

ПЕРЕДУМОВИ СТВОРЕННЯ СИСТЕМИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто питання кадрової безпеки бізнесу. Вона займає головне місце серед інших елементів системи безпеки, оскільки охоплює весь комплекс заходів, спрямованих на запобігання й усунення ризиків і загроз, а також негативних для економічного стану компанії наслідків, пов'язаних із роботою й поведінкою персоналу.

The question of skilled safety of business is considered in the article. She takes main seat among other elements of the system of safety, as engulfs all complex of measures, directed on prevention and removal of risks and threats, and also negative for economic position of company consequences, related to work and conduct of personnel.

Ключові слова: кадрова безпека бізнесу, системи безпеки, персонал.

Keywords: skilled safety of business, system of safety, personnel.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. У сучасному бізнесі кадрова безпека займає головне місце серед інших елементів системи безпеки, оскільки охоплює весь комплекс заходів, спрямованих на запобігання й усунення ризиків і загроз, а також негативних для економічного стану компанії наслідків, пов'язаних із роботою й поведінкою персоналу. Незважаючи на значну кількість досліджень у соціальній та економічній сферах життєдіяльності, багато питань, пов'язаних із оцінкою та розвитком кадрової безпеки, формуванням її складових є з теоретичної і практичної точок зору відкритими для подальших розробок.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Теоретичні основи кадрової безпеки розглянуті в роботах вітчизняних і зарубіжних авторів різних напрямків економічної науки. Вагомий внесок у вивчення проблем теорії і практики кадрової безпеки зробили вітчизняні вчені та відомі представники сучасної зарубіжної науки: В. Геєць, М. Кизим, Т. Клебанова, О. Черняк [1], Г. Іващенко [2], А. Кібанов [3], А. Шаваєв [4], Н. Швець [5] та ін. Незважаючи на певні досягнення у цієї сфері, дослідження є фрагментарними, вирішення питань кадрової безпеки обмежене впровадженням жорсткого контролю персоналу, нема єдності у виборі показників, що комплексно характеризують рівень кадрової безпеки та його вплив на ефективність діяльності організації, не приділена належна увага формуванню системи кадрової безпеки організації та її розвитку.

Метою даної статті є аналіз передумов створення системи кадрової безпеки підприємства на основі уточнення категорії «кадрова безпека», дослідження ризиків і загроз із боку персоналу підприємств і правового гарантування кадрової безпеки, а також визначення основних завдань кадрової служби з удосконалення економічної безпеки підприємства.

Виклад основного матеріалу досліджень. На сучасному етапі еволюції методів управління в організаціях на перший план дедалі частіше виходить людина (персонал) як найголовніший інструмент ефективної діяльності компанії. Персонал організації впливає на всі аспекти її життєдіяльності, а також невід'ємно пов'язаний із її економічною безпекою. Так, зростання ролі кадрової безпеки в сучасних умовах обумовлено, з одного боку, такими соціальними тенденціями, як демократизація суспільства, лібералізація економіки й ринку праці; зміна сутності контролю за персоналом; підвищення ролі управління персоналом в управлінні організацією; з іншого боку, в цей час спостерігаються процеси ускладнення праці, підвищення ролі творчості та інновацій, надання працівникам волі й автономії в прийнятті рішень, що приводить до ослаблення можливості жорсткого контролю за персоналом.

З оглядом економічних злочинів, що надала аудиторська компанія «Price Waterhouse Coopers», у цілому в світі у більшості випадків економічні злочини скоюють співробітники компаній (рис. 1).

