

О.М. Герасименко (Черкаський національний університет
імені Богдана Хмельницького, Україна)

МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ

У статті проаналізовано поняття «кадрова безпека», що дало змогу сформулювати власний погляд на дану категорію. Запропоновано модель системи забезпечення кадрової безпеки, що поєднує в собі невід'ємні елементи її повноцінного функціонування: складові, об'єкти й суб'єкти, зовнішні та внутрішні загрози, інформаційно-аналітичне забезпечення, нормативно-правову базу, механізм забезпечення, принципи, методи, засоби, функції. Проілюстровано взаємозв'язок структурних підрозділів суб'єкта господарювання зі складовими кадрової безпеки.

Ключові слова: економічна безпека, модель, кадрова безпека, загрози.

Рис. 1. Літ. 23.

Е.М. Герасименко (Черкасский национальный университет
имени Богдана Хмельницкого, Украина)

МОДЕЛИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СУБЪЕКТА ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

В статье проанализировано понятие «кадровая безопасность», что дало возможность сформулировать собственный взгляд на данную категорию. Предложена модель системы обеспечения кадровой безопасности, которая объединяет в себе неотъемлемые элементы ее полноценного функционирования: составляющие элементы, объекты и субъекты, внешние и внутренние угрозы, информационно-аналитическое обеспечение, нормативно-правовую базу, механизм обеспечения, принципы, методы, средства, функции. Проиллюстрирована взаимосвязь структурных подразделений субъекта хозяйствования с составляющими кадровой безопасности.

Ключевые слова: экономическая безопасность, модель, кадровая безопасность, угрозы.

О.М. Gerasymenko (Cherkasy National University
of Bohdan Khmelnytskyi, Ukraine)

MODELLING THE SYSTEM OF PERSONNEL SECURITY PROVISION AT BUSINESS ENTITY

The article analyzes the notion "personnel security" which enables the author to formulate the own viewpoint on this category. The offered model of the personnel security provision unites the essential elements for its full-scale functioning: its components with its objects and subjects; external and internal threats; information analytical support; legislative framework; provision mechanism, principles, methods, tools and functions. The interrelationship between structural units of a business entity with certain elements of personnel security is demonstrated.

Keywords: economic security; model; personnel security; threats.

Постановка проблеми. Сучасні умови господарювання в досить жорсткому конкурентному середовищі вимагають від його учасників приділення більшої уваги питанням кадрової політики, управління персоналом, соціально-трудовим відносинам і, зокрема, забезпеченню кадрової безпеки.

Останнім часом постала проблема втрати матеріальних ресурсів, розголошення комерційної таємниці, нанесення навмисної шкоди власним персоналом та багатьох інших втрат суб'єктів господарювання через недостатній рі-

вень корпоративної безпеки й кадрової зокрема. Постало питання вироблення чітких заходів захисту від таких суб'єктів потенційних загроз, як співробітники, партнери, клієнти, особи, які не мають ділових відносин з підприємством.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літературних джерел з питань кадрової безпеки засвідчив, що дослідження цієї сфери багатьма науковцями та практиками спрямовуються у площину економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності, а отже, немає єдиного системного підходу до системи забезпечення кадрової безпеки.

Більшість зарубіжних і вітчизняних авторів трактують поняття «кадрова безпека» по-різному. Питання кадрової безпеки в системі економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності знайшли відображення у наукових працях таких вчених і практиків, як О. Ареф'єва [9], В. Геєць [13], М. Кизим [13], А. Кібанов [10], О. Кириченко [11; 15], Т. Клебанова [13], Г. Козаченко [12], О. Ляшенко [12], Є. Позднишев [14], В. Сідак [15], Л. Томаневич [16], О. Черняк [13], Н. Швець [17], І. Шульга [18].

Невирішені частини проблеми. Існування розбіжностей у визначенні підходів до системи забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарювання спричиняє неоднозначність в оцінюванні стану системи й основних напрямів захисту даної системи.

Метою дослідження є розробка моделі системи забезпечення кадрової безпеки суб'єктів господарської діяльності.

