

**ПРОТИДІЯ ЗАГРОЗАМ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ЯК ОСНОВНИЙ
НАПРЯМ ЗАПЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ
ПІДПРИЄМСТВА**

В умовах нестабільності економіки та підприємництва в Україні необхідним для мінімізації економічних та соціальних загроз і ризиків у виробничо-комерційній діяльності підприємств важливого значення набуває процес забезпечення кадрової безпеки.

Визначення кадрової безпеки надає Н. Мехеда та Н.Маренич, які розглядають кадрову безпеку як комбінацію таких складових частин як безпека життєдіяльності, соціально-мотиваційна, професійна та антиконфліктна безпека ризиків компанії, пов'язаних із її складовою [2]. В. Кондратьєва розуміє під кадровою безпекою комплекс дій, спрямованих на забезпечення процесу взаємодії співробітників (людей) для виконання основних кадрових робіт та заходів, що будуть зменшувати негативний вплив чинників як зовнішнього, так і внутрішнього середовища підприємства» [1].

Таким чином, основним завданням кадрової безпеки є мінімізація ризиків негативних дій персоналу на загальний стан розвитку організації. Не дивлячись на складність забезпечення кадрової безпеки та новизну цього чинника для більшості українських підприємств, їх кадрова безпека є новим елементом сучасного менеджменту організацій, без реалізації якого не можна забезпечити стійкий розвиток підприємств. Забезпечення кадрової безпеки є найважливішою ланкою роботи менеджера із персоналу. Причому увагу варто звернути на внутрішні та зовнішні загрози кадрової безпеки підприємства.

Внутрішні кадрові загрози такі:

II Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція СУЧАСНІ ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ

- Кваліфікація персоналу не відповідає займаній посаді (даний вид загроз може спричинити суттєвий негативний фінансовий вплив на діяльність підприємства);
- Нецільове або нераціональне використання кваліфікованих співробітників;
- Помилки в плануванні ресурсів персоналу (висококваліфікований персонал на посадах, що не потребують кваліфікації і навпаки);
- Відсутня або не розвинена організація системи управління персоналом (відсутність або слабкість корпоративної політики);
- Відсутнє підвищення кваліфікації або система навчання (як наслідок створює соціальну непевність у стабільності свого службового росту);
- Неєфективна система мотивації (немає аналізу потреб кожної особистості й персональної мотивації);
- Відсутність творчих елементів у роботі;
- Працівники орієнтовані на вирішення внутрішніх тактичних завдань;
- Відсутність цільового управління (співробітники не орієнтовані на дотримання інтересів підрозділу);
- Неякісні перевірки кандидатів під час прийому на роботу.

Зовнішні кадрові небезпеки:

- Мотивація, впевненість у кар'єрному зростанні та умови праці в конкурентів кращі;
- Зовнішній тиск на співробітників;
- Умисне переманювання конкурентів,
- Інфляційні процеси (невідповідність заробітної плати на підприємстві цінам на ринку праці).

Більшість наведених загроз є наслідком неякісної перевірки кандидатів під час прийому на роботу та відсутності поточного контролю співробітників.

Для збереження кадрової безпеки, беручи до уваги вищеперераховані загрози в середині підприємства та ззовні, варто використовувати сучасні

II Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція СУЧАСНІ ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ

кадрові технології, включаючи такі механізми: ефективну мотивацію; прискорену адаптацію (за рахунок наставництва); своєчасне запобігання конфліктним ситуаціям, атестацію; компенсацію; розумну політику звільнення; пропаганду корпоративності.

Слід розуміти, що загрозам фірми з боку власного персоналу неможливо запобігти повністю, але ними можна управляти і звести до мінімуму. Це повинно усвідомлювати вище керівництво компанії, щоб відігравати провідну роль у забезпеченні кадрової безпеки організації та інтегрувати дії відповідних підрозділів, передусім служб безпеки й управління персоналом.

Підсумовуючи, слід підкреслити, що кадрова безпека підприємства є найважливішою складовою фінансово-економічної безпеки підприємства, що має на меті виявлення, знешкодження, запобігання, відвернення та попередження загроз і ризиків, які спрямовані на персонал, а також ідуть від нього, що повинно проявлятися в системі управління трудовими ресурсами та кадровій політиці підприємства.

Література

1. Генезис поняття «кадрової безпеки» підприємства [Електронний ресурс] / С. В. Кондратьєва // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2015. – № 5 (21). – С. 194-198. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n5.html>

2. Мехеда Н.Г. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки / Н.Г. Мехеда, А.І. Маренич // Фінансовий простір [Текст]: міжнародний науково-практичний журнал / Черкаський інститут банківської справи Університету банківської справи НБУ (м. Київ). — м. Черкаси. — №2 (6) 2012. — С. 38—45.