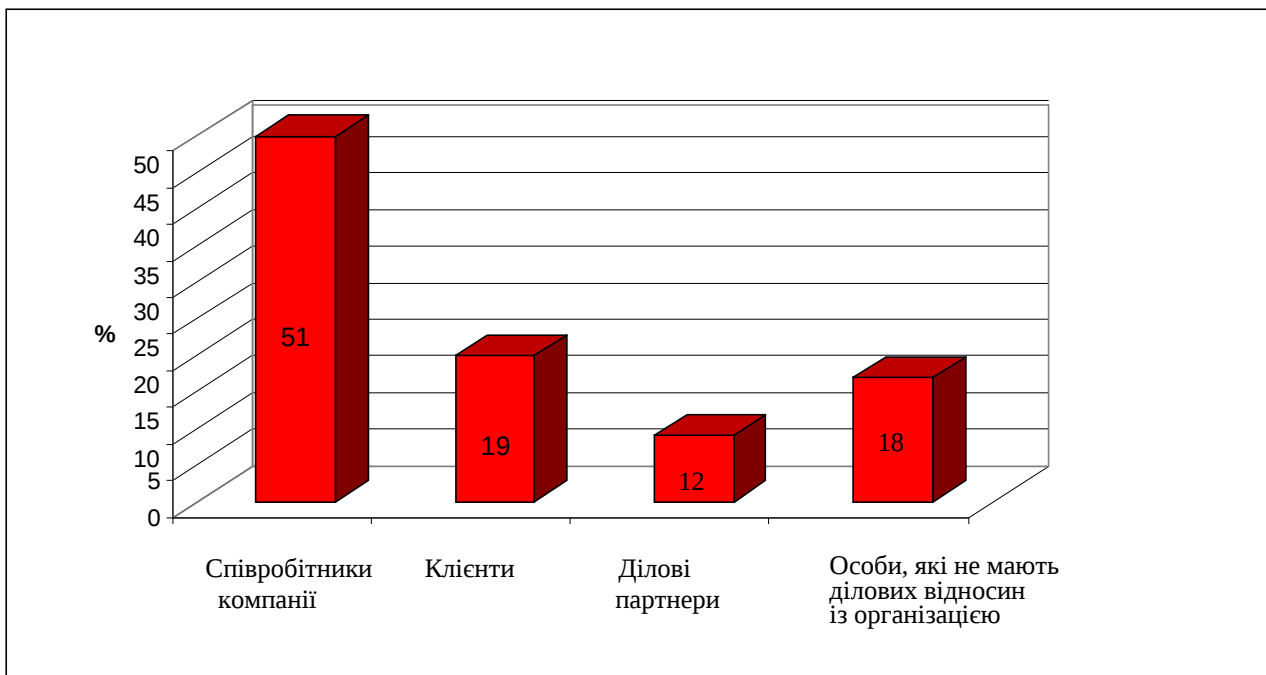


Рис. 1. Суб'єкти скоєння економічних злочинів [6]

Так, шахрайство співробітників стало основною причиною змушеного закриття за останніх 20 років близько 100 американських підприємств.

95% збитків на підприємствах США утворюється за особистої участі персоналу підприємств і тільки 5% – у наслідок дій клієнтів та інших осіб [7]. Статистичні дані Європейського союзу показують, що приблизно 58% відомих випадків шахрайства й зловживань припадає на частку службовців, 30% – менеджерів, а 12% – топ-менеджерів і власників.

Нині більшість учених підтримують визначення терміна «безпека», викладеного в ст. 1 Закону України «Про безпеку» № 2446-1 від 5 березня 1992 р.: «безпека – це стан захищеності життєво важливих інтересів особистості, суспільства і держави від внутрішніх та зовнішніх загроз». Відповідно до цих поглядів Н. Швець розуміє кадрову безпеку організації як стан захищеності організації від ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом [5].

Даний підхід можна умовно назвати «статичним», оскільки термін «стан» має на увазі статичність. Інше визначення поняття «безпека», що підтримує Г. Іващенко [2], ґрунтоване на тому, що безпека не є яким-небудь станом, як стверджено у наведеному підході.

Захистити себе – значить створити умови, якими можна управляти і в яких можливо здійснювати свою діяльність. Найповніше визначення дав відомий фахівець у сфері управління персоналом А. Кібанов: «кадрова безпека – це генеральний напрямок кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з опрацювання цілей, завдань, спрямованих на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, на створення відповідального та високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації» [3]. Наведемо стислий аналіз поглядів на категорію «кадрова безпека» (табл. 1).

На думку автора, кадрова безпека є синтетичною категорією економічної теорії, теорії управління персоналом, економіки праці, соціології, політології.

Під кадровою безпекою підприємства пропонуємо розглядати діяльність із створення умов для його стабільного функціонування й розвитку, за яких забезпечують гарантовану законодавством захищеність інтересів підприємства, власників та персоналу від внутрішніх і зовнішніх загроз.

Так, змістом категорії «кадрова безпека підприємства» є характеристика процесу функціонування економічної системи, за якого відбувається ефективне функціонування всіх її функціональних складових; забезпечення захищеності й здатності протистояти внутрішнім та зовнішнім впливам і загрозам, пов'язаним із персоналом; змістовний та структурний аналіз, діагностика й прогнозування впливу діяльності персоналу на внутрішні та зовнішні показники згаданої економічної системи.

