У статтях розділу “Охорона праці” Кодексу законів про працю сказано, що на кожному об'єкті, де працюють люди, повинні бути створені здорові і безпечні умови праці, що відповідають вимогам охорони праці. Усі будівлі й устаткування не повинні створювати погрози працюючим, а також негативно впливати на стан їхнього здоров'я чи самопочуття.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язані приділяти увагу умовам праці працівника, полегшувати їх оздоровлювати навколишнє середовище і т.д. забезпечувати контроль за здоров'ям працівників зі шкідливими умовами праці, забезпечувати спецодягом і засобами захисту працюючих від шкідливого впливу речовин, використовуваних у процесі роботи. Стежити за дотриманням трудового законодавства, створювати умови для здійснення контролю за умовами праці, піклуватися про відпочинок працюючих.

Список використаних джерел:

1. Битяк Ю. П. Адміністративне право України / Ю. П. Битяк, В. М. Гаращук, О. В. Дьяченко. – Київ: Юрінком Інтер, 2010. – 544 с.

2. Балабанова Л. В. Управління персоналом / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Київ: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.

3. Богиня Д. П. Основи економіки праці / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – Київ: Знання-Прес, 2001. – 314 с. – (2-е вид).

Шумілова Д.В., *студентка,*
Андрієнко М.В., *д.н.держ.уп., доцент,*
професор кафедри менеджменту та економічної безпеки
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького

КАДРОВА БЕЗПЕКА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Активний розвиток зовнішнього середвища підприємств, зокрема глобальна та локальна економічна нестабільність, наростання конкурентної боротьби, стрімкий розвиток та впровадження інноваційних технологій, значні інвестиції в маркетинг, науково-дослідницьку галузь та розвиток компаній визначають необхідність вдосконалення внутрішньої сторони, яка стає конкурентною перевагою: структура (матрична, функціональна, проектна), бізнес-процеси (моделі, процедури, взаємодії), персонал (професійність, знання, навички, досвід, компетенції) та системи управління персоналом (скринінг, розвиток, мотивація, атестація, конфлікт- та стрес-менеджмент, організаційні зміни, організаційна поведінка, яка включає в себе індивідуальну поведінку та сукупність групових та організаційних комунікацій та ін.).

Разом з тим, отримання ринкових переваг суб’єктів господарювання практично пов’язане із зовнішніми та, особливо, внутрішніми ризиками та загрозами, які можуть стати джерелом небезпеки подальшого їх функціонування [1]. Насамперед, найбільшою загрозою для економічної стабільності підприємства серед внутрішніх чинників є персонал та системи управління персоналом. Недостатня увага та недооцінка ролі та місця кадрової безпеки в системі управління персоналом підприємств може призвести до

уповільнення адаптації та неадекватної реакції на небезпеки та загрози, що виникають.

Інтелектуально-кадрова складова економічної безпеки значною мірою визначає загальний рівень економічної безпеки підприємств, особливо з точки зору ресурсно-фунціонального підходу. Тому на всіх підпроцесах системи (процесу) управління персоналом раціонально застосування моніторингу кадрової безпеки (індикатори, критерії, показники, діагностика, систематизація тощо). Оскільки в системі «пероснал-процеси» первинним є людський чинник, – тип організаційної поведінки є одним з визначальних факторів кадрової безпеки в системі управління персоналом.

Визначимо та систематизуємо найбільш важливі елементи організації та функціонування кадрової безпеки на всіх етапах – підпроцесах процесу управління персоналом підприємства.

Підпроцес «Планування персоналу» необхідно проводити узгоджено із розробкою стратегії управління персоналом, аналізом кадрового потенціалу, кадровим плануванням, прогнозуванням потреб у персоналі. При роботі із зовнішніми кадровими агенціями необхідно впровадити попереднє ознайомлення з їх корпоративною культурою та методологією відбору персоналу.

Підпроцес «Підбір персоналу» повинен включати в себе первинний скринінг – проведення співбесід, тестів, анкетування, діагностики професіоналізму та інтелектуального потенціалу, та безпосередньо найм.

В підпроцесі «Організація роботи персоналу» слід впровадити безпечні та належні умови праці, дотримання нормативів, встановити посадові інструкції (функціональні обов’язки), матрицю відповідальності, динамічний облік співробітників, розробити кадрове діловодство.

Підпроцес «Розвиток персоналу» передбачає адаптацію, управління знаннями, індивідуальне та корпоративне навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовку, тренінги та консалтинг, коучінг, планування кар’єри в компанії. Необхідно розробити та забезпечити різні рівні допуску до службової інформації згідно посадовим інструкціям на підприємстві [2].

Підпроцес «Атестація персоналу» – комплекс заходів, спрямованих на діагностику відповідності результатів діяльності і потенціалу працівника вимогам, що висуваються до виконуваної роботи. Необхідно враховувати індивідуальну та корпоративну результативність, рівень знань та навичок, професійну відповідальність, самооцінку, оцінку мікро- та макросередовища, а також комплексну оцінку.

Підпроцес «Переміщення персоналу» передбачає управління індивідуальними та організаційними змінами згідно із динамічною організаційною структурою підприємства. Він включає в себе планування службового переміщення по горизонталі та вертикалі (збільшення або зменшення об'єктів управління: ресурси, персонал, комунікації, структури, процеси), або звільнення працівника.

Таким чином, функціонування кадрової безпеки на всіх підпроцесах системи управління персоналом підприємств обумовлене здатністю визначати,

яка організаційна поведінка необхідна для реалізації стратегії економічної безпеки підприємства та можливістю ефективно застосовувати управлінські механізми для формування бажаної організаційної поведінки.

Список використаних джерел:

1. Реверчук Н.Й. Управління економічною безпекою підприємницьких структур. – Львів: ЛБІ НБУ, 2004. – 195 с.

2. Самоукина Н.В. Незаменимый сотрудник и кадровая безопасность. – М.: Вершина, 2008. – 176 с.