Основними методами дослідження є загальнонаукові методи аналізу та синтезу, а також систематизації наукових праць зарубіжних та вітчизняних вчених і практиків з питань кадрової безпеки в системі економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності.

Основні результати дослідження. Кадрова безпека – це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому. При цьому для проведення заходів нейтралізації, мінімізації, уникнення й попередження загроз кадровій безпеці слід розглянути завдання, які повинна виконувати система кадрової безпеки. Лише за чіткого, виваженого та цілісного підходу до визначення завдань системи кадрової безпеки з урахування специфіки й типології загроз, які на неї впливають, можна отримати ефективні результати.

Так, О. Кириченко [11] вважає, що кадрова безпека – 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. Отже, автор визначає кадрову безпеку переважно з правового боку та з погляду соціально-трудова відносин.

Г. Козаченко, В. Пономарьов та О. Ляшенко [12] визначають кадрову безпеку як процес запобігання негативним діям на безпеку підприємства за рахунок усунення ризиків і загроз, пов'язаних з інтелектуальним потенціалом та трудовими відносинами в цілому.

На думку Н. Швець [17], кадрова безпека передбачає беззбитковість трудових відносин підприємства, досягнення максимальної стабільності функ-

ціонування фірми, а також створення основи й перспективи росту з метою виконання основних завдань.

Перевагою даного підходу є цілісна орієнтація на збереження стабільності функціонування за умов мінливості зовнішнього та внутрішнього середовища.

А. Кібанов [10] пропонує визначати кадрову безпеку як генеральний напрямок кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з опрацювання цілей, завдань, спрямованих на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, на створення відповідального й високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації.

Досить ґрунтовно структуру кадрової безпеки визначив Л. Томаневич [16]. На думку вченого, елементи кадрової безпеки такі: безпека життєдіяльності, соціально-мотиваційна безпека, професійна та психологічна безпека. Саме таку побудову кадрової безпеки було використано при формуванні моделі системи забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарської діяльності.

І.П. Шульга [18] пропонує розглядати кадрову безпеку як забезпеченість підприємства кадровими ресурсами, формування ефективної системи управління персоналом і комунікативної політики. Інтелектуальна складова не може існувати поза межами кадрової безпеки, оскільки становить її частину.

Отже, можна стверджувати, що кадрова безпека – це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому. Головною прерогативою даного підходу є покладення в основу домінуючого положення кадрової безпеки щодо інших елементів системи економічної безпеки підприємства, оскільки вона працює з персоналом, кадрами, а вони в будь-якому з елементів є первинними.

У сучасній теорії економічної безпеки на сьогодні немає єдиної визначеної системи забезпечення кадрової безпеки, чітко та логічно побудованої структури та визначеного механізму, що не дає можливості на практиці ефективно використовувати наявні ресурси та забезпечувати достатній рівень кадрової безпеки через односторонність сприйняття. Більшість суб'єктів господарювання на практиці нівелюють заходи економічної безпеки та зводять їх лише до фізичних. Побудова моделі системи забезпечення кадрової безпеки може вирішити частину загальної проблеми в аспекті її теоретичного обґрунтування (рис. 1).

При побудові моделі системи забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарської діяльності слід керуватися оптимальною елементною структурою, що забезпечила б її найефективніше використання та як наслідок могла дати якісний захист усіх наявних об'єктів, перебуваючи при цьому у процесі постійного росту.

Об'єктами кадрової безпеки є все те, на що спрямовані зусилля щодо забезпечення безпеки. Оскільки кадри є первинними для всіх функціональних складових економічної безпеки, то до об'єктів кадрової безпеки відносяться:

- керівники, акціонери, партнери, штатний і позаштатний персонал, які володіють інформацією, що не підлягає розголошенню або є комерційною таємницею;