Погляди до розуміння поняття «кадрова безпека»

Автори	Зміст погляду
Н. Швець	Кадрова безпека – стан захищеності компанії від ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом.
А. Митрофанов	Кадрова безпека – це таке становище організації як соціальної спільноті й індивіда в ній, за якого вплив на них із боку природного, економічного й соціального середовищ, а також внутрішнього середовища самої людини не здатні заподіяти шкоди.
І. Чумарін	Кадрова безпека – це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом, його інтелектуальним потенціалом та трудовими відносинами в цілому.
А. Джобава	Кадрова безпека – сукупність заходів, спрямованих на запобігання протиправним діям або сприяння їм із боку персоналу підприємства.
О. Кириченко	Кадрова безпека – правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом: вирішення правових питань трудових відносин, підготовка нормативних документів, що їх регулюють, забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом.
А. Кібанов	Кадрова безпека – це генеральний напрямок кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з опрацювання цілей, завдань, спрямованих на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, на створення відповідального і високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації.
А. Шаваєв	Кадрова безпека – стан захищеності суспільно-прогресивних інтересів організації з розвитку й удосконалення її людського капіталу, підтримки ефективної системи управління людськими ресурсами й мінімізації ризиків компанії, пов'язаних із її кадровою складовою.

Кадрова безпека є складовою економічної безпеки, котру варто розглядати як сукупність умов, за яких потенційно небезпечні для підприємства дії або обставини попереджені або зведені до такого рівня, за якого вони не спроможні завдати шкоди встановленому порядку функціонування підприємства, збереженню й відтворенню його майна та інфраструктури і перешкодити досягненню підприємством стратегічних цілей.

Структура функціональних складових економічної безпеки підприємства наведена на рис. 2.



Рис. 2. Функціональні складові економічної безпеки підприємства

Таким чином, кадрова безпека підприємства залежно від оцінки її місця в організації можна визначати як елемент корпоративної безпеки, або як первинну підсистему безпеки підприємства. Слід спрямовувати діяльність цієї підсистеми на таку роботу з персоналом, на встановлення таких трудових й етичних відносин, які можна було б визначити, як «беззбиткові» і які гарантували б стабільне і максимально ефективне функціонування підприємства й високий потенціал розвитку в майбутньому.

Основними суб'єктами кадрової безпеки підприємства є служба управління персоналом і служба безпеки. Відоме твердження, що проблемами, пов'язаними з безпекою, має займатися тільки служба безпеки.

Однак практика показує, що служба управління персоналом не менш важливий суб'єкт, а в деяких питаннях – і значніший.

По-перше, набором, добором, оцінкою, розвитком співробітників служби безпеки займається саме служба управління персоналом, за допомогою чого вона впливає на забезпечення безпеки, у тому числі кадрової.

По-друге, прямий обов'язок фахівців служби управління персоналом – сприяти досягненню цілей фірми за допомогою персоналу, що має на увазі мінімізацію негативних впливів із боку персоналу.

По-третє, колосальна кількість методів і можливостей гарантування кадрової безпеки перебуває в руках саме співробітників служби персоналу [8].

Таким чином, служба персоналу – важливіший суб'єкт у кадровій безпеці, ніж служба безпеки. Однак вона має потребу в чіткому наділенні повноваженнями у структурі компанії.

Службі персоналу необхідно мати ефективні важелі впливу для забезпечення здійснення своїх функцій. Повноваження служби мають бути внесені в нормативні акти компанії.

Крім прямих обов'язків щодо прийому на роботу, звільнення співробітників та іншого забезпечення діяльності, варто виділити інші функції, що стосуються кадрової безпеки.

Так, служба управління персоналом створює і контролює документацію стосовно внутрішньої діяльності компанії. Це, насамперед, уся документація, що підписує співробітник при найманні на роботу (контракт, зобов'язання та ін.), документи, котрі визначають внутрішній розпорядок, визначення відповідальності й обмежень співробітника компанії, нормативні акти з охорони праці, матеріали з елементами комерційної таємниці та ін.

В галузі гарантування кадрової безпеки служба управління персоналом найтісніше взаємодіє зі службою безпеки. Їхні функції в контексті кадрової безпеки, по суті, подібні, але є й відмінності. Головна з них полягає у спрямованості діяльності. Якщо служба безпеки здійснює всебічне гарантування безпеки компанії (силову, інформаційну, технічну), то служба управління персоналом займається тільки кадровими питаннями, хоча й у широкому розумінні. Тут доцільно уникати дублювання функцій, тому що для будь-якої компанії – це невиправдані витрати.

Об'єктом кадрової безпеки можна вважати негативні ризики й загрози, пов'язані з діяльністю персоналу. Так, усі фактори ризику, небезпек і загроз можуть бути згруповані за різними класифікаційними ознаками (рис. 3).

Залежно від можливості прогнозування варто виділити загрози передбачувані та непередбачувані. До перших належать ті, котрі, як правило, виникають у певних умовах, відомі з досвіду господарської діяльності, вчасно виявлені.

