

УДК 005.591.454

## КЛАСИФІКАЦІЯ ЗАГРОЗ КАДРОВІЙ БЕЗПЕЦІ ТА МЕТОДІВ ЇЇ ГАРАНТУВАННЯ

Мішина Світлана Володимирівна, к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Мішин Олександр Юрійович к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

**Анотація.** Проаналізовано існуючий інструментарій протидії загрозам кадровій безпеці; запропоновано класифікацію загроз кадровій безпеці та методів її гарантування за видами кадрової безпеки.

**Ключові слова** – безпека, загроза, загроза кадровій безпеці, кадрова безпека, управління персоналом.

Управління персоналом є центральною ланкою менеджменту підприємства, від його якості залежить ефективність функціонування будь-якого суб'єкта господарювання. Водночас, персонал за умов неефективного управління ним може стати головним носієм загроз втрати майна та інтелектуальної власності, витоку інформації, співпраці персоналу з промисловими шпигунами, конкурентами. Тому актуальними є питання гарантування кадрової безпеки через застосування науково обґрунтованої системи методів протидії загрозам кадровій безпеці.

Поняття загроз кадровій безпеці та методів гарантування належного рівня кадрової безпеки знайшли відображення у працях таких вчених, як: Махеда Н. Г., Маренич А. І., Назарова Г. В., Швець Н. Г. [1 – 3].

Проте, подальшого дослідження потребують питання формування збалансованої системи методів гарантування кадрової безпеки, що і обумовило мету даного дослідження.

З метою удосконалення системи методів гарантування кадрової безпеки її формування слід здійснювати, як на думку авторів, у розрізі видів кадрової безпеки. Це пояснюється тим, що кожному виду кадрової безпеки притаманні свої специфічні загрози, які вимагають відповідних методів протидії.

Махеда Н. Г. та Маренич А. І. [1] виділяють такі види кадрової безпеки, як: без-

пека життєдіяльності, соціально-мотиваційна безпека, професійна та антиконфліктна. Як на думку авторів, у складі кадрової безпеки доцільно виділяти такі її види: професійну, міграційну, безпеку праці та безпеку життя, об'єктом яких є персонал, а також мотиваційну, кар'єрну та соціально-психологічну безпеку, об'єктами якої є інтелектуальна власність, грошові кошти та майно підприємства.

Безпека життя являє собою фізичну безпеку, яка виключає напади, тілесні ушкодження, погрози персоналу, та безпеку здоров'я, яка має на меті попередження професійних захворювань. Безпека праці включає безпеку умов праці та безпеку охорони праці. Професійна безпека полягає в забезпеченні збереженості інтелектуальної власності та безпечному виконанні професійних функцій. Виділення в окремий вид міграційної безпеки обумовлено тим, що існує значний рівень ризику втрати кращих кадрів із-за їх ймовірної міграції за кордон. В цілому міграційна безпека полягає в безпеці руху та ротації кадрів. Мотиваційна безпека полягає в забезпеченні задовільного пенсійного накопичення, матеріального та нематеріального стимулювання. Кар'єрна безпека включає безпеку лояльності, безпечне кар'єрне зростання та розвиток персоналу. Соціально-психологічна безпека включає психологічну, комунікаційну та антиконфліктну безпеку.

Загрози кадровій безпеці доволі детально розглянуто Назаровою Г. В. [2], яка класифікує загрози за такими ознаками, як: статус працівника, сфера виникнення, можливість запобігання, характер загрози, ступінь ризику, джерело виникнення, час виникнення, можливість прогнозування, час реагування, групи ризику та об'єкти замаху.

З позицій вибору оптимальних для застосування методів гарантування кадрової безпеки, як на думку авторів, доцільно загрози кадровій безпеці за характером та об'єктами змаху у розрізі видів кадрової безпеки. Ієрархічна класифікація загроз кадровій безпеці за її видами наведена на рис. 1.

