

УДК 346.5:351.862.6(045)

Живко З.Б.
*доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри менеджменту
Львівського державного університету внутрішніх справ*

Мартин О.М.
*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри права та менеджменту у сфері цивільного захисту
Львівського державного університету безпеки життєдіяльності*

Воронка О.З.
*викладач кафедри менеджменту, здобувач КЕЕБ
Львівського державного університету внутрішніх справ*

КАДРОВА БЕЗПЕКА ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ПОНЯТІЙНО-КАТЕГОРІАЛЬНОГО АПАРАТУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

SECURITY WORK UNDER THE PRIZE OF THE CONCEPTUAL CATEGORY OF ECONOMIC SAFETY OF THE ENTERPRISE

АНОТАЦІЯ

У статті досліджено сутність понятійно-категоріального апарату економічної безпеки підприємства, а на його основі розглянуто підсистему кадрової безпеки. Зосереджено увагу на поняттях «безпека», «персонал» і «кадровий потенціал», зроблено висновки, що найбільш доцільно розглядати підсистему кадрової безпеки підприємства шляхом аналізу кадрового потенціалу. Проаналізовано ресурсно-функціональний підхід до економічної безпеки підприємства, де функціональною складовою є кадрова безпека. Зроблено акцент на тому факті, що основною різницею між кадровою безпекою та іншими складовими економічної безпеки підприємства є те, що в рамках кадрової безпеки персонал виступає як об'єктом, так і суб'єктом безпеки в розрізі функціональної сфери. Запропоновано шляхи забезпечення кадрової безпеки через формування кадрового потенціалу.

Ключові слова: безпека, економічна безпека підприємства, кадрова безпека, понятійно-категоріальний апарат, кадровий потенціал, персонал, ресурсно-функціональний підхід.

АННОТАЦИЯ

В статье исследована сущность понятийно-категориального аппарата экономической безопасности предприятия, а на его основе рассмотрена подсистема кадровой безопасности. Сосредоточено внимание на понятиях «безопасность», «персонал», «кадровый потенциал», сделаны выводы, что наиболее целесообразно рассматривать подсистему кадровой безопасности предприятия путем анализа кадрового потенциала. Проведен анализ ресурсно-функционального подхода к определению экономической безопасности предприятия, в котором функциональной составляющей является кадровая безопасность. Сделан акцент на том факте, что основной разницей между кадровой безопасностью и другими составляющими экономической безопасности предприятия является то, что в рамках кадровой безопасности персонал выступает как объектом, так и субъектом безопасности в разрезе функциональной деятельности. Предложены пути обеспечения кадровой безопасности через формирование кадрового потенциала.

Ключевые слова: безопасность, экономическая безопасность предприятия, кадровая безопасность, понятийно-категориальный аппарат, кадровый потенциал, персонал, ресурсно-функциональный подход.

ANNOTATION

In the article the essence of the conceptual-categorical apparatus of economic security of the enterprise is investigated and on the basis of it the subsystem of personnel security is considered. The focus is on the concepts of "safety", "personnel" and "human resources". The authors draw attention to the fact that the analysis of human resources in the enterprise is the basis of the subsystem

of security of personnel of the enterprise. The resource-functional approach to economic safety of the enterprise is analyzed, where the functional component is personnel security. The article focuses on what are both an object and a subject of personnel security. This determines the main difference between personnel security and other components of the company's economic security. The article substantiates that the formation of human resources is the basis of personnel security provision.

Keywords: safety, economic safety of the enterprise, personnel security, conceptual-categorical apparatus, personnel potential, resource-functional approach.

Постановка проблеми. Кадрова безпека на сучасних підприємствах передбачає формування дієвих методів та механізмів управління ефективністю праці своїх працівників. Кожен працівник організації з метою відповідального виконання поставлених завдань повинен бути впевнений в належному стимулюванні його праці. Недієві способи мотивування персоналу підприємства тягнуть за собою неякісне виконання посадових обов'язків, що в майбутньому позначається на готовій продукції підприємства, яка потрапляє до споживача. Варто зазначити, що такий негативний кінцевий результат призводить до зменшення прибутковості підприємства та відображається на його економічних, соціальних та міжнародних показниках. Таким чином, ефективність та якість виробництва продукції чи послуг підприємства багато в чому залежить від налагодженої системи мотивування та стимулювання працівників, налагодженої підсистеми кадрової безпеки, а питань тут більше, ніж відповідей, тому тема актуальна.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розробка шляхів трансформації суспільства в ринкову соціокультурну систему за умов кризової ситуації в Україні потребує нових методологічних підходів до проблеми активізації діяльності підприємств та інших організаційних формувань. Останнім часом багато вітчизняних і зарубіжних дослідників стали звертати більше

