

УДК 346.5:351.862

Урдуханов Рустам Ібрагімович
аспірант кафедри соціальної економіки
Харківського національного економічного
університету імені Семена Кузнеця
ORCID 0000-0002-7945-4835

СТРАТЕГІЇ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ У СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

На сьогоднішній день, забезпечення безпеки, в тому числі кадрової, є одним із стандартних напрямків діяльності сучасної соціально відповідальної організації. Відповідно система управління безпекою позиціонується в якості одного з необхідних елементів комплексної системи корпоративного менеджменту.

Стратегія управління кадровою безпекою є ключовим елементом системи і визначається як сукупність пріоритетних цілей та управлінських підходів, реалізація яких забезпечує захист організації від будь-яких потенційних загроз, пов'язаних з функціонуванням кадрового напрямки її діяльності.

На вибір загальної стратегії управління кадровою безпекою соціально відповідальної організації впливають такі фактори: галузь або сфера діяльності організації, яка, по-перше, загальний рівень конкурентності відповідних ринків і, по-друге, зацікавленість держави у розвитку галузі, а значить і в підтримці належать до неї господарюючих суб'єктів;

ступінь агресивності конкурентної стратегії організації, визначає різну ймовірність загроз її безпеці з боку конкурентів; ступінь легітимності бізнесу організації, визначає різну ймовірність загроз її безпеці з боку криміналу і відповідних державних органів; фінансові можливості організації по забезпеченню безпеки; кваліфікація персоналу служби безпеки, що безпосередньо пов'язане з попереднім фактором; наявність підтримки з боку органів державної влади, отже, можливість залучення до забезпечення безпеки організації правоохоронних органів і спецслужб.

На вибір стратегії захисту від кадрових ризиків істотно впливає стиль управління організацією. Особливості управління підприємством і кадрова політика за умов харизматичного стилю управління, визначається сильним керівником, що має власне бачення і розуміння цілей і завдань підприємства. Підбір, оцінка та організація працівників здійснюється зокрема, відповідно до суб'єктивного ставлення керівника, ергономічності працівника і рівня комфорту при взаємодії з ним.

Перевагами такого стилю управління є формування злагодженої працюючої команди, взаєморозуміння в колективі, психологічний комфорт, стійкість команди до різних внутрішніх та зовнішніх потрясінь, самопожертва заради реалізації місії підприємства. Сильний лідер перетворює колектив в єдине ціле, т.з. «військовий екіпаж», об'єднаний єдиною волею що дозволяє підприємству виживати і перемагати навіть в найскрутніших умовах. Однак, є й негативні сторони такого стилю управління, коли управлінець не має навичок управління, нехтує навчанням та підвищенням кваліфікації. Вони такі: відрив керівника від колективу, поява «улюбленців», що супроводжується відсутністю конструктивної критики; імітація активної зайнятості замість продуктивної роботи; постійне зниження продуктивності праці та ефективності компанії в цілому; висока плинність кадрів.

Типовою характеристикою адміністративного стилю управління є формалізація усіх бізнес-процесів і в тому числі комунікацій, які регламентуються алгоритмами, інструкціями, правилами, процедурами, звітами тощо. В першу чергу розглядається компетентність працівників та їх здатність виконувати роботу. Відсутнє сприйняття працівника, як особистості. Такий стиль управління може бути ефективним а) за наявності великої чисельності персоналу, за наявності складних схем виробничої кооперації – це практично єдиний можливий спосіб охопити увагою весь колектив; б) при дефіциті кваліфікованих кадрів (адміністративний підхід дозволяє дисциплінувати новачків та швидко готувати їх до виконання вузьких функцій) [1]. Перевагами такого методу управління є висока керованість організації (за типом

механізму); ефективний контроль процесів. Серед недоліків – відсутність надійного колективу, відчуженість і закритість працівників (що вже само по собі може породжувати проблеми безпеки); висока плинність кадрів; низька лояльність працівників; негативне ставлення до керівництва; неможливість працівників самореалізуватися; надзвичайна повільність у впровадженні інновацій.

Клановий стиль управління, що передбачає надзвичайно дружню атмосферу, де працівники довіряють один одному і мають багато спільного. Особливістю такого стилю управління є те, що керівники (лідери) мислять і поведуть себе як наставники, з типовою батьківською опікою. Об'єднуюча сутність організації – традиції, обов'язок і вірність працівників. Критеріями успіху на підприємствах такого стилю управління є турбота про працівників та сприятливий внутрішній клімат [2]. Пріоритетами в організації, в даному випадку є акцент на довгостроковій вигоді від професійного і особистісного розвитку кожного працівника. Велике значення має єдність колективу і формування морального клімату. В управлінні найманими працівниками організація заохочує командну роботу. Такий стиль управління формує високий рівень лояльності працівників і слугує передумовою кадрової безпеки.

