

ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ

Світлична В. Ю., канд. екон. наук, Чернішов М. М., магістр, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова

Ефективна реалізація основних напрямів кадрової безпеки значним чином впливає на забезпечення економічної безпеки підприємства.

Дослідження питань сутності кадрової безпеки викладено в роботах таких дослідників, як: Галаз Р. І., Кибанов А. Я., Пучкова С. І., Яременко О. Ф. та ін. [1-5].

Із метою ефективного функціонування, досягнення захисту від численних загроз з причин несанкціонованих дій з боку персоналу керівництво будь-якого підприємства намагається будувати власну, специфічну його діяльності політику кадрової безпеки. Останню можна порівняти із стратегічним планом розвитку підприємства, тільки сконцентрованим на питаннях цілей, задач та напрямів реалізації дій у сфері саме кадрової безпеки. Водночас заходи політики кадрової безпеки повинні мати системний характер і цілеспрямовано впливати на здатність підприємства реалізувати свої можливості щодо досягнення економічної стійкості і ефективного розвитку.

Політика кадрової безпеки, на нашу думку, представляє собою систему головних цілей, напрямів, форм, завдань, методів, принципів та критеріїв управління кадрами, що спрямовані на підвищення ефективності використання їх трудового потенціалу, мінімізації загроз від несанкціонованих дій з боку персоналу, а також забезпечує сталий стратегічний та тактичний розвиток підприємства в цілому.

В процесі розробки основних напрямів політики кадрової безпеки вагомим кроком виступає постановка основних цілей її реалізації, іншими словами, стратегічного розуміння, заради чого керівництво підприємство здійснює всі ці кроки. На нашу думку, до кола основних цілей політики кадрової безпеки необхідно включити дві головні:

1) забезпечення, підтримка у коротко- та довгостроковій перспективі стабільного і результативного функціонування підприємства, а також захищеності його розвитку від протиправних дій з боку персоналу (промислового шпигунства, розкрадання матеріальних засобів);

2) забезпечення ефективності роботи підприємства в питаннях додержання безпеки життєдіяльності персоналу, охорони його здоров'я та праці.

Перелічені цілі, а точніше їх реалізація, повинні максимально знизити імовірність виникнення наступних порушень, нажаль, так поширених у сфері кадрової безпеки:

– психологічної готовності (схильності) співробітника до зловживання службовим становищем та безвідповідальності;

– здійснення несанкціонованих операцій керівниками різних рівнів із перекручення чи знищення інформації, розкрадання або умисного пошкодження

(знищення) майна, фінансові махінації, шахрайство, розкрадання грошових коштів, інтелектуальної власності;

- відсутності налагодженого контролю з боку керівництва за діяльністю співробітників;

- слабкого кадрового менеджменту, що дає змогу займати відповідальні посади співробітникам-аферистам;

- наявності нестерпного морально-психологічного клімату клімату у колективі підприємства («скривджені») тощо.

Взагалі, можна всі основні загрози кадровій безпеці умовно згрупуємо наступним чином [1, с.341; 4, с. 20; 5, с.30]: внутрішні (неефективна та недосконала система мотивації та стимулювання співробітників, спокуса, що може виникати у працівників щодо протиправного заволодіння власністю підприємства, недосконалість внутрішнього нормативного регулювання кадрової політики на підприємстві, вибір ненадійних партнерів) та зовнішні (кризові стани факторів політико-економічного оточення, компрометація, шантаж працівників підприємства з метою примушення їх до здійснення різного роду посадових порушень, замахы, викрадення працівників, а також членів їх сімей, втрата здоров'я співробітника, кращі умови мотивації у конкурентів, переманювання конкурентами співробітників, що володіють конфіденційною інформацією, вербування працівників підприємства промисловими шпигунами і залучення їх до роботи, пов'язаної з комерційною таємницею.

