

ЗНАЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ У СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Визначено значення кадрової безпеки у системі корпоративної безпеки підприємства та основні загрози для кадрової безпеки.

Аннотация. Определены значение кадровой безопасности в системе корпоративной безопасности предприятия и основные угрозы для кадровой безопасности.

Annotation. The significance of personnel safety in the system of corporate security of an enterprise is determined and principal threats for personnel safety are defined.

Ключові слова: корпоративна безпека підприємства, кадрова безпека, кадри, загрози, інформація.

Для сучасних підприємств одним із важливих є питання запобігання та нейтралізації різного роду ризиків та небезпек. Система корпоративної безпеки підприємства складається з ряду підсистем: фінансова, інформаційна, техніко-технологічна, правова, екологічна, силова, а також кадрова безпека підприємства. Саме з кадрами підприємства пов'язані основні внутрішні, а також зовнішні ризики, адже від економічних злочинів своїх співробітників сьогодні страждають більше 40 % компаній, втрачаючи в результаті крадіжки до 7 % свого доходу [1], тільки 20 % спроб злому мереж і отримання несанкціонованого доступу до комп'ютерної інформації виникає ззовні, інші 80 % випадків спровоковані за участі персоналу компанії [2]. 95 % збитків на підприємствах США утворюється за особистої участі персоналу підприємств і тільки 5 % – унаслідок дій клієнтів та інших осіб [3]. 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 [3].

Таким чином, актуальним питанням для вітчизняних підприємств є забезпечення кадрової безпеки.

Метою цієї роботи є дослідження значення кадрової безпеки у системі корпоративної безпеки підприємства та виявлення основних загроз кадровій безпеці.

Предметом дослідження є процес гарантування корпоративної безпеки підприємства. Об'єктом є дослідження підсистеми кадрової безпеки підприємства.

На сьогоднішній день теоретико-методичні аспекти кадрової безпеки в науковій літературі розглянуті не повністю: не існує єдиної системи показників, що характеризують рівень кадрової безпеки, не приділено достатньо уваги створенню системи кадрової безпеки підприємства. У рейтингу країн, в яких власники компаній частіше за інших мають службу безпеки, лідирують Філіппіни (72 %), Мексика (71 %) і Росія (63 %) [1]. Україна не ввійшла до жодного зі світових рейтингів із внутрішньокорпоративного шахрайства і боротьби з ним. Теоретичні аспекти кадрової безпеки у системі економічної безпеки окреслили О. Ареф'єва, В. Гець, Г. Козаченко, О. Ляшенко, В. Пономарьов, Н. Логінова [4]. Дослідження Н. Швець присвячено ризикам, що виникають на кожному етапі взаємодії між працівником та підприємством, оцінці їх вірогідності і методам попередження [5]. Д. Рисіна визначає конкретні посади, групи ризику і моменти взаємодії між працівником і підприємством, які супроводжуються виникненням тих чи інших загроз з боку персоналу [6]. Роботи Васильчак С. В. присвячено проблемі управління кадровою безпекою взагалі, в рамках підприємства та країни [7].

Незважаючи на активне використання у науковій літературі поняття "кадрова безпека", вчені не дійшли єдиного визначення цієї категорії.

Н. Швець розглядає кадрову безпеку як процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і загрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом [5].

А. Джобави визначає кадрову безпеку як сукупність заходів, спрямованих на запобігання протиправним діям або сприяння їм з боку персоналу підприємства [3].

А. Кібанов розглядає кадрову безпеку як генеральний напрям кадрової роботи [3].

Кіріченко О. А. розуміє під кадровою безпекою 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, що скоріше є функціями кадрової безпеки або її завданнями [8].

Н. Логінова зазначає, що кадрова безпека – це найбільш важлива складова економічної безпеки підприємства, яка має на меті виявлення, знешкодження, запобігання, відвернення та попередження загроз, небезпек і ризиків, які спрямовані на персонал та його інтелектуальний потенціал, і тих, які йдуть безпосередньо від нього [4].

Усі наведені визначення мають між собою спільні риси, але автори роблять акцент на окремих аспектах поняття "кадрова безпека". Можна зробити висновок, що кадрова безпека відіграє домінуючу роль у системі безпеки компанії, оскільки це робота з персоналом, кадрами, а вони в будь-якій організації первинні.

До питань кадрової безпеки належать: забезпечення потреби підприємства у персоналі окремих спеціальностей, заповнення вакансій; утримання співробітників, їх розвиток; розробка мотиваційних схем і схем оплати праці; усунення збитку у зв'язку з трудовими суперечками; підвищення лояльності співробітників; аналіз ситуації у конкурентів [7]. Виходячи з цього, кадрова безпека має такі завдання, як:

визначення, моніторинг, попередження та ліквідація загроз та ризиків, що пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом, а також небезпек, які спричинені безпосередньо діями персоналу.

Отже, кадрова безпека є одним із найважливіших факторів безпеки діяльності підприємства, зневаження яким може не просто спричинити збитки на підприємстві, але й зруйнувати його.

Крім економічного збитку від загроз кадровій безпеці, існують і нематеріальні втрати, що обумовлюють зниження морального духу компанії, зіпсовану репутацію, зниження вартості її акцій і порушення ділових відносин з партнерами. Таким чином, підприємства відчувають зростання дій загроз з боку власного персоналу, які пов'язані зі збільшенням ризиків в управлінні персоналом. Виходячи з цього, необхідно визначити загрози кадровій безпеці підприємства, які діляться на внутрішні та зовнішні (таблиця).