Небезпеки й загрози безпеці підприємства залежно від джерела виникнення ділять на об'єктивні й суб'єктивні. Об'єктивні виникають без участі й mimo волі підприємства або його персоналу, незалежно від ухвалених рішень.

Суб'єктивні загрози породжені навмисними або ненавмисними діями людей, різних органів та організацій. Небезпеки й загрози можна класифікувати й за об'єктом зазіхання: персонал, майно, техніка, інформація, технології, ділове реноме тощо.

За природою їхнього виникнення можна виділити: політичні, економічні, техногенні, правові, кримінальні, екологічні, конкурентні, контрагентські.

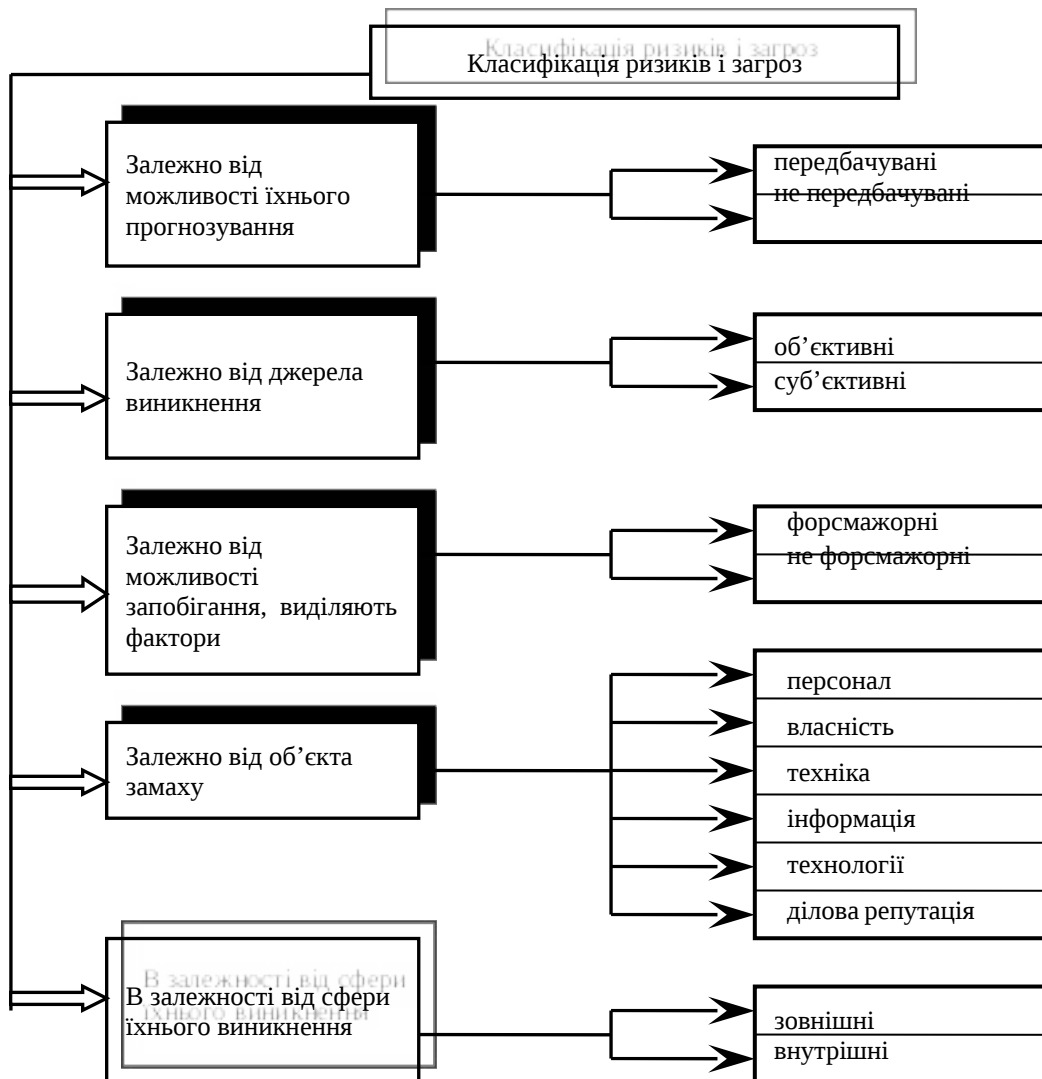


Рис. 3. Класифікація ризиків та загроз у діяльності підприємства

Найбільше поширено в науці виділення небезпек і загроз залежно від сфери їх виникнення (рис. 4).