В будь-якому випадку, політика кадрової безпеки підприємства повинна забезпечувати взаємопов'язані процеси:

- мотивація персоналу до ефективної і якісної роботи;

- максимально можлива мінімізація загроз від загроз з боку персоналу, його протиправних дій.

На думку авторів, найбільш важливими мотиваційними стимулами, на яких повинна базуватися політика кадрової безпеки, є:

- максимальне делегування посадових повноважень та довіра співробітнику, спільне визначення цілей та завдань роботи між керівником та його підлеглим;

- толерантне ставлення та терпимість до співробітників, які ненавмисно допустилися помилок;

- мотивування через саму роботу – надання співробітнику такої роботи, що забезпечить суспільне визнання її результативності;

- взаємний контроль співробітників, зацікавлених у результатах спільної праці;

- підтримка ініціативних співробітників, ентузіастів, співробітників, що здатні висловлювати та відстоювати власну думку.

Не менш важливим питанням в процесі розробки політики кадрової безпеки виступає і процес ідентифікації, оцінки і мінімізації кадрових ризиків.

Під ризиками ми розуміємо сукупність подій, спрямованих на те, що підприємство зазнає суттєвих втрат у вигляді частини своїх ресурсів чи додаткових витрат понад передбачених, або отримає доходи значно нижчі за ті, на які воно розраховувало. У свою чергу, кадрові ризики (ризики взаємодії

підприємства з власним персоналом) – це сукупність подій неотримання доходів або появи додаткових і незапланованих витрат підприємства внаслідок несанкціонованих дій з боку персоналу, що несуть імовірність порушення сталого розвитку підприємства в цілому.

Постійна робота управлінців підприємства із ідентифікації, оцінки і мінімізації кадрових ризиків виступає важливим і пріоритетним напрямом розвитку кадрової політики, оскільки дозволяє гнучко і швидко коригувати як саму кадрову політику, так і стратегію розвитку підприємства в цілому.

Таким чином, ефективна реалізація політики кадрової безпеки підприємства безпосередньо впливає на економічну стійкість та ефективність розвитку підприємства, а також може гарантувати високий потенціал його розвитку в майбутньому.

Важливим аспектом при цьому виступає розуміння, що забезпечення політики кадрової безпеки підприємства не є прерогативою служби чи підрозділу безпеки підприємства, воно має бути результатом роботи всього його колективу.

Список використаних джерел:

1. Галаз Р. І. Еволюція поняття «кадрова безпека підприємства» / Р.І. Галаз // Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. – 2013. – Вип. 10. – С. 340-343.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
3. Пучкова С. І. Методичні підходи щодо забезпечення кадрової безпеки підприємства / С. І. Пучкова // Науково-методичні аспекти забезпечення економічної безпеки: [монографія]: за заг. ред. док. екон. наук, професора І. О. Кузнецової. – Одеса: Атлант, 2013. – С. 123-132.
4. Чичкань Є. О. Значення кадрової безпеки у системі корпоративної безпеки підприємства / Є. О. Чичкань // Управління розвитком. – 2012. – №18 (139). – С.18-20.
5. Яременко О. Ф. Кадрова безпека підприємства: концептуальні основи забезпечення / О. Ф. Яременко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2016. – № 2. – Том 1. – С.29-32.

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ АГРАРНОГО СЕКТОРА У ЗОВНІШНЬОМУ РИНКОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ

*Сіренко Н. М., д-р екон. наук, професор, Мікуляк К. А., асистент,
Миколаївський національний аграрний університет*

Глобалізація економічних процесів, поглиблення міжнародного поділу праці, формування світових товарних та фінансових ринків, інтегрування національної економіки у світову економічну систему зумовлюють суттєве зростання ролі зовнішньоекономічних відносин, а відтак підвищують їх значення для розвитку аграрного сектора економіки.

Аграрний сектор потребує особливої уваги з погляду оцінки його довгострокової ефективності, оскільки досягнутий рівень його конкурентоспроможності, а також перспективи розвитку в умовах глобальної конкуренції безпосередньо впливають на рівень життя населення, вартість