

Забезпечення кадрової безпеки підприємства в сучасних умовах господарювання

В умовах ринкової економіки фінансово-господарська діяльність підприємства піддається впливу цілого ряду загроз, причому постійно змінюється як форма їх реалізації, так і масштаб завданої шкоди. Недосконалість законодавства, яке регулює відносини у сфері підприємницької діяльності, обумовлює існування безлічі факторів зовнішнього і внутрішнього середовища, які здатні негативно вплинути на стабільність функціонування господарюючого суб'єкта. Практика останнього часу свідчить про те, що різні за значимістю види правопорушень так чи інакше пов'язані з конкретними діями співробітників. У зв'язку з цим особливого значення набуває ефективне управління людським капіталом як одним з основних чинників забезпечення економічної безпеки підприємства.

Одним із важливих аспектів організації економічної безпеки підприємства є процес забезпечення кадрової безпеки. Це пов'язано з тим, що основні ризики підприємства, як правило, генеруються її власним кадрами. За даними статистичних досліджень, близько 51% випадків економічних злочинів здійснюють співробітники підприємств, а уникнути збитків підприємства, пов'язаних із людським фактором, можна лише завдяки ефективній системі забезпечення кадрової безпеки підприємства.

Поняття «кадрова безпека» визначається, як комплекс дій та взаємовідношень персоналу, при якому відбувається ефективне економічне функціонування підприємства, його здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам і загрозам, пов'язаним з персоналом, діагностика та прогнозування впливу персоналу на показники роботи, його інтелектуальний потенціал і трудові відносини загалом. Кадрова безпека є синтетичною категорією: економічної теорії, теорії управління персоналом, економіки праці, соціології, політології.

Кадрова безпека, будучи елементом економічної безпеки підприємства, за умови, що в ньому присутні всі етапи організації та управління персоналом, спрямована на встановлення таких трудових і соціокультурних відносин, що забезпечують беззбиткову діяльність підприємства. Тому, кадрову безпеку підприємства можна досліджувати як комбінацію її складових (рис.1).

