

УДК 331.108:005.334

МОДЕЛЮВАННЯ ПРОЦЕСУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Бушман Т. С., аспірант (УІПА)

У статті удосконалено процес забезпечення кадрової безпеки на машинобудівних підприємствах шляхом моделювання. Визначено, що забезпечення кадрової безпеки має на увазі процес запобігання ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому. Тому вирішено процес забезпечення кадрової безпеки розглянути в розрізі основних напрямів управління персоналом, а саме: планування персоналу, відбір та найм персоналу, оцінка персоналу, розвиток персоналу, мотивація персоналу, контроль персоналу та вивільнення персоналу. В якості інструмента моделювання використано VRwin, який дозволяє описати всі процеси з точністю та чіткою деталізацією. Зроблено висновок, що впровадження запропонованої моделі забезпечення кадрової безпеки на машинобудівних підприємствах дозволить сприймати кадрову безпеку як один з найважливіших елементів системи економічної безпеки підприємства та нівелювати цілий ряд загроз.

Ключові слова: *кадрова безпека, забезпечення, модель, управління персоналом, моделювання, кадровий ризик, загроза.*

МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Бушман Т. С., аспирант (УИПА)

В статье усовершенствован процесс обеспечения кадровой безопасности на машиностроительных предприятиях путем моделирования. Определено, что обеспечение кадровой безопасности подразумевает процесс предотвращения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом. Поэтому решено рассмотреть процесс обеспечения кадровой безопасности в разрезе основных направлений управления персоналом, а именно: планирование персонала, отбор и найм персонала, оценка персонала, развитие персонала, мотивация персонала, контроль персонала и высвобождения персонала. В качестве инструмента моделирования использован VRwin, который позволяет описать все процессы с точностью и четкой детализацией. Сделан вывод, что внедрение предложенной модели обеспечения кадровой безопасности на машиностроительных предприятиях позволит воспринимать кадровую безопасность как один из важнейших элементов системы экономической безопасности предприятия и нивелировать целый ряд угроз.

Ключевые слова: *кадровая безопасность, обеспечение, модель, управление персоналом, моделирование, кадровый риск, угроза.*

MODELING OF ENSURING PERSONNEL SECURITY OF MACHINE-BUILDING ENTERPRISES

Bushman T. S., graduate student (UIPA)

The paper is improved personnel security process for the machine-building enterprises by simulation. Determined, that the provision of personnel security involves the process of preventing risks and threats related to staff, its intellectual potential and labor relations in general. Therefore the process for personnel security review by major areas of personnel management including: workforce planning, recruitment and selection, assessment, staff development, staff motivation, monitoring and release of staff personnel, is agreed. As a simulation tool used BPwin, which allows to describe all processes with accuracy and precise detail. It is concluded that the implementation of the proposed model to ensure personnel safety in machine-building enterprises will take staff safety as one of the most important elements of the system of economic security and neutralize a number of threats.

Keywords: *personnel security, ensuring, model, personnel management, design, human personnel risk, threat.*

Постановка проблеми. Зростання невизначеності, складності та динамічності ринкових процесів спричиняють розширення спектру загроз діяльності сучасних підприємств, які здатні суттєво перешкоджати досягненню ними встановлених цілей, знижувати рівень конкурентоспроможності та результативності їх функціонування і розвитку. У центрі соціально-економічних відносин, особливо на підприємстві, завжди є людина, трудове життя якої несе в собі певний економічний потенціал та яка може стати об'єктом загрози, тобто втратити здоров'я, життя, тощо. З іншого боку, сама ж людина своєю поведінкою, діяльністю, окрім позитивного впливу, може наносити шкоду природі, іншій людині, підприємству. За даними наукових досліджень, підприємства зазнають збитків від службових зловживань та шахрайства працівниками (несанкціонований доступ, спроби зламу мережі, продаж інформації конкурентам), викрадення та шантажу керівників чи ведучих фахівців.