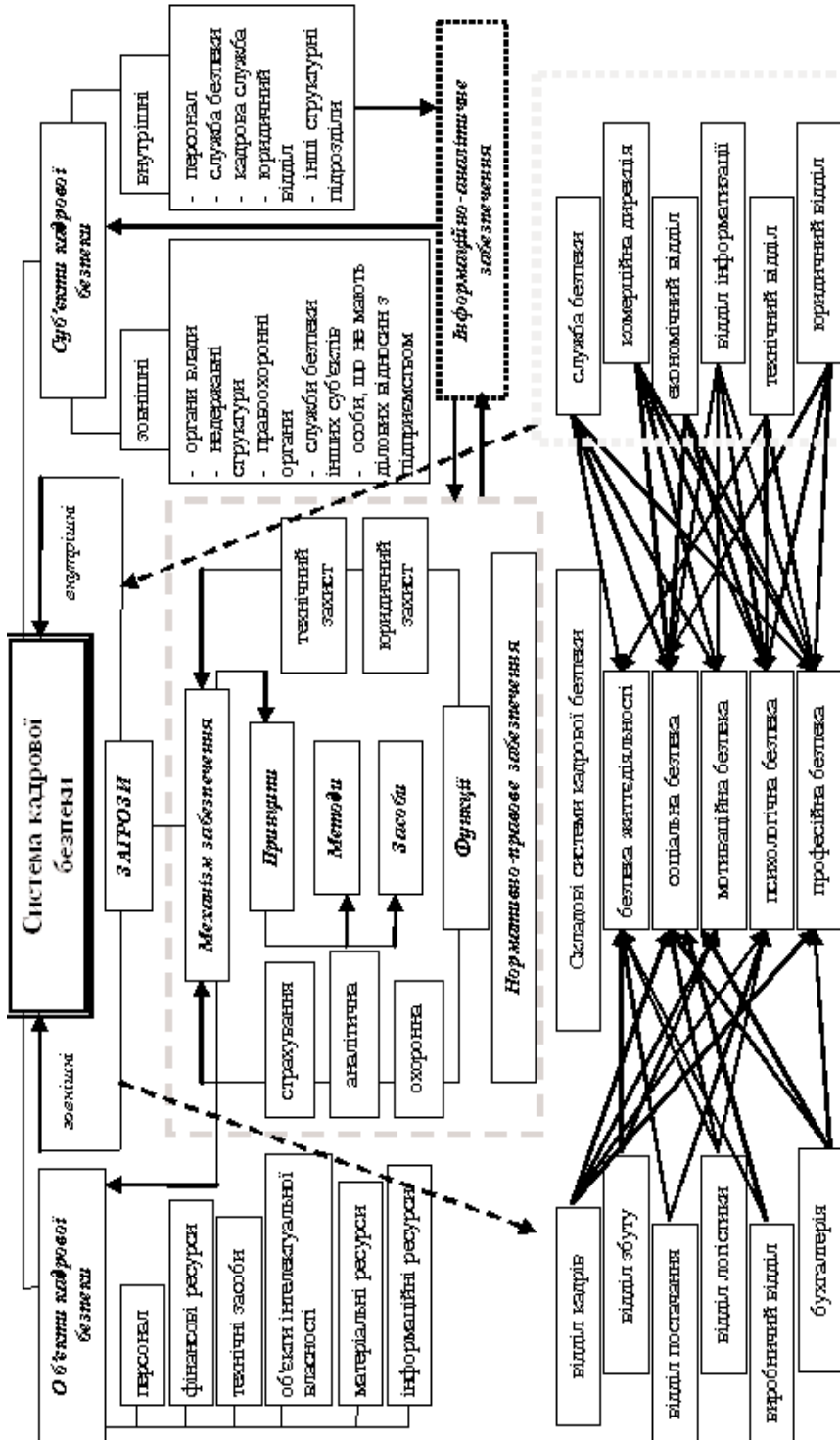


Рис. 1. Модель системи забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарської діяльності, авторське складання

- фінансові ресурси, що знаходяться в розпорядженні персоналу підприємства та підпадають під можливість привласнення, розтрати й навмисних фінансових махінацій;

- технічні засоби та програмне забезпечення, що використовується співробітниками в процесі виконання їхніх посадових обов'язків, якому може бути завдано шкоди власним персоналом навмисно або ненавмисно;

