

УДОСКОНАЛЕННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ РИЗИКІВ І ЗАГРОЗ У КОНТЕКСТІ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ

ЛОБАЗОВ С. М.

аспірант

Харків

Безпека функціонування організації забезпечується комплексом заходів правового, організаційного і технічного характеру. Останніми роками в забезпеченні економічної безпеки організації все більшу роль відіграє система управління персоналом. З одного боку, актуальним є завдання захисту персоналу від нанесення йому матеріального, морального або фізичного збитку, з іншого боку, захист організації від випадкових або навмисних дій співробітників, які проявляються, в першу чергу, внаслідок виникнення ризиків і загроз, які негативно впливають на кадрову безпеку підприємства. Для точнішої керованості даним процесом необхідно постійно переглядати і доповнювати список даних ризиків і загроз кадрової безпеки, що і пояснює актуальність обраної теми дослідження.

Метою даної статті є теоретичне дослідження ризиків та загроз, які послаблюють кадрову безпеку підприємства, їх аналіз та удосконалення за рахунок доповнення стратегічно важливими та значущими ризиками.

До визначення основних ризиків і загроз можемо віднести велику кількість праць відомих науковців, таких як: Абалкін Л., Ареф'єва О., Геєць В., Грунін О., Губський В., Єрмошенко М., Задорожний Г. Кірієнко О., Козаченко Г. [1], Колосов А., Кузенко Т., Мунтіян В., Олейников Є., Пonomарьов В., Сенчагов В., Тамбовцев В., Щелкунов В., Шликов В. та ін.

Об'єктом кадрової безпеки можна вважати негативні ризики й загрози, пов'язані з діяльністю персоналу. Так всі фактори ризику, небезпек й загроз можуть бути згруповані за різними класифікаційними ознаками (рис. 1).

Визначення кадрової безпеки надає Н. Швець, яка розглядає кадрову безпеку як процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і погрози, пов'язані з персоналом, його