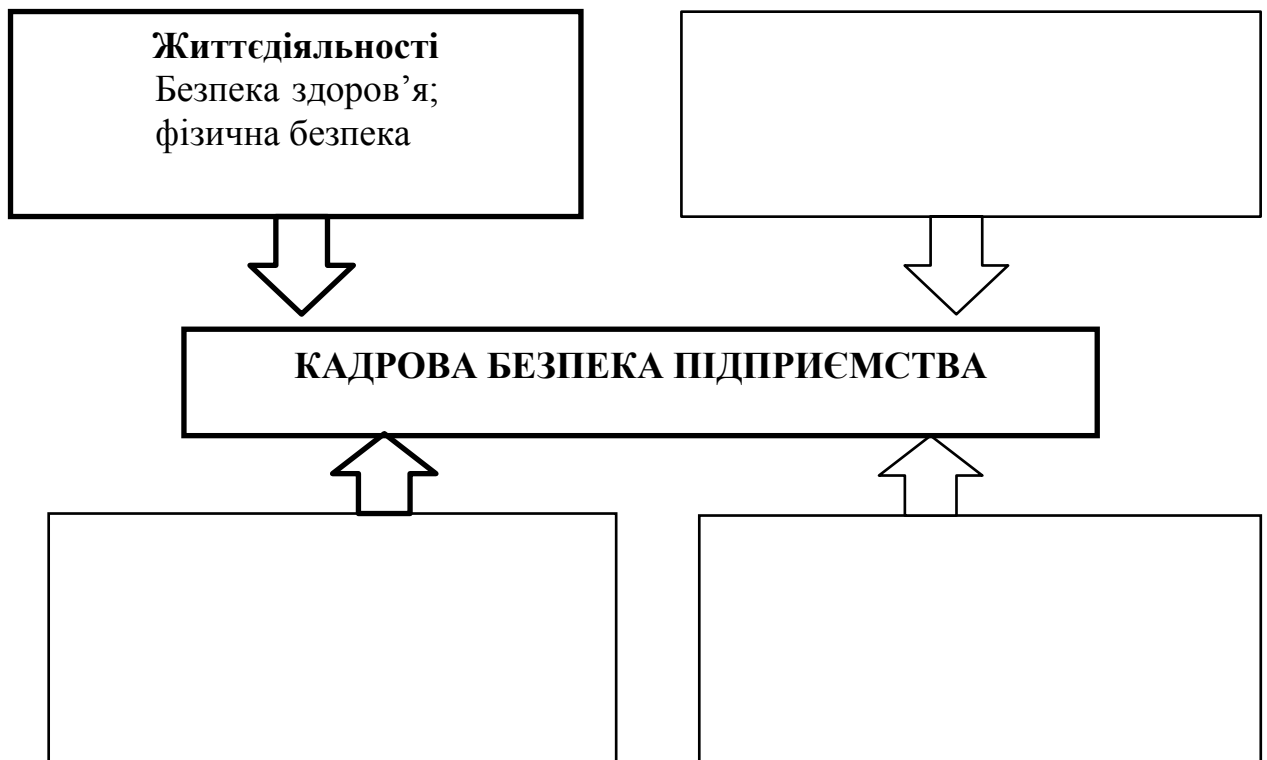


Рис. 1. Складові кадрової безпеки

При вирішенні проблем забезпечення безпеки організації важливу роль відіграє вивчення ризиків і загроз, які можуть виходити від персоналу організації.

У зв'язку з цим актуальним завданням є розгляд сутності та змісту загроз кадрової безпеки, що дозволяє комплексно представити зовнішню і внутрішню середу організації, виявити і згрупувати фактори деструктивного характеру, що мають ставлення до персоналу підприємства.

Загрози кадрової безпеки можна розділити на три групи:

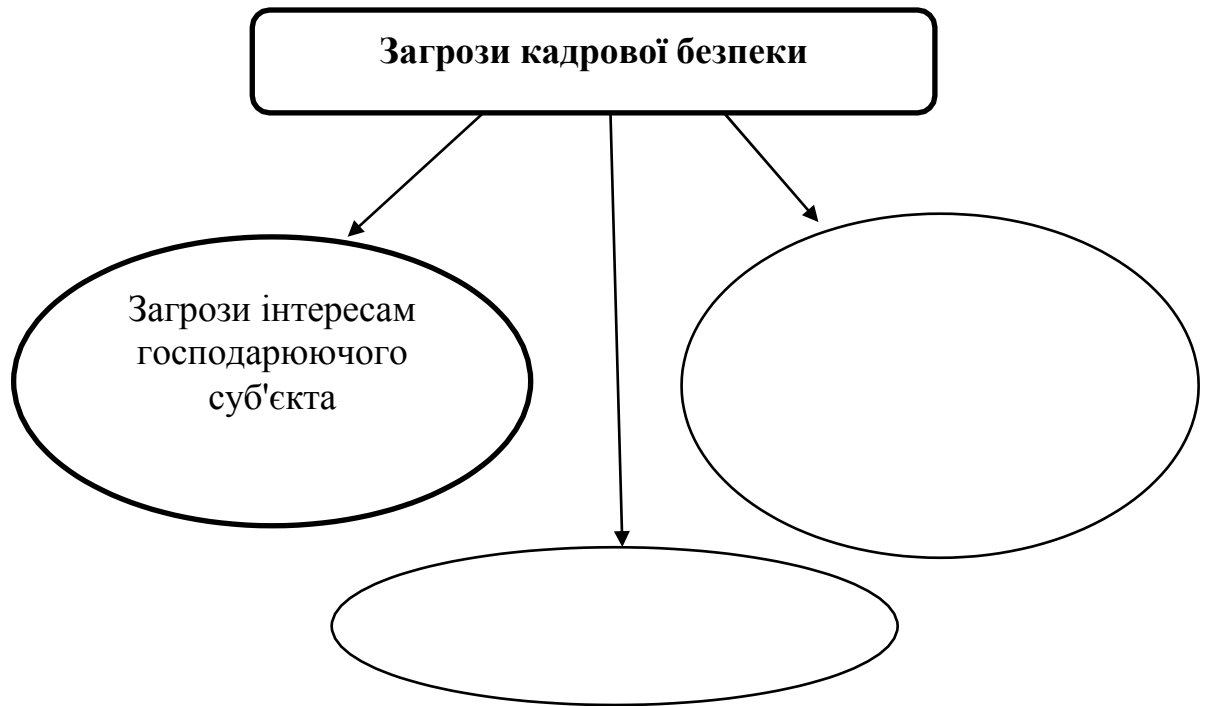


Рис. 2. Загрози кадрової безпеки

Інтереси співробітників полягають в реалізації їх прав і свобод, а також в отриманні і збереженні (підтримці) матеріальних і соціальних благ. Тому до загрозам інтересам співробітників слід віднести загрози їхньому життю та здоров'ю, загрози різного роду дискримінацій, загрози неадекватну компенсацію праці грошовими засобами та іншими матеріальними цінностями, загрози порушення соціальної справедливості і позбавлення соціальних благ.

Інтереси державних органів і позабюджетних фондів зосереджені в соціально-фінансовій сфері і полягають в отриманні фінансових коштів, направляються на формування фондів, що забезпечують соціальні виплати громадянам держави відповідно до соціальних програм, забезпеченні соціальних гарантій співробітникам підприємства в повному обсязі у встановлені терміни. Виходячи з даних інтересів, основними загрозами кадрової безпеки державних органів і позабюджетних фондів є: загрози ненадання соціальних гарантій співробітникам організації, а також загрози непрофесійних операцій у сфері кадрової діяльності (приймання на роботу, нарахування та виплати компенсацій за виконану роботу, виконані службові

обов'язки, оплати соціальних гарантій і допомоги, несвоєчасного і не в повному обсязі перерахування фінансових коштів до відповідних бюджетів та позабюджетних фондів соціального страхування).

Інтереси господарюючого суб'єкта зосереджені в економічній сфері і полягають в придбанні, збереженні кадрового потенціалу, відповідного стратегічним і тактичним завданням ведення і розвитку бізнесу, а також в ефективному використанні кадрового потенціалу, збереженні інших видів ресурсів (матеріальних, інформаційних, фінансових) та ділової репутації. Виходячи виданих інтересів, основними загрозами кадрової безпеки господарюючого суб'єкта є: загрози співробітникам організації як фізичного характеру, так і психологічного, загрози примусу співробітників до протиправних дій, загрози власне протиправних дій співробітника, загрози непрофесійного та недобросовісного виконання співробітником своїх службових обов'язків, загрози непрофесійних операцій в сфері кадрової діяльності.

Працівники можуть безпосередньо вплинути на діяльність підприємства. Тому керівник повинен відслідковувати всі потенційні і реальні загрози. Розглянемо загрози, які можуть бути пов'язані з особистістю працівника (рис. 3).



Рис. 3. Загрози безпеки підприємства, пов'язані з особистістю працівника

Шкода може бути заподіяна не тільки окремим співробітником, а й усім колективом. Розглянемо потенційні небезпеки:

- активне ігнорування корпоративних норм і цінностей;
- імітація трудової діяльності;
- незаконні страйки;
- масові звільнення з метою вплинути на рішення роботодавця;
- саботаж рішень;
- непокора вимогам.

Формування кадрової безпеки підприємства будується за основними напрямками: суворе виконання затверджених заходів при реалізації заходів щодо набору нового персоналу, розробка і реалізація програми адаптації, в тому числі створення сприятливого середовища з метою формування лояльного ставлення співробітників до організації, а також розробка системи заходів по введенню персоніфікованого діловодства, а також дотримання режиму комерційної таємниці.

Недобросовісної поведінки рядових працівників можна запобігти за допомогою безпосереднього спостерігача, використання технічних засобів контролю (відеокамери, спеціальне програмне забезпечення на комп'ютерах), на основі вимірювання показників праці, оцінки результативності.

