

ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
СУМСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ЛІГА СТУДЕНТІВ АСОЦІАЦІЇ ПРАВНИКІВ УКРАЇНИ

**ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ
ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ ТА
БЕЗПЕКИ СУСПІЛЬСТВА**

МАТЕРІАЛИ
Міжнародної науково-практичної конференції
(Суми, 21–22 травня 2015 року)

Суми
Сумський державний університет
2015

ПОНЯТТЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ

Кудлай В. В.

Юридичний факультет, Сумський державний університет

Чернадчук О. В.

к.ю.н., ст. викладач кафедри СМП, Сумський державний університет

Метою будь-якого підприємства є ведення господарської діяльності для отримання прибутку, що виступає головним чинником функціонування підприємства. Але ефективну діяльність суб'єкта господарювання може поставити під загрозу наявність економічних ризиків.

Ризик асоціюється перш за все, з непередбачуваними, негативними умовами та ситуаціями в зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства, він може привести до непоправних наслідків і навіть до банкрутства. Тому необхідним є вивчення та впровадження методів економічної безпеки, що допоможуть захиститись від різних негативних чинників: діяльність конкурентів, недобросовісність контрагентів, несприятлива політики держави тощо.

У сучасному світі найбільшою загрозою для будь-якого суб'єкта господарювання є внутрішні загрози, потенційно до них можна віднести кадрову складову (персонал). Ніхто й ніщо не може нанести більшої шкоди підприємству, а ніж його співробітники, які мають більше доступу до всіх елементів діяльності, здатні пройти систему безпеки, та мають доступ до інформаційних баз, тощо.

Основною метою даної роботи є визначення поняття «кадрова безпека» та розкриття її значення у діяльності підприємства, установи, організації.

Зростання ролі кадрової безпеки в сучасних умовах обумовлено, з одного боку, такими соціальними тенденціями, як демократизація суспільства, лібералізація економіки й ринку праці, зміна сутності контролю за персоналом, підвищення ролі управління персоналом в управлінні підприємством. З іншого боку, спостерігаються процеси ускладнення праці, підвищення ролі творчості й інновацій, надання працівникам волі й автономії в прийнятті рішень, що приводить до ослаблення можливості жорсткого контролю за персоналом [1, с. 102].

Кадрова безпека є поняттям складним і багатогранним, тому вчені виокремлюють різні підходи до його трактування. Проаналізувавши праці таких вчених як: Ю. Чаплигіна, К. Швець, та А. Кіріченко можна помітити, що кожен із науковців має власне тлумачення терміну «кадрова безпека».

Так Ю. Чаплигіна дає визначення кадрової безпеки як складової безпеки підприємства, що є кількісно-якісною характеристикою стану захищеності інтересів підприємства від внутрішніх та зовнішніх загроз і ризиків, пов'язаних з персоналом та використання його людського, інтелектуального і соціального капіталу [1, с. 103].

Н. Швець розглядає кадрову безпеку як процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і погрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом [2, с. 31].

О.А. Кириченко трактує кадрову безпеку як правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом шляхом вирішення правових питань трудових відносин; підготовки нормативних документів, що їх регулюють; інформаційного забезпечення всіх структурних ланок управління персоналом, що

скоріше є функціями кадрової безпеки або її задачами [3].

Так як на даний момент існує безліч різноманітних теорій щодо визначення та забезпечення кадрової безпеки, основні концептуальні засади даної системи не сформовано, не визначено її місце у загальній системі економічної безпеки підприємства.

Кадрова безпека відіграє домінуючу роль у системі безпеки підприємства, установи, організації, оскільки це робота з персоналом, кадрами, а вони в будь-якій організації первинні, основна складова частина суб'єкта господарювання.

У ряді досліджень вважається, що персонал організації становить найбільш слабку ланку в загальній системі економічної безпеки підприємства.

Ця теза підтверджується тим, що персонал може бути чинником стабільності економічної безпеки і водночас джерелом негативних впливів на неї. По-перше, помилкові дії окремих співробітників фірми - від кур'єра до керівника найвищої ланки, по-друге, вплив посадових осіб органів державної влади та управління, в тому числі (правоохоронних, податкових та інших контролюючих структур), по-третє, дії різних суб'єктів господарювання, особливо підприємств - конкурентів (економічні, розвідувальні, вплив на окремі ланки діяльності), по-четверте, ланцюжки неефективних рішень персоналу підприємства через недостатню кваліфікацію, недбалість керівників, менеджерів, логістів, аналітиків, тощо [4, с. 51].

