

**Урдуханов Р.І.**

аспірант кафедри економіки та соціальних наук

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, м. Харків, Україна

## **ВИЯВЛЕННЯ ПРИЧИН ПОСЛАБЛЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ**

На сучасному етапі розвитку економічних відносин кадрова безпека займає головне місце серед інших елементів системи безпеки, оскільки включає весь комплекс заходів, спрямованих на запобігання й усунення ризиків і загроз, а також негативних для економічного стану підприємства наслідків, пов'язаних з роботою й поведінням персоналу, його інтелектуальним потенціалом, трудовими відносинами в цілому. Незважаючи на існування значної кількості досліджень у соціальній та економічній сферах життєдіяльності, багато питань, пов'язаних з оцінкою та розвитком кадрової безпеки, формуванням її складових в умовах конфліктного середовища з теоретичної та практичної точок зору є недостатньо обґрунтованими.

Необхідність забезпечення кадрової безпеки пов'язана з високим рівнем вірогідності і масштабом як майнових, так і немайнових втрат сучасної організації, причини яких мають пряме відношення до її персоналу. Розглядаючи елементи кадрової безпеки слід приділити увагу причинам її послаблення. Відзначимо авторів, які займалися цим питанням, це Беляйкіна Д. В., Кондратьєва С. В. [1], Литовченко О. Ю., Любавська Л. І. [2], Петров М. І. [3].

Метою роботи є визначення ключових причин послаблення кадрової безпеки.

В дослідженні визначені наступні причини за якими «людський чинник» перетворюється на реальну загрозу кадровій безпеці організації:

причини ідеологічного характеру – помилкові соціальні ціннісні орієнтири власників і топ-менеджерів конкретної організації, що примушують ігнорувати необхідність реалізації соціально орієнтованої кадрової стратегії;

причини політичного характеру – конкретні помилки, допущені при розробці і в процесі реалізації кадрової стратегії;

причини соціально-економічного характеру – рівень основної і додаткової оплати праці, а також соціальної підтримки, який не задовольняє співробітників;

причини психологічного характеру – особисті проблеми співробітника, відсутність антистресової підтримки з боку працедавця або необхідних особових якостей безпосереднього керівника;

причини морального характеру – початкова відсутність у працівника необхідних морально-етичних якостей або його «зустрічна реакція» на непорядне відношення з боку працедавця;

причини національного характеру – національний трудовий менталітет українців, особливості якого визначають вірогідність реалізації багатьох погроз кадровій безпеці (від несанкціонованих керівником ризикованих інновацій до дрібних розкрадань його майна, що виправдовуються бажанням відновити «соціальну справедливість»);

причини природного характеру – різкі зміни погодних умов, які роблять негативний вплив на самопочуття працівника, отже, на його працездатність і на загальний психологічний стан;

причини техногенного характеру.

Наведені причини порушення кадрової безпеки не відбивають принципові відмінності середовища, в якому на сьогоднішній день працюють підприємства. Мається на увазі значна кількість конфліктів на всіх рівнях ієрархічної структури, недобросовісна конкуренція, швидкі темпи зростання інфляції, неефективне державне регулювання економічних процесів. Все це призводить в кінцевому результаті до надзвичайної мінливості та невизначеності зовнішнього середовища, а отже, і до непередбачуваних та абсурдних дій з боку представників внутрішнього середовища організації.

1. Кондратьєва С. В. Генезис поняття «кадрової безпеки» підприємства. Економіка: реалії часу. Наук. журн. 2015. № 5 (21). С. 194–198.

2. Любавская Л. И. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности в сфере банковского предпринимательства: учеб. пособие / Л. М. Любавская, Д. В. Беляйкин. – Новосибирск: НФ РПГЭУ, 2010. – 104 с.

3. Петров М. І., Економічна безпека підприємства: сутність, трактування, точки зору». Менеджер. 2002. № 1(17). С. 67-71.