- об'єкти авторського права, об'єкти суміжних прав, об'єкти науково-технічної інформації, об'єкти промислової власності, засоби індивідуалізації, ноу-хау, що можуть стати об'єктами привласнення, розкрадання, махінацій, промислового шпіонажу і корпоративної розвідки, та навіть знищення власним персоналом;

- усі матеріальні ресурси господарюючого суб'єкта, до яких є вільний або обмежений доступ персоналу, що може вчинити такі неправомірні дії, як розкрадання майна, навмисне спричинення шкоди майну підприємства тощо;

- захищена інформація, інформаційні ресурси обмеженого використання та вільно розповсюджені інформаційні ресурси, які є об'єктом захисту від несанкціонованого вилучення, збору й передачі третій, зацікавленій стороні, втраті, викривленню в інтересах зловмисника, розголошенню, що завдає шкоди інтересам підприємства.

Суб'єктами кадрової безпеки виступають фізичні, юридичні особи, підрозділи, служби, установи, організації, які беруть безпосередню участь у системі забезпечення безпеки. Доцільно розділити суб'єктів на дві підгрупи:

1) зовнішні, до яких слід віднести органи державної влади, правоохоронні органи, служби безпеки інших суб'єктів господарської діяльності, недержавні структури із забезпечення безпеки, особи, які не мають ділових відносин з підприємством;

2) внутрішні, до яких слід віднести службу безпеки підприємства, кадрову службу, юридичний відділ, структурні підрозділи, персонал підприємства.

Як і будь-яка економічна система, система забезпечення кадрової безпеки функціонує в межах правового й законодавчого поля, що є невід'ємною умовою її ефективної діяльності. Нормативно-правове забезпечення кадрової безпеки здійснюється основними законодавчими актами, нормативно-правовими документами, внутрішніми положеннями та регламентами, які доцільно класифікувати за такими напрямками:

1. Міжнародні стандарти безпеки ISO:

- ISO 15408 «Загальні критерії оцінки безпеки інформаційних технологій» [19–21];

- ISO 27001 «Система управління інформаційною безпекою» [22];

- ISO 31000:2009 «Менеджмент ризику» [23].

2. Законодавча нормативно-правова документація:

- Конституція України [1];

- Господарський кодекс України [2];

- Кримінальний кодекс України [3];

- Цивільний кодекс України [4];

- Кодекс законів про працю [5];

- Закон України «Про інформацію» [6];

- Закон України «Про захист інформації в автоматизованих системах» [7];
- Закон України «Про захист від недобросовісної конкуренції» [8].

3. Нормативні документи внутрішньої регламентації:

- статут;
- посадові інструкції;
- трудовий договір;
- зобов'язання про нерозголошення комерційної таємниці та конфіденційної інформації;
- положення про комерційну таємницю;
- положення про захист комерційної таємниці;
- номенклатура посадових осіб і працівників, які мають доступ до комерційної таємниці;
- перелік відомостей, що є комерційною таємницею підприємства;
- внутрішній розпорядок роботи підприємства;
- положення про трудову дисципліну;
- положення про службове діловодство;
- положення про проведення службових розслідувань.

Інформаційно-аналітичне забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарської діяльності полягає у пошуку, доборі, обробці й захисті інформаційно-аналітичних даних, що необхідні при тактичному та стратегічному управлінні підприємством, та передбачає пошук, викриття й нейтралізацію відкритих і латентних загроз стабільному функціонуванню кадрової безпеки. Саме цей вид забезпечення є первинною ланкою для більшості загроз, на які наражається система кадрової безпеки.

Завдання, на основі яких діє механізм забезпечення кадрової безпеки, передбачають:

- пошук, класифікацію та систематизацію типових загроз, з якими пов'язані причини виникнення деструктивних і дестабілізуючих процесів у кадровій безпеці;
- оптимізацію співвідношення мотиваційного механізму та системи штрафних санкцій і матеріальної відповідальності;
- організацію системи аналітичної роботи із забезпечення кадрового складу й формування професійного штату персоналу;
- забезпечення захисту всіх складових об'єктів кадрової безпеки;
- проведення роз'яснювальної роботи серед персоналу й ознайомлення його з відповідальністю за вчинення корупційних дій, одержання хабарів, поборів;
- забезпечення контролю за дотриманням законодавчих і нормативних документів щодо посадових зловживань, правопорушень і хабарництва серед персоналу;
- організацію навчальних та ознайомчих лекцій, семінарів, тренінгів із системою заходів щодо забезпечення кадрової безпеки на підприємстві й ознайомлення з категорією комерційної таємниці.

