

УДК 331.108.2:658(477)

ЗАГРОЗИ КАДРОВІЙ БЕЗПЕЦІ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Гречішкіна А.А., асистент (УкрДУЗТ)

В умовах нестабільності економіки України дедалі більшої актуальності набувають проблеми управління безпекою підприємств. Тому все важливішого значення в процесі функціонування підприємств залізничного транспорту грає поняття кадрової безпеки, як процесу попередження, запобігання і усунення ризиків та загроз, які виникають з боку персоналу, з метою створення умов для стабільного функціонування і розвитку підприємства.

Кадрова безпека відіграє домінуючу роль у системі безпеки підприємства, оскільки це робота з кадровим потенціалом, а він в будь-якій організації є найважливішим ресурсом і повинен бути під пильною увагою керівництва. Правильне управління кадровою безпекою надає здатність протистояти ризикам і загрозам.

В основі управління кадровою безпекою лежить управління персоналом. Оскільки без перевірки кадрів, їх ретельного відбору, навчання, перевірки їх особистих якостей і інших процедур не обійтись для організації збалансованого і ефективного трудового процесу, перед керівництвом стає питання кадрової безпеки.

Можна захистити своє підприємство від зовнішніх загроз конкурентів або інших незалежних умов, але в цей же час загроза може походити саме зсередини установи, від її працівників. Дослідження у сфері кадрової безпеки дають можливість зменшити цю загрозу, передбачити и припинити її, а також проводити профілактику.

Негативні наслідки таких ризиків можуть привести до падіння рівня кадрової безпеки та навіть до банкрутства підприємства. Тому визначення загроз кадровій безпеці дає можливість зменшити ризики в діяльності підприємств.

При вивченні питання щодо загроз кадровій безпеці підприємств науковці сходяться у спільній думці і розрізняють зовнішні і внутрішні загрози. Зовнішні загрози кадровій безпеці підприємства - це дії, явища або процеси, які не залежать від волі чи свідомих дій співробітників підприємства, але призводять до нанесення збитків організації. До зовнішніх небезпек відносять:

- умови праці та мотивації у конкурентів країні;
- установка конкурентів на переманювання;
- тиск на співробітників ззовні;
- зміни у зовнішньому економічному

середовищі;

- потрапляння співробітників в різні види залежності;

- інфляційні процеси, які неможливо не враховувати при розрахунку заробітної плати і прогнозуванні її динаміки.

Внутрішні загрози кадровій безпеці – це умисні чи необережні дії співробітників підприємства, що призводять до нанесення збитків організації. До внутрішніх небезпек відносять:

- низький рівень кваліфікації персоналу, невідповідність кваліфікації співробітників займаним посадам;

- недостатня освітній рівень співробітників;

- слабка організація системи управління персоналом;

- слабка організація системи навчання;

- не ефективна система мотивації;

- помилки в плануванні ресурсів персоналу;

- зниження кількості раціоналізаторських пропозицій та ініціатив;

- звільнення кваліфікованих співробітників за власним бажанням;

- співробітники орієнтовані на вирішення внутрішніх тактичних завдань;

- співробітники орієнтовані на дотримання інтересів підрозділу;

- відсутність корпоративної політики;

- неякісні перевірки кандидатів при прийомі на роботу;

- низький стан трудової дисципліни, слабкий рівень вимогливості керівного складу;

- правопорушення працівників, спрямовані на заподіяння матеріального збитку підприємства тощо.

Для збереження кадрової безпеки варто використовувати сучасні кадрові технології, включаючи такі механізми: ефективну мотивацію; прискорену адаптацію (за рахунок наставництва); своєчасне запобігання конфліктним ситуаціям, атестацію; компенсацію; розумну політику звільнення; пропаганду корпоративності.

Тому можна зробити висновок, що процес захисту підприємства від небезпеки починається на етапі підбору працівників на існуючі вакансії. А саме буквально з першої хвилини, коли особа, що займається відбором персоналу, бачить кандидата на працевлаштування. І цей процес захисту існує безперервно на весь період функціонування підприємства, так, як безперервно функціонує на ньому його персонал.