уваги на проблеми мотивації поведінки людини. Це пов'язане з розвитком процесів демократизації суспільства, підвищенням кваліфікаційного рівня працюючих, необхідністю пошуку ефективних підходів до управління соціально-економічними процесами, що відбуваються в країні. Питання кадрової безпеки вивчали як закордонні, так і вітчизняні науковці, зокрема О.В. Ареф'єва [1], З.Б. Живко [6; 7], Д.В. Коваленко [8], Г.В. Козаченко [9], О.Ю. Лашенко [10], Н.І. Логінова [12], А.А. Митрофанов [14], Н.В. Подлужна [17], В.П. Пономарьов [9], А.Г. Шаваєв [21], проте поняття «кадрова безпека» за умов розвитку сучасних механізмів потребує постійного докладного дослідження.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми. З урахуванням зазначеного невідкладного вирішення потребують такі проблеми, як, зокрема, подолання масового відчуження людей від результатів трудової діяльності і зниження суспільної активності виконавців, відповідність конкурентних можливостей управлінських кадрів стану їх мотивації, структуризація трудових мотивів.

Мета статті полягає в дослідженні місця кадрової безпеки як підсистеми в системі економічної безпеки підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Понятійно-категоріальний апарат у найбільш широкому розумінні є системою узгоджених та взаємозалежних понять і категорій (позначених словами і словосполученнями), необхідних для теоретичного пізнання явищ і процесів [7; 13; 15]. Понятійно-категоріальний апарат також розглядають як завершену систему поглядів, засновану на категоріях, що мають ключовий характер у структурі будь-яких вчень.

Перед аналізом понятійно-категоріального апарату економічної безпеки підприємства визначимо, що таке наукова категорія. Категорією, згідно з науковим підходом, є найбільш широке за обсягом поняття, яке не може підлягати подальшому узагальненню. На відміну від категорії, поняття є думкою, яка відображає суттєві ознаки та характерні риси досліджуваного предмета. Отже, поняття – це основний атрибутивний елемент коректного мислення. Однак це не означає, що будь-яке міркування складається з понять подібно до того, як стіна

будинку складається з окремих цеглин чи виготовлених на заводі залізобетонних блоків [5, с. 50]. Обсяг поняття характеризується сукупністю знань про коло предметів, суттєві ознаки та характерні риси, які були відображені в поняттях. Дефініція (лат. *definitio*) є коротким визначенням певного поняття, яке показує істотні ознаки предмета чи явища. Дефініція є логічною операцією, що дає змогу розкрити зміст поняття або встановити значення певного терміна [5, с. 52].

Понятійно-категоріальний апарат економічної безпеки підприємства – це ієрархічно організована когнітивно-інформаційна система, яка включає логічно взаємопов'язані та структурно-впорядковані категорії, поняття, терміни та їх визначення і відрізняється цілісністю та відносною самостійністю функціонування в понятійному колі юридичної науки. Когнітивно-інформаційна сутність такої системи пояснюється парадигмою знань, яка спирається на необхідність передачі знань, накопичених людством. Розширення понятійного апарату економічної безпеки підприємства, збагачення науки новими поняттями, зокрема за рахунок понять, безпосередньо не пов'язаних з безпекою наук, дадуть змогу окреслити перспективи розвитку безпекознавства загалом [7, с. 231].

Таке трактування безпеки є підґрунтям для уточнення сутності безпеки на мікрорівні, тобто стосовно кожного окремого суб'єкта підприємницької діяльності. В науковій літературі до цього рівня управління існує кілька визначальних підходів (табл. 1).

Узагальнення трактування категорії «безпека» з усіх охарактеризованих вище позицій, зокрема як пріоритетної потреби для кожної людини, сучасного трактування в довідковій та спеціальній економічній літературі, дає змогу стверджувати, що безпека підприємства – це бажаний стан, що характеризується стабільністю функціонування, захищеністю та можливістю реалізації життєво важливих інтересів.