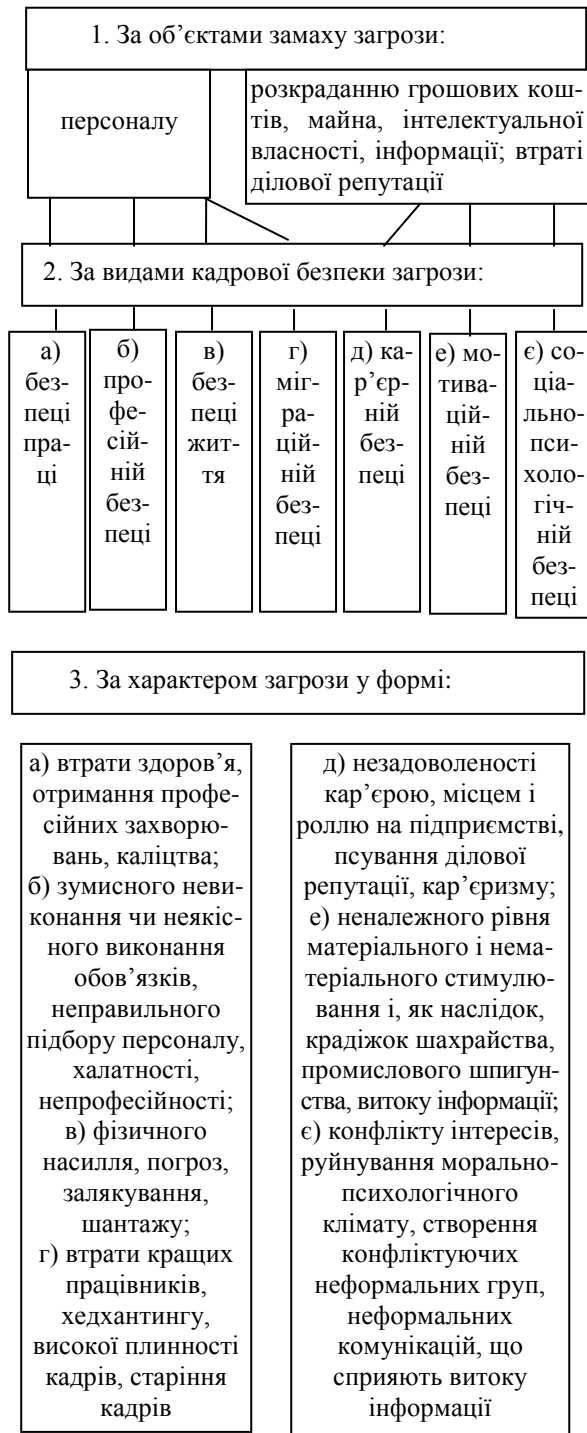


Рис. 1. Ієрархічна класифікація загроз кадровій безпеці

Представлена на рис. 1 класифікація загроз кадровій безпеці поєднує три ознаки і рекомендується для застосування в виборі методів гарантування кадрової безпеки. Розширення практичного застосування запропонованої класифікації пов'язане з можливістю швидкого вибору методу гарантування кадрової безпеки залежно від характеру загрози тому чи іншому її виду.

Серед методів гарантування кадрової безпеки пріоритетними, як на думку Швець Н. Г. [3] є такі: посилення стимулювання та контролю як елемента кадрової безпеки. Д. Старовіров виділяє серед пріоритетних методів: компенсацію (відшкодування персоналу витрат енергії, сил на подолання незручностей); вирішення особистих проблем персоналу (оскільки загрози та проблеми сім'ї спричиняють нелояльність персоналу до підприємства); пропаганда корпоративності (зміцнення корпоративного патріотизму); інформаційна політика (персонал має отримувати інформацію, яка сприяє спокою, обізнаності та лояльному відношенню до підприємства).

