

## **ВПЛИВ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА БЕЗПЕКУ ПІДПРИЄМСТВА**

*Анотація. Розглянуто рівень конкурентоспроможності персоналу як індикатор рівня безпеки підприємства. Проаналізовано результат інтегральної оцінки рівня конкурентоспроможності персоналу як базу для прийняття відповідних управлінських рішень у сфері забезпечення безпеки підприємства. Виявлено фактори, які впливають на конкурентоспроможність персоналу і підвищують (або знижують) безпеку підприємства.*

*Аннотация. Рассмотрен уровень конкурентоспособности персонала как индикатор уровня безопасности предприятия. Проанализирован результат интегральной оценки уровня конкурентоспособности персонала как база для принятия соответствующих управленческих решений в сфере обеспечения безопасности предприятия. Выявлены факторы, влияющие на конкурентоспособность персонала, которые повышают (или понижают) безопасность предприятия.*

*Annotation. The level of competitiveness of the staff as an indicator of the level of security of the enterprise is considered. The results of an integrated assessment of the staff competitiveness as a basis for appropriate management decisions in the security business are analyzed. The factors affecting the competitiveness of the staff that increase (or decrease) the the company security are highlighted.*

*Ключові слова: конкурентоспроможність, конкурентоспроможність персоналу, безпека підприємства, інтегральна оцінка, управлінські рішення.*

На сьогоднішній день однією з найважливіших умов функціонування промислового підприємства з орієнтацією на збільшення його вартості, стабільне отримання прибутку й ефективну роботу є забезпечення безпеки, яке стає однією з основних конкурентних переваг підприємства незалежно від його організаційно-правової форми та виду діяльності.

Мета статті полягає в обґрунтуванні впливу конкурентоспроможності персоналу підприємства на рівень його безпеки.

Під безпекою підприємства слід розуміти стан захищеності суб'єкта підприємницької діяльності на всіх стадіях його функціонування від зовнішніх і внутрішніх загроз, які мають негативні, насамперед, економічні, а також організаційні, правові та інші наслідки. Головною метою забезпечення безпеки підприємства є досягнення максимальної стабільності функціонування, а також створення основи і перспектив зростання для досягнення цілей бізнесу, незалежно від об'єктивних і суб'єктивних загрозливих факторів (негативних впливів, факторів ризику).

Система безпеки підприємства складається з ряду підсистем: економічна безпека; інформаційна безпека, техногенна безпека, екологічна безпека, психологічна безпека, фізична безпека, пожежна безпека, правова безпека, науково-технічна безпека.

Однак можна з упевненістю стверджувати, що саме кадровий ризик є однією з головних першопричин усіх інших ризиків, які обумовлені людським фактором. В одних випадках зв'язок "люди – ризикові події" є прямим, безпосереднім – наприклад, у технологічній, фінансовій сферах, в інших – опосередкованим, дискретним (наприклад, природні катаклізми).

Конкурентоспроможність персоналу підприємства – це сукупність особистісних та професійних характеристик персоналу, які відображають можливості спільних дій усього персоналу підприємства і характеризують його можливість забезпечувати конкурентоспроможність підприємства [1].

Високий рівень конкурентоспроможності персоналу підприємства дозволяє підвищити прибуток підприємства, збільшити його вартість, більш ефективно використовувати ресурси підприємства. Загальний підхід до оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства з урахуванням його характеристик, вагомості факторів, що входять до розрахунково-аналітичної моделі, співвідношення "якість – результат" щодо персоналу підприємства, є досить розробленим. Деякі дослідники, такі, як: Цветкова І. І., Філін С. А., Б. Городницький, Л. Горшкова [1 – 5] конкретизують, в яких саме ситуаціях оцінка конкурентоспроможності персоналу має значення для керівництва підприємства. Усі ситуації, які потребують оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства, поділяють на дві групи.

Першу групу складають такі, які пов'язані з формуванням довгострокових відносин між підприємством та іншими учасниками ринку. Вони передбачають спільну діяльність, причому незалежно від розподілу власності та збереження або втрати юридичної самостійності (у такому випадку фактично має місце аутсорсинг) [4].