До зовнішніх належать ризики, безпосередньо не пов'язані з діяльністю підприємства. На їх рівень впливають безліч факторів: політичні, економічні, соціальні, страхові, макроекономічні, природні (стихійні лиха) тощо. До внутрішніх загроз і дестабілізуючих факторів належать дії або бездіяльність (у т. ч. навмисні й ненавмисні) співробітників підприємства, що суперечать інтересам його комерційної діяльності, наслідком яких можуть бути заподіяння економічних збитків підприємства, витік або втрата інформаційних ресурсів (у т. ч. відомостей, що становлять комерційну таємницю), підрив її ділового іміджу, виникнення проблем у взаєминах із реальними й потенційними партнерами, клієнтами. Таким чином, аналіз численних зовнішніх загроз свідчить про необхідність визначення (прогнозування) найважливіших (небезпечних) із них і вироблення системи заходів щодо їхнього своєчасного виявлення, попередження або ослаблення впливу.

Виділимо основні завдання кадрової служби з удосконалення кадрової безпеки підприємства:

- участь у формуванні кадрової стратегії компанії, процесах планування людських ресурсів, інформаційній, фінансовій політиці, розвитку й оцінці персоналу;
- складання нормативної документації для співробітників підприємства в інтересах дотримання кадрової безпеки;
- інформаційно-роз'яснювальна робота зі співробітниками підприємства;
- виявлення, попередження й припинення небажаних дій із боку співробітників підприємства, що можуть спричинити шкоду інтересам підприємства;
- проведення заходів, спрямованих на недопущення осіб до заняття посадових позицій, зловживаючи якими, вони можуть заподіяти шкоду підприємству;

- моніторинг, спрямований на гарантування кадрової безпеки підприємства.