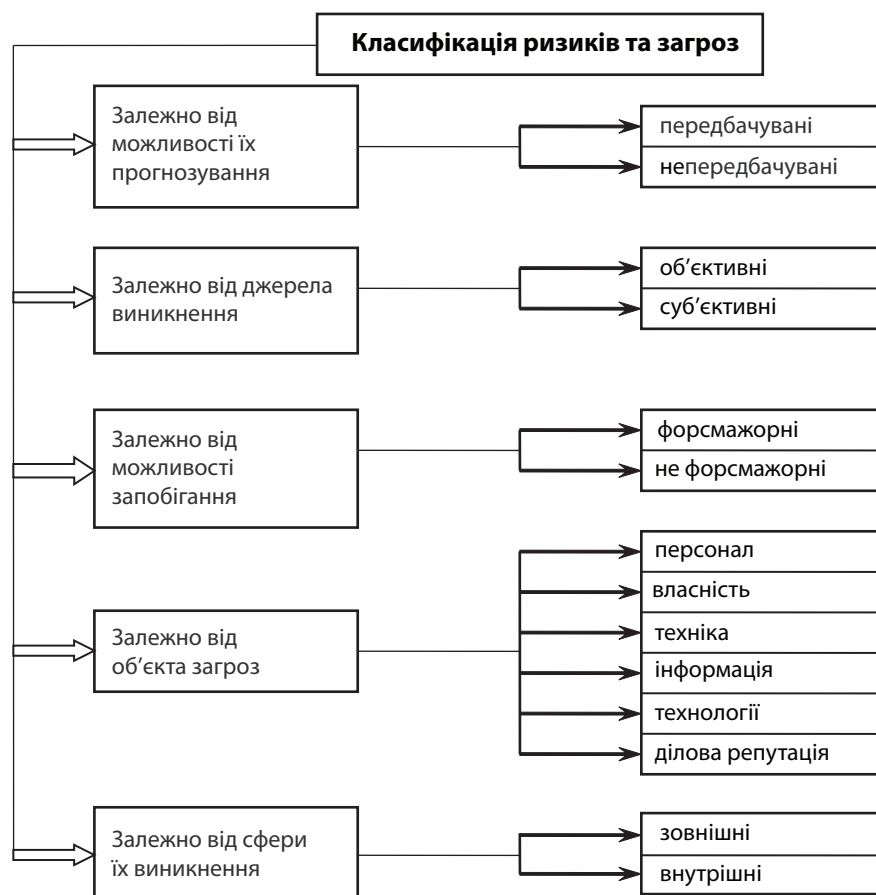


Рис. 1. Класифікація ризиків та загроз кадрової безпеки

інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом [2]. Кіріченко О. А. розуміє під кадровою безпекою правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом: вирішення правових питань трудових відносин, підготовка нормативних документів, що їх регулюють, забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом, що скоріше є функціями кадрової безпеки або її задачами.

Так, залежно від можливості їхнього прогнозування варто виділити ті небезпеки або загрози, які можна передбачати або *передбачувани*, і *непередбачувани*. До перших відносяться ті, які, як правило, виникають у певних умовах, відомі з досвіду господарської діяльності, вчасно виявлені й узагальнені економічною наукою.

Небезпеки й загрози безпеки підприємства залежно від джерела виникнення поділяють на *об'єктивні* й *суб'єктивні*. Об'єктивні виникають без участі й проти волі підприємства або його персоналу, незалежно від ухвалених рішень. Це стан фінансової кон'юнктури, наукові відкриття, форсмажорні обставини тощо. Суб'єктивні загрози породжені навмисними або ненавмисними діями людей, різних органів й організацій, у тому числі державних і міжнародних підприємств конкурентів. Тому їх необхідно розпізнавати й обов'язково враховувати в управлінських рішеннях.

Залежно від можливості запобігання виділяють фактори *форсмажорні* й *не форсмажорні*. Перші відрізняються непереборністю впливу (війни, катастрофи, надзвичайні нещастя, які змушують вирішувати й діяти всупереч наміру). Другі можуть бути відвернені своєчасними й правильними діями персоналом підприємства.

Небезпеки й загрози можуть класифікуватися й за об'єктом загроз: персонал, майно, техніка, інформація, технології тощо. За природою їхнього виникнення можна виділити: політичні, економічні, техногенні, правові, кримінальні, екологічні, конкурентні, контрагентські та ін. [3, с. 242].

Найбільше поширення в науці одержало виділення небезпек і загроз залежно від сфери їхнього виникнення. За цією ознакою розрізняють *внутрішні* й *зовнішні* загрози (рис. 2).

До зовнішніх належать ризики, безпосередньо не пов'язані з діяльністю підприємства. На їх рівень впливає безліч факторів: політичні, економічні, соціальні, страхові, макроекономічні, природні (стихійні лиха) тощо.

До внутрішніх загроз і дестабілізуючих факторів відносяться дії або бездіяльність (у тому числі навмисні і ненавмисні) співробітників підприємства, що суперечать інтересам його комерційної діяльності, наслідком яких можуть бути завдання економічних збитків підприємству, витік або втрата інформаційних ресурсів (у тому числі відомостей, що становлять комерційну таємницю), підірив її ділового іміджу, виникнення проблем у взаєминах з реальними й потенційними партнерами, клієнтами.

Таким чином, аналіз численних зовнішніх загроз вказує на необхідність визначення (прогнозування) найбільш важливих (небезпечних) з них і вироблення системи заходів по їхньому своєчасному виявленню, попередженню або ослабленню впливу.

Також необхідно звернути особливу увагу на такий латентний (прихований) фактор, як присутність у колективі співробітників, що відносяться до груп ризику (ГР) [4].

До груп ризику відносяться ті люди, які потрапили під вплив якої-небудь із залежностей або особистісних мотивів, у результаті чого стали неблагонадійними й можуть являти певну загрозу для підприємства.

Вивченням залежностей, або аддикцій, займаються відразу кілька наук (психологія, соціологія, медицина та ін.), на стику яких утворилася нова – аддиктологія, або наука про залежності.

