

УДК 346.5:351.862.6(045)

ЗАСТОСУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ПАСИВНОГО ЗАХИСТУ ВІД ЗАГРОЗ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ

Семенченко Андрій Володимирович, к.е.н., доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Анотація. Забезпечення безпеки, в тому числі кадрової, є одним із стандартних напрямків діяльності сучасної організації. Відповідно система управління безпекою позиціонується в якості одного з необхідних елементів комплексної системи корпоративного менеджменту.

Ключові слова — загрози, кадрова безпека, пасивний захист, стратегія.

Стратегія управління кадровою безпекою є ключовим елементом системи і визначається як сукупність пріоритетних цілей та управлінських підходів, реалізація яких забезпечує захист організації від будь-яких потенційних загроз, пов'язаних з функціонуванням кадрового напрямку її діяльності.

На вибір загальної стратегії управління кадровою безпекою конкретної організації впливають такі фактори: галузь або сфера діяльності організації, яка, по-перше, загальний рівень конкурентності відповідних ринків і, по-друге, зацікавленість держави у розвитку галузі, а значить і в підтримці належать до неї господарюючих суб'єктів; ступінь агресивності конкурентної стратегії організації, визначає різну ймовірність загроз її безпеці з боку конкурентів; ступінь легітимності бізнесу організації, визначає різну ймовірність загроз її безпеці з боку криміналу і відповідних державних органів; фінансові можливості організації по забезпеченню безпеки; кваліфікація персоналу служби безпеки, що безпосередньо пов'язане з попереднім фактором; наявність підтримки з боку органів державної влади, отже, можливість залучення до забезпечення безпеки організації правоохоронних органів і спецслужб.

Стратегія може бути реалізована на основі одного з трьох варіантів. В основі цього варіанта лежить стратегічна орієнтація

керівництва організації на фактичну відмову від забезпечення кадрової безпеки своїми силами шляхом реалізації наступних двох принципів.

Першим принципом є пріоритетна орієнтація на захист з боку держави в особі правоохоронних і судових органів. Позиціонуючи себе як сумлінного платника податків, організація припускає, що і держава, в свою чергу, буде сумлінно виконувати свої традиційні функції, зокрема, забезпечувати надійний захист безпеки не тільки своїх громадян, але і законних інтересів юридичних осіб, у тому числі – в галузі безпеки.

Другим принципом є мінімізація витрат з даного напрямку діяльності. Він логічно взаємопов'язаний з першим принципом і передбачає відмову від подвійної оплати власної безпеки (через податки державі і через власний бюджет). У цьому випадку організація буде фінансувати тільки ті витрати, які забезпечують мінімальний рівень її безпеки (наприклад, власну службу охорони з декількох вахтерів або оплачувати дві зміни співробітників позавідомчої охорони МВС) [1, с.176].

Основною перевагою варіанту є економія фінансових ресурсів і трудовитрат на забезпечення кадрової безпеки. Подібна економія забезпечується не тільки за рахунок відсутності повноцінної служби безпеки, але і завдяки відмові від таких трудомістких управлінських процедур, пов'язаних з поточним управлінням персоналом, як:

ретельний відбір кандидатів на працевлаштування в цілях відсіву потенційно нелояльних співробітників;

спеціальне навчання нових співробітників правил забезпечення безпеки роботодавця;

спеціальна підготовка всіх категорій керівників організації [2, с.326];

моніторинг психологічного клімату в трудовому колективі в цілях своєчасного виявлення незадоволених співробітників і т. п.

Другою перевагою є повна відсутність будь-яких загроз, конфліктів і пов'язаних з ними проблем у відносинах з державою, власним персоналом, профспілкою.

Реалізація розглянутого варіанта передбачає автоматичний відмова від застосування не тільки нелегітимних, але і полулегітимних методів забезпечення безпеки. Таким чином, конкретна організація не тільки демонструє повну законослухняність, але і не дає приводу для невдоволення з боку співробітників та їх професійних об'єднань.

Недоліки варіанта. Основним недоліком даного варіанта стратегії є повна залежність безпеки організації від зовнішніх, що не залежать від неї факторів:

загальною законослухняності населення конкретної країни;

історично склалися в ній традиції ведення професійного підприємництва;

ефективності чинного законодавства;

якості роботи правоохоронних органів держави і судових інстанцій.

Раніше вже зазначалося, що сприятливі умови для реалізації розглянутого варіанта сьогодні існують лише в дуже небагатьох країнах, до яких Україна, природно, не відноситься. Тому спроба вітчизняного підприємця повністю покластися на державу в частині забезпечення безпеки з високим ступенем ймовірності буде фатальною для його бізнесу [3, с.34].

Другим недоліком варіанта виступає орієнтація на методи протидії вже реалізованим загрозам, в даному випадку – в режимі звернення за допомогою до держави в цілях покарання винуватців та відшкодування завданої шкоди. З трьох розглянутих раніше груп методів забезпечення безпеки караючі (репресивні) методи є найменш ефективними в порівнянні з профілактичними методами.

Слід враховувати, що стосовно багатьох видів загроз кадровій безпеці організації

просто не існує легітимних каральних методів.

Рекомендації по застосуванню. При обліку зазначених недоліків практична реалізація розглянутого варіанту в нашій країні доступна [4, с.428]:

органам державного управління і господарюючим суб'єктам, що знаходиться в повній власності держави, статус яких автоматично передбачає ефективну централізовану захист їх безпеки;

організаціям будь-якої організаційно-правового статусу, в безпеці яких реально зацікавлена держава (наприклад, представляють ВПК);

як вимушений варіант – низькорентабельним суб'єктам малого та середнього бізнесу, які працюють на низькоконкурентних сегментах ринку.

Список використаної літератури

1. Алавердов А. Р. Управление кадровой безопасностью организации / А. Р. Алавердов. – М. : Маркет ДС, 2010. – 176 с.
2. Лашенко О. Ю. Кадрова безпека як підсистема в системі економічної безпеки підприємства / О. Ю. Лашенко. – Суми : Видавництво «Довкілля», 2003. – 326 с.
3. Назарова Г. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Г. Назарова // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2010. – Вип. 15. – С. 34 – 37.
4. Семенченко А. В. Удосконалення кадрової безпеки як елементу посилення фінансово-економічної безпеки підприємства / А. В. Семенченко // Бізнес Інформ : зб. наук. статей. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2015. – №9. – С. 428–433

Автор

Семенченко Андрій Володимирович, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (semenchenko_av@mail.ru)

Тези доповіді надійшли 05 січня 2017 року.

Опубліковано в авторській редакції.