

ЗНАЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ

ст. викладач **Байстриюченко Н.О.**,
студент гр. Убм-41 **Кудлай В.В.**

Сумський державний університет (Україна)

Ефективність діяльності будь-якого 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).

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 багатограним, 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].

Кириченко О.А. 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].

Разом з тим, 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.

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).

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.

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. / О. А. Кириченко. - [3-тє вид., переробл. і доп.]. - Київ: Знання- Прес, 2002. - 384 с. Електронний ресурс] / - Режим доступу: <http://www.vuzlib.su>.

Байстрюченко, Н.О. Значення кадрової безпеки у забезпеченні економічної безпеки суб'єкта господарювання [Текст] / Н.О. Байстрюченко, В.В. Кудлай // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції імені проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 27 травня 2015 р. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, М.М. Петрушенка. - Суми : СумДУ, 2015. - С. 423-424.