**Власенко В.А.**

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту

Полтавський університет економіки і торгівлі, м. Полтава, Україна

**Бурко А.О.**

здобувач вищої освіти, спеціальність 073 «Менеджмент», 6 курс

Полтавський університет економіки і торгівлі, м. Полтава, Україна

**ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДСИСТЕМОЮ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ РИНКОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ**

Подальший розвиток національної економіки у сучасних умовах військового стану супроводжується підвищенням ролі людського чинника в українському суспільстві. Нині підприємства різних форм власності та галузевої приналежності повинні сформувати належні умови для збереження свого наявного кадрового потенціалу як ключового елементу забезпечення конкурентоспроможності господарської діяльності у довгостроковій перспективі. За цих обставин саме кадрова складова системи економічної безпеки, з одного боку, виступатиме основною конкурентною перевагою підприємства на ринкових сегментах, а, з іншого боку, практичним інструментом реалізації його соціальної політики.

Актуальність дослідження зазначеної проблематики пояснюється необхідністю проведення детального розгляду наукової категорії «кадрова безпека підприємства» та визначення основних напрямів управління нею. Існування різнобічних підходів науковців щодо вирішення питання забезпечення ефективного управління кадровою безпекою підприємства в умовах трансформаційних змін підтверджує практичну значущість проведення ґрунтовних досліджень за даним напрямом.

Метою дослідження є обґрунтування характерних особливостей управління підсистемою кадрової безпеки підприємства в умовах трансформації ринкових відносин.

Необхідно наголосити на тому, що поняття «кадрова безпека підприємства» у науковій спільноті трактується неоднозначно. Переважна більшість дослідників визначають кадрову безпеку як частину економічної безпеки підприємства. Так, науковець І. Я. Бурда наголошує на тому, що «кадрова безпека – це складова частина економічної безпеки підприємства, пріоритетним завданням для якої є захист від ризиків та загроз для створення умов для найефективнішого управління персоналом, як визначального ресурсу для забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємства» [2]. М. І. Петров підкреслює, що «кадрова безпека – це таке становище організації як соціальної спільності й індивіда в ній, при якому впливи на них із боку природного, економічного та соціального середовища, а також внутрішнього середовища самої людини не здатні заподіяти будь-якої шкоди» [8, с. 68]». З іншого боку, дослідниця С. В. Кондратьєва вважає, що «кадрова безпека підприємства – це комплекс дій, спрямованих на забезпечення процесу взаємодії співробітників для виконання основних кадрових робіт та заходів, що будуть зменшувати негативний вплив чинників як зовнішнього, так і внутрішнього середовища підприємства» [5, с. 195].

Існує думка, що кадрова безпека підприємства – це процес запобігання негативним впливам ризиків і загроз, пов’язаних із персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом [9, с. 7-8]. Таке визначення відображає процедурний підхід до характеристики змісту кадрової безпеки підприємства.

Системний підхід до розуміння сутності кадрової безпеки застосовують українські вчені Г. В. Назарова та Р. І. Урдуханов, які зауважують, що «кадрова безпека підприємства є адаптивною системою, що завжди перебуває у динамічному розвитку, пристосовуючись до загроз, що виникають, і розвиваючись під їх впливом, по можливості попереджаючи їх» [7, с. 27]. Але, на думку авторів, зазначене визначення є достатньо узагальненим, щоб зрозуміти етимологічний зміст та структуру категорії «кадрова безпека підприємства».

Процесний підхід до розкриття змісту кадрової безпеки на рівні підприємства пропонують О. В. Ареф’єва О. В. та О. Ю. Литовченко, які обґрунтовують сутність кадрової безпеки підприємства як роботу з персоналом, що націлена на встановлення таких трудових і етичних відносин, які можна було б визначити як «беззбиткові» [1, с. 96]. Проте, дане визначення залишається дискусійним через відсутність конкретизації окремих напрямів роботи з персоналом, що дозволили б стверджувати про наявність передумов до забезпечення «беззбиткових» трудових і етичних відносин в межах конкретного підприємства.