Таблиця

Загрози кадровій безпеці підприємства

Зовнішні загрози	Внутрішні загрози
Інфляційні процеси, що впливають на доходи співробітників	Неефективна організація системи управління персоналом
Зовнішній тиск на співробітників	Слабка організація системи навчання
Переманювання співробітників, що володіють конфіденційною інформацією, конкурентами	Недостатня кваліфікація працівників
Прямий підкуп співробітників фірм-конкурентів	Неякісні перевірки кандидатів під час прийому на роботу
Засилання агентів до конкурентів	Відсутність або слабкість корпоративної політики
Помилкові пропозиції роботи співробітникам конкурентів з метою вивідання інформації	Нездоровий морально-психологічний клімат у колективі підприємства
Кращі умови мотивації у конкурентів	Психологічна схильність працівника до зловживання службовим становищем
Несанкціонований доступ конкурентів до конфіденційної інформації	Відсутність своєчасного і систематичного контролю з боку керівництва за діяльністю персоналу

Згідно з даними порталу Content Security, внутрішні та зовнішні світові загрози кадровій безпеці розподіляються таким чином: розголошення – 32 %; несанкціонований доступ шляхом підкупу і схилання до співпраці з боку конкурентів і злочинних угруповань – 24 %; відсутність у компанії належного нагляду і жорстких умов забезпечення конфіденційності інформації – 14 %; безконтрольне використання інформаційних систем – 10 %; наявність передумов виникнення серед персоналу конфліктних ситуацій, пов'язаних з відсутністю високої трудової дисципліни, психологічно несумісності, випадковим підбором кадрів, слабкою роботою кадрів зі згуртування колективу – 8 % [9]. За цими даними основним чинником загрози кадровій безпеці підприємства є людський фактор, що змушує серйозно замислитись над ретельністю підбору персоналу в компанію.

Французька компанія Kroll Ontrack серед десяти основних тенденцій у сфері захисту інформаційних даних 2011 року називає крадіжки за сприяння інсайдерів: сьогодні прогресивні організації роблять ставку на посилення безпеки за допомогою технологій, у той час як злочинці йдуть легшим шляхом – знаходять співробітників серед персоналу [9]. На вітчизняних підприємствах здебільшого панує ситуація, коли роботодавці змушені захищати безпеку підприємства не від зовнішніх небезпек, а відстежувати участь своїх співробітників у злочинах.

За даними досліджень 45 % компаній по всьому світу активно займаються питаннями забезпечення кадрової безпеки підприємств. Встановлено, що в 33 країнах світу серед 7 800 компаній найактивнішу у політику управління кадровою безпекою ведуть у Північноамериканській зоні вільної торгівлі [1]. Проте звертати увагу на цю проблему компанії починають лише тоді, коли власне відчувають нестачу грошей.

Українські підприємства все більш активно впроваджують заходи боротьби з внутрішньо-корпоративними крадіжками. Найпоширенішим заходом є охорона, але компанії, які мають справу з багатомільйонним річним оборотом, створюють і відділи внутрішнього аудиту та внутрішнього контролю. На жаль, найбільш ефективним способом боротьби з корпоративними злочинами є доповідні колеги злочинця. За допомогою цього методу вдається розкривати близько 17 % усіх корпоративних злочинів [1]. Виходячи з цього, на вітчизняних підприємствах є стійка необхідність у створенні дієвого механізму забезпечення кадрової безпеки.

Таким чином, на даний момент категорія "кадрова безпека" є маловивченим питанням зі значним потенціалом щодо посилення значення для гарантування безпеки підприємства. Необхідне подальше вивчення складу та специфічних взаємозв'язків між складовими кадрової безпеки, формування єдиного набору показників для оцінки кадрової безпеки, класифікація і знаходження ваги кожного елемента кадрової безпеки як підприємства, так і регіону та національної економіки.

Наук. керівн. Бірюк С. О.

Література: 1. Сгорова О. С. Управління кадровою безпекою [Електронний ресурс] / О. С. Сгорова. – Режим доступу : <http://masters.donntu.edu.ua/2010/sem/egorova/diss/indexu.htm>. 2. Мартыненко И. Работа службы безопасности компании с персоналом / И. Мартыненко // Менеджмент по персоналу. – 2006. – № 4. – С. 22–27. 3. Назарова Г. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Г. Назарова // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2010. – Вип. 15. – С. 34–37. 4. Логінова Н. І. Місце кадрової безпеки в економічній безпеці підприємства / Н. І. Логінова // Коммунальное хозяйство городов : научно-технический сборник. – 2009. – № 87. – С. 371–376. 5. Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н. Швець // Персонал. – 2006. – № 5. – С. 31.

6. Подлужна Н. Загрози кадровій безпеці та методи їх попередження в виробничо-комерційній діяльності підприємств / Н. Подлужна, О. Єгорова // Схід. – 2010. – № 5. – С. 56–60. 7. Васильчак С. В. Кадрова безпека підприємства – основа економічного розвитку / С. В. Васильчак, І. Р. Мацюняк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.12. – С. 122–128. 8. Кириченко О. А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: навч. посібн. / О. А. Кириченко. – [3-тє вид., переробл. і доп.]. – К.: Знання-Прес, 2002. – 384 с. 9. Кадрова безпека підприємства [Електронний ресурс] // Праця і закон. – 2011. – № 6 (138). – Режим доступу: <http://www.hrd.com.ua/index.php/priz/arhivpriz/248-6-138>.