

**ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ
КОРПОРАТИВНОГО ТА АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ
ПІДПРИЄМСТВАМИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

І. Я. Бурда

**ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ
ЯК СКЛАДОВОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

У статті, на основі дослідження взаємопов'язаних понять «конкурентоспроможність», «управління персоналом» та «кадри», визначено сутність поняття «кадрова безпека».

Економічна безпека, кадрова безпека, персонал, кадри

Практика функціонування в умовах вітчизняної економіки в останній період свідчить про серйозні стратегічні зміни в управлінських підходах більшості підприємств в бік посиленої уваги до персоналу, виборі більш досконалих засобів і методів практичної реалізації завдань управління персоналом з метою підвищення ефективності виробництва як важливої умови конкурентоспроможності підприємства.

Поруч із важливістю персоналу, на перший план виходить і проблема забезпечення його безпеки. Складність виконання цього завдання зумовлено особливостями людських ресурсів та необхідністю застосування специфічних методів які сьогодні на теоретичному рівні мало дослідженні.

Вагомий внесок у вивчення теорії управління персоналом зробили видатні вітчизняні та зарубіжні фахівці, такі як: М. Амстронг, С. Бандур, І. Бондар, Д. Богиця, М. Грачов, О. Грішнова, В. Гурне, Г. Дмитренко, Т. Заяць, В. Ігнатов, В. Онікієнко, В. Кібанов, О. Козлова, А. Колот, Г. Косбіль, А. Лебсдев, Е. Лібанова, М. Магур, Дж. Робертс, Г. Щокін та інші. Зокрема, ними розроблені та узагальнені теоретичні основи менеджменту персоналу, сформовані основні принципи сучасної кадрової політики, визначено сутність системи кадрової роботи та її елементи тощо.

Питанням забезпечення економічної безпеки присвятили свої роботи: О. Ареф'єва, В. Білоус, І. Бінько, Н. Вавдіюк, В. Геєць, З. Герасимчук, В. Духов, М. Єрмошенко, Я. Жаліло, С. Злупко, Т. Кузенко, О. Кузьмін, А. Кірієнко, Т. Ковальчук, Б. Кравченко, М. Лесечко, В. Марцин, Л. Мельник, І. Михасюк, С. Мочерний, В. Мунтіян, Н. Нижник, Г. Пастернак-Таранушенко, С. Покропивний, Г. Ситник, А. Ревенко, О. Терещенко, С. Шкарлет, В. Шлемко, В. Ярочкін та ін. Однак, проблемам кадрової безпеки сьогодні приділяється надзвичайно мало уваги, попри те, що саме кадрова безпека набуває особливої важливості і є однією із умов життєздатності та конкурентоспроможності підприємства.

У сучасному трактуванні економічна безпека підприємства являє собою достатньо широке поняття, яке включає в себе фінансову, силову, інформаційну, техніко-технологічну, правову а також кадрову безпеку. Доцільно наголосити, що саме кадрова складова є домінуючою щодо інших елементів системи безпеки підприємства, адже вона пов'язана з персоналом, якість якого є першою основою в процесі будь-якої діяльності. Окрім цього, пріоритетність розгляду саме кадрової безпеки викликано сучасною роллю людського фактору у світовій економіці. Інформаційна економіка, нова економіка або економіка знань, що формується сьогодні, характеризується значно більшим внеском людського й інтелектуального потенціалу порівняно з матеріальними елементами [9].

Перш ніж розглянути існуючі підходи до визначення поняття «кадрова безпека», проведемо дослідження кількох взаємопов'язаних базових категорій. Перша із них — конкурентоспроможність.

У загальному випадку конкурентоспроможність — це властивість об'єкта, що характеризується ступенем реального або потенційного задоволення ним конкурентної потреби у порівнянні з аналогічними об'єктами, представленими на даному ринку. На думку Р. Фатхутдінова [16], конкурентоспроможність підприємства визначає здатність витримувати конкуренцію в порівнянні з конкурентами на даному ринку.

