

**Білоконь І. В.**

к. е. н., доцент кафедри регіоналістики і туризму,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет ім. Вадима Гетьмана»,  
**Медвідь Г. С.**  
магістрантка,  
Київський національний університет технологій та дизайну

### **КАДРОВА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА: ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ І УПРАВЛІННЯ**

В умовах функціонування ринкових відносин проблема безпеки бізнесу, тобто мінімізації ризиків, стає надзвичайно актуальною. Необхідно виходити із того, що безпека підприємства залежить від різних внутрішніх та зовнішніх загроз. Саме тому, однією із важливих складових системи безпеки підприємства залишається кадрова безпека, так як персонал задіяний у всіх процесах, що відбуваються на підприємстві.

Кадрова безпека підприємства – це комплекс дій, спрямованих на забезпечення процесу взаємодії співробітників (людей) для виконання основних кадрових робіт та заходів, що будуть зменшувати негативний вплив чинників як зовнішнього, так і внутрішнього середовища підприємства [1, с. 196].

В умовах розвитку бізнесу зміни на ринку відбуваються дуже швидко, що призводить до необхідності своєчасного отримання, обробки та аналізу статистичної інформації про соціально-економічний стан розвитку підприємств конкурентів. Враховуючи це, кадровою безпекою підприємства повинні займатися як служба з управління персоналом так і служба внутрішньої безпеки. Лише спільні дії цих служб можуть забезпечити повноцінну кадрову безпеку підприємства. Їх взаємодія є запорукою створення комплексної системи захисту підприємства від зовнішніх та внутрішніх загроз. Така комплексна система дозволяє правильно орієнтуватися в ситуації, що скалася на підприємстві і, що дуже важливо, приймати виважені управлінські рішення.

Слід зауважити, що персонал є не лише головним кадровим ресурсом, але й основною загрозою економічній безпеці будь-якої організації. Тому на всіх стадіях взаємодії працівника і організації (від прийому на роботу до звільнення) значна частина функцій служби з управління персоналом і служби внутрішньої безпеки спрямована на запобігання негативним діям співробітників.

Взаємодія цих двох структур у забезпеченні внутрішнього контролю за персоналом в організації знаходяться на виконанні завдань, поставлених перед службами персоналу і внутрішнього захисту. Ефективність повноцінної кадрової безпеки підприємства в повній мірі залежить від тісної взаємодії цих служб. Одне із основних завдань служби з управління персоналом полягає не лише в тому, щоб знайти відповідного фахівця, а й виявити у кандидата на посаду «слабкі сторони». У той же час служба внутрішньої безпеки, визначаючи цінність кожного фахівця, повинна передбачити потенційні загрози, які він несе в собі.

Тому їх взаємодія дозволяє більш ефективно управляти персоналом, контролювати і регулювати їх трудову діяльність.

Основні завдання кадрової безпеки підприємства направлені на:

- виявлення та припинення всіх видів загроз, що виникають від співробітників;
- вивчення і оцінка мікроклімату в трудовому колективі та взаємовідносин між працівниками організації, окремих її підрозділів і служб;
- збір та аналіз даних про претендентів для створення достовірного його портрета, надання інформації керівництву для прийняття об'єктивного рішення про прийом (відмову) на роботу, а також для прийняття рішення про допуск до конфіденційної інформації та документації;

– надання консультацій, проведення повчальних курсів з підготовки персоналу, пов'язаних з питаннями забезпечення кадрової безпеки.

Для виконання цих завдань служба управління персоналом повинна брати участь:

- у формуванні корпоративної культури, що сприятиме кадровій безпеці;
- у стратегічному плануванні безпеки підприємства;
- у розробці кадрової політики з урахуванням проблем кадрової безпеки організації;
- у розробці нормативно-правових документів, що стосуються внутрішньої діяльності організації (трудового договору тощо).

В ринкових умовах господарювання не слід забувати і про захист підприємства від впровадження завербованих співробітників конкуруючих організацій або кримінального середовища.

Важливою умовою ефективності кадрової безпеки підприємства є визначення внутрішніх видів загроз від працюючих співробітників, а саме:

- розкрадання майна підприємства;
- використання ресурсів організації в особистих цілях;
- умисне псування або знищення майна компанії;
- шантаж компетентністю;
- шантаж повноваженнями;
- торгівля комерційною інформацією (секретами);
- дисциплінарні порушення;
- створення в колективі негативного морального клімату тощо.

Основний метод мінімізації загроз кадровій безпеці підприємства – це правильна і ефективна оцінка благонадійності працюючого персоналу.

Метою управління кадровою безпекою є знаходження і застосування дієвих способів щодо мінімізації ризиків і загроз, що надходять від працівників.

Тому з точки зору безпеки в розрізі трудових взаємовідносин кожний претендент на вакансію та співробітник організації повинні розглядатися як джерело потенційної загрози для її кадрової політики. Слід дотримуватися позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, створювати корпоративну культуру та соціальну політику.

#### **Список літератури**

1. Кондратьєва С. В. Генезис поняття «кадрової безпеки» підприємства / С. В. Кондратьєва // Економіка: реалії часу. – 2015. – № 5. – С. 194 – 198. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrch\\_2015\\_5\\_33](http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrch_2015_5_33).
2. Филимонов А. С. Управление персоналом : теория и практика : учеб. пособие / А. С. Филимонов. – К.: Ника – Центр, 2012. – 277 с.

**УДК 339.137.2**

**Волошенко С. В.**

асистент кафедри фінансів, обліку та банківської справи,  
Луганський національний університет ім. Тараса Шевченка

### **СУБ'ЄКТИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

Проблема підвищення конкурентоспроможності підприємства на даний час є однією з найактуальніших задач фундаментальних та прикладних досліджень в економіці. Одним з найважливіших факторів, що визначає розвиток форми та методів конкурентної боротьби, є глобалізація, яка являє собою безповоротний процес, що суттєвим чином міняє умови господарювання. Конкурентоспроможність підприємства в умовах глобалізації формується рішеннями ряду суб'єктів, якими можуть виступати як самі підприємства, так і організації, що формують їхнє оточення: наукові та бізнес-суспільства, органи державної влади. Тому їхня діяльність у цьому напрямку потребує більш детального вивчення.

Підприємства підвищують власну конкурентоспроможність шляхом реалізації стратегії, яка являє собою набір правил, яких повинна дотримуватися організація для того, щоб, використовуючи усі свої сильні сторони, реалізовувати можливості та уникнути загрози. Тобто показники конкурентоспроможності підприємства суттєво залежать від його