У другу групу включені такі ситуації, які пов'язані з прийняттям управлінських рішень виключно в межах підприємства. Для ситуацій другого типу, які пов'язані з прийняттям управлінських рішень у межах підприємства, оцінка конкурентоспроможності персоналу дозволяє визначити її існуючий рівень, обґрунтувати необхідність підвищення, з'ясувати можливість формування необхідних внутрішніх компетенцій, отримати характеристику організаційного капіталу підприємства і т. д. [4].

Таким чином, перелік ситуацій, які потребують оцінки конкурентоспроможності персоналу, є досить насиченим: від стратегічних альянсів та об'єднання підприємств до її підвищення. Однак ніхто з дослідників не пов'язує рівень конкурентоспроможності персоналу з безпекою підприємства. Такий зв'язок є прямим і безумовним. Рівень конкурентоспроможності персоналу є індикатором

Більшість фахівців (Козьмініх С. І., Ющук Е. Л., Яскевич В. І. [3; 6; 7]), що займаються проблемами кадрових ризиків, виділяють тільки три ключові моменти, що визначають кадрову безпеку підприємства:

1) прийняття заходів безпеки при прийомі на роботу, включаючи прогноз благонадійності. Процес "безпечного" найму включає розгляд питань безпеки компанії на етапах пошуку кандидатів, відбору персоналу, документального та юридичного забезпечення прийому на роботу, визначення випробувального терміну й адаптації;

2) формування лояльності персоналу. Безпека компанії безпосередньо залежить від позитивного ставлення співробітників до компанії;

3) контроль за дотриманням правил, норм, зафіксованих документально у вигляді регламентів, обмежень, режимів, технологічних процесів, оцінних операцій, процедур безпеки і т. д.

Однак ураховуючи встановлену залежність безпеки підприємства від рівня конкурентоспроможності його персоналу, можна говорити про те, що практично будь-який із факторів, що впливають на конкурентоспроможність персоналу, також підвищує або знижує безпеку підприємства.

Слід розглянути докладніше вплив кожного з факторів конкурентоспроможності персоналу на безпеку підприємства. Щодо якості управління очевидно, що навіть персонал з кращими якостями потребує управлінського впливу, оскільки підприємство є складною системою, яка потребує координуючих дій. Якість управління є визначальною для категорії зовнішніх кадрових ризиків, від яких, у свою чергу, безпосередньо залежить рівень внутрішніх ризиків, обумовлених індивідуальними, особистісними особливостями кожного працівника [2].

Відповідність персоналу потребам підприємства дозволяє визначити наявність незбалансованості індивідуальних і загальних характеристик персоналу потребам підприємства. Відхилення в яку-небудь сторону є небажаними оскільки це зумовлює недостатність кількісних і якісних характеристик персоналу для конкретного підприємства, або неефективне використання персоналу, як ресурсу, в його діяльності. Відхилення у бік зменшення передбачає більш інтенсивне навантаження на наявний персонал, а відхилення в бік збільшення не дозволяє використовувати повністю потенціал кожного працівника, що веде до їх незадоволеності, що провокує загрозу безпеці підприємства.

Значення кваліфікації та досвіду працівників для конкурентоспроможності персоналу підприємства є очевидним і загально визнаним. Зокрема, в теорії людського капіталу передбачається, що постійне, комплексне і невідпинне підвищення кваліфікації персоналу підприємства є основою його соціально-економічного зростання. Чим більш досвідченими є працівники, тим, за однакових умов, більш конкурентоспроможними є персонал підприємства [2].

Важливими є орієнтація працівників на досягнення поставленої мети і самомотивація. Цінність таких якостей працівників полягає в тому, що їх наявність зменшує необхідність управлінського впливу для забезпечення досягнення поставлених цілей у діяльності підприємства. Наявність даних характеристик дозволяє, при необхідності, нівелювати можливий негативний вплив такого чинника, як якість управління, знизивши тим самим загрозу безпеки підприємницької діяльності [3].

Так само в будь-якому колективі іноді виникають конфлікти, які становлять зіткнення різноспрямованих інтересів у взаємовідносинах двох і більше осіб. Безумовно, іноді конфлікти мають і позитивні наслідки, особливо в разі грамотного управління ними, але в значній більшості випадків конфлікти в колективі негативно відбиваються на результатах діяльності персоналу підприємства. Неконфліктність працівників визначає взаємодію персоналу підприємства, що впливає на будь-який із зовнішніх ризиків: ефективність управлінських рішень, механізм реалізації управлінських рішень, інформаційний та комунікаційний ризик.