Проведене дослідження літературних джерел дозволило виділити основні складові конкурентоспроможності та їх характеристики [13]: товар; становище на ринку; просування товару; фінансовий стан; виробництво; організація; трудові ресурси; технологія.

Одним із найважливіших чинників, що визначають рівень конкурентоспроможності підприємства, є трудові ресурси, які безпосередньо спливають на рівень використання кожної зі складових.

Під поняттям трудові ресурси З. Магамедемінова розуміє населення, зайняте в економіці (стосовно до промислового підприємства — персонал підприємства), осіб, зайнятих навчанням з відривом від виробництва, й осіб, тимчасово не зайнятих трудовою діяльністю, які, однак, активно шукають роботу чи планують робити це в майбутньому [10]. Доцільно також наголосити, що зазначений термін активно використовувався за часів радянської системи.

Трудові ресурси характеризуються наступними параметрами: вік персоналу; виробіток; частка витрат на персонал; кар'єрне зростання; кваліфікація працівників; мотивація персоналу; науковий потенціал; окупність; підвищення кваліфікації; стаж працівників; плинність кадрів; питома вага кожної категорії персоналу; питома вага НТР; питома вага працівників з погодинною оплатою праці; питома вага торгового і збутового персоналу; задоволеність колективом; задоволеність роботою; рівень забезпечення патентами.

Трудові ресурси, завдяки своїм відмінним рисам, мають специфічний вплив на рівень конкурентоспроможності підприємства. Достатня забезпеченість підприємства трудовими ресурсами потрібного рівня кваліфікації і професійних навичок, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності виробництва. Зокрема,

від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективності їх використання залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність застосування устаткування, машин, механізмів і, як результат, обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток та ряд інших економічних показників [16].

Категорія «персонал» вужча, ніж трудові ресурси, вона включає тільки реальну частину трудових ресурсів, що працюють на конкретному підприємстві: робітників, службовців, керівників і фахівців, які працюють за наймом, і працюючих власників [14]; сукупність працівників, що входять до його облікового складу [19]; сукупність постійних працівників, які одержали необхідну професійну підготовку і можуть мати досвід практичної діяльності [4].

У 70-ті роки в науці й практиці управління США почали використовувати поняття «людські ресурси». Людські ресурси відбивають головне багатство будь-якого суспільства, розквіт якого можливий лише за умов для відтворення, розвитку і використання цього ресурсу з урахуванням інтересів кожної людини. Поняття «людські ресурси» більш ємне, ніж «трудові ресурси», тому що включає сукупність соціокультурних характеристик та індивідуально-психологічних якостей людей.

Поступово розвиваючи теоретичне й методичне забезпечення управління трудовими ресурсами, дослідники та фахівці-практики все частіше використовують термін «людський капітал», який визначається як потенційна здатність індивіда приносити дохід. На людський капітал впливають такі чинники, як традиції (менталітет), культура, здоров'я, рівень свободи переміщення населення, праця (її якість), освіта, професіоналізм, підприємницькі здібності, рівень управління [12; 20], які характеризують його як соціально-економічну категорію. Поняття «людський капітал» ширше за трудові ресурси, оскільки включає підприємницькі здібності, що є його основним атрибутом.

Такий термін, як «кадри», також використовує значна кількість фахівців, розуміючи його як сукупність зайнятих за переважною ознакою постійності роботи і наявності спеціальної та достатньої професійної підготовки [5]. Поняття «кадри» часто отожднюється з частиною працівників, що мають достатньо високий рівень кваліфікації і значний стаж роботи на даному підприємстві [11; 14].

Підводячи короткі підсумки, доцільно наголосити, що різноманіття у термінології спричинено еволюцією підходів до управління людиною у виробничому процесі. Узагальнивши усі вище трактування понять і термінів можна стверджувати про пріоритетну роль людського фактору, який вимагає особливих методів і прийомів управління.