Не викликає сумнівів пріоритетність цих заходів. Тому авторами в системі методів гарантування кадрової безпеки запропоновано виділяти такі: моніторинг рівня кадрової безпеки, контролінг персоналу, дієву систему стимулювання, високий рівень захисту інформації, професійне управління персоналом, розвиток корпоративності, формування належної соціальної інфраструктури на підприємстві, контроль внутрішніх і зовнішніх комунікацій, особистісний підхід до управління персоналом.

Метою застосування всіх перерахованих методів є розвиток лояльності персоналу до організації.

Лояльний до організації персонал буде виконувати поставлені завдання, проявляти ініціативу і творчо ставитися до виконання завдань, дотримуватися корпоративної етики, доброзичливо ставитися до колег та керівництва, дотримуватися внутрішнього розпорядку, мати високу мотивацію до трудових досягнень, навчання та розвитку.

Класифікація методів гарантування кадрової безпеки, спрямованих на розвиток лояльності персоналу, наведена в табл. 1.

Таблиця 1  
**Класифікація методів гарантування  
 кадрової безпеки суб'єктів  
 господарювання**

Вид кадрової безпеки	Характер загроз	Методи гарантування безпеки
Безпека праці	втрата здоров'я, отримання професійних захворювань, каліцтва	контролінг персоналу, професійне управління персоналом
Професійна безпека	зумисне невиконання чи неякісне виконання обов'язків, неправильний підбір персоналу, халатність, непрофесійність	контролінг персоналу, високий рівень захисту інформації, моніторинг рівня кадрової безпеки
Безпека життя	фізичне насилля, погрози, залякування, шантаж	контроль внутрішніх і зовнішніх комунікацій, високий рівень захисту інформації
Міграційна безпека	втрата кращих працівників, хедхантинг, висока плинність кадрів, старіння кадрів	особистісний підхід до управління персоналом, професійне управління персоналом
Кар'єрна безпека	незадоволеність кар'єрою, місцем і роллю на підприємстві, псування ділової репутації, кар'єризм	професійне управління персоналом
Мотиваційна безпека	неналежний рівень матеріального і нематеріального стимулювання і, як наслідок, крадіжки шахрайство, промислове шпигунство, витік інформації	дієва система стимулювання, моніторинг рівня кадрової безпеки
Соціально-психологічна безпека	конфлікт інтересів, руйнування морально-психологічного клімату, створення конфліктуючих неформальних груп, неформальних комунікацій, що сприяють витоку інформації	розвиток корпоративності, формування належної соціальної інфраструктури на підприємстві

Пріоритетними і, водночас, такими методами, на впровадження яких виділяється недостатньо коштів є особистісний підхід до управління персоналом, розвиток корпоративності та формування належної соціальної інфраструктури.

Таким чином, науковими результатами даного дослідження є: 1) удосконалення класифікації загроз кадровій безпеці за рахунок її ієрархічності і розширення практичного застосування; 2) уточнення класифікації методів гарантування кадрової безпеки за рахунок їх групування за видами безпеки та характером загроз.

Перспективою подальших наукових досліджень у даному напрямі є використання запропонованих класифікацій при формуванні механізму управління кадровою безпекою підприємства.

### Список використаної літератури

- Махеда Н.Г. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки / Н. Г. Махеда, А. І. Маренич // Фінансовий простір: міжнародний науково-практичний журнал. – 2012. – № 2(6). – С. 38 – 42.
- Назарова Г.В. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Г. В. Назарова // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Науковий журнал Тернопільського національного економічного університету. – 2010. – Випуск 15. – С. 52-60.
- Швець Н. Г. Методи визначення та гарантування кадрової безпеки бізнесу / Н. Г. Швець // Персонал. – 2011. – № 1. – С. 32 – 43.

Автори

**Мішина Світлана Володимирівна**, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (svitlana.mishyna@hneu.net)

**Мішин Олександр Юрійович**, доцент кафедри міжнародного бізнесу та економічного аналізу, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (majmsvmaa@ukr.net)

Тези доповіді надійшли 28 січня 2017 року.

Опубліковано в авторській редакції

