

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ, РОЗВИТОК ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

УДК 658.3.07:331.1

Л. Л. КАЛІНІЧЕНКО

Українська державна академія залізничного транспорту, м. Харків

СУТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ

Удосконалено сутність поняття «кадрова безпека». Сформовано завдання управління кадровою безпекою підприємства.

Improved the essence of "security personnel." Formed task management personnel security company.

Ключові слова: кадрова безпека, завдання управління кадровою безпекою.

Актуальність дослідження. Невід'ємним складником національної безпеки України є стабільна робота підприємств залізничного комплексу держави. Гарантування економічної безпеки залізничного транспорту є однією з найважливіших проблем, що стоять перед підприємствами галузі.

Труднощі, які впливають на залізничний транспорт в теперішній час, потребують від галузі створення дієвого механізму забезпечення економічної безпеки. В загальній системі управління підприємством підсистема забезпечення безпеки тісно пов'язана з підсистемою управління персоналом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні основи планування, методів оцінки та формування основ економічної безпеки на підприємствах було розглянуто в наукових працях Козаченко Г.В., Пономарьова В.П., Ляшенко О.М. [1], Ковальова Д.І., Сухорукової Т.Г. [2]. Проблемам визначення рівня та планування економічної безпеки на залізничному транспорті присвячені роботи Плетникової І.Л. [3].

Аспекти кадрової безпеки в системі економічної безпеки окреслили В.Ф. Щелоков [4], Н.К. Щець [5], О. Ареф'єва [6], В. Геєць [7], І.Г. Чумарін [8], М.С. Лисенко [9], Н.І. Логінова [10] та ін.

Враховуючи актуальність питань, пов'язаних з забезпеченням кадрової безпеки підприємств, метою статті є удосконалення підходу до поняття «кадрова безпека», а також визначення сутності управління кадровою безпекою.

Викладення основного матеріалу. Для того, щоб підприємство функціонувало, в ньому формується спеціальна система – система управління персоналом, яка представляє з цієї точки зору систему організаційно-економічних і соціальних заходів по створенню умов для нормального функціонування, розвитку і ефективного використання потенціалу робочої сили. Суб'єкти управління, виходячи з аналізу об'єктивних процесів, що протікають на підприємстві, своїх суб'єктивних уявлень, наявних знань і досвіду, конструюють адекватну конкретній ситуації в організації систему управління персоналом. Вона включає наступні елементи кадрової роботи: кадрове планування, визначення потреби в наймі, набір, відбір, найм, адаптація, навчання, кар'єра, оцінка, мотивація, нормування праці. Кожна з цих підсистем може бути представлена як групою осіб, так і однією особою, залежно від масштабів самої організації і ступеня розвитку кадрової політики. Основне призначення наведеної спеціалізації полягає в чіткому формулюванні задач і функцій управління в цілому і окремих адміністраторів зокрема; в ясному розумінні механізму дії на трудові ресурси.

Управління персоналом на підприємстві є діяльністю, яка спрямована на формування колективу підприємства та розвиток його людського капіталу, з метою досягнення тактичних і стратегічних цілей підприємства. Розгляд управління персоналом як специфічного виду діяльності в межах більшої системи управління підприємством дозволяє визначити вплив даної діяльності на розвиток підприємства, що показано на рис. 1.

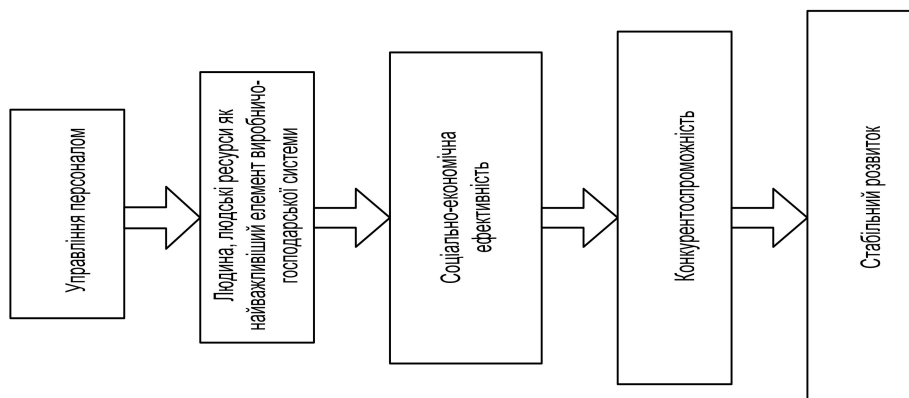


Рис. 1. Роль системи управління персоналом в забезпеченні розвитку підприємства

Таким чином, система управління персоналом є вихідним елементом забезпечення стабільного розвитку підприємства, а зміни етапів розвитку підприємства залежать від змін в системі управління персоналом та, відповідно, від змін, які відбуваються з персоналом підприємства.