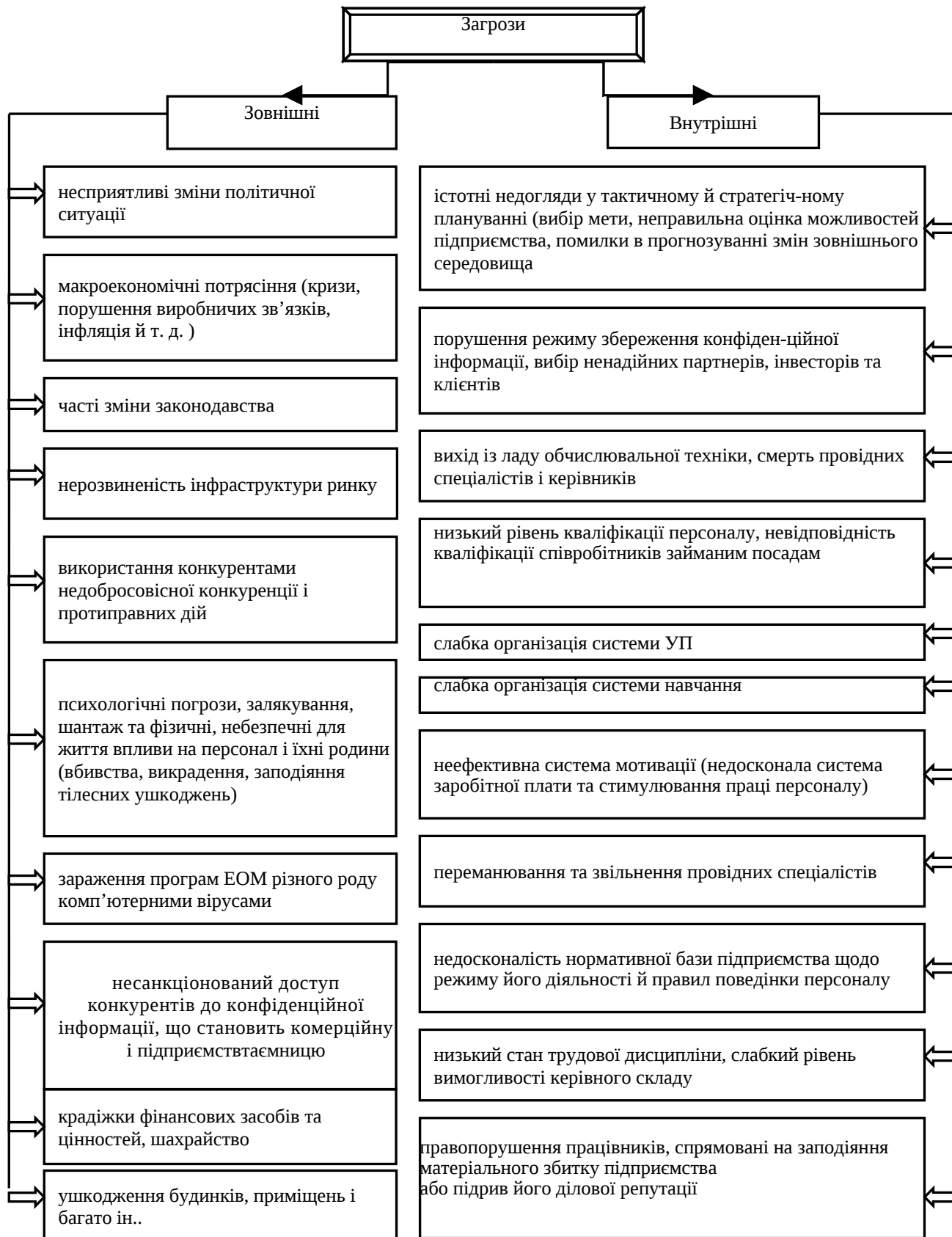


Рис. 4. Класифікація загроз залежно від сфери їх виникнення

Аналізуючи нормативно-правові умови кадрової безпеки підприємницької діяльності в Україні, необхідно зазначити, що спеціального законодавства в цій галузі досі немає. Однак є система нормативних документів органів державної влади та управління, які опосередковано впливають на

кадрову безпеку підприємства.

До них належать: постанови Кабінету Міністрів України, укази Президента України, накази, інструкції, положення міністерств та відомств, що конкретизують, пояснюють, установлюють відповідні інструменти виконання законодавчих актів у тих чи інших сферах діяльності (рис 5).

