

**Кошельок Г.В.**

д.е.н., доцент кафедри економіки підприємства та організації підприємницької діяльності, Одеський національний економічний університет

**Кисличко К.А.**

студентка кафедри економіки підприємства та організації підприємницької діяльності, Одеський національний економічний університет

## **КАДРОВА БЕЗПЕКА - ОСНОВА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

Кадрова безпека є однією з найбільш важливих і актуальних проблем в системі економічної безпеки підприємства. Важливість забезпечення кадрової безпеки охоплює всі рівні економічних відносин: мікроекономічні, макроекономічні. У загальній системі економічної безпеки кадрова безпека тісно пов'язана з підсистемою управління персоналом. Проблема кадрової безпеки з'явилася, коли виникли соціальні відносини і благополуччя всіх членів соціуму стало залежати від поведінки один одного.

Враховуючи трансформації, що відбуваються у світовому співтоваристві, вкрай важливо досягти рівня фінансової стабільності, який гарантує належне функціонування країни. З огляду на те, що економічна безпека є невід'ємною складовою національної безпеки України, досягнення такого рівня стабільності є вкрай важливим.

Умова економічної безпеки – це така умова, за якої економічна система може динамічно розвиватися, знаходити ефективні розв'язки соціальних проблем і давати змогу державі розробляти та застосовувати автономну економічну стратегію, яка підвищує конкурентоспроможність та ефективність економіки країни [1, с. 365].

Метою встановлення заходів безпеки є створення безперервно функціонуючої системи, яка може протидіяти потенційним загрозам, одночасно гарантуючи ефективну роботу та потенційне зростання організації в майбутньому. Досліджуючи економічну безпеку на рівні підприємства, науковці виділяють різні складові, такі як фінансова, інтелектуальна та кадрова, техніко-технологічна, політико-правова, інформаційна, екологічна та силова – усі вони взаємопов'язані в системі.

Економічна безпека будь-якого підприємства в першу чергу залежить від безпеки кадрової. Процес реалізації кадрової безпеки покликаний мінімізувати ризики та загрози, що стосуються персоналу, таким чином запобігаючи будь-які негативні наслідки для економічної безпеки підприємства. Завдяки раціональному використанню ресурсів, кадрова безпека призводить до скорочення витрат, запобігання загрозам і мінімізації втрат, тим самим дозволяючи економіці досягти мети максимального задоволення потреб з обмеженими ресурсами.

Відділ кадрів в першу чергу відповідає за забезпечення кадрової безпеки в організації, від пошуку професіоналів до остаточного процесу звільнення. Це

неминуче призводить до різноманітних проблем, вирішення яких належить до компетенції спеціалістів з управління персоналом. Якість виконуваних робіт безпосередньо впливає на стан економічної безпеки підприємства.

Кадрова безпека заснована на принципі запобігання загрозам до того, як вони можуть зашкодити діяльності підприємства. Такі загрози можуть мати згубний вплив на все підприємство. Для ефективного запобігання економічним збиткам необхідно розрізнити зовнішні та внутрішні загрози.

Зовнішні загрози відносяться до дій, процесів і явищ, які походять ззовні компанії. Ці загрози призводять до збитків, які працівники не можуть запобігти. До таких загроз відносяться створення більш сприятливих умов для мотивації конкурентів, наймання конкурентами спеціалістів, зовнішній тиск на працівників. Крім того, зовнішні негативні загрози можуть виникати внаслідок виникнення певних життєвих ситуацій, що впливають на працівників, та інфляційних процесів.

Існують різні внутрішні загрози, які можуть призвести до шкоди, включаючи навмисні чи недбалі дії співробітників і несправність процесів співробітників. Прикладами таких загроз є: відсутність у працівників необхідної кваліфікації, яка відповідає вимогам займаної посади, неефективно організована система управління персоналом, невідповідна система адаптації та мотивації працівників, помилки в плануванні ресурсів персоналу, зменшення кількості нових пропозицій та ініціатив, втрата кваліфікованих і досвідчених співробітників, відстеження законодавчих змін, визначення каналів отримання неформальної інформації, моніторинг ринку праці, проведення тестів на «лояльність» кандидатів і співробітників за допомогою спеціалізованих інструментів, оцінка співробітників і відстеження змін в динаміці співробітників, перевірка того, чи всі вищезазначені процедури правильно виконуються співробітниками та відповідними відділами, а також здійснюється постійний поточний і кінцевий контроль. Крім того, потенційними загрозами є відсутність або неправильна корпоративна політика та несправна система прийому і відбору персоналу [2, с. 29].