Виділяють такі типи залежностей [5]:

- ✦ *фармакологічні (хімічні)* – до них відносяться наркоманія, алкоголізм, куріння, токсикоманія;
- ✦ *субстанціональні* – включають комп'ютерні, ігорні, емоційні співзалежності (сексуальні і любовні залежності), трудо- або працеголізм, харчові залежності (від певних продуктів харчування) і багато інших.

Відхід від реальності завжди супроводжується сильними емоційними переживаннями. Людина фактично залежить, скажемо, не від препарату, а від емоцій. Емоції є складовою частиною залежності. Посадивши людини на «емоційний гачок», їм дуже легко управляти [3].

Загрози безпеці, які обумовлені присутністю такого персоналу, наведені в *табл. 1*.

Таблиця 1

Перелік загроз безпеці, обумовлених представниками ГР

№ з/п	Назва загрози	Значення загрози
1	2	3
1	Можливість керування зі сторони	Можливість керування працівниками, що входять у ГР, ззовні, що може спричинити дестабілізацію роботи відділу чи підприємства в цілому (одержання секретів, відвернення клієнтів, постачальників, партнерів тощо)
2	Негативний вплив на певні особи та групи	Постійні спроби залежного поширити вплив своїх пагубних пристрастей, звичок на навколишніх, пошук або формування кола однодумців, тобто збільшення кількості представників ГР в організації
3	Крадіжки і шахрайство	Задоволення своїх залежностей за рахунок тимчасових і матеріальних ресурсів роботодавця
4.	Дестабілізація мікроклімату в колективі	Руйнування єднання й згуртованості колективу, порушення його стабільної працездатності (запізнення, прогули, загострення взаємин тощо).

1	2	3
5	Виникнення конфліктної ситуації	Загострення взаємовідносин між працівниками відділу, тяжке психічне навантаження, апатія до роботи, відволікання на вирішення конфліктів, погрози, які пов'язані із розповсюдженням інформації в процесі розгортання конфлікту, а також зниження трудової активності, збільшення часу непродуктивної роботи, тимчасової непрацездатності працівників
5.	Непередбачувані афективні реакції	Народжується загроза непередбаченого, небезпечного для навколишнього оточення поведіння, покликаною афективними реакціями страху й гніву, зниженим самоконтролем, неузгодженістю між реальним й ідеальним уявленням про себе, наявністю фобій і маній, емоційною нестриманістю й імпульсивністю
6.	Порушення техніки безпеки	Веде до ризику виникнення нещасних випадків на робочому місці, загрози безпеки підприємства в цілому
7	Втрата інформації	Продаж конкурентам найважливішої конфіденційної інформації, ноу-хау й секретів підприємства