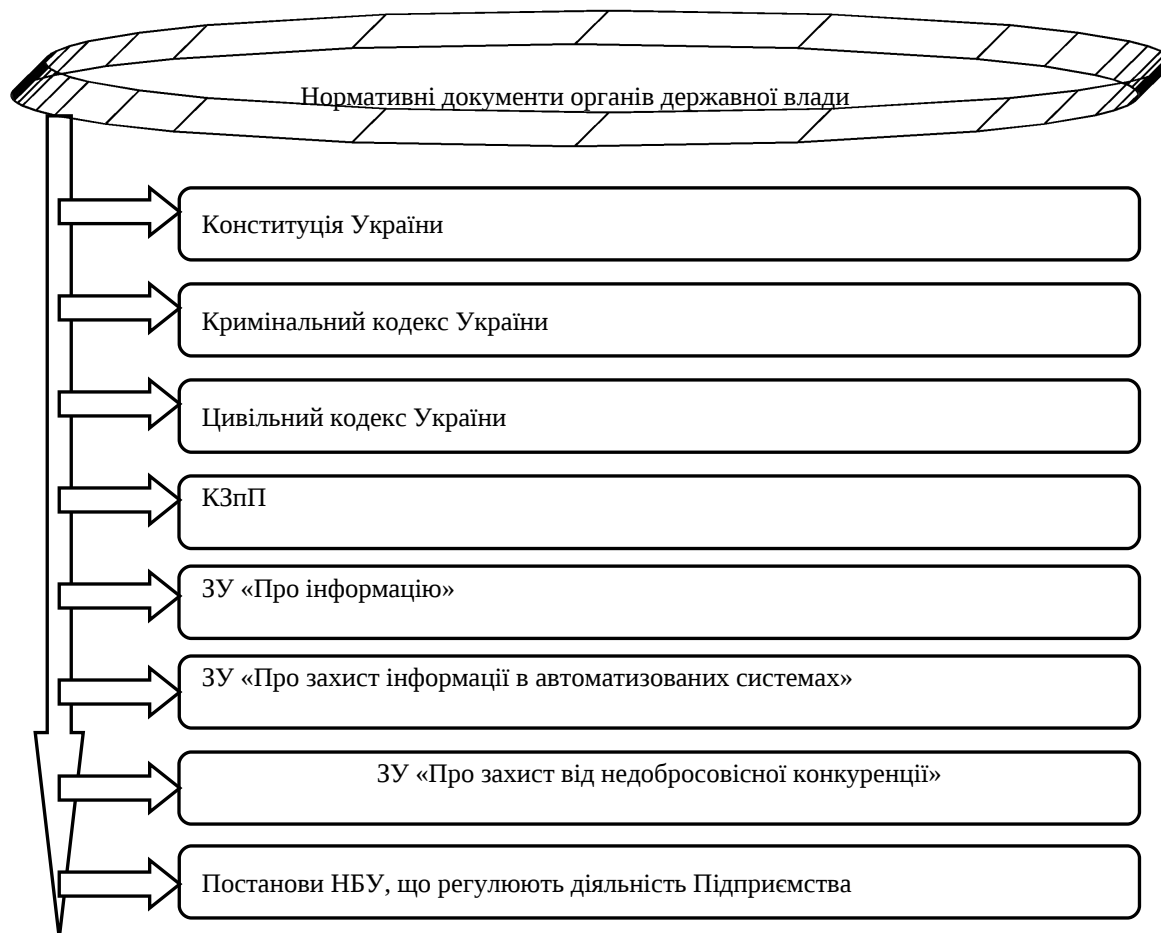


Рис 5. Правове гарантування кадрової безпеки підприємства на рівні законодавства

Закон України «Про інформацію» закріплює право громадян України на інформацію, закладає правові основи інформаційної діяльності. Закон встановлює загальні правові основи одержання, використання, поширення та зберігання інформації, закріплює право особи на інформацію в усіх сферах суспільного і державного життя України, а також систему інформації, її джерела, визначає статус учасників інформаційних відносин, регулює доступ до інформації й забезпечує її охорону, захищає особу та суспільство від неправдивої інформації [9]. Закон України «Про захист інформації в автоматизованих системах» регулює відносини у сфері захисту інформації в інформаційних, телекомунікаційних та інформаційно-телекомунікаційних системах [10]. Закон України «Про захист від недобросовісної конкуренції» визначає правові засади захисту господарюючих суб'єктів (підприємств) і споживачів від недобросовісної конкуренції [11]. Закон спрямований на встановлення, розвиток і забезпечення торгових та інших чесних звичаїв ведення конкуренції при здійсненні підприємницької діяльності в умовах ринкових відносин.

Діяльність українських підприємств щодо забезпечення її кадрової безпеки має бути регламентована також внутрішніми нормативними актами.

На підприємствах юридично закріплюють право на впровадження заходів безпеки власними силами. Для цього у статутах передбачають положення, в якому зазначають, що підприємства мають право на комерційну таємницю, конфіденційну інформацію та їх захист, на охорону своєї власності силами підприємства, здійснення заходів щодо формування інформаційних ресурсів. До нормативних документів із режиму підприємства належать:

- Внутрішній розпорядок роботи підприємства;
- Положення про трудову дисципліну;

- Положення про службове діловодство;
- Положення про проведення службових розслідувань;
- зобов'язання працівників підприємства щодо нерозголошення відомостей, які становлять інформацію з обмеженим доступом;
- угоди про конфіденційність, укладені з клієнтами і партнерами;
- окремі положення інструкції про порядок комплектування персоналу підприємства.