Як відомо, науку управління персоналом було започатковано наприкінці ХІХ — початку ХХ ст., що було обумовлено орієнтацією суспільного виробництва не лише на матеріальні складові, а й на людину, на підвищення її інтелекту, формування творчих здібностей, культури мислення, створення матеріальних і духовних передумов для її всебічного розвитку. У процесі становлення наука управління персоналом не просто йшла за розвитком техніки і технології, а й випередила його, ставши провідним чинником прогресу матеріального виробництва [1].

Ряд дослідників розкривають поняття управління персоналом з погляду розв'язуваних завдань. Так, у роботі А. Кибанова і Д. Захарова дається наступне визначення: "...управління персоналом — це комплекс управлінських (організаційних, економічних, правових) заходів, що забезпечують відповідність кількісних і якісних характеристик персоналу і спрямованості його трудової поведінки цілям і завданням підприємства" [6].

Найбільш прогресивним з позицій системного підходу є визначення поняття "управління персоналом" з погляду досягнення даним видом управлінської діяльності економічної та соціальної ефективності. Під економічною ефективністю в галузі управління персоналом при цьому мається на увазі досягнення з мінімальними витратами на персонал цілей організації — економічних результатів, стабільності, високої гнучкості й адаптивності до мінливого зовнішнього середовища. Соціальна ефективність — задоволення інтересів і потреб працівників підприємства (оплата праці, зміст праці, можливість особистісної самореалізації, задоволеність спілкуванням з колегами і т. д.) [15].

В управлінні, людський компонент — найбільш обтяжливий актив. Розмаїтість і непередбачуваність людей роблять їх неймовірно складними для оцінювання, набагато складнішими, ніж будь-який електромеханічний. Проте люди — єдиний елемент, що володіє здатністю створювати додаткову вартість. Всі інші змінні — гроші, кредит, сировина, заводи, обладнання й енергія — можуть запропонувати лише інертні потенціали. За своєю природою вони нічого не додають і не можуть додати, поки людина (працівник найнижчої кваліфікації, професіонал або керівник вищої ланки) не використає цей потенціал, змусивши його працювати.

Персонал підприємницьких структур як об'єкт управління характеризується професійною кваліфікацією, мотивацією та фізичною кондицією.

Перша характеристика відображає наявність у працівника знань, вмінь, навичок, які необхідні для виконання роботи, і дає оцінку потенційній спроможності кожного виконувати свою виробничу функцію.

Мотивація показує бажання працівника реалізувати свою потенційну спроможність, засвідчує дієвість мотивів до виконання професійних обов'язків.

Третя характеристика дає можливість встановити фізичні можливості працівника відповідно до мотивів і кваліфікації.

У сучасних умовах господарювання проблема людського фактора знано розширюється. Вирішального значення набувають такі його характеристики, як рівень кваліфікації, загальна культура, ступінь активності, повнота використання творчого потенціалу, свобода прийняття рішень. Ряд якостей, які раніше вважалися «гуманітарними», перетворюються у безпосередню і потужну продуктивну силу.

Ключ до підтримки прибутковості компанії або до здорової економіки — продуктивність робочої сили, людський капітал. Для американської економіки, де понад половину ВВП припадає на інформаційний сектор, цілком природньо, що люди з досвідом та відповідними вміннями — рушійна сила суспільства.

Людський капітал персоналу компанії є одним із найважливіших її ресурсів. По-перше, злагоджена команда професіоналів може стати одним із серйозних конкурентних переваг компанії, по-друге, кадри — це і є власне компанія, але головне, людський капітал — є джерелом знову створеної, додаткової вартості. Тому необхідно вміти оцінювати віддачу від його використання, щоб мати можливість підвищити її внесок у загальну ефективність. Так, у передових корпораціях Японії, що мають зараз найкраще управління персоналом і прокладають шлях організаційним технологіям XXI століття, перше місце в системі цілей менеджменту відводиться розвитку людських ресурсів (так відповіли 85,3% з 1 200 опитаних менеджерів), потім у міру спадання — розвитку ринків збуту (72,8%), створенню нових продуктів і послуг (63,8%), зміцненню фінансової структури (59%), опорі на нові продукти (45%), новим технологіям, інтенсифікації НДДКР (43,1%), стабілізації трудових відносин (36,2%), підтримці дружніх компаній (32,9%), спрощенню організаційної структури (29,7%), просуванню на зовнішні ринки (19,4%) [2–3].

