

Щоголєва І.В.

кандидат педагогічних наук, доцент

Коломієць Ю.В.

магістрант

Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка
м. Кропивницький, Україна

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Поняття «безпека» відноситься до тих понять, яке супроводжує людство від початку його існування й до теперішнього часу, є базовою потребою людини, яку вона в різний спосіб собі забезпечує. Відчуття безпеки асоціюється, перш за все, з відсутністю загроз та рівновагою між людиною і середовищем. З часом це поняття набуло різних граней, зокрема у сфері трудової діяльності, що було зумовлено тим, що людина поступово ставала частиною професійної спільноти, й відповідно, змінювала в процесі діяльності статус «людина» на статус «працівник».

З одного боку, підприємство повинно брати на себе відповідальність за безпеку персоналу в загальному сенсі та забезпечувати її, а з іншого боку – персонал теж може бути джерелом небезпек, які необхідно нейтралізувати підприємству, а в ідеалі – попередити.

Кадрова безпека є однією з нагальних проблем, яку доводиться вирішувати на підприємстві, тому що кадри підприємства є носіями професійної інформації, мають доступ до корпоративної інформації певні умови праці. Статус проблеми кадрова безпека набула в зв'язку з тим, що охоплює різноманітні сфери в діяльності підприємства: це і захист персональних даних, і конфіденційна інформація щодо діяльності підприємства, забезпечення безпеки праці, запобігання шахрайству, які на завжди вдається контролювати на необхідному рівні в силу різних причин, що може призвести до критичної ситуації, коли підприємству доведеться вживати заходи для виходу з неї.

Для визначення напрямів підвищення кадрової безпеки та оптимальних і максимально відповідних впливів необхідно визначитись з позиціонуванням її об'єктів та суб'єктів.

Об'єкти кадрової безпеки розподіляють на комплексні та спеціальні. До комплексних об'єктів відносяться: персонал підприємства, його кадровий потенціал, людський капітал працівників, трудова поведінка персоналу. Спеціальними об'єктами кадрової безпеки є: соціально- трудові відносини, система мотивації та соціального захисту персоналу на підприємстві, трудова дисципліна та культура праці, трудові конфлікти, система корпоративної освіти та підвищення кваліфікації та ін. Суб'єкти кадрової безпеки розподіляються на внутрішні – адміністрація, виробничі та функціональні підрозділи, персонал, кадрова служба, служба економічної безпеки, юридична служба, профспілкова організація та зовнішні – органи державної влади та місцевого самоврядування, зокрема Державна служба України з питань праці, Державна служба зайнятості України, правоохоронні органи, профспілки, громадські організації [1].

Одним із визначальних напрямів підвищення кадрової безпеки на підприємстві вважаємо розробку та впровадження політики кадрової безпеки, яка повинна містити в собі правила та процедури, а іноді й опис процесів, які допоможуть зменшити ризики, пов'язані з персоналом. При цьому треба враховувати, що кадрова безпека не є самостійною системою, а є підсистемою економічної безпеки підприємства, яка включає й інші підсистеми, зокрема інформаційну, виробничу, технологічну, фінансову, які є пов'язаними.

В якості наступного напрямку доцільно зазначити планування та реалізацію заходів, спрямованих на виявлення потенційних загроз і ризиків, пов'язаних з персоналом підприємства. Зазвичай такі заходи проводяться в форматі аудиту кадрової безпеки, результати якого дозволяють запобігти виникненню загроз та ризиків, або підготуватись до них і в такий спосіб зменшити їх негативні наслідки.

Часто джерелом інформації для конкурентів стають співробітники, які звільнились з підприємства та можуть надати інформацію про його діяльність конкурентам, що може становити загрозу підприємству як в економічному так і в іміджевому сенсі. Зрозуміло, що цілком запобігти процесу зміни місця роботи співробітників неможливо, але гальмувати цей процес можливо, то ж такий напрям, як створення ефективної системи мотивації персоналу, дасть змогу сформувати сприятливий психологічний клімат в колективі, надавати заохочення, визначити складові корпоративної етики, що в комплексі буде стимулювати персонал до відповідної етичним нормам підприємства поведінки та виступить стримуючим фактором щодо втрати кваліфікованого персоналу.

Діяльність служби управління персоналом є ще одним з напрямів, на якому доцільно акцентувати увагу. Як слушно зауважує В.А. Панченко [2], досвід великих компаній свідчить про те, що кадровою безпекою повинна займатися не лише служба безпеки. Вся діяльність служби персоналу може бути поділена на етапи (пошук, відбір, приймання, адаптація та ін., навіть звільнення). Будь-яка дія менеджера з персоналу на будь-якому етапі – це або посилення, або послаблення безпеки підприємства за її основним складником – кадровим.

Ще одним із найважливіших напрямів кадрової безпеки є забезпечення конфіденційності інформації, яка досягається шляхом побудови системи безпеки в контексті доступу, використання та її розповсюдження, що дозволить запобігти витокам інформації та зберегти репутацію підприємства.

Література:

1. Марченко О. С. Економічна безпека підприємства : навч. посіб. Харків : Право. 2022. 246 с.
2. Панченко В. А. Місце кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств / *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2018. Вип. 21(2). С. 53-60. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2018_21%282%29__13 (дата звернення 23.10.2023).