Існує суттєва різниця між концептом і визначенням поняття «економічна безпека». Наявні концепти економічної безпеки умовно можна поділити на три групи. До першої групи концептів належать визначення безпеки, які слов-

Таблиця 1

Підходи до трактування поняття «безпека»

Автор	Трактування
Л.В. Балабанова [2]	Такий стан будь-якого об'єкта, за якого він знаходиться у стані захищеності.
Л.М. Гаєвська [4]	Стан об'єкта, коли він функціонує в оптимальному режимі з найбільшою надійністю.
З.Б. Живко [7]	Властивість системи зберігати умови взаємодії з мінімальною можливістю завдання збитку людським, природним і матеріальним ресурсам.
В.М. Олуйко [16]	Стан без загроз, спокою, впевненості, опори в іншому суб'єкті, або «протилежність загрози».
В.М. Семцов [19]	Стан захищеності життєво важливих інтересів особистості, підприємства, суспільства та держави від внутрішніх і зовнішніх загроз, тобто стан, за якого не загрожує небезпека комусь або чомусь.

Джерело: авторська розробка

ники та інші енциклопедичні видання тлумачать як певний стан або як функцію.

До другої групи концептів належать визначення поняття «економічна безпека», що використовуються в науковій літературі, представники якої визначають поняття через його системні властивості. До третьої групи концептів належать визначення нормативно-правових актів України, які подають «економічну безпеку» як відсутність ризику чи стан захищеності від загроз.

Теорія економічної безпеки підприємства отримала широке висвітлення у вітчизняній економічній науці порівняно недавно, а саме на початку 90-х рр., отже, дослідження питань економічної безпеки підприємства проводяться спеціалістами протягом останніх двадцяти років. Протягом цього періоду сформовано теоретичні та практичні основи економічної безпеки, охарактеризовано основні складові, функції, принципи, цілі завдання з проблем економічної безпеки, проте це поняття за умов розвитку сучасних механізмів потребує постійного докладного дослідження.

М.О. Туленковим [20] та А.Д. Шеремет [22] проводились ретельні дослідження апарату економічної безпеки підприємства, внаслідок чого економічній науці став відомим ресурсно-функціональний підхід до вивчення поняття економічної безпеки. Таким чином, спираючись на вказаний вище підхід, зосередили увагу на використанні корпоративних ресурсів. Тобто якість та ефективність використання ресурсів підприємства сприяла розвитку економічної безпеки.

З огляду на отримані результати доцільно звернути увагу на той факт, що основною різницею між кадровою безпекою та іншими складовими економічної безпеки підприємства є те, що в рамках кадрової безпеки персонал виступає як об'єктом, так і суб'єктом безпеки в розрізі функціональної сфери.

Запропонована структура і зміст економічної безпеки вказують на те, що саме від ефективності управління кадровою безпекою фактично залежить загальний рівень безпеки, а отже, особливої важливості набуває розробка відповідного механізму забезпечення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємства. Окрім того, першочерговість розгляду кадрової безпеки зумовлена сучасною роллю людського фактору в міжнародній економіці [3; 18].

Якщо з визначенням об'єкта та суб'єкта переважно не виникає суперечностей, з чим погоджується більшість науковців, то доцільною, на думку авторів, є деталізація складових системи економічної безпеки підприємства в розрізі функціональних складових (рис. 1).

Забезпечення кадрової безпеки підприємства в системі його економічної безпеки має ґрунтуватися на визначенні відповідного понятійного апарату, який на сучасному етапі розвитку наукової думки об'єднує значну кількість

термінів, таких як «робоча сила», «людські ресурси», «людські чинники», «людський капітал», «людський потенціал», «трудова потенціал», «кадровий потенціал», «кадри», «персонал», «працівники», що мають різний зміст і когнітивне навантаження. Перелічені поняття є взаємопов'язаними, взаємодоповнюючими та з різних боків характеризують їх носія, тобто людину.

Водночас пріоритетна роль економічної безпеки в процесі забезпечення життєздатності та розвитку кожного підприємства вимагає конкретизації об'єктів та суб'єктів кадрової безпеки.

В результаті проведеного порівняння понять «кадри» та «персонал» можемо стверджувати, що вони теоретично тотожні, а відрізняються історією використання та інтенсивністю наукових досліджень, а отже, для потреб кадрової безпеки можуть застосовуватись одночасно.