Рекомендується для попередження загроз, що виходять від персоналу (а від керівників особливо) аналізувати як внутрішні показники ефективності діяльності підприємства, так і зовнішні - конкурентоспроможність продукції, репутація фірми. Внутрішні показники засновані насамперед на показнику прибутку, а зовнішні виступають як ринкові індикатори, що відображають добробут акціонерів - динаміка курсу акцій підприємства, розмір виплачуваних дивідендів.

Наприклад, найважливішими критеріями економічної безпеки є показники фінансово-господарської діяльності підприємства.

Дана група показників включає показники ліквідності, фінансового стану, оборотності і рентабельності. Параметри цих категорій включаються в

фінансову складову економічної безпеки підприємства, а виводяться з відповідного управлінського обліку і звітності.

Головні групи критеріїв кадрової безпеки такі:

- 1) Показники чисельного складу персоналу і його динаміки;
- 2) Показники кваліфікації та інтелектуального потенціалу;
- 3) Показники ефективності використання персоналу;
- 4) Показники якості мотиваційної системи.

У Кодексі законів про працю зазначено ряд документів, що безпосередньо впливають на безпеку підприємства, і служба персоналу як раз зобов'язана забезпечити їх наявність, правильність, працездатність і відсутність негативних юридичних наслідків.

До таких документів належать:

- Трудовий договір;
- Правила внутрішнього трудового розпорядку;
- Договір про колективну або індивідуальну відповідальність;
- Документація про конфіденційність;
- Інше.

Розглянемо класифікацію загроз підприємству за групами ризику і методам їх попередження (табл.1).

Одним з найважливіших чинників забезпечення безпеки на підприємстві і, як наслідок, методом його запобігання загрозам, є утворення у співробітників лояльності і прихильності до цінностей підприємства.

Соціальні технології можуть приводити кадрову політику до таких параметрів:

- підвищувати рівень прихильності співробітників і колективу компанії;
- підвищувати рівень керованості компанією;
- підвищувати якість розвитку людського капіталу, використовуваного підприємством.

У підсумку - всі дані дії призводять до одного результату – це підвищення загальної вартості кадрів, а значить і економічної вартості підприємства в цілому.

Таблиця 1

Класифікація загроз підприємству за групами ризику та методи їх попередження

Загрози	Джерела	Методи запобігання
Замах на фінансові та інші ресурси підприємства	Члени релігійних новоутворень (секти), люди з наркотичний, алкогольної, ігровою залежністю. Учасники фінансових пірамід, недобросовісні співробітники, працівники чий рівень доходу не відповідає рівню життя	Ведення бухгалтерського, фінансового обліку, проведення своєчасного аудиту в тому числі і документації. Уважне ставлення до відбору претендентів на посаду.
Дестабілізація компанії, підрив стабільного працездатного колективу	Всі групи ризику	Якісний відбір персоналу (кандидатів), нагляд і контроль за персоналом, за колективом, за комунікаціями співробітників, перевірка працівників на благонадійність
Погіршення дисципліни в колективі, порушення техніки безпеки і правил, регламентів	Працівники з залежностями, недобросовісні працівники	
Здійснення таємної протизаконною діяльності на території підприємства	Працівники з залежностями, недобросовісні працівники	
Сприяння конфліктів	Недобросовісні працівники, кар'єристи, емоційно-неврівноважені співробітники	

При цьому варто враховувати, що організаційна прихильність - це психологічне утворення, що включає позитивну оцінку працівників всього підприємства, має намір діяти на благо цього підприємства заради його цілей і зберегти членство в ньому.

Відсутність прихильності є фактором недостатнього, невмілого управління підприємством, фактором функціонування слабких соціальних технологій та виражається у відчуженні працівника від підприємства.

В організації схильності можна виділити три основних компоненти:

1. Ідентифікація - усвідомлення організаційних цілей як власних, і воно залежить від того, в якій мірі співробітники поінформовані про стан справ на підприємстві, чи рахуються вони з місією компанії, чи важливі для них завдання і цілі керівництва. Співробітники повинні пишатися самим фактором причетності до компанії.

