

## КАДРОВА БЕЗПЕКА ЯК СКЛADOVA ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

*Гармаш С.В., аспірант  
pgpererva@gmail.com*

*Науковий керівник: Перерва П.Г., д.е.н., професор  
Національний технічний університет «ХПІ»*

Успіх підприємницької діяльності визначається безліччю факторів. Це ресурси, виробничі засоби та кадри. Усе це є окремими напрямками, кожен із яких потрібно контролювати. Контроль за безпекою є одним із заходів підтримки ефективності роботи промислового підприємства.

Забезпечення кадрової безпеки підприємства є основою його стабільного розвитку. Повноцінна реалізація кадрового потенціалу дозволяє знизити ризики розкрадань з виробництва, забезпечити безперебійність виробничого процесу як наслідок, підвищити економічний ефект діяльності всього підприємства. Забезпечення кадрової безпеки починається з прийому співробітника, формується шляхом застосування щодо нього системи мотивації та формування у співробітника лояльності до підприємства. а також зачіпає процес звільнення працівників.

Формування кадрової безпеки підприємства будується за основними напрямками: суворе виконання затверджених заходів при реалізації заходів щодо набору нового персоналу, розробка та реалізація програми адаптації, у тому числі створення сприятливого середовища для формування лояльного ставлення співробітників до організації, і навіть розробка системи заходів із запровадження персоніфікованого діловодства, і навіть дотримання режиму комерційної таємниці. Саме тому забезпечення кадрової безпеки має займати пріоритетне місце у забезпеченні безпеки організації загалом (щодо інших складових).

Виділимо основні складові політики кадрової безпеки:

1. Виявлення, а також припинення будь-яких видів загроз, що походять від співробітників – кримінальна діяльність, розголошення комерційної таємниці, незаконне співробітництво з конкурентами, заподіяння шкоди бізнесу тощо.

2. Аналіз та оцінка обстановки загалом у трудовому колективі, взаємовідносин, що складаються між співробітниками.

3. Визначення рівня лояльності персоналу до організації,

виявлення про «груп ризику», розробка заходів, і навіть варіантів втілення з нейтралізації негативного настрою співробітників.

4. Оптимізація робіт зі збору та аналізу даних про претендентів з метою створення достовірного портрета претендента та, як наслідок, прийняття об'єктивного рішення про прийом (відмову) на роботу.

5. Проведення (за потреби) психоемоційного та психофізіологічного тестувань (наприклад, із застосуванням поліграфа) при прийомі на певні посади, а також при виникненні спірних ситуацій.

6. Проведення консультаційних та навчальних семінарів з підготовки персоналу на тему, пов'язані з питаннями забезпечення кадрової безпеки, з правилами звернення з конфіденційною (закритою) інформацією.

У забезпеченні кадрової безпеки пропонуємо виділити три, з нашої точки зору, найбільш вагомі складові:

1. *Підбір персоналу.* На цьому етапі слід оцінити благонадійність працівника. Документальне, юридичне забезпечення влаштування працювати, встановлення законодавчо обґрунтованого мінімального випробувального терміну, надання допомоги співробітникам під час адаптації – усе це безпосередньо впливає на процес формування лояльності співробітника загалом, отже, безпосередньо взаємопов'язане з кадрової безпекою підприємства. Але варто зазначити, що кадрова безпека починається з процесу підбору та найму персоналу, хоча ними і не обмежується.

2. *Формування лояльності працівників до організації.* Це найважливіше завдання у стратегії розвитку та вдосконалення кадрової політики. У разі необхідно створити середовище сприятливе середовище для співробітників (зокрема й у вигляді соціальної політики, мотиваційної системи тощо), створення та виховання лояльних працівників. При цьому необхідно не просто визначити вектор розвитку у цьому напрямі, а й прописати на адміністративному рівні детальну програму зі створення лояльності співробітників, з написанням індивідуальної (або групової) мотивації щодо потреб, створення корпоративної культури та інше. Варто враховувати, що за втілення стратегії управління персоналу, а також її вдосконалення кадрова безпека підприємства підвищується априорі.

3. *Контроль із боку адміністративного корпусу.* Контроль необхідний насамперед для перевірки виконуваних регламентів, режимів, наказів, нормативів, статистик та ін. Ці заходи націлені

зовсім не обмеження працівників, але в вихованні у яких корпоративних і етичних норм, необхідних компанією. Також дані заходи мінімізують ймовірність заподіяння економічного та іміджевого збитку підприємства.

Реалізація заходів щодо забезпечення кадрової безпеки підприємства здатна забезпечити як прямий економічний ефект, виражений у стабільному грошовому потоці, так і нематеріальний ефект, у тому числі дотримання комерційної таємниці підприємства, зниження плинності кадрів, підвищення мотивації та продуктивності праці.

### Література.

1. Кобелева Т.О. Комплаєнс-безпека промислового підприємства: теорія та методи: монографія. Харків: Планета-Принт, 2020. 354 с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/54748>

2. Pererva, P., Kuchynskyi, V., Kobieliava, T., Kosenko, A., Maslak, O. (2021). Economic substantiation of outsourcing the information technologies and logistic services in the intellectual and innovative activities of an enterprise. *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*, 4 (13 (112)), p. 6–14.

3. Інтелектуальна власність: магістерський курс : підручник / П.Г.Перерва [та ін.]; ред.: П.Г.Перерва, В.І.Борзенко, Т.О.Кобелева ; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків : Планета-Принт, 2019. 1002 с.

4. Перерва П.Г. Кобелева Т.О. Теоретичні засади комплаєнс-моніторингу в системі економічної безпеки промислового підприємства // *Вісник НТУ "ХПІ". Екон. науки: зб. наук. пр.* Харків : НТУ "ХПІ", 2019. 1. С. 65-72.

5. Кобелева Т.О., Перерва П.Г. Формування системи економічної стійкості та комплаєнс захисту машинобудівного підприємства [Електронний ресурс] // *Економіка: реалії часу*. 2018. № 1 (35). С. 98-106. URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2018/No1/98.pdf>

6. Перерва П.Г. Кобелева Т.О. Цінова політика підприємства та її вплив на ринкову кон'юнктуру та конкурентоспроможність продукції // *Вісник НТУ "ХПІ" : зб. наук. пр. Економ. науки*. Харків : НТУ "ХПІ", 2016. № 27. с. 58-61.

7. Антикризовий механізм сталого розвитку підприємства : монографія / В.Л.Товажнянський [та ін.] ; ред.: П.Г.Перерва, Л.Л.Товажнянський. Харків : Віровець А.П. "Апостроф", 2012. 705 с.

8. Кобелева Т.О. Комплаєнс-безпека промислового підприємства: теорія та методи: монографія. Харків: Планета-Принт, 2020. 354 с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/54748>

9. Економіка, менеджмент, маркетинг туризму та гостинності : навч. посібник [Електронний ресурс] / П.Г.Перерва [та ін.] ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". Електрон. текст. дані. Харків, 2020. 893 с. URI: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/47906>

10. Научные основы маркетинга инноваций : монография в 3 т. Том 3. / под. ред. С.Н.Ильяшенко. Сумы: ООО «Печатный дом «Папирус», 2013. 334 с.