

СТВОРЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова

***Анотація.** В роботі визначено, що з метою оцінки стану системи управління кадровою безпекою на підприємстві виникає необхідність розробки методологічного забезпечення, яке дозволить послідовно та комплексно провести відповідний аналіз та запропонувати відповідні заходи щодо відновлення стабільного стану зазначеної системи*

Ключові слова: кадри, безпека, кадрова безпека, стратегія

CREATION OF THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM AT THE ENTERPRISE

***Abstract.** It is determined that in order to assess the state of the personnel security management system at the enterprise there is a need to develop methodological support that will consistently and comprehensively conduct appropriate analysis and propose appropriate measures to restore the stable state of this system*

Key words: personnel, security, personnel security, strategy

Останнім часом значна увага приділяється управлінню персоналом у реаліях вітчизняної економіки, проте і на сьогодні не сформований загальний підхід до розуміння сутності та природи такого суспільного феномену як управління персоналом. При цьому одні дослідники акцентують свою увагу на організаційній природі управління, а інші - за основу своїх суджень беруть змістовну частину, що відображає функціональну сторону управління. Більшість науковців сьогодні за основу своїх досліджень приймають системний підхід, оскільки це дає можливість сприймати управління персоналом як функціональний комплекс в умовах адаптації до мінливого організаційного середовища. Тому традиційно під управлінням персоналу науковці розуміють множину елементів, що в сукупності взаємозв'язків формують єдину систему.

Система управління кадровою безпекою на підприємстві – це система взаємозв'язаних заходів щодо створення умов для нормального функціонування, розвитку та ефективного управління персоналом підприємства за умови забезпечення стабільного стану його системи економічної безпеки.

Основна мета системи управління кадровою безпекою на підприємстві полягає у формуванні та використанні висококваліфікованого та відповідального персоналу, що дозволить мінімізувати вплив загроз на економічну безпеку підприємства.

Виходячи з цього, основним завданням системи управління кадровою безпекою на підприємстві: використання і розвитку персоналу; вибір і реалізація стилю управління персоналом; організації горизонтальної координації і кооперації; покращення організації робочих місць і умов праці; визнання особистих досягнень у праці; вибір системи оплати й стимулювання [1].

На сучасному етапі, на жаль, автори не дають тлумачення поняття «управління персоналом з позицій економічної безпеки», а лише розглядають кадрову безпеку, як одну із функціональних складових системи економічної безпеки підприємства.

Науковці Козаченко Г., Пономарьов В., Ілляшенко О. зазначають, що кадрова безпека – це процес запобігання негативним діям на безпеку підприємства за рахунок усунення ризиків та загроз, пов'язаних з інтелектуальним потенціалом та трудовими відносинами в цілому [2].

Досить ґрунтовно структуру кадрової безпеки запропонував Томаневич Л., за якої її елементами він визначає: безпеку життєдіяльності, соціально-мотиваційну безпеку, професійну та психологічну безпеку[3].

За результатами проведеного дослідження можна сказати, що «кадрова безпека»- це такий стан управління персоналом, за якого забезпечується нейтралізація зовнішніх та внутрішніх загроз на економічну безпеку підприємства.

Система управління кадровою безпекою на підприємстві як цілісна система виконує такі функції:

- організаційну (планування потреб і джерел комплектування персоналу) ;
- соціально-економічну (забезпечення комплексу умов і факторів, спрямованих на раціональне закріплення й використання персоналу) ;

- відтворювальну (забезпечення розвитку персоналу).

До основних принципів управління кадровою безпекою слід віднести:

- Формування взаємної довіри керівників і трудового колективу;
- Орієнтація на досягнення лояльності персоналу до компанії;
- Втримання ключових працівників підприємства;
- Готовність до взаємного компромісу між керівництвом та працівниками;
- Зменшення загального рівня стресу та конфліктів у трудовому колективі;
- Прозорість та відкритість діяльності підприємства для працівників;
- Інноваційність в управлінні персоналом;
- Зменшення загроз економічній безпеці підприємства в результаті управління персоналом.

Вибір стратегії управління персоналом визначається реальними умовами роботи підприємства, з врахуванням яких можна вибирати такі стратегії [4-7]:

- стратегія узгодження прогнозів потреб персоналу з планами розвитку організації;
- стратегія забезпечення підприємства висококваліфікованим персоналом;
- стратегія економії затрат на персонал;
- стратегія додаткових вкладень не тільки в підготовку і розвиток персоналу, а й у створення умов для раціонального його використання.

Отже, з метою оцінки стану системи управління кадровою безпекою на підприємстві виникає необхідність розробки методологічного забезпечення, яке дозволить послідовно та комплексно провести відповідний аналіз та запропонувати відповідні заходи щодо відновлення стабільного стану зазначеної системи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кадрова безпека суб'єктів господарської діяльності: менеджмент інсайдерями: монографія / за ред. проф. Сідака В.С., проф. Мігус І.П. Черкаси, 2012. 258 с.
2. Ляшенко О. М., Погорелов Ю. С. та ін. Система економічної безпеки: держава, регіон, підприємство: монографія : в 3 т. Т.1 / за заг. ред. Г.В. Козаченко. Луганськ, 2010. 282 с.
3. Томаневич Л. М. Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження. Збірник наукових праць Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія: Економічні науки : зб. наук. праць. Львів, 2009. № 1. С. 1-8.
4. Меньшикова М. О. К вопросу об управлении персоналом как системе и интегрированной подсистеме организации. URL : <http://scientificnotes.ru/pdf>.
5. Крушельницька О. В. Управління персоналом навчальний посібник. Київ : Кондор, 2003. 296 с.
6. Полонская Л. А. Управление персоналом конспект лекций. Донецк: ДИТБ, 2001. 173 с.
7. Система управления персоналом: основные элементы и принципы формирования. URL : <http://arkadacentre.ru/sistemUP.htm>.

Баранова Карина Геннадіївна, магістрант, Харківський національний університет міського господарства імені О.М.Бекетова, Харків, e-mail: rina.k7744@gmail.com

Ілляшенко Олена Вікторівна, кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансово-економічної безпеки, обліку і аудиту, Харківський національний університет міського господарства імені О.М.Бекетова, Харків, e-mail: evi.2017@ukr.net

Karina G. Baranova, student, master, Kharkiv National University of Municipal Economy named after OM Beketov, e-mail: rina.k7744@gmail.com

Ilyashenko Olena V., Candidate of Sciences, Associate Professor of the Department of Financial and Economic Security, Accounting and Auditing, OM Beketov Kharkiv National University of Municipal Economy, e-mail: evi.2017@ukr.net