Принципи управління персоналом підприємств в період трансформацій мають враховувати високі ризики кадрової безпеки, що виникає в результаті опору змінам. Їх перелік наведено на рис. 2.

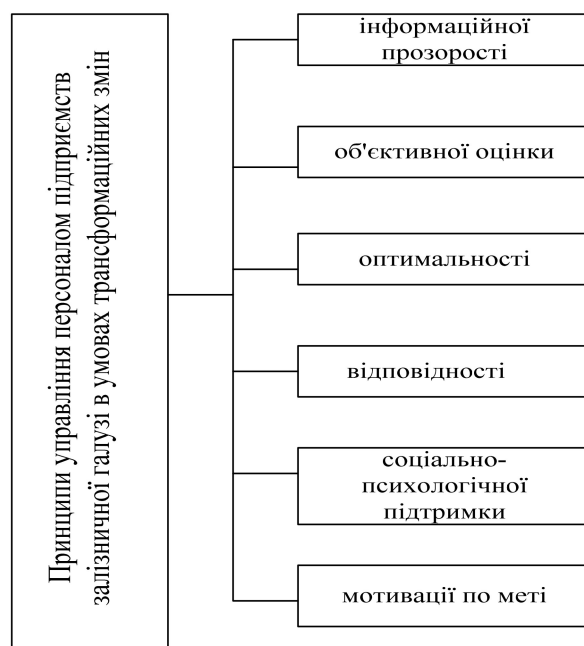


Рис. 2. Принципи управління персоналом в умовах трансформаційних змін

Проблему захисту підприємства від власних кадрів досліджено багатьма зарубіжними та вітчизняними авторами. У роботах Є. Жарікова обґрунтовано проблему відбору персоналу і ризики, що виникають унаслідок хитрощів з обох сторін при прийомі на роботу кандидата [11]. Ризикам, що виникають на кожному етапі взаємодії між працівником та підприємством, оцінці їх вірогідності й методам попередження присвячено дослідження І. Б. Швець [12].

Враховуючи те, що кадрова безпека елементом економічної безпеки підприємства, розглянемо її місце та роль в даній системі. Головною метою забезпечення економічної безпеки підприємства є досягнення максимальної стабільності функціонування, а також створення основи і перспектив зростання для виконання мети бізнесу, незалежно від об'єктивних і суб'єктивних чинників (негативних дій, чинників ризику) загроз. Економічна безпека підприємства передбачає стійкий розвиток (тобто збалансований і безупинний), що досягається за допомогою використання усіх видів ресурсів і підприємницьких можливостей, за якими гарантується найбільш ефективно їх використання для стабільного функціонування та динамічного науково-технічного й соціального розвитку, запобігання внутрішнім і зовнішнім негативним впливам (загрозам).

Система економічної безпеки підприємства складається з комплексу заходів:

- фінансова безпека – питання фінансово-економічної діяльності підприємства, платоспроможності та інші «грошові питання»;
- силова безпека – це режим фізичної охорони об'єкту, особиста охорона керівництва, протидія криміналу, взаємодія з правоохоронними і іншими державними органами;
- інформаційна безпека – захист власної інформації. При необхідності інформаційно-аналітична робота, розвідка;
- техніко-технологічна безпека – формування технічної бази і устаткування, технологій і бізнес-процесів, які посилюють конкурентоспроможність підприємства на ринку;
- правова безпека – юридичне забезпечення діяльності підприємства: відносини з державою, партнерами, конкурентами, постачальниками;
- кадрова безпека – це люди, яким працедавець довіряє свої активи, ресурси і делегує повноваження для виконання всіх вище вказаних заходів.

Кадрова безпека займає домінуюче положення по відношенню до інших елементів системи безпеки компанії, оскільки вона «працює» з персоналом, кадрами, а вони в будь-якій складовій первинні.

Згідно загальноприйнятого розуміння сутності поняття «безпека» як стану захищеності багато з вчених дотримується і такої думки щодо кадрової безпеки. Так, Швець І.Б. визначає кадрову безпеку як стан захищеності організації від ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом [12].