Методично цікаве визначення пропонує В. І. Ткаченко, який вважає, що «кадрова безпека – це сукупність умов і факторів підприємства, які створюють безпеку життєво важливим інтересам учасників соціально-трудових відносин, сприяють ефективному та гармонійному розвитку людських ресурсів» [10, с. 83]. Дослідник обґрунтовує поєднання цільового, ресурсного та компаративного підходів до розуміння сутності кадрової безпеки підприємства.

Узагальнюючи запропоновані визначення, автори пропонують розуміти зміст категорії «кадрова безпека підприємства» як систему захисту кадрової підсистеми від загроз та небезпек зовнішнього середовища, що дозволяє узгодити інтереси керівництва підприємства та найманих працівників у напрямі реалізації довгострокових цілей його розвитку.

Не менш важливе значення має відводитися управлінню кадровою безпекою підприємства, що виступає процесом впливу суб’єкту системи безпеки на керовані об’єкти з метою усунення загроз та небезпек з боку ринкового середовища. У якості суб’єктів підсистеми кадрової безпеки можуть виступати служба безпеки або служба управління персоналом підприємства, а також окремі функціональні виконавці цих підрозділів. Об’єктами кадрової безпеки підприємства є персонал різних рівнів управління у структурних та виробничих підрозділах, який потребує захисту від ризиків і загроз зовнішнього середовища, а також напрями господарської діяльності підприємства, підсистеми управління персоналом, кадрові технології та ресурсне забезпечення в цілому.

З цих позицій, система управління кадровою безпекою підприємства повинна передбачати реалізацію заходів протидії загрозам та небезпекам зовнішнього середовища, серед яких доцільно виокремити [3, с. 121; 4, с. 292-293]:

1. Правові заходи – підписання договорів із працівниками про нерозголошення внутрішньої інформації (з грифом «Конфіденційна інформація» чи «Комерційна таємниця»), розробка механізму управління кадровою безпекою підприємства відповідно до норм чинного трудового законодавства.

2. Адміністративні заходи – організація системи охорони об’єктів та забезпечення належного пропускного режиму на територію підприємства, встановлення засобів відео- та фотофіксації руху працівників та відвідувачів, забезпечення належного підбору, відбору, руху, підготовки та перепідготовки співробітників, затвердження офіційних правил реєстрації, обліку, використання, зберігання та знищення документації тощо.

3. Процедурні заходи – проведення тренінгів з корпоративної ідентичності та згуртованості кадрового складу підприємства, визначення напрямів професійного та соціального розвитку персоналу, відзначення внеску кожного працівника у загальні результати роботи функціонального чи виробничого підрозділу, посилення авторитету топ-менеджменту підприємства в очах підлеглих.

4. Програмно-технічні заходи – присвоєння персонального логіну і паролю на вхід до корпоративної системи підприємства, організація контролю за доступом співробітників до програмного забезпечення у локальних мережах підприємства, забезпечення швидкої перевірки роботи користувачів з боку адміністраторів баз даних, своєчасне доведення інформації до співробітників служби безпеки щодо здійснення спроби несанкціонованого доступу до об’єктів захисту та вживання відповідних контрзаходів.

Професор І. П. Мігус запропонував основні підсистеми системи управління кадровою безпекою підприємства та показав логічний взаємозв’язок між ними. У цьому контексті науковцем було виділено підсистеми: аналізу та планування персоналу, підбору та наймання персоналу, адаптації персоналу, оцінювання персоналу, організації навчання та підвищення кваліфікації персоналу, атестації і ротації кадрів, управління оплатою праці, мотивації персоналу, обліку співробітників підприємства, організації трудових відносин на підприємстві, розвитку корпоративної культури на підприємстві, створення умов праці, соціального розвитку та соціального партнерства, забезпечення кадрової безпеки [6, с. 218].

Як ми бачимо, підсистема кадрової безпеки відповідає основним складовим загальної системи управління персоналом на підприємстві та передбачає виконання споріднених з нею функцій. Тобто, можна з впевненістю стверджувати, що підсистема кадрової безпеки займає чільне місце у структурі системи управління персоналом сучасного підприємства.

