

чення фінансово-економічної безпеки повинне ґрунтуватися на результатах регулярних досліджень та об'єктивних оцінок ситуації, з урахуванням яких визначатимуться подальший напрямок вдосконалення, а стратегії зниження рівня корупції необхідно розраховувати на тривалий період та виконувати їх у повному обсязі у зазначені терміни.

МІСЦЕ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

Тимошенко В.В.

Науковий керівник – Мізік Ю.І., канд. екон. наук, доцент

У сучасних ринкових умовах особливого значення набуває проблема безпеки як особистості, так і підприємства в цілому з акцентом на фінансово-економічну безпеку. Метою забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємства виступає комплексний вплив на потенційні і реальні загрози (ризик), що є основою забезпечення максимальної стабільності його функціонування, що дозволяє йому успішно діяти в нестабільних умовах зовнішнього і внутрішнього середовища.

Кадрова безпека займає в структурі фінансово-економічної безпеки провідне місце. На думку вітчизняних та зарубіжних спеціалістів майже 80% збитків компаній світу спричинені внаслідок незаконних та непрофесійних дій власних співробітників. При чому наявні у світі внутрішні та зовнішні загрози, що генеруються з боку персоналу підприємства, розподіляються таким чином: розголошення інформації – 32 %; несанкціонований доступ шляхом підкупу і схиляння до співпраці з боку конкурентів і злочинних угруповань – 24 %; відсутність у компанії належного нагляду і жорстких умов забезпечення конфіденційності інформації – 14 %; традиційний обмін виробничим досвідом – 12 %; безконтрольне використання інформаційних систем – 10 %; наявність передумов виникнення серед персоналу конфліктних ситуацій, пов'язаних з відсутністю високої трудової дисципліни, психологічною несумісністю, випадковим підбором кадрів, слабкою роботою кадрів зі згуртування колективу – 8 %.

Кадрову безпеку можна визначити як процес запобігання потенційних і реальних загроз (ризиків), пов'язаних з персоналом (використанням трудового потенціалу, розвитком людського капіталу, управлінням людськими ресурсами, вдосконаленням трудових відносин і т.д.).

Основними методами внутрішньофірмової роботи із забезпечення кадрової безпеки є:

- Вивчення та аналіз документів, що характеризують співробітника, кандидата на роботу (анкетні дані, характеристики з колишнього місця роботи, вивчення опитного аркуша кандидата на роботу, висновки психолога, аналіз записів у трудовій книжці й ін.)

- Спостереження та аналіз за поведінням співробітника, його реакціями на ті або інші події, проявами особливостей його характеру, відношенням його до роботи, особливостями його взаємин з персоналом різного рівня, відношення до необхідності дотримання режиму конфіденційності й ін.

- Цілеспрямовані бесіди проводяться з метою вивчення співробітника, його навчання та адаптації до специфіки роботи на підприємстві, підтвердження (спростування) наявної інформації про можливі негативні тенденції в поведінці або взаєминах з персоналом (керівниками).

- Перевірки персоналу здійснюються з метою профілактики порушень внутрішньовідомчих інструкцій з роботи з документами маючий гриф «комерційна таємниця».

- Систематична атестація персоналу з обстеженням на поліграфі (детекторі неправди), що дозволяє виявити осіб здійснюючі нелояльні дії до своєї організації, а також приховують значиму для організації інформацію.

Отже, кадрова безпека підприємства – це найважливіша складова фінансово-економічної безпеки підприємства, яка має на меті виявлення, знешкодження, запобігання, відвернення та попередження загроз, небезпек і ризиків, та спрямована на персонал та його інтелектуальний потенціал, і ті загрози, які йдуть безпосередньо від нього. Все це повинно проявлятися в системі управління трудовими ресурсами та в кадровій політиці підприємства.