Підтримують цю думку і Геєць В.М., Кизим М.О., Клебанова Т.С., але при цьому дають більш широку характеристику даному явищу і вважають, що кадрова безпека – стан захищеності суспільно-прогресивних інтересів організації з розвитку й удосконалення її людського капіталу, підтримки ефективної системи управління людськими ресурсами й мінімізації ризиків компанії, пов'язаних з її кадровою складовою [7].

Дане визначення розкриває основні завдання кадрової безпеки, серед яких розвиток й удосконалення людського потенціалу, а також підвищення ефективності управління персоналом та мінімізація кадрових ризиків.

Властивості кадрової безпеки розкриває Петров М.І., який розглядає кадрову безпеку в якості положення організації як соціальної спільності й індивіда в ній, при якому вплив на них з боку природного, економічного й соціального середовища, а також внутрішнього середовища самої людини не здатні заподіяти шкоди [13].

У представлених вище визначеннях кадрової безпеки домінуючим елементом є певний стан, що важливо у розкритті сутності даного поняття. Проте подані визначення не в повній мірі розкривають особливості даного стану, його вплив на функціонування підприємства та його значення в загальній системі управління.

Слід також відзначити, що деякі з вчених розглядають кадрову безпеку як процес, сукупність заходів або напрямків діяльності. Так, Чумарін І.Г. наводить процесне визначення: "Кадрова безпека – це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому [8]. Тобто розкриває кадрову безпеку як сукупність певних етапів, що дозволяє при вивченні цього явища аналізувати дану діяльність як взаємозалежний ланцюг елементів, а також формалізувати теоретичні моделі, побудувати алгоритми в руслі наук про раціональну дію. Черняк О.І. дає наступне визначення кадровій безпеці – це сукупність заходів, спрямованих на запобігання протиправних дій або сприяння їм з боку персоналу підприємства [7]. Даний підхід дозволяє розкрити мету кадрової безпеки, однак недостатньо добре проглядається специфіка розглянутого явища. Крім того, дане визначення обмежує негативні впливи з боку персоналу тільки протиправними діями, що дозволяє говорити про таке розуміння як про вузьке. Орієнтація на запобігання загроз дозволяє говорити про такий підхід, як про превентивний. Кібанов А.Я. вважає: «Кадрова безпека – це генеральний напрям кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з обробки цілей, завдань, спрямованих на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, на створення відповідального й високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації» [14]. Проте надані Чумаріним І.Г., Черняк О.І., Кібановим А.Я. визначення більше підходять для розкриття сутності управління кадровою безпекою, а не самої кадрової безпеки.

Розвиток підприємства і, конкретно, персоналу, викликає ризики, що створюють загрози як для активів підприємства, так і подальшого його розвитку.

В цьому контексті визначення кадрової безпеки надає Щелоков В.Ф. [4], який під останньою розуміє стан, що характеризується захищеністю єдності життєво важливих інтересів соціальної спільності, єдності мети і задач діяльності спільності, її поглядів і суб'єктивних уявлень, її здібностей захищатися від внутрішніх і зовнішніх загроз на основі органічної єдності функціонального і динамічного аспектів розвитку соціальної спільності.

Ще одним важливим моментом не вирішеним у теоретичному плані є розкриття об'єкту кадрової безпеки. Пропонуємо в якості об'єкта розглядати індивідуумів, колектив підприємства, його людський потенціал та систему управління персоналом.

Таким чином, враховуючи вищенаведені положення пропонуємо під кадровою безпекою розуміти такий стан індивідуумів, колективу підприємства, його людського потенціалу та системи управління персоналом при якому забезпечується ефективне використання економічного потенціалу та розвиток підприємства.

Відповідно до цього кадрова небезпека проявляється у виді кадрових ризиків та пов'язаних з ними загроз, що призводять до виникнення кризових явищ на підприємстві.

Для забезпечення ефективного управління кадровою безпекою слід звернути на її види. В науковій літературі цьому питанню увага не приділяється так як цілком логічно, що стан кадрової безпеки обумовлено ризиками та загрозами і, відповідно, досліджується їх класифікація. Проте і стан об'єкту дослідження, його особливості впливають та інструментарій гарантування кадрової безпеки, що і обумовлює вивчення видів кадрової безпеки.

Пропонуємо, в першу чергу, виділяти залежно від рівня агрегованості оцінки індивідуальну та колективну кадрову безпеку.

