

## **Особливості підбору кадрів для Служби Безпеки підприємства**

*Клименко Н.М., студентка гр.УБм-21 юридичного факультету СумДУ  
Науковий керівник - Хворост О.О., к.е.н., доц.кафедри АГПФЕБ СумДУ*

Економічна безпека підприємства – це досить широке поняття, яке охоплює фінансову, силову, інформаційну, техніко-технологічну, правову а також кадрову безпеку, котра є одним із основних чинників економічної безпеки підприємства. Головним рівнем економічної безпеки підприємства є залежність, наскільки ефективно її керівництво і спеціалісти (менеджери) будуть спроможні уникнути можливих загроз і ліквідувати шкідливі наслідки окремих негативних складників зовнішнього і внутрішнього середовищ.

Зупинимось докладніше на одному з найважливіших аспектів організації економічної безпеки підприємства, а саме – на роботі з персоналом. З кадрами підприємства безпосередньо пов'язана не тільки більшість внутрішніх ризиків (і навіть певна частина зовнішніх), але також і потенційних чинників успіху. До того ж, взаємодія служби безпеки підприємства з підрозділом, що займається кадровою роботою, є показовим прикладом, який висвітлює принцип використання можливостей інших структурних підрозділів.

Професія охоронця належить до тих професій, потреба в яких у суспільстві постійно зростає. Охоронна діяльність стосується як безпеки різних матеріальних об'єктів, установ та організацій, так і окремих особистостей. Разом з тим діяльність охоронця все ще залишається поза увагою дослідників, хоча існує нагальна необхідність у вивченні проблем професійного добору, підготовки до дій в екстремальних умовах, чинників професійної діяльності тощо [4].

Оскільки професія співробітника охоронної служби набуває все більш масового характеру, то функції охорони виконують як державні структури, спеціальні служби безпеки, що створюються на підприємствах і фірмах так і приватні охоронні підприємства.

Обов'язкова умова під час організації безпеки підприємства - ретельний підбір і постійний склад співробітників, що входять в особисту охорону. Заміна будь кого з них в обов'язковому порядку повинна узгоджуватися з керівником підприємства.

Як правило, таких співробітників набирають по американській системі, що включає в себе психологічний тест з 500 питань. Основний акцент при цьому робиться на інтелект, психіку, емоційно - вольову сферу, чесність і порядність [2, с. 28].

Крім того, що співробітники повинні мати відповідні ліцензії, хорошу фахову підготовку і практичний досвід у цій сфері, бажано, щоб вони володіли такими якостями: здатністю оперативно приймати рішення; ініціативністю; вмінням вирішувати конфліктні ситуації; надійністю в роботі; здатністю правильно реагувати на критику; контактністю; ввічливістю і знанням правил хорошого тону; високими морально-етичними принципами; психологічною сумісністю з охоронюваною особою; готовністю йти на ризик.

До факторів, що знижують ефективність фізичної охорони, відноситься плинність кадрів з числа досвідчених охоронців, що включає в себе і переманювання особливо цінних фахівців

Успішне та ефективне виконання охоронцем своєї діяльності можливе за умови відповідності вимогам професії психологічних особливостей професіонала. Це є очевидним для тих, хто безпосередньо займається підготовкою та керівництвом персоналом охорони [4].

Останнім часом досить поширеним став психологічний відбір персоналу для різних сфер охоронної діяльності. Подібний відбір здійснюється за фізичними, медичними характеристиками людини. Метою психологічного відбору є набір для охоронних структур осіб, які за своїми психологічними характеристиками найбільш здатні освоїти професію охоронця та вдосконалюватися в ній. Оскільки охоронна діяльність містить небезпеку, насамперед, слід відсіяти осіб, які за своїми індивідуально-психологічними особливостями не можуть працювати в таких умовах.

Не будь-яка людина може ефективно оволодіти професією охоронця. Існують певні вимоги до стану здоров'я, можливості адаптації до умов роботи тощо. Тому професійний відбір передбачає відбір тих осіб, які мають найбільшу стійкість до впливу умов професійної діяльності, можуть адаптуватися до них за відносно короткий термін без шкоди для здоров'я та працездатності [1, с. 16].

Охоронна діяльність зовні досить проста і не вимагає високого інтелектуального навантаження. Новий співробітник досить швидко засвоює головні алгоритми і за відсутності екстремальних умов поступово втрачає уважність. Практика свідчить про те, що навички та вміння, які тривалий час не використовуються, поступово руйнуються або притуплюються, внаслідок чого знижується надійність охоронця. Тому, після зарахування охоронця на роботу увага до особистості співробітника охорони не зменшується, а передбачається, що ще протягом року він знаходиться в полі зору керівництва. Такий контроль визначається тим, що людині властиво в процесі адаптації до ситуації зменшувати міру своєї виконавчої надійності [4].

За кордоном існує система підбору персоналу кадрів як інтегрований, раціональний та неперервний процес. При цьому увага приділяється характеру, особистісним рисам, соціальній позиції, освіті, досвіду попередньої роботи [3, с. 36].

Наявність висококваліфікованих кадрів, досвід персоналу в певній галузі, здатність до розробки та реалізації інновацій, наявність системи підготовки і підвищення кваліфікації кадрів мають велике значення для досягнення стратегічних цілей підприємства.

Таким чином, чітко налагоджена система підбору кадрів для служби безпеки підприємства – є однією з найважливіших складових економічної безпеки підприємства, яка має на меті виявлення, знешкодження, запобігання, відвернення та попередження загроз, небезпек і ризиків, які спрямовані на персонал та його інтелектуальний потенціал, і ті, які йдуть безпосередньо від нього, що повинно проявлятися в системі управління трудовими ресурсами та в кадровій політиці підприємства.

#### Література:

1. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы / К.М. Гуревич. – М. : Наука, 1970. – 272 с.
2. Логвиненко М.І., Кривошеєв А.М. Організація і управління майновою та особистою безпекою підприємця. Навчальний посібник. – Суми: ФОП Наталуха А.С., 2012. – 176 с.
3. Мак-Мак В.П. Охранное подразделение службы безопасности предприятия / В.П. Мак-Мак // Мир безопасности. – 1998. – № 3. – С. 36-38.
4. Тур'ян О.В. Психологічні особливості вивчення та підбору кадрів для приватних охоронних підприємств / О.В. Тур'ян // [Електронний ресурс] – режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/NiO/2009\\_5/..](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/NiO/2009_5/)

Міжнародно-правове забезпечення стабільності та безпеки суспільства: матеріали науково-теоретичної конференції викладачів, аспірантів та студ. юридичного фак-ту, м. Суми, 25 травня 2013 р. / Ред.кол.: А.М. Куліш, М.М. Бурбика, М.І. Логвиненко, В.М. Семенов, А.В. Баранова. — Суми : СумДУ, 2013. — С. 139-141.