В таких умовах важливими стають проблеми своєчасної діагностики небезпек і загроз, а також розробки та реалізації системи заходів, спрямованих на

забезпечення необхідного рівня кадрової безпеки підприємств, створення умов для їх стійкого та максимально ефективного функціонування, не зважаючи на дестабілізуючий вплив зовнішніх і внутрішніх чинників. Тому питання забезпечення кадрової безпеки набувають своєчасності та актуальності для кожного сучасного підприємства

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науково-практичні аспекти питань забезпечення кадрової безпеки на підприємстві представлені в роботах зарубіжних і вітчизняних вчених-науковців, серед яких С. Бугаян [1], Т. Загідулліна [3], М. Заїраєва [4], А. Кібанов [5], Ю. Кононенко [7], Ю. Поскрипко [8], И. Чумарін [9] та інші. Але на сьогодні відсутня дієва модель забезпечення кадрової безпеки для машинобудівних підприємств, адже більшість аспектів досліджуваної проблеми залишаються недостатньо дослідженими.

Постановка мети. Метою статті є удосконалення процесу забезпечення кадрової безпеки машинобудівних підприємств за допомогою моделювання.

Виклад основного матеріалу. Розглядаючи сутність поняття кадрової

безпеки з точки зору процесного підходу, а саме розуміючи її як процес запобігання дестабілізуючому впливу ризиків, загроз та небезпек, що пов'язані з персоналом [2], пріоритетним завданням якого є створення умов для захищеності діяльності підприємства з метою забезпечення його ефективного функціонування, та враховуючи результати аналітичного дослідження її стану на досліджуваних машинобудівних підприємствах Харківської області, які свідчать про існування середнього рівня формування та забезпечення кадрової безпеки, зазначимо наступне: є суттєві передумови для його підвищення за допомогою розробки концептуальної моделі формування та забезпечення кадрової безпеки, яка враховуватиме галузеві особливості підприємств та дозволить чітко і детально прописати сукупність послідовних процесів.

Погоджуючись з думкою більшості вчених [1; 3–5; 9], що забезпечення кадрової безпеки має на увазі процес запобігання ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому, вирішено бізнес-процес «забезпечення кадрової безпеки» розглянути в розрізі основних напрямів управління персоналом. Тому забезпечення кадрової безпеки представлено в процесі планування персоналу, відбору та найму персоналу, оцінки персоналу, розвитку персоналу, мотивації персоналу, контролю персоналу та вивільнення персоналу.

Зазначимо, що процес моделювання може бути реалізований в рамках різних методик. Так, сьогодні одним з найбільш потужних інструментів моделювання процесів є BPwin (AllFusion Process Modeler), який дозволяє описати всі необхідні процеси з точністю, достатньою для однозначного моделювання діяльності системи [6; 10].

Тому модель забезпечення кадрової безпеки в контексті управління персоналом запропоновано побудувати з використанням стандарту IDEF0, головними елементами якого є: вхідна інформація, вихідна інформація, учасники та ресурси процесу, інструменти управління (правила, процедури, стратегії, стандарти).

Так, вхідною інформацією процесної моделі є інформація щодо стратегії підприємства, його місії, цілей, головних завдань кадрової безпеки, основних факторів впливу на кадрову безпеку (ризиків, загроз, небезпек), пріоритетів та проблем в управлінні персоналом, яка використовується для отримання необхідного результату (вихідну інформацію). Для кожного процесу застосовуються відповідні інструменти управління та учасники і ресурси процесу.

Так, для забезпечення процесу планування персоналу учасниками стають відділ кадрів, планово-економічний відділ, бухгалтерія, керівництво, зовнішні кадрові агенції. Для забезпечення кадрової безпеки в процесі планування персоналу важливо врахувати можливі загрози, а саме помилки в плануванні персоналу, та нівелювати кадрові ризики у цьому напрямі: невідповідність кількісного та якісного складу персоналу необхідному, плінність кадрів, а саме: визначення потреби підприємства у персоналі

Процес відбору та найму персоналу в контексті забезпечення кадрової безпеки передбачає цілий комплекс заходів безпеки при прийомі на роботу і прогнозуванні благонадійності майбутніх співробітників. Тільки лише симбіоз і синергетичний ефект від цих елементів сприятиме релевантної їх віддачі.

Зазначимо, що на етапі відбору та найму важливим елементом забезпечення кадрової безпеки є механізм захисту від зовнішніх і внутрішніх загроз властивих працівникам і як наслідок суб'єкту

правовідносини, який слід відобразити у договорі, при прийомі на роботу. Наприклад, від тиску на співробітників підприємства ззовні допоможе непомірно висока санкція в договорі за: розголошення комерційної таємниці, зміну місця роботи (розрив контракту в односторонньому порядку), і інше. Внутрішні загрози так само можна забезпечити санкціями за: невідповідність кваліфікації співробітників пропонованим до них вимогам, зловмисні дії, заподіяння шкоди суб'єкту правовідносини з вини співробітника, невиконання покладених завдань, та за порушення інших аспектів посадових інструкцій кадрів. Таким чином, кожен працівник буде, крім стимулів робити гідно свою роботу за визначену договором мотивацію, мати і ризики відповідальності за неналежне її виконання з особливим акцентом на показники і терміни.

