позиції системного та ресурсно-функціонального підходів, зміст категорії «кадрова безпека» характеризує наявність максимально-ефективної структури кадрового складу підприємства, за якого відбувається ефективне функціонування всіх складових економічної системи, забезпечення захищеності і здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам, що пов'язані з персоналом, забезпечує взаємне задоволення їх інтересів та розвиток.

У структурі економічної безпеки підприємства виділяється інтелектуальна, соціальна, окремо

кадрова складові, що стосуються безпосередньо персоналу. Проте, задля конкретизації напрямів забезпечення економічної безпеки, варто синтезувати їх у одну, яка буде характеризувати кадрову безпеку в цілому (рис. 2.).

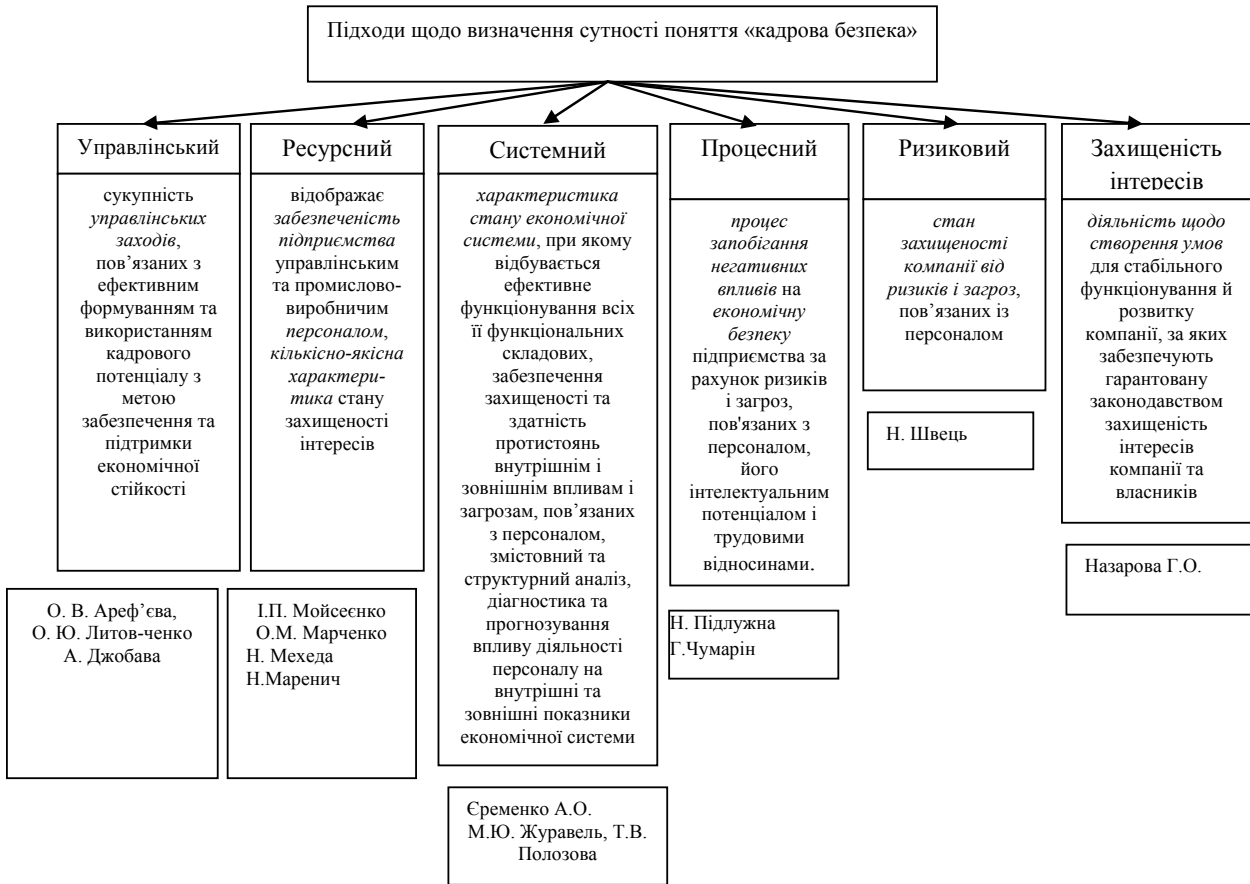


Рис. 1. Зміст поняття «кадрова безпека підприємства»

