

УДК 331.108.2:658

УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

*Токмакова І.В., к.е.н., доцент,
Дудка К.В., магістр (УкрДАЗТ)*

В статті розкрито актуальність управління кадровою безпекою на підприємствах залізничного транспорту в сучасних кризових умовах господарювання. Досліджено зміст поняття «кадрова безпека», розкрито завдання управління кадровою безпекою підприємств залізничного транспорту, зокрема визначено наступні напрямки роботи із забезпечення кадрової безпеки: оцінка; дослідження та виявлення ризиків; розробка та реалізація інструментарію забезпечення кадрової безпеки.

Ключові слова: кадрова безпека, персонал, підприємства залізничного транспорту, управління, криза.

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЙ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

*Токмакова И.В., к.э.н., доцент,
Дудка Е.В., магистр (УкрГАЗТ)*

В статье раскрыта актуальность управления кадровой безопасностью на предприятиях железнодорожного транспорта в современных кризисных условиях хозяйствования. Исследовано содержание понятия «кадровая безопасность», раскрыто задания управления кадровой безопасностью предприятий железнодорожного транспорта, в частности определены следующие направления работы по обеспечения кадровой безопасности: оценка; исследование и выявление рисков; разработка и реализация инструментария обеспечения кадровой безопасности.

Ключевые слова: кадровая безопасность, персонал, предприятия железнодорожного транспорта, управление, кризис.

THE MANAGEMENT OF PERSONNEL SAFETY OF RAILWAY TRANSPORT ENTERPRISES

*Tokmakova I. V., Ph.D., Associate Professor,
Dudka E. V., Master (USA of RT)*

The urgency of personnel safety management as a priority trend in the system of economical safety at railway transport enterprises in modern crisis economic conditions has been revealed in the article. The approaches to the determination of a scientific category of “personnel safety” has been investigated and the conclusion has been drawn that scientists reveal the essence of personnel safety according to the following main positions: as the state of being secure from threats caused by personnel actions; as processes, a complex of measures or directions concerning the prevention and counteraction against threats; or through the combination of all these directions. The tasks of managing personnel safety of railway transport enterprises has been revealed, in particular the following directions of the work concerning the provision with the personnel safety has been determined: estimation; investigation and detection of risks; the development and implementation of personnel safety provision tools.

It was determined that one of the most important factors of personnel safety provision at railway transport enterprises and as a result one of the most important methods of threat prevention is the formation of employees’ loyalty and devotion through the system of efficient motivation in which attention is focused on the prevention and elimination of threats of employees’ low competence, the absence of corporate consciousness, the provision of economic health of employees and their protectability.

Keywords: personnel safety, personnel, railway transport enterprises, management, crisis.

Постановка проблеми та її зв'язки з проблемами негативно відбиваються на науковими чи практичними завданнями. Вкрай результативності виробничо-комерційної напружена ситуація в країні, серйозні економічні діяльності залізничної галузі. Зменшення обсягів

перевезень і доходності вітчизняних залізниць обумовлюють необхідність серйозної економії, котра, в першу чергу, торкається персоналу підприємств залізничного транспорту, що створює загрози деструктивної трудової поведінки працівників. З іншого боку, активізуються процеси реформування галузі, які пов'язані з безліччю виробничих, соціально-психологічних, етичних і інших проблем внаслідок побоювання змін, невпевненості працівників у власній компетентності, недоліку кваліфікації на фоні небажання одержувати нові знання і навички, недовіри до керівництва, не зацікавленості в змінах й не розумінні сутності змін. Зазначене формує ризики зниження якості перевезень; порушення ритмічності основних і допоміжних процесів та дестабілізації діяльності підприємств залізничного транспорту. В таких умовах важливого значення для гарантування стійкого функціонування підприємств залізничної галузі набуває управління кадровою безпекою, оскільки саме люди як запобігають, так і створюють загрози.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Питання забезпечення кадрової безпеки підприємств, формування та подолання кадрових ризиків та методик їх оцінювання висвітлені у працях таких вчених як: А. Алавердов [1], О. Ареф'єва [2], Л. Калініченко [3, 4], А. Кібанов [5], В. Геєць, М. Кизим, Т. Клебанова, О. Черняк [6], М. Петров [7], І. Чумарін [8], Н. Швець [9] та інші.

Виділення невирішених частин загальної проблеми Поряд з значними існуючими напрацюваннями в галузі забезпечення кадрової безпеки потребує подальшого дослідження проблема управління кадровою безпекою на підприємствах залізничного транспорту в сучасних складних умовах господарювання, у тому числі з врахуванням процесів реформування в залізничній галузі.

Мета статті полягає в дослідженні сутності кадрової безпеки й визначення завдань управління кадровою безпекою на підприємствах залізничного транспорту.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Сучасні умови господарювання в країні, в залізничній галузі, на підприємствах залізничного транспорту вкрай негативно відображаються на результативності роботи останніх та створюють багаточисленні загрози, у тому числі в сфері кадрової безпеки.