На нашу думку, до характерних особливостей управління підсистемою кадрової безпеки підприємства слід віднести:

1) підсистема кадрової безпеки є функціональною підсистемою системи управління персоналом підприємства;

2) підсистема кадрової безпеки виступає інтеграційним поєднанням елементів системи управління персоналом та системи економічної безпеки підприємства;

3) ефективна підсистема кадрової безпеки підприємства дозволяє швидко реагувати на виникаючі загрози та небезпеки з боку чинників зовнішнього середовища;

4) успішна реалізація основних функцій підсистеми кадрової безпеки залежить від прийнятих на підприємстві кадрових технологій та процесів управління персоналом;

5) для оцінки стану системи управління кадровою безпекою на підприємстві необхідно розробити відповідне нормативне, організаційне, технічне, документальне та інформаційне забезпечення;

6) механізм реалізації системи управління кадровою безпекою підприємства повинен включати організаційну, економічну, мотиваційну, соціальну та інноваційну складові;

7) при формуванні системи управління кадровою безпекою підприємства керівникам структурних підрозділів необхідно враховувати комплекс ризиків, пов’язаних із діяльністю персоналу (ризики підбору невідповідних працівників, ризики звільнення персоналу в результаті не проходження випробувального терміну, ризики зниження творчої активності у зв’язку з неналежною системою мотивації праці, ризики втрати кадрового потенціалу та працевлаштування звільнених працівників на підприємствах-конкурентах тощо).

Таким чином, формування ефективної підсистеми кадрової безпеки підприємства з відповідним механізмом управління є прерогативою та обов’язком вищого керівництва у процесі створення цілісної системи управління персоналом. Метою впровадження даної підсистеми є забезпечення належного механізму захисту підприємства в цілому та найманих працівників зокрема від неконтрольованого впливу чинників зовнішнього середовища.

Перспективним напрямом подальших наукових досліджень є розробка механізму управління кадровою безпекою підприємства в умовах повоєнного відновлення економіки України.

Список використаних джерел:

1. Ареф’єва О. В., Литовченко О. Ю. Кадрова складова в системі економічної безпеки машинобудівних підприємств. *Актуальні проблеми економіки*. 2008. № 11. С. 95–100.

2. Бурда І. Я. Економічна безпека підприємства та місце в ній кадрової безпеки. *Ефективна економіка. Електронне наукове фахове видання*. 2011. № 10. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=743/> . (дата звернення: 23.09.2023).

3. Герасименко О. М. Моделювання системи забезпечення кадрової безпеки суб’єкта господарювання. *Актуальні проблеми економіки*. 2018. № 2. С. 118–124.

4. Квач Я. П. Безпека персоналу як основний елемент системи економічної безпеки підприємства. *Зовнішня торгівля : економіка, фінанси, право. Серія «Економічні науки»*. 2017. № 2. С. 290–295.

5. Кондратьєва С. В. Генезис поняття «кадрової безпеки» підприємства. Наукова дискусія. *Економіка : реалії часу*. 2015. № 5 (21). С. 194–198.

6. Мігус І. П. Створення системи управління кадровою безпекою на підприємстві. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2018. № 4 (52). С. 213–221. URL : <https://snku.krok.edu.ua/index.php/vcheni-zapiski-universitetu-krok/article/view/135/154> . (дата звернення: 24.09.2023).

7. Назарова Г. В., Урдуханов Р. І. Вивчення ризиків і загроз кадрової безпеки та удосконалення їх класифікації. *Вісник ХНАУ. Серія «Економічні науки»*. 2019. № 3. С. 25–34.

8. Петров М. І. Економічна безпека підприємства : сутність, трактування, точки зору. *Менеджер*. 2002. № 1(17). С. 67–71.

9. Подлужна Н. О. Організація управління економічною безпекою підприємства : Автореф. дис… канд. екон. наук : спец. 08.06.01 «Економіка, організація та управління підприємствами» / НАН України ; Інститут економіки промисловості. Донецьк, 2003. 20 с.

10. Ткаченко В. І. Сутність кадрової безпеки підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету : Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство* / голов. ред. М. М. Палінчак. Ужгород : Гельветика, 2018. Вип. 22. Ч. 3. С. 81–84.