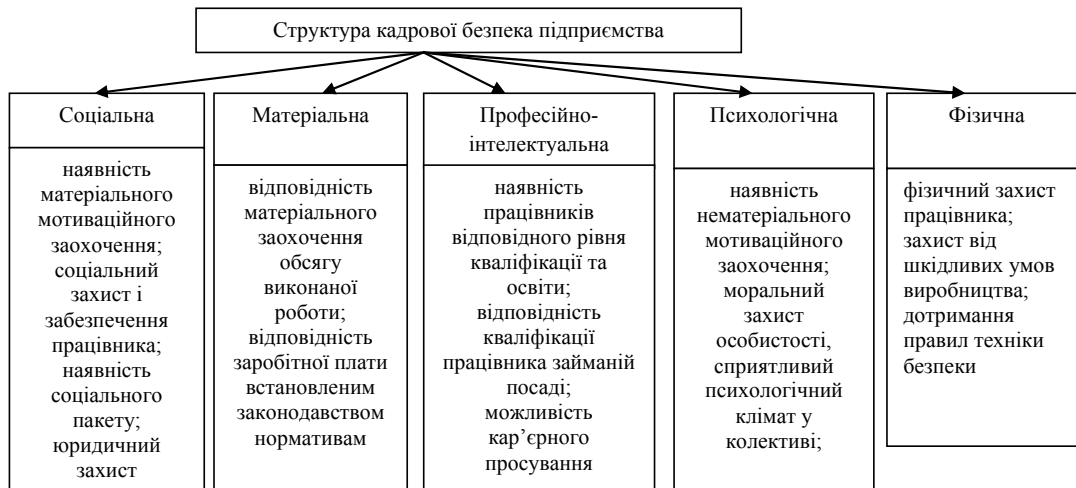


Рис 2. Елементи кадрової безпеки підприємства

Усі складові пов'язані між собою та забезпечують відповідний рівень кадрової безпеки.

Виходячи з методології наукового аналізу, найбільш прийнятними принципами побудови системи індикаторів соціальної безпеки видаються наступні:

- об'єктивності, тобто наукової обґрунтованості з врахуванням досягнень природничих та суспільних наук;
- практичності (прикладного характеру), що характеризує можливість практичного застосування індикаторів для оцінки глибини соціально-економічних проблем в країні (регіоні) та проведення точної діагностики загроз системі соціальної безпеки;

- комплексності, тобто можливості поєднувати та відображати економічні та соціальні аспекти безпеки;
- наскрізного подання, що враховує необхідність визначення критеріїв соціальної безпеки за рівнями (державний, регіональний, особистісний);
- однозначної інтерпретації для осіб, які приймають рішення щодо усунення та мінімізації впливу загроз;
- відповідності діючим особливостям прийняття рішень;
- ясності побудови, прозорості, простоти і зрозумілості;
- гнучкості та відображення змін;
- репрезентативності для порівнянь;
- обмеженої кількості;

Разом з тим зауважимо, що повна сукупність даних принципів є не ідеальною.

Оцінку елементів кадрової безпеки підприємства пропонується проводити методом встановлення нормативної величини витрат на відповідні заходи підприємств окремої галузі. Це дозволить, у порівнянні, визначити відповідність витрат, загальній тенденції. За норматив обрахунку можна приймати середньогалузеве значення. Індикатори повинні відповідати максимальній кількості критеріїв та містити порогові значення показників.

У зв'язку з комплексністю, різноманітністю і складністю завдань забезпечення кадрової безпеки доцільно розглядати їх в розрізі наступних рівнів:

1. Стратегічний рівень. Полягає в ліквідації протиріч або їх локалізацію і послаблення. Цей рівень характеризується виробленням системоформуєчих рішень, що знаходять відображення в стратегіях, перспективних програмах забезпечення кадрової безпеки. Забезпечення соціальної відповідальності підприємства.