Висновки. Побудова моделі системи забезпечення кадрової безпеки дозволила сформувати оптимальну її структуру, включити найнеобхідніші складові, відобразити стратегічні зв'язки, що, у свою чергу, дало змогу проілюстру-

вати комплексний підхід до її побудови. Саме така модель може забезпечити кадровій складовій економічної безпеки ефективне функціонування, без матеріальних і фінансових втрат, при цьому примножуючи власний капітал та функціонуючи відповідно до єдиної корпоративної концепції.

1. Конституція України // zakon1.rada.gov.ua.
2. Господарський кодекс України від 16.01.2003 №436-IV // zakon1.rada.gov.ua.
3. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 №2341-III // zakon1.rada.gov.ua.
4. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 №435-IV // zakon1.rada.gov.ua.
5. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 №322-VIII зі змінам та доповненнями // zakon1.rada.gov.ua.
6. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 №2657-XII зі змінам та доповненнями // zakon1.rada.gov.ua.
7. Про внесення змін до Закону України «Про захист інформації в автоматизованих системах»: Закон України від 31.05.2005 № 2594-IV // zakon1.rada.gov.ua.
8. Про захист від недобросовісної конкуренції: Закон України від 07.06.1996 №236/96-ВР зі змінам та доповненнями // zakon1.rada.gov.ua.
9. *Ареф'єва О.В., Кузенко Т.Б.* Планування економічної безпеки підприємств: Монографія. – К.: Європ. ун-т, 2004. – 170 с.
10. *Кибанов А.Я.* Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
11. *Кириченко О.А.* Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: Навч. посібник. – К.: Знання-Прес, 2002. – 384 с.
12. *Козаченко А.В., Пономарев В.П., Ляшенко О.М.* Экономическая безопасность предприятия: сущность и механизмы обеспечения: Монография. – К.: Либра, 2003. – 280 с.
13. Моделювання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство / В.М. Геєць, М.О. Кизим, Т.С. Клебанова, О.І. Черняк. – Х., 2006. – 240 с.
14. *Позднішев Є.В., Чергенець Е.В., Зайцев А.В.* Інформаційно-аналітичне забезпечення безпеки підприємництва (збір та пошук інформації): Навч. посібник. – К., 2007. – Кн. 2. – 74 с.
15. Проблеми управління економічною безпекою суб'єктів господарювання: Монографія / О.А. Кириченко, В.С. Сідак та ін. – К.: Університет «КРОК», 2008. – 403 с.
16. *Томаневич Л.М.* Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження // Збірник наукових праць Львівського державного університету внутрішніх справ.– Серія: Економічні науки.– 2009.– №1. – С. 1–8.
17. *Швець Н.* Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу // Персонал.– 2006.– №5. – С. 31–36.
18. *Шульга І.П.* Економічна безпека емісійної діяльності акціонерних товариств: Монографія. – Черкаси: Маклаут, 2010. – 425 с.
19. ISO/IEC 15408:2000 – Information technology – Security techniques – Evaluation criteria for IT security. Part 1: Introduction and general model // www.iso.org.
20. ISO/IEC 15408:2000 – Information technology – Security techniques – Evaluation criteria for IT security. Part 2: Security functional requirements // www.iso.org.
21. ISO/IEC 15408:2000 – Information technology – Security techniques – Evaluation criteria for IT security. Part 3: Security assurance requirements // www.iso.org.
22. ISO/IEC 27001:2005 Information technology – Security techniques – Information security management systems – Requirements // www.iso.org.
23. ISO/IEC 31000:2009 Risk management – Principles and guidelines // www.iso.org.

Стаття надійшла до редакції 2.12.2011.