Повертаючись до мети написання цієї статті, необхідно зазначити, що проведене дослідження дозволило виявити існування різних підходів до визначення поняття та розуміння сутності і змісту кадрової безпеки (табл.).

Таблиця

Трактування поняття «кадрова безпека»

Автор	Визначення
О. Кіріченко [7]	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
Г. Козаченко, В. Пономарьов, О. Ляшенко [8]	процес запобігання негативним діям на безпеку підприємства за рахунок усунення ризиків та загроз, пов'язаних з інтелектуальним потенціалом та трудовими відносинами в цілому
Н. Швець [17]	беззбитковість трудових відносин підприємства, метою якої є досягнення максимальної стабільності функціонування фірми, а також створення основи і перспективи росту з метою виконання її основних завдань

Беручи за основу представлені вище трактування кадрової безпеки та враховуючи зростаючу роль персоналу у господарській діяльності підприємства, зокрема в частині забезпечення його конкурентоспроможності, нами пропонується наступне визначення цієї категорії як складової економічної безпеки підприємства, пріоритетним завданням для якої є захист від ризиків та загроз з метою створення умов для найбільш ефективного управління персоналом, як визначального ресурсу для забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємства.

Слід розрізняти зовнішні та внутрішні загрози кадровій безпеці підприємства [18]. Зовнішні негативні впливи — це дії, явища або процеси, які не залежать від волі та свідомості співробітників підприємства і завдають збитків. До переліку таких загроз можна віднести: зниження рівня реальних доходів населення; ріст безробіття; негативні демографічні тенденції; політична нестабільність; соціальна напруженість; погіршення кримінальної ситуації та ін.

До внутрішніх негативних впливів відносять дії (навмисні або які стали наслідком необережності чи недбальства персоналу): внутрішні небезпекки, пов'язані зі слабкою організацією системи управління персоналом; відсутністю корпоративної політики; низькою якістю перевірок при наймі на роботу; неефективною системою мотивації; невідповідністю кваліфікації робітників; відтоком кваліфікаційних співробітників; слабкою організацією системи навчання; орієнтацією працівників на рішення внутрішніх тактичних завдань підрозділу, а не на стратегічні завдання підприємства в цілому; помилками у плануванні ресурсів підприємства тощо.

Кадрова безпека є комбінацією таких складових, як: безпека життєдіяльності (здоров'я, фізична безпека), соціально мотиваційна безпека (фінансова безпека, кар'єрна безпека, адміністративно-незалежна безпека), професійна безпека (безпека праці, пенсійно-страхова безпека, безпека володіння сучасними знаннями), антиконфліктна безпека (патріотична безпека, психолого-комунікаційна безпека) тощо.

Підсумовуючи проведені дослідження доцільно ще раз наголосити на таких моментах:

- визначальною складовою конкурентоспроможності підприємств в сучасних умовах господарювання є трудові ресурси;
- різноманітність поглядів науковців щодо використання таких дотичних категорій як «трудові ресурси», «персонал», «кадри», «людські ресурси», «людський капітал» в сукупності лише підкреслює виняткову значущість ролі людини в економіці;
- розмаїтість і непередбачуваність людей роблять процес управління персоналом складним і таким, що вимагає у значній мірі сприяння розвитку людських ресурсів;
- запропоноване визначення поняття «кадрова безпека» враховує позитивні сторони існуючих підходів та підкреслює життєво важливу необхідність забезпечення безпеки персоналу як визначальної складової конкурентоспроможності будь-якої підприємницької структури.

1. Амстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Амстронг; [пер. с англ. С. К. Мордовина]. — [8-е изд.]. — СПб. : Питер, 2008. — 832 с. 2. Барышников Ю. П. Модели управления персоналом: зарубежный опыт и возможность его использования в России: Материалы к лекции / Ю. Н. Барышников. — М. : Изд. РАГС, 1998. — 48 с. 3. Денисов В. А. Управление персоналом в корпорациях / В. А. Денисов, А. В. Филиппов. — М. : Недра, 1999. — 168 с. 4. Економіка підприємства : підруч. / за заг. Ред. С. Ф. Покропівного. — К. : КНЕУ, 2000. — 528 с. 5. Зайцев Г. Г. Управление персоналом : учеб. пособ. / Г. Г. Зайцев. — СПб. : Изд. СПбГУЭФ, 1997. — 144 с.

6. Кибанов А. Я. Формирование системы управления персоналом / А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров. — М. : ГАУ, 1993. — 484 с. 7. Кириченко О. А. Менеджмент зовнішньо-економічної діяльності : навч. посіб. / О. А. Кириченко. — К. : Знання-Прес, 2002. — 384 с. 8. Козаченко Г. В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення / Г. В. Козаченко, В. П. Пономарьов, О. М. Ляшенко. — К. : Лібра, 2003. — 280 с. 9. Косарев О. Й. Людський капітал як ключовий чинник забезпечення економічної безпеки підприємства / О. Й. Косарев, О. І. Захаров, О. М. Рибак // Актуальні проблеми економіки. — 2008. — № 9(87). — С. 104–113. 10. Магамедємінова З. І. Персонал — головне надбання організації / З. І. Магамедємінова // Зб. матер. Міжнар. наук.-практ. конф. «Наука і освіта 2003». — Т. 23. Економіка. — Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2003. — С. 17–19. 11. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учеб. пособ. / Е. В. Маслов. — М. : ИНФРА-М, 2003. — 312 с. 12. Опецька С. В. Нова економіка та фактор людського капіталу / С. В. Опецька // Регіональна економіка. — 2001. — № 4. — С. 161–166. 13. Попов А. С. Оценка конкурентоспособности предприятий / А. С. Попов // Зб. Наук. Пр. «Вісник Харківського державного політехнічного університету». — Харків : ХДПУ. — 2000. — Ч. 2. — С. 17–20. 14. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики : учеб. пособ. / Г. Э. Слезингер. — М. : ИНФРА-М, 1996. — 336 с. 15. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под науч. ред. Р. Марра и Г. Шмидта. — М. : МГУ, 1997. — 468 с. 16. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р. А. Фатхутдинов. — М. : Издательско-книготорговый центр «Маркетинг», 2002. — 892 с. 17. Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н. Швець // Персонал. — 2006. — № 5. — Режим доступу до статті: <http://www.personal.in.ua/article.php?id=291>. 18. Штангрет А. М. Стан та загрози кадровій безпеці на підприємствах поліграфії / А. М. Штангрет, В. І. Воробйов // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. пр. — Дніпропетровськ : ДНУ, 2009. — Вип. 252, т. 1. — С. 229–238. 19. Яркіна Т. В. Основы экономики предприятия / Т. В. Яркіна. — М. : Наука, 1990. — 376 с. 20. Экономическая стратегия фирмы : учеб. пособ. / под ред. А. П. Градова. — СПб : Спец. литература, 1995. — 284 с.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ КАК СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье, на основе исследования взаимосвязанных понятий «конкурентоспособность», «управление персоналом» и «кадры», определена сущность понятия «кадровая безопасность»

THEORETICAL ASPECTS OF SECURITY PERSONNEL AS PART OF ECONOMIC SECURITY

The article, based on a study of interrelated concepts «competitiveness», «HR» and «staff», the essence of the concept of «security personnel».