Динамічність зовнішнього середовища і можливі зміни в діяльності підприємства визначають важливість такого чинника, як функціональна варіабельність. Навіть за умов високої лояльності за певних обставин один або більше працівників підприємства можуть бути не в змозі виконувати свої обов'язки, і в такому випадку стабільність діяльності підприємства значно залежить від того, чи можна швидко замінити працівника, точніше, його працю, працею інших працівників. Чим вищою є функціональна варіабельність працівників підприємства, тим більш стабільною є діяльність підприємства, що, безумовно, впливає на рівень його безпеки.

У свою чергу, наявність такого фактора, як працездатність, є, швидше за все, умовою позитивного впливу на конкурентоспроможність персоналу інших розглянутих факторів. Адже кожен працівник навіть за умови великого досвіду, високої кваліфікації, лояльності, мотивації буде в змозі виконати певну роботу тільки у разі його фізичної можливості зробити це, тобто у випадку необхідної працездатності.

Якість внутрішніх комунікацій значною мірою визначає взаємодію працівників підприємства. Залежність якості управлінських рішень від наявності необхідної інформації не викликає сумнівів, і тому якість внутрішніх комунікацій прямо визначає координацію спільних дій працівників, що дозволяє виправдано визнати її істотний вплив на рівень безпеки підприємства.

Такі фактори, як єдність інтересів працівників, рівень об'єднаності колективу, адміністрування розвитку персоналу та його фінансове забезпечення, готовністю персоналу до взаємодопомоги та обміну знаннями становлять певні елементи організаційної культури, які прямо чи опосередковано визначають взаємодію працівників, впливають на формування конкурентоспроможності персоналу і визначають рівень безпеки підприємства.

Аналізуючи проблеми впливу конкурентоспроможності персоналу на підприємстві необхідно зазначити, що не в повному обсязі досліджені аспекти впливу факторів мікро- і макросоціума на формування особистості у колективі. Оскільки вони мають лише поодинокі публікації, в яких формування особистості розглядається у контексті успішного розвитку підприємства, галузі, країни а також їх безпеки. Саме тому ці питання потребують спеціального подальшого вивчення.

Таким чином, можна зробити висновок, що за результатами оцінки конкурентоспроможності персоналу можна визначити так званий "проблемний" персонал. "Проблемним" з позицій забезпечення безпеки підприємства слід розцінювати той персонал, який може виступати потенційним джерелом заподіяння шкоди компанії. Мотивація дій останніх може бути різною: помста, кар'єризм, залежність, азарт, заздрість і т. д. У той же час типовою помилкою є розподіл працівників на тих, хто створює загрози безпеки організації, і хто не представляє такого роду небезпеки, автоматично заносючи перших у розряд "проблемного" персоналу.

*Наук. керівн. Котов А. М.*

**Література:** 1. Городницкий Б. Кадровая безопасность и анализ рисков против угрозы должностных преступлений [Электронный ресурс] / Б. Городницкий. – Режим доступа : <http://www.midot.kiev.ua/>. 2. Горшкова Л. Оценка управленческого персонала: параметры и методы / Л. Горшкова // Человек и труд. – 2003. – № 3. – С. 79–85. 3. Козьминых С. И. Концепция безопасности бизнеса / С. И. Козьминых // Конфидент. – 2003. – № 3. – С. 45–54. 4. Филин С. А. Информационная безопасность / С. А. Филин. – М., 2006. – С. 21–23. 5. Цветкова И. И. Анализ концептуальных подходов к понятию конкурентоспособности персонала / И. И. Цветкова // Економіка. Менеджмент. Підприємництво. – 2005. – № 13. – С. 164–169. 6. Ющук Е. Л. Конкурентная разведка: маркетинг рисков и возможностей / Е. Л. Ющук. – М. : Вершина, 2006. – С. 67–69. 7. Яскевич В. И. Секьюрити: Организационные основы безопасности фирмы / В. И. Яскевич. – М. : Ось-89, 2005. – С. 78–80. 8. Чумарин И. Г. Что такое кадровая безопасность компании / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия. – 2003. – № 1 – С. 15–17.