До чинників які впливають на структуру кадрової безпеки можна віднести 2 групи:

1. Об'єктивні - фактори дія яких не залежить від поведінки, волі працедавців (наприклад специфічна трудова ментальність українців, та недосконале законодавство).

2. Суб'єктивні - фактори, що залежать від дій працедавців (недосконала професійна підготовка керівників, неефективна система управління персоналом).

Структура кадрової безпеки специфічна, оскільки залежить від специфіки та мети функціонування організації (наприклад для підприємства яке займається біржовою торгівлею ключовим завданням буде збереження комерційної таємниці).

Важливим етапом в процесі гарантування кадрової безпеки підприємства є набір кадрів. Зазначу, що набір кадрів можна розглядати як процес запобігання негативним впливам на безпеку підприємства через ризики і загрози, пов'язані з персоналом, та трудовими відносинами в цілому.

Як об'єкт управління кадрова безпека підприємства володіє специфічними, властивими тільки їй особливостями. Її забезпечення і постійна підтримка є достатньо складним процесом в управлінні підприємством. Проте, не зважаючи на складність забезпечення кадрової безпеки, на новизну даного чинника для більшості українських підприємств, кадрова безпека підприємств є тим новим елементом сучасного менеджменту підприємств, без реалізації якого не можна забезпечити надійність персоналу та стійкий розвиток підприємств.

Тому необхідний комплексний підхід до забезпечення кадрової безпеки, крім перевірки кандидатів на працевлаштування та організації дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку потрібно стимулювати особу до самовдосконалення.

Так Л. Томаневич вважає, що для забезпечення механізму кадрової безпеки і водночас її зміцнення потрібно наблизити рівень оплати праці персоналу до показників розвинутих країн, змінити систему оплати праці, створити нові організаційно-виробничі структури, залучати робітників до управлінських

функцій, розвивати соціальну інфраструктуру підприємства, підвищити матеріальну відповідальність робітників за результати своєї праці [5, с. 185].

Отже, кадрова безпека - це складне поняття, яке не має чіткого визначення. На мою думку, кадрова безпека полягає перш за все у забезпеченні стабільного функціонування підприємства шляхом протидії суб'єктивних або об'єктивних факторів, а її першочерговим завданням є усунення ризику негативних дій персоналу на стан суб'єкта господарювання.

Для забезпечення ефективного функціонування механізму кадрової безпеки та її зміцнення потрібно: поєднувати матеріальні вкладення в персонал з моральними; створювати безпечні та добрі умови для роботи персоналу; створювати умови для кар'єрного росту персоналу; створити на підприємствах підрозділи кадрової безпеки; здійснювати на кожному підприємстві стратегічне кадрове планування; погоджувати ринкові умови, розвиток бізнесу та інтереси співробітників підприємства; здійснювати диференціацію розміру доходів працівників, що виконують різні функції.

Таким чином, впровадження ідей та принципів кадрової безпеки може гарантувати стабільну та ефективну діяльність підприємства, забезпечити високий потенціал його розвитку в майбутньому.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Чаплигіна Ю.С. Етимологічний аналіз категорії «кадрова безпека» / Ю.С. Чаплигіна // Управління розвитком. - 2011. - № 4 (101). - с. 102-104.
2. Швець Н.К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н.К. Швець // Персонал. - 2006. - № 5. - с. 31-36.
3. Кириченко О.А. Менеджмент зовнішньо-економічної діяльності : навч. посіб. [Електронний ресурс] / О.А.Кириченко.– Київ : Знання- Прес, 2002. – 384 с. - Режим доступу : <http://www.vuzlib.su>
4. Чередниченко Н.В. Кадрова безпека як складова частина економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / Н.В. Чередниченко // Управління фінансово- економічною безпекою : матеріали науково-практичної конференції, 28 серпня 2009 р./ Відп. за вип. А.М. Куліш. - Суми : СумДУ, 2009. - с. 51-53. - Режим доступу : <http://essuir>
5. Томаневич Л.М. Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження / Л.М. Томаневич // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна. - 2009. - № 1 - с. 185-192.