Стратегія може бути реалізована на основі одного з трьох варіантів. В основі цього варіанта лежить стратегічна орієнтація керівництва організації на фактичну відмову від забезпечення кадрової безпеки своїми силами шляхом реалізації наступних двох принципів.

Першим принципом є пріоритетна орієнтація на захист з боку держави в особі правоохоронних і судових органів. Позиціонуючи себе як сумлінного платника податків, організація припускає, що і держава, в свою чергу, буде сумлінно виконувати свої традиційні функції, зокрема, забезпечувати надійний захист безпеки не тільки своїх громадян, але і законних інтересів юридичних осіб, у тому числі – в галузі безпеки.

Другим принципом є мінімізація витрат з даного напрямку діяльності. Він логічно взаємопов'язаний з першим принципом і передбачає відмову від

подвійної оплати власної безпеки (через податки державі і через власний бюджет). У цьому випадку організація буде фінансувати тільки ті витрати, які забезпечують мінімальний рівень її безпеки (наприклад, власну службу охорони з декількох вахтерів або оплачувати дві зміни співробітників позавідомчої охорони МВС) [1].

Основною перевагою варіанту є економія фінансових ресурсів і трудовитрат на забезпечення кадрової безпеки. Подібна економія забезпечується не тільки за рахунок відсутності повноцінної служби безпеки, але і завдяки відмові від таких трудомістких управлінських процедур, пов'язаних з поточним управлінням персоналом, як:

ретельний відбір кандидатів на працевлаштування в цілях відсіву потенційно нелояльних співробітників;

спеціальне навчання нових співробітників правил забезпечення безпеки роботодавця;

спеціальна підготовка всіх категорій керівників організації [2, с.326];

моніторинг психологічного клімату в трудовому колективі в цілях своєчасного виявлення незадоволених співробітників і т. п.

Другою перевагою є повна відсутність будь-яких загроз, конфліктів і пов'язаних з ними проблем у відносинах з державою, власним персоналом, профспілкою.

Реалізація розглянутого варіанта передбачає автоматичний відмова від застосування не тільки нелегітимних, але і полулегітимних методів забезпечення безпеки. Таким чином, конкретна організація не тільки демонструє повну законослухняність, але і не дає приводу для невдоволення з боку співробітників та їх професійних об'єднань.

Недоліки варіанта. Основним недоліком даного варіанта стратегії є повна залежність безпеки організації від зовнішніх, що не залежать від неї факторів:

загальною законослухняності населення конкретної країни;

історично склалися в ній традиції ведення професійного підприємництва;

ефективності чинного законодавства;

якості роботи правоохоронних органів держави і судових інстанцій.

Раніше вже зазначалося, що сприятливі умови для реалізації розглянутого варіанта сьогодні існують лише в дуже небагатьох країнах, до яких Україна, природно, не відноситься. Тому спроба вітчизняного підприємця повністю покластися на державу в частині забезпечення безпеки з високим ступенем ймовірності буде фатальною для його бізнесу [3, с.34].

Другим недоліком варіанта виступає орієнтація на методи протидії вже реалізованим загрозам, в даному випадку – в режимі звернення за допомогою до держави в цілях покарання винуватців та відшкодування завданої шкоди. З трьох розглянутих раніше груп методів забезпечення безпеки караючі (репресивні) методи є найменш ефективними в порівнянні з профілактичними методами.

Слід враховувати, що стосовно багатьох видів загроз кадровій безпеці організації просто не існує легітимних каральних методів.

Рекомендації по застосуванню. При обліку зазначених недоліків практична реалізація розглянутого варіанту в нашій країні доступна [4, с.428]:

органам державного управління і господарюючим суб'єктам, що знаходиться в повній власності держави, статус яких автоматично передбачає ефективну централізовану захист їх безпеки;

організаціям будь-якої організаційно-правового статусу, в безпеці яких реально зацікавлена держава (наприклад, представляють ВПК);

як вимушений варіант – низькорентабельним суб'єктам малого та середнього бізнесу, які працюють на низько конкурентних сегментах ринку.

Список бібліографічних посилань:

1. Алавердов А. Р. Управление кадровой безопасностью организации / А. Р. Алавердов. – М. : Маркет ДС, 2010. – 176 с.
2. Лащенко О. Ю. Кадрова безпека як підсистема в системі економічної безпеки підприємства / О. Ю. Лащенко. – Суми : Видавництво «Довкілля», 2003. – 326 с.

3. Назарова Г. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Г. Назарова // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2010. – Вип. 15. – С. 34 – 37.

4. Семенченко А. В. Удосконалення кадрової безпеки як елементу посилення фінансово-економічної безпеки підприємства / А. В. Семенченко // Бізнес Інформ : зб. наук. статей. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2015. – №9. – С. 428–433