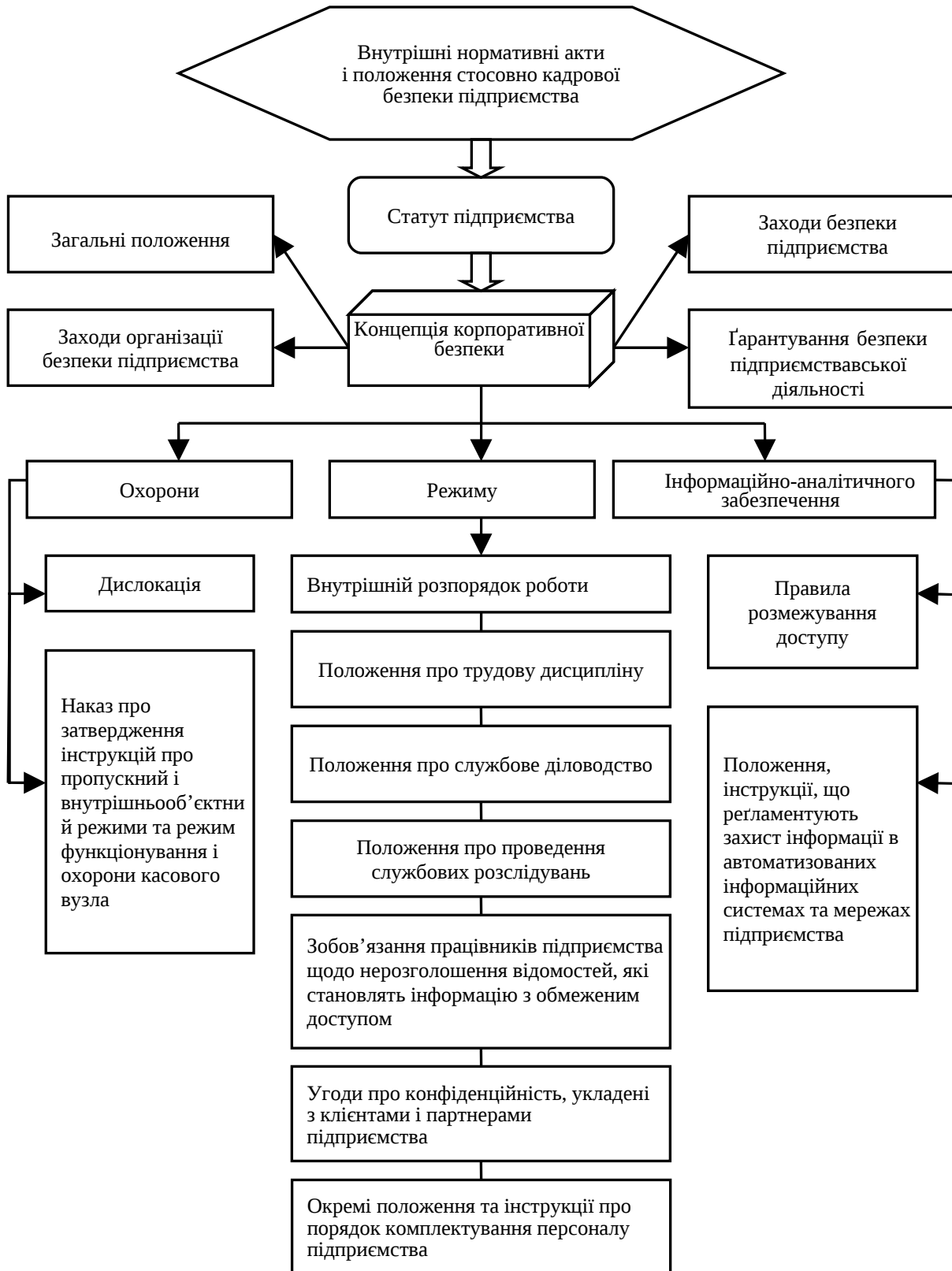


Рис. 6. Правове забезпечення кадрової безпеки підприємства

Таким чином, незважаючи на відсутність в Україні основних системо-утворюючих законодавчих актів із питань безпеки підприємницької діяльності, можна зазначити, що правова основа захисту інтересів підприємців усе ж таки є. Наявність відповідних положень законодавчих і нормативних актів дає змогу використовувати права підприємців щодо створення системи кадрової та інших видів безпеки своєї діяльності. Разом із тим правова система є однобокою і спрямовує заходи безпеки підприємницької діяльності переважно на її захист, а не на протидію недобросовісним конкурентам, персоналові та злочинним елементам. Таке становище робить підприємця пасивним, змушеним тільки захищатися.

Висновок. У статті проаналізовано передумови створення системи кадрової безпеки підприємства на основі дефініції категорії «кадрова безпека», котру запропоновано визначити як діяльність щодо створення умов для стабільного функціонування й розвитку компанії, за яких забезпечують гарантовану законодавством захищеність інтересів компанії та власників від ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом.

Подальшими розробками у даному напрямі слід вважати створення концепції корпоративної безпеки на основі формування індикаторів кадрової безпеки та визначення методики їхньої оцінки.

Література

1. *Моделювання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство* / Геєць В. М., Кизим М. О., Клебанова Т. С., Черняк О. І. та ін.; За ред. Геєця В. М.: Монографія. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2006. – 240 с.
2. *Иващенко Г. В. О понятии «безопасность»* // Теоретический журнал *Credo*. – 2000. – № 24. – С. 16–17.
3. *Кибанов А. Я. Управление персоналом организации*. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
4. *Шаваев А. Г. Безопасность корпораций. Криминологические, уголовно-правовые и организационные проблемы*. – М.: Банковский Деловой Центр, 2002. – 239 с.
5. *Швец Н. К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу* // *Персонал*. – 2006. – № 5. – С. 31.
6. *Обзор экономических преступлений ЗАО «Прайсвотерхаускуперс Аудит»* // www.pwc.com/extweb/insights.nsf/docid
7. *Петюх В. М., Данюк В. М.: Менеджмент персоналу: Навч. посібник*, К.: КНЕУ, – 2004. – 397 с.
8. *Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративного підприємства: Наук. видання* / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова, Г. В. Назарова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 238 с.
9. *Закон України «Про інформацію»* // *Відомості Верховної Ради*. – 1992. – № 48. – С. 650.
10. *Закон України «Про захист інформації в автоматизованих системах»* // *Відомості Верховної Ради України*. – 1994. – № 31. – С. 286.
11. *Закон України «Про захист від недобросовісної конкуренції»* // *Відомості Верховної Ради*. – 1996. – № 36. – С.164.