

Брах С.В. Внутрішні і зовнішні загрози кадрової безпеки підприємства. Інноваційний розвиток та безпека підприємства в умовах неіндустріального суспільства: [матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (31 жовтня 2019 р.)]/ відп. ред. О. М. Полінкевич, Л. В. Шостак. Луцьк, 2019. с.441-443.

Брах С. В., студентка
Науковий керівник: Борисюк О.В., к.е.н., доцент
Східноєвропейський національний університет
ім. Лесі Українки, м. Луцьк, Україна

ВНУТРІШНІ І ЗОВНІШНІ ЗАГРОЗИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Забезпечення економічної безпеки підприємства полягає в досягненні максимальної стабільності функціонування, а також створення основи і перспектив зростання для виконання цілей бізнесу, незалежно від об'єктивних і суб'єктивних загрозливих факторів. Кадрова безпека-процес запобігання негативного впливу на економіку підприємства за рахунок зниження ризиків, пов'язаних з персоналом.

За різними підходами кадрова безпека визначається як:

- стан системи, тобто стан захищеності інтересів організації й удосконалення її людського капіталу [1];
- сукупність процесів, що спрямовані на збереження, зміцнення і розвиток кадрового потенціалу [2, с. 266];
- сукупність заходів, спрямованих на запобігання протиправним діям з боку персоналу підприємства [3, с. 44].

Головне завдання економічної безпеки полягає в тому, щоб суб'єкти підприємницької діяльності мали стабільність у функціонуванні. Перш за все, забезпечення економічної безпеки полягає в захисті інформації. Документація на підприємстві - комплекс документів, в яких прописуються правила створення організації, встановлення режиму роботи і системи охорони та ін. На підприємствах існує така документація, яка носить конфіденційний характер, вона не повинна поширюватися і оголошуватися на загаль. Це робиться з метою безпеки підприємства, тому що конкуренти роблять всьляке, щоб вкрати у компанії клієнтів або певним способом виставити компанію не в тому «світлі». Як показує практика, даними махінаціями займається недобросовісний персонал підприємства [4].

За останні роки економічні злочини значно зросли, а особливо, злочини з боку менеджерів і працівників. Співробітник підприємства може знайти доступ до будь-якої документації та активів підприємства. Запобігти цьому в повній мірі практично неможливо. Дана проблема є актуальною на даний день, фахівці намагаються знайти варіанти вирішення проблеми кадрової безпеки підприємства.

Кадрова безпека має пряме і безпосереднє відношення до кадрів підприємства. Саме персоналу підприємства необхідно приділяти особливу увагу. Необхідно це робити на початковому етапі при прийомі співробітника на

роботу. Необхідно перевірити його біографію, відгуки з колишнього місця роботи. Перевірка повинна бути чіткою, на високому рівні, тому що будь-який новий співробітник створює загрозу для підприємства [5, с.270].

Слід розрізняти зовнішні та внутрішні загрози кадрової безпеки підприємства. Так, зовнішні негативні впливи - це процеси, які незалежать від волі і свідомості співробітника і тягнуть за собою шкоди. До них можна віднести такі загрози як: умови мотивації у конкурентів краще, ніж у даного підприємства; існує установка на переманювання кадрів одного підприємства на інше; здійснюється тиск на співробітників ззовні; суб'єктивні причини співробітників. Для того, щоб недопускати дані негативні впливи, при прийомі співробітника на роботу потрібно проводити психологічні тести [6, с.180]. Також необхідно не забувати про це і надалі. На будь-якому підприємстві повинен бути психолог, який буде допомагати співробітникам у конкретних ситуаціях, знижувати емоційне навантаження, давати поради, як краще можна діяти в певних ситуаціях. Також необхідно проводити тренінги, бесіди, як в групі, так і індивідуально з кожним співробітником [7, с.531].

Внутрішні негативні загрози - умисні дії співробітників підприємства. До них можна віднести: слабку організацію системи навчання; відсутність системи мотивації; слабку корпоративну політику; відсутність кваліфікованих співробітників; недостатня перевірка при прийомі співробітника на роботу.

Для ефективної роботи підприємства необхідно приділяти особливу увагу кадровій безпеці підприємства. Персонал має суттєвий вплив на економічну безпеку підприємства. У зв'язку з цим підбір кадрів, їх вивчення, розстановка і кваліфікована робота при звільненнях в значній мірі підвищують стійкість комерційних підприємств до можливого стороннього негативному впливу.

Щоб підприємство процвітало і розвивалося, необхідно приділяти увагу підбору персоналу. Необхідно опанувати ефективними і надійними методами перевірки на лояльність фірми своїх працівників, що дозволить зробити правильний і єдино вірний вибір з безлічі кандидатів на вакантне місце, і в той же час уберегти працівника від протиправного діяння. Вирішення цього завдання має органічно вписуватися в рішення інших завдань, які складають і формують цілісну концепцію безпеки фірми. Тільки комплексний підхід дозволяє домогтися високого ступеня забезпечення економічної безпеки будь-якої комерційної структури.

1. Лащенко О. Ю. Кадрова безпека, як складова економічної безпеки банківської установи. *Ефективна економіка*. 2015. № 11. URL : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4602>.

2. Момот Т. В., Чжан Х. Ю. Визначення індикаторів кадрової безпеки в складі фінансово-економічної безпеки. *Бізнес Інформ*. 2015. № 8. С. 266–271.

3. Карлін М. І. Борисюк О. В. Управління державними фінансами: посібник / М.І. Карлін, О. В. Борисюк. Луцьк : ПП Іванюк, 2013. 273 с.

4. Назарова Г. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства, 2017. URL : [php/rarrpsu/article/viewFile/58/58](http://rarrpsu/article/viewFile/58/58).

5. Борисюк О. В. Основні загрози фінансової безпеки України. *International Scientific-Practical Conference Modern Transformation of Economics and Management in the Era of Globalization: Conference Proceedings*. January 29, 2016. Klaipeda: Baltija Publishing. 270-271 p.

6. Швець І. Б. Економічна безпека в управлінні персоналом. *Наук. праці ДонНТУ*. 2015. Вип. № 36–1. С. 179–184.

7. Шира Т. Б. Загрози кадровій безпеці підприємства. *Економіка і суспільство*. Мукачеве. Мукачів. держ. ун-т. 2016. № 7. С. 531–545.