Задля забезпечення прозорості оцінки персоналу і особистого внеску в загальну справу кожного співробітника, необхідно ранжувати всі загрози кадровій безпеці як за ступенем тяжкості, так і по персонально відповідальним особам з відкритим зазначенням санкцій за несумлінне виконання своїх професійних обов'язків. Також дієвим кроком буде запровадження на підприємстві внутрішньої служби найму та оцінки (яка для не великих підприємств може бути представлена одним фахівцем), що персонально відповідатиме за набір кадрів і їх ефективну оцінку за допомогою спеціальних критеріїв і показників. Так, кожен співробітник заступивши на місце роботи буде знати свої професійні активи і зобов'язання, які будуть знову оцінюватися щороку з акцентом на його персональний внесок у вигляді їх зміни. Таким чином буде забезпечений ефект зайняття кожного робочого місця гідним співробітником.

Розвиток персоналу в контексті забезпечення кадрової безпеки

декомпозується на такі процеси другого рівня, як: оцінка рівня знань, вмінь та навичок персоналу та виявлення потреби в навчанні персоналу; формування бюджету на професійний розвиток персоналу; формування програми навчання і розвитку персоналу; реалізація програми розвитку персоналу; оцінка ефективності навчання. Інструментами управління на цьому етапі виступають «HR-стратегія», «Кадрова політика», «Нормативно-регламентуюча документація» (Положення про корпоративне навчання, методичні та навчальні посібники тощо), «Штатний розпис», «Бюджет витрат на персонал», «Вимоги до кадрової безпеки».

Необхідно зазначити, що значущою сучасною тенденцією забезпечення кадрової безпеки є підвищення лояльності персоналу в контексті процесу мотивації персоналу через розвиток організаційної культури, відношення персоналу до цінностей підприємства. Насьогодні залучення індивіда до корпоративних цінностей можливо реалізувати двома шляхами: через задоволення потреби в соціальному захисті та потреби в суспільному визнанні. Тобто найголовніше в колективі – це формування здорового морально-психологічного клімату. У цьому випадку інтереси персоналу співпадатимуть з корпоративною мотивацією, крадіжки втрачатимуть свою цінність і ставатимуть все більш неможливими і не вигідними, оскільки інші члени колективу виявлятимуть і пріскатимуть будь-які подібні порушення. Таким чином, з метою захисту діяльності підприємства від різних проявів шахрайства на досліджуваних підприємствах акцентовано увагу на процедурах лояльності персоналу (реалізації комплексу заходів по встановленню позитивних відносин працівників до роботодавця) і аудиту організаційної культури.

Окрім цього, системно підійти до протидії корпоративному шахрайству

можливо шляхом реалізації наступних етапів:

1) профілактика шахрайства. Так, при відборі та наймі персоналу важливо врахувати таку загрозу, як неякісні перевірки кандидатів при прийомі на роботу, акцент важливо зробити на компетентності, визначення способів мотивації (в цілях уникнення подальших спокус і визначення механізмів заохочень), здатність до навчання, старанність, професійну придатність, конгруентність з суб'єктом правовідносин, принциповість;

2) запобігання шахрайства. Для цього на етапі контролю персоналу, необхідно створити систему управління контролем доступу, відеоспостереження, прослуховуючих пристроїв та інше. Важливим моментом при цьому є не саме спостереження і його способи, а створення враження у персоналу, що він знаходиться під постійним наглядом;

3) протидія шахрайству. Важливим завданням при контролі персоналу також є виявлення, розслідування, аналіз шахрайських дій і вжиття заходів щодо відшкодування збитків;

4) облік втрат. Відображення збитків і списання його на винних осіб є вкрай важливим моментом.

Отже, контроль являє собою комплекс заходів, встановлених для персоналу, в тому числі для адміністрації у вигляді обмежень, регламентів, режимів, технологічних процесів, контрольних, оціночних та інших операцій, процедур безпеки, націлений на ліквідацію можливостей заподіяння шкоди.