В свою чергу, при вивченні колективної кадрової безпеки увагу слід звернути на специфіку підприємств залізничного транспорту, де є і багаточисельні та малі колективи, а також постійні та тимчасові, і особливо важливим є те, що вони можуть бути сформовані як на стабільній, так і нестабільній основі.

Також доцільно доповнити класифікацію економічної безпеки такими її видами, що виділені на основі наступних ознак:

За актуалізацією:

- вірогідна;
- потенційна;
- реальна;
- закономірна;
- випадкова;
- здійснена.

За часом:

- миттєва;
- перманентна;
- дискретна.

Узагальнення поглядів на сутність кадрової безпеки дозволили зробити висновок, що управління кадровою безпекою (забезпечення) пов'язано з нейтралізацією ризиків, попередженням виникнення загроз та кризових явищ, а також у забезпеченні ефективності управління персоналом за рахунок формування у персоналу властивостей, характеристик, що створюють умови захищеності інтересів, власників та самого персоналу від внутрішніх і зовнішніх загроз.

Щоб розкрити зміст управління кадровою безпекою, слід розглянути його основні складові, до яких відносяться мета, принципи, завдання, інструменти, механізми їх реалізації. Мета кадрової безпеки на підприємствах залізничного транспорту в умовах трансформаційних змін полягає у створенні умов для формування конкурентоспроможного колективу та у попередженні й нейтралізації кадрових ризиків. Мета повинна бути конкретизованою в задачах. Задачі кадрової безпеки визначаються, по-перше, залежно від рівнів управління організацією, по-друге, залежно від типів загроз, і, по-третє, залежно від груп ризику.

Залежно від рівнів управління організацією задачі кадрової безпеки пов'язані з тим фактом, що у складі корпоративної безпеки кадрова безпека реалізується спочатку на рівні стратегії, а потім конкретизується в програмах і методиках. На стратегічному рівні визначається кадрова політика компанії, відбувається її ув'язка із загальною тенденцією розвитку підприємства, визначаються основні напрями роботи служби управління кадрами. Задача на цьому етапі – визначення проблем підприємства, визначення напрямків їх вирішення, розробка певних правил і норм, обов'язкових для всієї організації, що сприяють забезпеченню кадрової безпеки.

Об'єктом системи кадрової безпеки на підприємствах залізничного транспорту є працівник як індивідуум, колектив, людський капітал, система управління персоналом.

Суб'єктом є працівники служби кадрової безпеки та управлінський персонал, що пов'язаний з реалізацією заходів кадрової безпеки.

Мета полягає в створенні умов для забезпечення конкурентоспроможності колективу та якнайповнішої реалізації трудового потенціалу, а також у нейтралізації ризиків та попередженні виникнення загроз і кризових явищ.

Групи завдань управління кадрової безпеки на підприємствах залізничного транспорту:

- оцінка кадрової безпеки;
- дослідження та виявлення ризиків кадрової безпеки, у тому числі тих, що визвано трансформаційними змінами;
- розробка та реалізація інструментарію забезпечення кадрової безпеки.

В контексті проведеного дослідження логічно, що механізм управління кадрової безпеки має включати наступні підсистеми:

- підсистема оцінки кадрової безпеки,
- підсистема ідентифікації кадрового ризику, підсистема формування портфелю ризиків,
- підсистема моделювання заходів з нейтралізації ризиків,
- підсистема реалізації заходів з забезпечення кадрової безпеки.

Висновки. Узагальнення підходів до визначення економічної та кадрової безпеки на підприємстві дозволило надати власне визначення сутності управління кадровою безпекою. Розкриття змісту управління кадрової безпеки та застосування цих положень для підприємств залізничної галузі має стати основою формування концепції забезпечення кадрової безпеки на залізничному транспорті, що складає перспективи подальших досліджень автора статті.

Література

1. Козаченко Г.В. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення : [монографія] / Козаченко Г.В., Пономарьов В.П., Ляшенко О.М. – К. : Лібра, 2003. – 280 с.
2. Ковалёв Д. Экономическая безопасность предприятия / Д. Ковалёв, Т. Сухорукова // Экономика Украины. – 1998. – № 10. – С. 48–52.