З огляду на вищезазначене саме кадровий потенціал, на відміну від інших розглянутих понять, найбільш повно та всебічно характеризує людину як основу сучасного виробничого процесу, тому надалі доцільно зосередити увагу на дослідженні та вдосконаленні для потреб кадрової безпеки процесу формування кадрового потенціалу.

Оскільки дослідження безпосередньо стосуються розроблення методичного забезпечення кадрової безпеки для підприємств сучасного підприємства, то обґрунтуємо важливість формування кадрового потенціалу з урахуванням необхідності забезпечення високого рівня безпеки для підприємницьких структур цього виду діяльності.

По-перше, складність виконуваних робіт на сучасних підприємствах вимагає відповідного рівня підготовки та кваліфікації працівників і тривалого терміну адаптації до основної спеціалізації, що спричиняє суттєвий дефіцит персоналу, а отже, і зростання загрози неповної укомплектованості та невідповідності професійно-кваліфікаційного рівня, що негативно впливає на конкурентоспроможність продукції та підприємства.

По-друге, швидкі темпи технічного оновлення, переоснащення та використання новітніх інноваційних технологій вимагають систематичного підвищення кваліфікації персоналу з метою уникнення загроз невідповідності вмінь, знань та навичок працівників потребам виробничого процесу.

По-третє, сьогодні в Україні підготовкою кадрів займається низка навчальних закладів, що за умови специфіки та спеціальних знань суттєво впливає на освітній рівень працівників, зменшує кадровий потенціал підприємств, створює передумови виникнення відповідної загрози та вимагає розроблення адекватних механізмів формування кадрового потенціалу.

По-четверте, попри те, що персонал за сучасних умов господарювання є найважливішим