Негативний вплив перелічених вище внутрішніх і зовнішніх загроз на безпеку персоналу незаперечний. Таким чином, вкрай важливо, щоб спеціалісти з персоналу постійно прагнули вдосконалювати свою практику управління персоналом, щоб забезпечити благополуччя персоналу.

Впровадження заходів, спеціально розроблених для забезпечення безпеки та добробуту персоналу в організації, є практичною необхідністю. Ці заходи включають розробку кадрової стратегії, що враховує не тільки інтереси компанії, але й інтереси самих співробітників. Крім того, необхідно визначити потенційні можливості та негативні загрози у сфері управління персоналом, а також визначити відповідні напрямки дій. Необхідно також розробити ефективні схеми оплати праці та мотивації, створити навчальні центри для забезпечення персоналу необхідними навичками та кваліфікацією. Кінцевою метою цього тренінгу є створення єдиного підходу, який дотримується загальних поглядів і технологій на робочому місці, а також зберігає конфіденційність конфіденційної інформації та комерційних таємниць [3, с. 263].

Для забезпечення ефективної реалізації кадрової безпеки відділу управління персоналом необхідний доступ до різноманітної інформації. Ця інформація включає персональні дані співробітників, активну участь у створенні та розвитку корпоративної культури, стратегічне планування безпеки компанії та формування кадрової політики.

Безпека персоналу піддається найбільшому ризику в таких ситуаціях:

Спочатку процес передбачає заміщення вакантних посад кандидатами, які були найняті з інших закладів.

При підборі персоналу важливо не орієнтуватися виключно на професійну кваліфікацію претендента. Навпаки, важливо також враховувати їх особистісні якості. Тому під час відбору рекомендується використовувати методи, які можуть підтвердити як їхні професійні, так і особистісні якості.

Вкрай важливо, щоб роботодавці не проводили звільнення заради особистої вигоди [4, с. 135].

Однією з ключових цілей є сприяння інтенсивній конкуренції між працівниками шляхом централізації практики.

П'ята рекомендація – запровадити постійну заробітну плату, яка не залежить від результатів поточної роботи працівника.

Отже, кадрова безпека є одним із аспектів забезпечення економічної безпеки компанії. Це передбачає тісну співпрацю з працівниками, вдосконалення методів найму та відбору, допомогу в адаптації нових працівників, розробку критеріїв оцінки, стимулювання мотивації та покращення умов праці. Крім того, це передбачає встановлення етичних і трудових відносин, а також підвищення ефективності управління шляхом зменшення витрат, пов'язаних з процесами управління персоналом. По суті, мінімізуючи витрати, кадрова безпека сприяє підвищенню ефективності управління.

Основним результатом впроваджених заходів є підвищення економічної та виробничої ефективності організації.

### Список літератури:

1. Сафонов П.А., Кадрова безпека в системі конкурентних переваг і недоліків сучасної організації. *Молодий вчений*. 2017. № 13 (147). С. 364-367.
2. Алаверди А.Р., Кадрова безпека як фактор конкурентоспроможності сучасної організації. *Сучасна конкуренція*. 2015. № 5 (53). С. 25-38.
3. Колесніченко Є. А., Інструментарій подолання моббінга в системі міжособистісних відносин в державних установах. *РИЗИК: Ресурси, інформація, постачання, конкуренція*. 2016. № 2. С. 261-265.
4. Воронько-Невіднича Т.В. Сучасні тенденції управління персоналом організацій. *Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки: зб. матеріалів IV Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф.* Полтава : РВВ ПДАА, 2019. 268 с. С. 134–136.