3. Плетникова І.Л. Визначення рівня і забезпечення економічної безпеки залізниці : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.07.04 / І.Л. Плетникова ; Харківська державна академія залізничного транспорту. – Харків, 2001. – 19 с.
4. Щелоков В.Ф. Кадровая безопасность промышленного предприятия: основы социологического анализа / В.Ф. Щелоков // Государственная промышленная политика в условиях экономического роста: теория, методология и опыт реализации: коллективная монография. – Екатеринбург, Изд-во УрАГС, 2008. – С. 144–161.
5. Швець Н.К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу [Електронний ресурс] / Н.К. Швець // Персонал. – 2006. – №5. – Режим доступу : <http://www.personal.in.ua/article.php?id=291>.
6. Ареф'єва О. В. Планування економічної безпеки підприємств / О. В. Ареф'єва, Т. Б. Кузьменко. – К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2005. – 170 с.
7. Моделювання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство : [монографія] / Геєць В.М., Кизим М.О., Клебанова Т.С. та ін. ; за ред. Гейця В.М. – Харків : ВД "ІНЖЕК", 2006. – 240 с.
8. Чумарин І.Г. Что такое кадровая безопасность компании / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия. – 2003. – № 2. – С. 25–32.
9. Лисенко М.С. Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств / М.С. Лисенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 7. – С. 137–140.
10. Логінова Н.І. Місце кадрової безпеки в економічній безпеці підприємства / Н.І. Логінова // Коммунальное хозяйство городов : Научно-технический сборник. – 2009. – № 87. – С. 371–376.
11. Жариков Е.С. Риски в кадровой работе / Е.С. Жариков. – М., 2005. – С. 92–94.
12. Швець І.Б. Економічна безпека в управлінні персоналом / І.Б. Швець // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – Донецьк, 2009. – Вип. 36–1. – С. 179–184.
13. Петров М.І. Економічна безпека підприємства: сутність, трактування, точки зору / М.І. Петров // Менеджер. – 2002. – № 1(17). – С. 67–71.
14. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом / Кибанов А.Я. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 304 с.

Надійшла 02.10.2012; рецензент: д. е. н. Дикань В. Л.

УДК 331.101

Л. С. ЛЮБОХИНЕЦЬ
Хмельницький національний університет

ДИНАМІКА ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ: МІЖНАРОДНІ ТА РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ ОЦІНЮВАННЯ

В статті розглянута методика визначення індексу людського розвитку та його складових, проаналізована його динаміка на міжнародному рівні, охарактеризовані особливості визначення регіонального індексу людського розвитку.

In the article the method of determining of the human development index and its components considered, its dynamics at the international level analyzed, the specifics of a regional human development index described.

Ключові слова: людський розвиток, індекс людського розвитку, регіональний індекс людського розвитку, індекс людського розвитку скорегований на нерівність, індекс багатовимірної бідності.

Постановка проблеми. Концентрація уваги на вирішенні основних економічних проблем і створення ефективного ринкового механізму відволікають від вирішення соціальних завдань суспільства. Втрата пріоритету соціальної політики призводить до порушення принципу збереження соціальної рівноваги і взаємодії економічної та соціальної сфер. В результаті країна і суспільство зіткнулися з серйозними труднощами в системі освіти та охорони здоров'я, депопуляцією населення, падінням реальних доходів населення та іншими проявами «кризи людського розвитку».

Подолання численних складнощів в області людського розвитку і виправлення сформованої в нашій країні ситуації неможливо без ретельного аналізу тенденцій, що намітилися, виявлення причин наявних труднощів і негараздів. Гостра практична потреба в цьому стимулює наукову розробку питань людського виміру суспільного розвитку, що передбачає виявлення чинників, які формують модель людського розвитку, вдосконалення методики оцінки рівня розвитку людського потенціалу та його впливу на економічні процеси, визначення пріоритетних напрямів регулювання людського розвитку, аналізу динаміки розвитку людського потенціалу на національному та міжнародному рівнях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науковій літературі питання активного розвитку людини та її ролі в забезпеченні економічного зростання досліджуються багатьма зарубіжними та вітчизняними авторами. Наукові основи людського розвитку як базового поняття концепції розвитку людського потенціалу формувалися з давніх часів у працях економістів усього світу, представників різних шкіл: Аристотеля, І. Канта, А. Сміта, А. Маршалла, К. Маркса, Дж. М. Кейнса, А. Льюїса, Т.Р. Шульца, А. Сена, Махбубом уль-Хака, К. Гріффіта, Дж. Найта, Т. Маккінлі та ін. Значний внесок у вивчення і вимір