Таким чином, для того, щоб з одного боку ефективно використовувати управлінський потенціал, з іншого – забезпечити кадрову безпеку підприємства, доцільно регламентувати всі елементи процедур управління персоналом, а саме: створити документи-регламенти та організаційні нормативи; здійснювати прогнозування і планування

перлу; реалізовувати програми навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації персоналу; проводити оцінку-атестацію і аудит персоналу; аналізувати роботу персоналу і розробляти основні вимоги до працівника; розробляти мотиваційно-стимулюючі програми тощо. Такі дії дозволять сприймати кадрову безпеку як один з найважливіших елементів системи економічної безпеки підприємства, сприятимуть нівелюванню цілого ряду загроз.

Висновки. Запропонована модель забезпечення кадрової безпеки декомпозується на відповідні процеси управління персоналом: планування персоналу, відбір та найм персоналу, оцінка персоналу, розвиток персоналу, мотивація персоналу, контроль персоналу та вивільнення персоналу. Її впровадження на підприємстві дозволить оптимізувати процес підвищення ефективності діяльності персоналу та за рахунок продуктивного використання трудових ресурсів підвищити кількість виготовленої продукції чи розширення комплексу наданих послуг.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бугаян С. А. Обеспечение кадровой безопасности предприятия / С. А. Бугаян, В. А. Кущёва // Российский академический журнал. – 2013. – Т. 25. – № 3 (25). – С. 28–29.

2. Бушман Т. С. Морфологічний аналіз поняття «кадрова безпека» / Т. С. Бушман // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». – 2016. – Випуск 17. – Ч. 2. – С. 76–79.

3. Загидуллина Т. С. Кадровая политика как элемент экономической безопасности предприятия / Т. С. Загидуллина // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2012. – № 11. – С. 74–78.

4. Заиграева М. А. Основы построения кадровой безопасности предприятия / М. А. Заиграева // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. – 2013. – № 31. – С. 130–135.
5. Кибанов А. Я. Кадровая безопасность в системе безопасности организации / А. Я. Кибанов // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – № 10. – С. 30–35.
6. Кирисов С. В. Теория и практика применения процессного подхода к управлению качеством деятельности организации : монография / С.В. Кирисов. – Тамбов : Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2009. – 80 с.
7. Кононенко Ю. С. Кадрова безпека суб'єктів господарської діяльності: менеджмент інсайдерами : колект. моногр. / Ю. С. Кононенко, О. М. Герасименко, В. А. Красномовець, А. С. Пасека, В. І. Гунько; ред.: В. С. Сідак, І. П. Мігус; Черкас. нац. ун-т ім. Б. Хмельницького. – Черкаси : Маклаут, 2012. – 258 с.
8. Поскрипко Ю. А. Взаємодія кадрової безпеки та управління персоналом у процесі забезпечення економічної безпеки підприємств / Ю. А. Поскрипко. – GR- та PR-менеджмент у контексті економічної безпеки: монографія ; за ред. проф. І. П. Мігус. – Черкаси: ПП Чабаненко Ю.А., 2014. – С. 317–344.
9. Чумарин И.Г. Что такое кадровая безопасность компании? / И. Г. Чумарин // Журнал «Кадры предприятия» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru>
10. Darnton G. Business Process Analysis / G. Darnton, M. Darnton. – London: Tompson Business Press, 1997. – 311 p.

УДК 331.101.262:656.2

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Гребенюк Г. М., асистент (ДНУЗТ ім. ак. В.Лазаряна)

В статті досліджено стратегічні напрями розвитку підприємств залізничного транспорту та галузі в цілому. Визначено що стратегічний розвиток підприємств залізничного транспорту слід забезпечувати за рахунок формування довгострокових конкурентних переваг шляхом формування, нарощення та розвитку трудового потенціалу. Удосконалено сутність та зміст поняття «трудова потенція підприємства», що на відміну від існуючих, включає ціннісно-мотиваційну, психофізіологічну, кадрову, професійну, кваліфікаційну, організаційну складові та є сукупністю наявних та потенційних можливостей працівників, накопичених в процесі становлення особистості, нових знань, навиків, досвіду, отриманих в результаті матеріальних та нематеріальних вкладень та здатність їх ефективного використання та подальшого нарощення, які за умов інноваційно-орієнтованого підходу до управління персоналом сприятимуть досягненню стратегічних цілей розвитку підприємств залізничного транспорту.

Ключові слова: трудові ресурси, потенціал, трудова потенція, підприємства залізничного транспорту, стратегічний розвиток