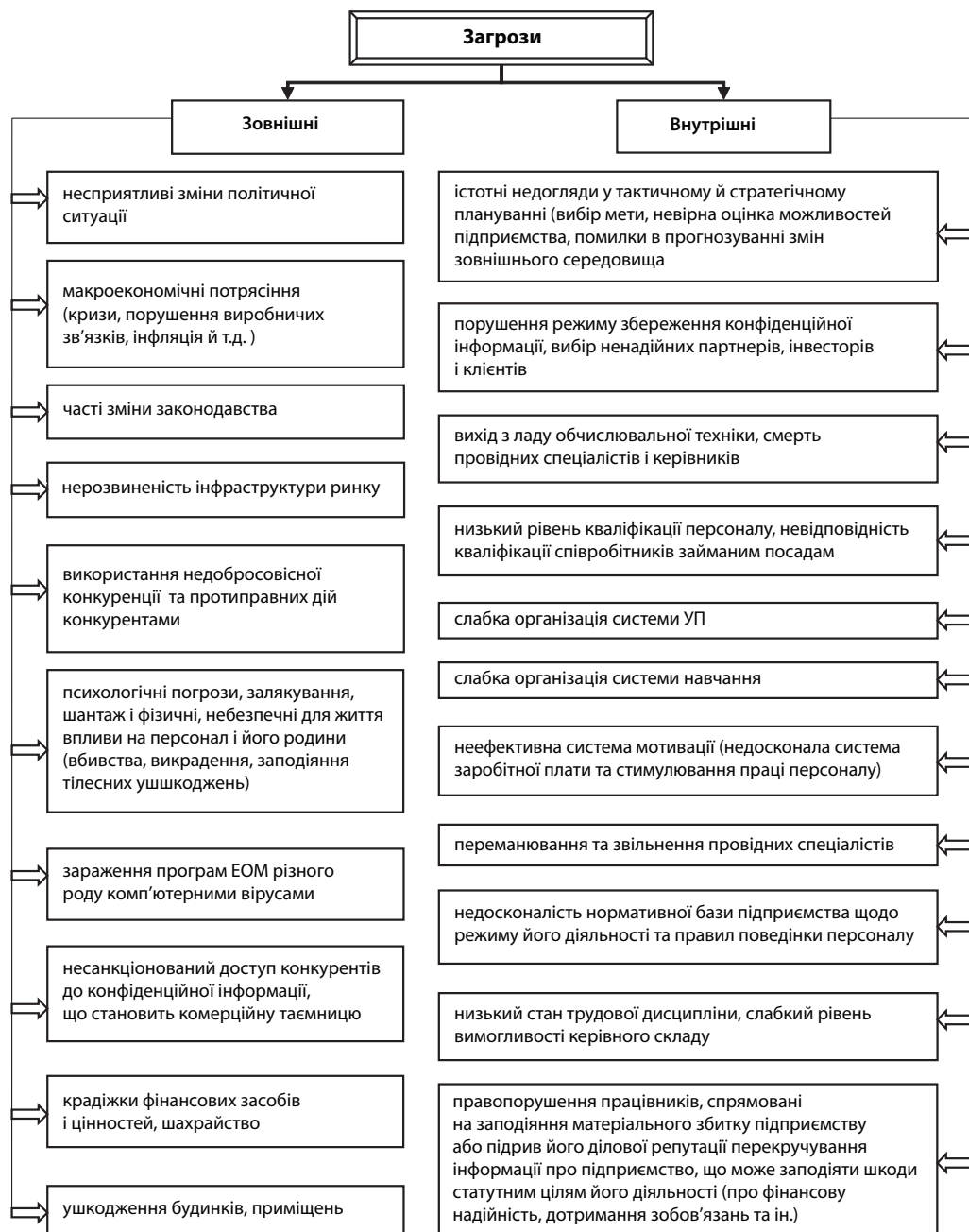


Рис. 2. Класифікація загроз залежно від сфери їх виникнення

Усі ці загрози та їх наслідки для підприємства можуть завдати серйозної шкоди, особливо в умовах світової економічної кризи, тому міри для зниження неблагонадійності цих груп осіб повинні бути комплексними. Звичайно, найкраще взагалі не приймати таких людей на роботу. Але не завжди буває просто встановити наявні залежності. Крім того, ряд залежностей може з'явитися в процесі роботи співробітника в компанії.

Таким чином, враховуючи, що значна частина внутрішніх загроз реалізуються з участю або за сприяння персоналу підприємства, можна вважати, що основним джерелом таких загроз є працівники самої організації і задача кадрової безпеки полягає в проведенні заходів, спрямованих на недопущення загроз, пом'якшенні їх шкідливого впливу а також у проведенні постійного моніторингу, спрямованого на забезпечення кадрової безпеки.

Розширення периметру наявних ризиків і загроз сприяє недопущенню небезпечних для підприємства дій

з боку працівників групи ризику, запобіганню некерованості процесу розповсюдження таємної інформації. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Козаченко Г. В., Пономарьов В. П., Ляшенко О. М. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення: Монографія.– К. : Лібра, 2003.– 280 с.

2. Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу // Персонал.– 2006.– № 5.– С. 33 – 39.

3. Пугачёв В. П. Руководство персоналом организации.– М.: Аспект Пресс, 2002.– 433 с.

4. Такулов З. Сутність поняття «Економічна безпека підприємства»: неінституціональний підхід // Схід.– 2005.– № 6(72).– С. 35 – 37.

5. Чумарин И. Г. Что такое кадровая безопасность компании? // Кадры предприятия.– 2003.– № 2.–С. 25 – 29.