2. Тактичний рівень. Полягає в вирішенні завдань, що пов'язані з ліквідацією конкретних видів загроз або запобіганню їх впливу. Включає комплекс превентивних заходів.

3. Оперативний рівень. На ньому забезпечення кадрової безпеки має знаходити свій відображення у ліквідації наслідків загроз і негативних впливів, відшкодуванні збитків; містить комплекс оперативних заходів забезпечення безпеки.

Основними елементами забезпечення кадрової безпеки є:

- встановлення стратегічних пріоритетів щодо кадрової безпеки в цілому і за складовими;
- моніторинг стану кадрової безпеки;
- визначення конкретних заходів по збереженню або зміні параметрів кадрової безпеки на основі застосування науково обґрунтованих методів загалом і окремих її аспектів;
- реалізація заходів по забезпеченню кадрової безпеки;

До основних методів забезпечення кадрової безпеки підприємства належать:

- чітке ведення бухгалтерського та фінансового обліку діяльності, аудит документації;
- ретельний відбір персоналу, проведення атестації робочих місць за умовами праці, моніторинг відносин в колективі, за комунікаціями на підприємстві, перевірка працівників на належність до будь-якої групи ризику, детальний аналіз руху персоналу та їх причини; контроль за комунікаціями на підприємстві, увага до взаємовідносин у колективі, аудит документації, вимога щодо обов'язкової звітності про ділові операції в рамках підприємства; сприяння згуртованості колективу, підвищення прихильності персоналу.

- проведення соціального аудиту – специфічної форми аналізу, ревізії умов соціального середовища підприємства з метою виявлення чинників соціального ризику і здійснення пропозицій щодо їх зниження – являється результатом розвитку інших форм аудиту, зокрема управлінського і фінансового, шляхом розширення критеріїв ефективності, оскільки включає в їх склад безліч соціальних чинників [5].

Отже, подальші дослідження мають бути спрямовані на визначення методичних засад щодо оцінювання рівня розвитку кадрової безпеки підприємства, а також пошук ефективних інструментів її забезпечення, серед яких центральне місце посідають соціальне партнерство та соціальна відповідальність бізнесу.

### Література

1. Ареф'єва О. В. Кадрова складова в системі економічної машинобудівних підприємств / О. В. Ареф'єва, О. Ю. Литовченко // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 11. – С. 95–100.
2. Джобава А. М. Организационные и экономические составляющие конкурентоспособности предприятия / А. М. Джобава // Кадры предприятия. – 2009. – № 1. – С. 10–11.
3. Єременко А.О. Якісна система управління персоналом як запорука кадрової безпеки підприємства / А.О. Єременко, М.Ю. Журавель, Т.В. Полозова // 16-й міжнародний молодіжний форум «Радіоелектроніка і молодь в XXI ст.» – Х. : ХНУРЕ, 2012. – 214 с.
4. Мехеда Н.Г. Планування соціальної безпеки на підприємстві / Н.Г. Мехеда, А. Маджула / Черкаський нац. ун-т ім. Б. Хмельницького. – 2010. – № 1. – 85 с.
5. Мехеда Н.Г. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки / Н.Г. Мехеда, А.І. Маренич //

Фінансовий простір : міжнародний науково-практичний журнал / Черкаський інститут банківської справи Університету банківської справи НБУ (м. Київ). – м. Черкаси. – № 2 (6) 2012. – С. 38–45.

6. Мойсеєнко І.П. Управління фінансово-економічною безпекою підприємства : навч. посібник / І.П. Мойсеєнко, О.М. Марченко. – Львів, 2011. – 380 с.

7. Назарова Г.О. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Г.О. Назарова // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України : наук. журн. / Терноп. нац. екон. ун-т. – 2010. – Вип.15. – С. 34–37.

8. Подлужна Н.О. Організація управління економічною безпекою підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.06.01 / НАН України; Інститут економіки промисловості. – Донецьк, 2003. – 20 с.

9. Чумарин И. Г. Что такое кадровая безопасность компании / И. Г. Чумаркин // Кадры предприятия. – 2003. – № 2. – С. 25–32.

10. Швець Н. К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н. К. Швець // Персонал. – 2006. – № 5. – С. 31–36. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua>

Надійшла 09.03.2016; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.