2. Залучення - бажання прикладати власні зусилля, вносити свій вклад для досягнення цілей підприємства, залученість передбачає готовність, якщо цього вимагають цілі компанії, і додаткові зусилля, не обмежуючись посадовими обов'язками, почуття самоповаги, заснованого на задоволеності своїми професійними досягненнями і своєю роботою, зацікавленість в досягненні значущих цілей для компанії робочих результатів, відповідальність за свою роботу.

3. Лояльність - емоційна прив'язаність до підприємств, бажання бути і залишатися її членом, передбачає, що ця робота породжує у працівників задоволеність, упевненість в доцільності продовження роботи на підприємстві, довіру керівництву.

Тільки в синергії всіх заходів дані заходи можуть дати позитивний ефект щодо забезпечення кадрової безпеки. Це в якійсь мірі здатне запобігти можливості розголошення в інтересах третіх осіб певної частини інформації підприємств.

Від кадрової безпеки залежить те, наскільки впевнений може бути керівник фірми в компетентності своїх працівників, втім, що підприємство не піддається небезпеці з вини персоналу.

Забезпечення високого рівня кадрової безпеки підприємства вимагає від служби управління персоналом виконання наступних завдань:

- 1) проводити стратегічне і оперативне планування кадрової безпеки і організувати його неухильне виконання;
- 2) здійснювати постійний моніторинг кадрової безпеки підприємства;
- 3) робити аналіз і надавати звітні дані про стан кадрової безпеки за певні періоди часу;
- 4) в разі відхилення параметрів запланованого показника від планових значень негайно повідомляти керівництво підприємства;
- 5) інформувати керівництво підприємства про стан кадрової безпеки.

Система економічної безпеки підприємства є динамічною економічної категорією, яка передбачає стабільний розвиток підприємства за рахунок забезпечення належного рівня захищеності від внутрішніх і зовнішніх дестабілізуючих факторів.

Кадрова безпека займає центральну роль в системі економічної безпеки підприємства, так як її об'єктом є персонал, який первинний в будь-якої складової.

Основною метою забезпечення кадрової безпеки, на наш погляд, є стабільний розвиток підприємства і формування у нього стійкості до впливу негативних факторів за рахунок забезпечення і підтримки необхідного рівня кадрової безпеки, реалізації кадрового потенціалу та запобігання і мінімізації ризиків і загроз кадрової безпеки в процесі управління персоналом.

Основними завданнями забезпечення кадрової безпеки є розробка і реалізація комплексу заходів щодо аналізу (ідентифікації та оцінки) і прогнозування ризиків і загроз кадрової безпеки, встановлення їх причин і можливих наслідків впливу, заходів щодо їх попередження та мінімізації, визначення показників та індикаторів кадрової безпеки і обґрунтування критеріїв їх оцінки, ресурсного та функціонального забезпечення кадрової безпеки, а також заходів їх удосконалення.

Таким чином можна зробити висновки:

1. Спеціалісти з роботи з кадрами повинні уміти дивитися на співробітників не лише як на об'єкт управління, але і як джерело небезпек

для організацій. Тоді вже легко аналізувати можливі небезпеки і навчитися запобігати їм.

2. Процес захисту підприємства від небезпеки починається на етапі підбору працівників на існуючі вакансії. А саме буквально з першої хвилини, коли особа, яка займається відбором персоналу, бачить кандидата на працевлаштування. І цей процес захисту існує безперервно у весь період функціонування підприємства, точно так, як безперервно функціонує на ньому його персонал.

3. На даному етапі кадрова безпека знаходиться у активному розвитку, а також є темою, яка цікавить більшість підприємців, які застосовують прогресивні, ефективні, науково обґрунтовані методи управління. Від кадрової безпеки залежить те, наскільки впевнений може бути керівник фірми в компетентності своїх працівників, втім, що підприємство не піддасться небезпеці з вини персоналу.