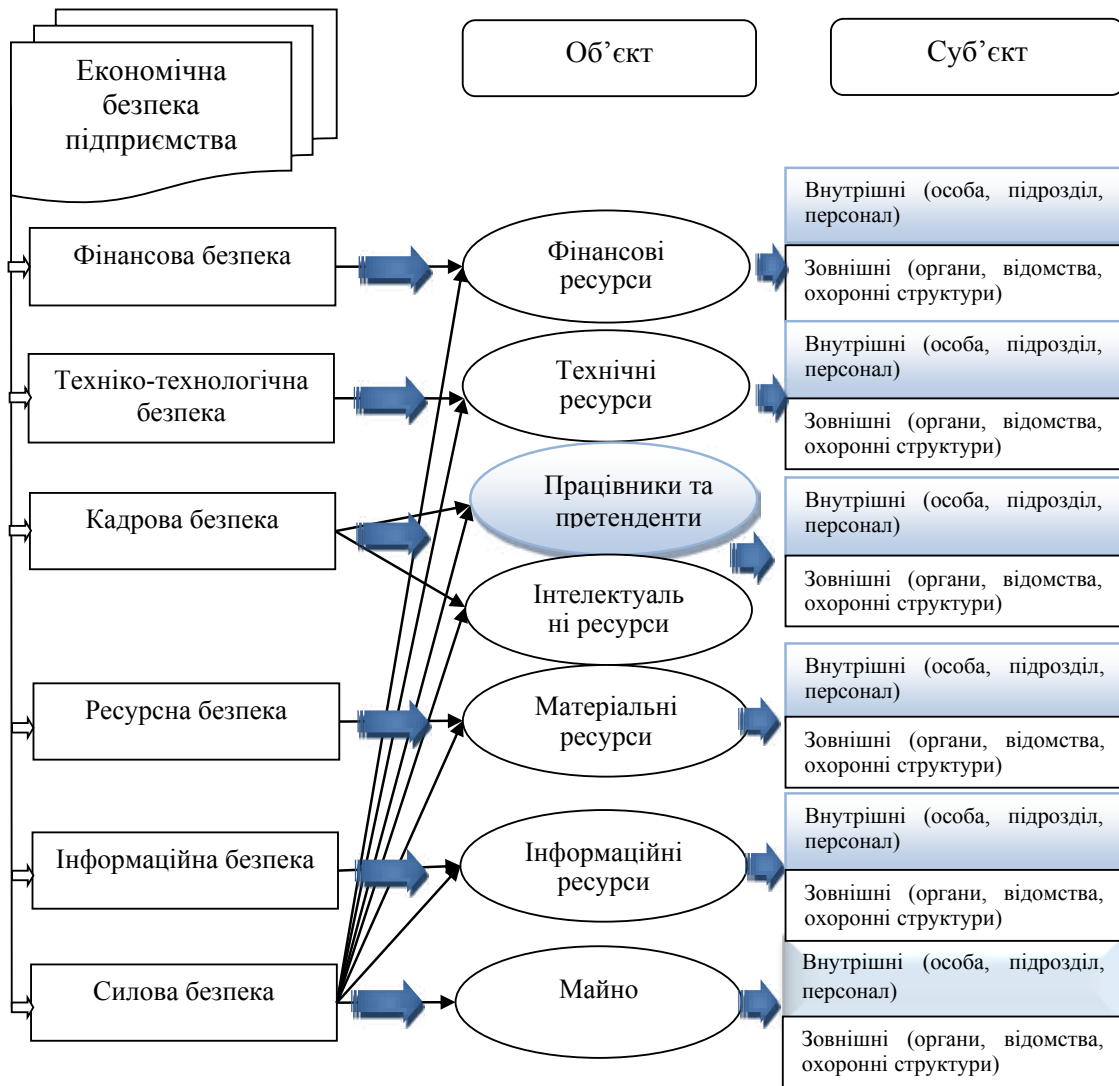


Рис. 1. Функціональні підсистеми, об'єкти та суб'єкти системи економічної безпеки підприємства

Джерело: авторська розробка

ресурсом на будь-якому підприємстві, він є джерелом внутрішніх загроз, що вимагає приділення цьому аспекту особливої уваги перш за все в межах кадрової безпеки.

По-п'яте, складно прогнозовані умови функціонування для підприємницьких структур, збитковість їх діяльності як наслідок впливу неплатоспроможності підприємств суттєво впливають на активність та мотивацію персоналу, а отже, потребують особливої уваги та вдосконалення процесу формування кадрового потенціалу з урахуванням перелічених чинників.

Досягнення головної мети, на нашу думку, передбачає вирішення таких основних завдань (рис. 2).

Зазначені пріоритети формування кадрового потенціалу для вітчизняних підприємств зумовлюють визначення його головної мети з позиції забезпечення кадрової безпеки, а саме ідентифі-

кації та нейтралізації загроз, зниження рівня можливих ризиків у процесі підбору, навчання, підвищення кваліфікаційного та освітнього рівнів, визначення структури та забезпечення високого рівня ефективності використання персоналу підприємства.

Визначені головна мета та відповідні завдання кадрової безпеки стали підставою повернення до проблеми визначення сутності кадрового потенціалу, зокрема його структури, на основі таких міркувань:

1) забезпечення високого рівня кадрової безпеки, що є пріоритетним для здійснення ефективної діяльності будь-яким суб'єктом підприємницької діяльності, потребує концентрації уваги не лише на працівниках, які знаходяться у списковому складі, але й на можливих претендентах на робочі місця;

2) зазначене вище положення ґрунтується на результатах наукових пошуків вітчизняних і



Рис. 3. Складові кадрового потенціалу як об'єкти кадрової безпеки

Джерело: авторська розробка

1) осіб, які тимчасово не працюють, але за рівнем освіти та кваліфікацією можуть бути залучені до роботи на підприємстві;

2) осіб, які працювали на підприємстві та навчаються з відривом від виробництва за кошти цієї юридичної особи;

3) осіб, які працюють на підприємствах-конкурентах, але за певних умов можуть змінити місце роботи.

Формування саме такого переліку осіб-претендентів на робочі місця дає змогу значно підвищити ефективність процесу формування кадрового потенціалу через зменшення витрат на підготовку кадрів, втрат від зниження професійно-кваліфікаційного рівня та нейтралізації частини відповідних зовнішніх та внутрішніх загроз. Окремо варто зауважити, що внесення до групи претендентів працівників, які зайняті на підприємствах-конкурентах, є виправданим кроком, адже завдяки цілеспрямованій кадровій політиці можна отримати готових висококваліфікованих працівників, які, крім іншого, володіють цінною інформацією щодо виробничого процесу та іншими позиціями комерційної таємниці конкурента.

Висновки. Формування кадрового потенціалу – це важлива функція роботи будь-якого підприємства, що за сучасних умов господарювання як найбільше впливає на ефективність його діяльності, так і забезпечує саме існування. Відповідно до цього особливо важливим є розроблення концепції управління персоналом, яка б включала планомірне та обґрунтоване формування кадрового потенціалу з урахуванням пріоритетних завдань кадрової безпеки підприємства. Окрім того, визначивши можливості власних працівників на попередніх етапах виробничо-господарської

діяльності, керівництво підприємства в розрізі поточного та заключного контролювання може легко оцінити якість виконання поставлених завдань.

