

УДК 331.658

О.І. Кір'ян, І.С. Кір'ян

Українська інженерно-педагогічна академія, Харків

ПЕРЕВІРКА ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Значущості персоналу в результативності діяльності підприємства ні в кого не викликає заперечень. Тому більшість досліджень спрямоване на оцінку персоналу з огляду на продуктивність його праці, можливу адаптованість в колективі, динаміку показників діяльності, тощо. Але все частіше виникає потреба оцінювати персонал не тільки з боку очікуваного прибутку, але й з боку запобігання можливій шкоді. Це, в першу чергу, стосується прискорення процесу впровадження новітніх розробок, переходу підприємств на використання автоматизованих систем управління підприємством, та ін. І в першому, і в другому випадку від персоналу залежить – чи буде збережена економічна інформація, чи вона потрапить до рук конкурентів або буде знищена. В першому випадку прибуток від новітніх розробок підприємства отримає інше підприємство, в другому – підприємство отримає значні збитки в результаті тимчасової зупинки в роботі. На наш погляд, перевірка персоналу з метою забезпечення економічної безпеки підприємства повинна проводитися періодично (не рідше разу на рік або частіше в періоди значних змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі).

Перевірка персоналу буде раціональною з декількох напрямків: професійного, мотиваційного, характеристики особистості.

До першого напрямку віднесемо перевірку здібностей робітників – оцінку їх можливості забезпечувати економічну безпеку підприємства в ході виконання своїх прямих обов'язків. В першу чергу це перевірка знань та умінь працювати з ПК (бо більшість робочих місць вже забезпечені ними, включені в автоматизовану систему управління підприємством).

Та в цьому напрямку є ще одне: чітке розуміння взаємозв'язку інформації, що є на робочому місці працівника, з інформацією інших робочих місць. Як показала практика, більшість працівників не в повному обсязі чітко розуміють – коли і яка інформація від них буде потрібна на інших робочих місцях і для чого

саме. Тому вони можуть або затримувати її, тим самим уповільнюючи роботу всієї системи управління, або надавати зайву, що не тільки також уповільнює роботу, але й спричиняє витоку її за коло осіб, яким вона призначається. Таким чином, виникає потреба в перевірці персоналу на знання наявності та змісту всіх інформаційних зв'язків їх робочого місця.

Перевірку мотиваційного характеру обов'язково роблять лише значні державні установи, діяльність яких пов'язана з державною таємницею, та фірми, які розуміють все значення витоку економічної інформації та психологічні канали цього витоку. Під ним розуміють оцінку мотиваційного портрету особистості працівника: рівень його матеріальних та психологічних потреб, потенційно припустимі для нього шляхи їх задоволення в тих чи інших умовах зовнішнього та внутрішнього середовища. Та в умовах кризи, коли більшість осіб мають суттєво незадоволені мотиваційні потреби, на наш погляд, потрібно обов'язково для тих працівників, чия діяльність пов'язана з комерційною таємницею підприємства, з усією його інформаційною базою, так перевірки проводити. До них віднесемо в першу чергу авторів та працівників відділів новітніх розробок, керівництво найвищих рівнів, працівників, що обслуговують інформаційні системи підприємства.

Також служба безпеки повинна почати звертати увагу на наявність в робітників підприємства у власності акцій підприємств-конкурентів. Кожен власник такого пакету акцій потенційно бажає прибутку не підприємству, на якому працює, а тому, часткою якого володіє. Тому такі працівники потенційно ненадійні та потребують уважного нагляду, а інколи – і відмові в працевлаштуванні на робочі місця, пов'язані зі зберіганням комерційної таємниці. На території України це поки що новий підхід, бо дуже мало громадян мають значну власність у вигляді акційних пакетів, але за кордоном це стало гарною формою зберігання та збільшення своїх заощаджень. Тому й вітчизняні підприємства по-

винні підготуватися до цього.

Третій напрямок перевірки персоналу з метою забезпечення економічної безпеки підприємства – це перевірка окремих характеристик особистості кожного працівника, що будь-яким чином пов'язаний або впливає на економічну інформацію підприємства. О таких характеристиках віднесемо в першу чергу уважність та адекватність особи. В залежності від того, наскільки важливою для підприємства є економічна інформація, з якою спілкується в ході роботи працівник, настільки потрібно перевіряти рівень його уваги. Наприклад, помилка касира може коштувати йому його прибутку, а ось помилка головного бухгалтера або юриста – багатомільйонних збитків усьому підприємству. Тому перевірка уваги касира умовно буде менш значущою, ніж уваги бухгалтера.

Психологи завжди відмічали, що чим більше навантаження обов'язками, відповідальністю на особу, тим важче його сприймає психіка людини. Тому деякі люди, не витримавши навантаження, починають поводити себе не зовсім адекватно, тим самим погіршуючи стан підприємства. Враховуючи рівень відповідальності, саме осіб на ключових посадах підприємства потрібно регулярно перевіряти на психологічну втому та адекватність середовищу. Наприклад, не в тому обсязі зняті з рахунку кошти підприємства можуть підірвати його економічне становище на довгий період часу.

Ще одним показником, що потрібно перевіряти, є відповідальність особи та розуміння рівня відповідальності праці саме на його робочому місці.

Економічна інформація потребує дуже уважного ставлення до себе, відповідального підходу до роботи з нею. Тому особа, завідомо невідповідальна, не в змозі навіть при наявності природної уваги досить довго утримувати достатню увагу на завданні, звертати її на потрібні елементи завдання, тощо. Лише людина, що в повній мірі розуміє значущість інформації, має достатній рівень відповідальності за неї, може в потрібних частках розподілити свою увагу на весь процес діяльності. Інші показники перевірки персоналу задля забезпечення економічної безпеки підприємства, є стандартними та проводяться завжди при прийомі особи на роботу або під час регулярної перевірки персоналу.

В кінці відмітимо, що найефективнішим засобом забезпечення економічної безпеки підприємства буде використання всіх вищезгаданих елементів у комплексі, тобто перевірка персоналу з огляду й на його особисті якості та здібності, й мотиваційні характеристики, й наявність майна, та ін. Більшість із цих характеристик можна дещо змінювати шляхом проведення спеціальних навчань (особисті характеристики) та проведення виховної роботи з персоналом (зміна рівня мотиваційних характеристик).

Список літератури

1. Борисова Е.А. *Оценка и аттестация персонала* / Е.А. Борисова. – СПб.: Питер, 2002. – 256 с.
2. Хентце И. *Теория управления кадрами в рыночной экономике: пер. с нем.* / И. Хентце, И. Метцнер. – М.: Международные отношения, 1997. – 268 с.