

ПІДБІР ПЕРСОНАЛУ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Підопригора С. С., магістр Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова

Набір кадрів є ключовим моментом процесу гарантування кадрової безпеки підприємства. Він повинен мінімізувати негативний вплив на кадрову безпеку підприємства через ризики і загрози, які можуть бути викликані персоналом та його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами взагалі [1].

При відборі кандидатів прийнято керуватися наступними принципами:

1. Орієнтація на сильні, а не слабкі сторони кандидатів і пошук найбільш прийнятого для даної посади. Якщо декілька кандидатів не задовольняють вимогам, то може доцільно переглянути вимоги, оскільки вони можуть бути завищеними,

2. Відмова від найму нових працівників незалежно від їх кваліфікації та особистих якостей, якщо в них немає потреби.

3. Орієнтація на найбільш кваліфіковані кадри, але не більш високої кваліфікації, ніж цього вимагає посада.

4. Забезпечення відповідних індивідуальних якостей кандидатів вимогам, що висуваються до посади.

Підбір кандидатів на роботу здійснюється відповідно до вимог, що висуваються до фахівця на даному робочому місці з урахуванням його професійних умінь, навичок і особистісних якостей. При відборі кандидатів на вакантні посади необхідно керуватися тим, що потенційний співробітник повинен:

- мати належну кваліфікацію або можливість швидко її придбати;
- бути лояльним до компанії;
- володіти високими моральними якостями.

Процедура відбору персоналу включає в себе декілька етапів. Це, перш за все, перевірка наданих рекомендацій або резюме претендентів на посаду, так би мовити «безконтактний» відбір кандидатів. Потім – послідовне проведення з відібраними претендентами психологічного тестування та співбесіди щодо його професійної придатності. І останнє – обов'язкове вивчення «професійної історії» майбутнього працівника, аналіз отриманої інформації та його способу життя, сімейного та іншого оточення службою безпеки підприємства.

Служба безпека підключається до роботи з кадрами вже на етапі підготовки оголошень про вакантні робочі місця.

Служба безпеки бере участь у підготовці психологічних тестів, а також у підготовці професійних питань (разом з фахівцями тих підрозділів, де відкриті вакансії). Зміст всіх наданих кандидатами документів аналізується спільно співробітниками відділу кадрів і служба безпеки при цьому оцінюється рівень освіти кандидата, досвід роботи, вміння грамотно оформляти документи і пр.

Мета співробітника служби безпеки – зібрати максимум додаткової інформації про кандидата [2]. Це дуже важливо для запобігання потенційної загрози безпеки компанії і в сьогоднішній, і в майбутньому. Необхідно з'ясувати:

- не притягувався кандидат до кримінальної відповідальності за правопорушення, пов'язані з фінансовою або іншою діяльністю на попередніх місцях роботи;

- чи не був кандидат звільнений з колишніх місць роботи з причин, пов'язаних з фінансовими та іншими порушеннями, які офіційно не отримали розголосу;

- чи не було в числі місць попередньої роботи організацій, які практикують «тіньові» схеми бізнесу.

Співбесіда кандидата зі співробітниками служби безпеки – обов'язковий етап при прийомі на роботу. При проведенні співбесіди мета співробітника – отримати максимум відомостей установочно-біографічного характеру від самого кандидата, а також перевірити достовірність поданої в документах інформації (рівень освіти, досвід роботи і т. п.). Якщо на вимогу надати будь-які додаткові документи кандидат відповідає відмовою, важливо проаналізувати причини такої поведінки.

Під час проведення співбесіди слід звернути увагу на наступні негативні моменти:

- схильність кандидата до алкоголізму, наркоманії;

- наявність психічних розладів;

- явно виражені прояви імпульсивності, недостатнього вольового контролю тощо.

Особи з подібними відхиленнями можуть становити потенційну загрозу безпеки компанії.

Окремий напрямок роботи служби безпеки – безпосередня перевірка відомостей про кандидата. Після збору необхідної інформації і документів, проведення попередньої бесіди всі отримані дані вивчаються і аналізуються [6]. В результаті аналізу документів біографія кандидата повинна бути представлена як логічно несуперечливий ланцюг подій.

Ретельно проаналізувавши всю отриману інформацію, співробітник СБ проводить заключне співбесіду з кандидатом (як правило, спільно зі співробітником відділу кадрів або керівником підрозділу).

Для забезпечення безпеки компанії не рекомендується приймати на роботу кандидата, якщо в результаті проведеної перевірки про нього виявлено такі негативні факти:

- приховування важливої для роботодавця інформації, під час співбесід – нещирість у відповідях на запитання;

- робота в конкуруючій компанії;

- наявність ділових інтересів у сфері діяльності компанії (власний бізнес, родинні чи дружні зв'язки);

- наявність великих або сумнівних боргових зобов'язань (як усередині країни, так і за кордоном);

- надання недостовірної інформації;

– звільнення з попереднього місця роботи через конфлікт [3].

Процес захисту підприємства від небезпеки починається на етапі підбору працівників на вакантні посади та триває безперервно протягом всього часу існування підприємства. Ефективність його залежить від використання правильних методів набору персоналу.

Список використаної літератури:

1. Менеджмент безпеки персоналу: навч. посіб. / [З. Б. Живко, О. Б. Баворовська, М. О. Живко, Л. М. Плахотнюк, Х. З. Босак] ; за заг. ред. З. Б. Живко. – Львів : Ліга-прес, 2011. – 228 с.

2. Ляшенко А.Н. Кадрова безпека у системі економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / А.Н. Ляшенко, Я.Н. Криль // Економіка. Менеджмент. Підприємство: Збірник наукових праць Східноукраїнського національного ун-ту ім. Володимира Даля. – 2013. – №25. – С. 274-279. – Режим доступу: http://eme.ucoz.ua/publ/zbirniki/25_ii_2013/ljashenko_o_m_kril_ia_m_kadrova_bepeka_u_sistemi_ekonomichnoji_bezpeki_pidpriemstva/39-1-0-349

3. Кадрова безпека суб'єктів господарської діяльності: менеджмент інсайдерями: Монографія / за ред. проф. Сідака В.С., проф. Мігус І.П. – Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ» – Черкаси, 2012. – 258 с.

ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ

Полінкевич О. М., д-р екон. наук, професор, Балабух А., магістр, Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, м. Луцьк

Полівекторність підходів сучасних дослідників щодо обґрунтування обліково-аналітичного забезпечення безпеки підприємств пояснюється достатньою новизною концепції і множинністю спектрів її практичної реалізації; недосконалістю практики інформаційного забезпечення безпеки на підприємствах; неоднозначністю сприйняття концепції генерування підсистем фінансового й управлінського обліку як базового інформаційного джерела прийняття обґрунтованих управлінських рішень; відсутністю загальних правил побудови системи аналітичної підтримки управлінських рішень; розумінням системи аналітичного забезпечення безпеки підприємств в якості складової системи управлінського обліку; відсутністю науково-теоретичного обґрунтування системних взаємозв'язків між обліковою та аналітичною підсистемами системи забезпечення безпеки підприємств.

Більшість вітчизняних і зарубіжних науковців акцентують важливу роль побудови взаємоузгодженої системи обліково-аналітичного забезпечення безпеки підприємств, оскільки лише в такому випадку можна досягти загального позитивного ефекту управління ініціативами. Тому, враховуючи обґрунтований підхід до виділення підсистем фінансового та управлінського обліку, пропонуємо таку модель побудови обліково-аналітичної системи забезпечення безпеки підприємств (рис. 1).