Таким чином, підбиваючи підсумки проведеного теоретичного дослідження, можемо стверджувати, що саме від формування та використання кадрового потенціалу залежить поточний та можливий майбутній результат функціонування підприємства. Підбираючи персонал та розвиваючи його потенційні здібності, підприємство забезпечує себе кадрами, які б змогли працювати за складних умов ринкових відносин, реалізуючи стратегічні плани підприємства, чим зміцнює стан кадрової безпеки.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Ареф'єва О.В., Литовченко О.Ю. Кадрова складова в системі економічної машинобудівних підприємств. Актуальні проблеми економіки. 2008. № 11. С. 95–100.
2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: навч. посіб. Донецьк: ДонДУЕТ, 2006. 471 с.
3. Вороновська М.М., Кузьмін О.Є. Особливості формування та розподілу фонду інноваційного розвитку при мотивуванні працівників підприємств. Бизнес-Інформ. 2014. № 2. С. 196–200.
4. Гаєвська Л.М. Економіка та організація діяльності фірми: навч. посіб. Ірпінь: Академія ДПС України, 2000. 164 с.
5. Грабская И.В. Типы лояльности персонала и факторы ее формирования. Менеджер по персоналу. 2008. № 2. С. 50–52.
6. Ортинський В.Л., Керницький І.С., Живко З.Б. та ін. Економічна безпека підприємств, організацій та установ: підручник. Київ: Алерта, 2011. 704 с.
7. Живко З.Б. Методологія управління економічною безпекою підприємства: монографія. Львів: Ліга-Прес, 2013. 474 с.
8. Коваленко Д.В. Методологічні основи соціологічного виміру лояльності персоналу організації. Соціологія майбутнього:

- науковий журнал з проблем соціології молоді та студентства. 2010. № 1. URL: www.sociology.kharkov.ua/socio/docs.
9. Козаченко Г.В., Пономарьов В.П., Ляшенко О.М. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення: моногр. Київ: Лібра, 2003. 280 с.
 10. Лашенко О.Ю. Кадрова безпека як підсистема в системі економічної безпеки підприємства. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/PSPE/2007-3/Laschenko_307.htm.
 11. Лич В.М. Організація управління, планування і регулювання економікою: автореф. дис. ... докт. екон. наук: спец. 08.02.03. Київ, 2005. 35 с.
 12. Логінова Н.І. Місце кадрової безпеки в економічній безпеці підприємства. Коммунальное хозяйство городов: научно-технический сборник. 2009. № 87. С. 371–376.
 13. Лук'янихін В.О. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Суми: ВТД «Університетська книга», 2004. 592 с.
 14. Митрофанов А.А. Экономическая безопасность коммерческих предприятий и деловая разведка. URL: www.nbuv.gov.ua.
 15. Новоставська О.І. Стратегічний менеджмент як основа розвитку ефективного бізнесу. Науковий вісник НЛТУ України. Серія: економічна. 2017. Вип. 27 (2). С. 68–72.
 16. Олуйко В.М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку: монографія. Хмельницький: вид-во ХУУП, 2017. 211 с.
 17. Подлужна Н.В., Єгорова О.Л. Загрози кадровій безпеці та методи запобігання їм у виробничо-комерційній діяльності підприємств. Економіка. 2010. № 5 (105), вересень. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Skhid/2010_5/11.pdf.
 18. Семів Л.К. Управління персоналом в умовах економіки знань: монографія. Київ: УБС НБУ, 2011. 406 с.
 19. Семцов В.М. Неспостережувані економічні процеси у сфері зовнішньої торгівлі: інституційний аспект. Економічний простір. 2017. № 117. С. 40–55.
 20. Туленков М.О. Особливості управління кадровим потенціалом сучасної організації. Довідник кадровика. 2007. № 3. С. 102–108.
 21. Шаваев А.Г. Безопасность корпораций. Криминологические, уголовно-правовые и организационные проблемы. Москва: Банковский Деловой Центр, 2002. 239 с.
 22. Шеремет А.Д. Комплексный экономический анализ деятельности предприятий: учеб. пособие. Москва: Экономика, 1974. 207 с.