В першу чергу, розглянемо підходи до визначення кадрової безпеки підприємств. Швець Н.К. визначає кадрову безпеку як стан захищеності організації від ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом [9]. Чумарін І.Г. наводить процесне визначення: "Кадрова безпека – це процес запобігання негативним впливам на економічну

безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому [8]. В. Геєць, М. Кизим, Т. Клебанова, О. Черняк дають таке визначення кадровій безпеці – це сукупність заходів, спрямованих на запобігання протиправних дій або сприяння їм з боку персоналу підприємства [6]. Властивості кадрової безпеки розкриває Петров М.І., який розглядає кадрову безпеку в якості положення організації як соціальної спільності й індивіда в ній, при якому вплив на них з боку природного, економічного й соціального середовища, а також внутрішнього середовища самої людини не здатні завдати шкоди [7]. Кібанов А.Я. вважає, що: «Кадрова безпека - це генеральний напрям кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з обробки цілей, завдань, спрямованих на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, на створення відповідального й високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації" [5]. Калініченко Л.Л. під кадровою безпекою підприємств залізничного транспорту пропонує розуміти такий стан індивідуумів, колективу підприємства, його людського потенціалу та системи управління персоналом, при якому забезпечується ефективне використання економічного потенціалу та розвиток підприємства [4].

Загалом можна констатувати, що вчені розкривають зміст «кадрової безпеки» з наступних позицій: як стан захищеності від загроз; як процеси, сукупність заходів або напрямків діяльності щодо попередження та протидії загрозам; або через поєднання цих напрямків.

Слід зазначити, що кадрова безпека є комбінацією таких складових як: безпека життєдіяльності (здоров'я, фізична безпека), соціально-мотиваційна безпека (фінансова, кар'єрна, естетична, адміністративно-незалежна), професійна безпека (безпека праці, пенсійно-страхова, безпека володіння сучасними знаннями), антиконфліктна безпека (патріотична, психолого-комунікаційна безпека) технологічна. Зрозуміло, що усі ці складові діють не окремо одна від одної, вони пов'язані між собою різноманітними зв'язками та впливами. Неможна сьогодні уявити працівника, який би не думав про власне здоров'я, фінансове забезпечення своєї сім'ї, кар'єрне зростання, пенсійно-страхову безпеку. Налагодження ефективної взаємодії роботи всіх цих складових є запорукою стабільності підприємства. Цю стабільність забезпечує персонал, який впливає на всі аспекти його життєдіяльності, а також невід'ємно пов'язаний із його економічною безпекою.

Зважаючи на те, що кадрова безпека в нестабільних кризових умовах функціонування підприємств залізничного транспорту неможлива без постійного процесу запобігання небажаних дій з боку персоналу, актуалізуються завдання управління кадровою безпекою, що пов'язані з нейтралізацією ризиків, попередженням виникнення загроз та кризових явищ, а також полягають у забезпеченні ефективності управління персоналом за рахунок формування у персоналу властивостей, характеристик, що створюють умови захищеності інтересів, власників та самого персоналу від внутрішніх і зовнішніх загроз.

Визначаючим і початковим при формуванні системи забезпечення кадрової безпеки є стратегія кадрової безпеки, яка є «сукупністю пріоритетної мети і управлінських підходів, реалізація яких забезпечує захист підприємства від будь-яких загроз, котрі пов'язані з функціонуванням кадрового напрямку її діяльності» [1, С. 32]. Дана стратегія є складовою частиною корпоративної стратегії економічної безпеки і повинна враховуватися при формуванні стратегії управління людськими ресурсами.

На оперативному рівні управління кадровою безпекою відбувається через оформлення принципів стратегії в нормативні документи для служби управління персоналом. У них даються чіткі вказівки щодо питань кадрової безпеки. Саме відповідно до цих інструкцій здійснюються заходи щодо її забезпечення.

Сучасні технології протидії загрозам кадрової безпеки пронизують всі функції управління персоналом і включають:

- технологію відбору і перевірки кандидатів на вакантну посаду;
- технологію спеціального навчання персоналу методом забезпечення особистої і корпоративної безпеки;
- технологію захисту конфіденційної інформації від безвідповідальних і нелояльних співробітників;
- технології контролю щодо дотримання персоналом вимог і правил майнової, інформаційної, інтелектуальної безпеки працевлаштування;
- технології мотивації лояльної і відповідальної поведінки персоналу;
- технологію захисту від нелояльного і неблагонадійного персоналу, включаючи комплекс заходів з оцінки ступеня лояльності, благонадійності персоналу, підвищення їх рівня, профілактиці небажаної поведінки персоналу, а також застосування дисциплінарних стягнень відносно нелояльних, безвідповідальних співробітників.

Доцільно виділити наступні групи завдань із забезпечення кадрової безпеки на підприємствах залізничного транспорту:

- оцінка кадрової безпеки;
- дослідження та виявлення ризиків кадрової безпеки, у тому числі тих, що визвано процесами реформування;
- розробка та реалізація інструментарію забезпечення кадрової безпеки.

Як стверджує Калініченко Л.Л.: «механізм забезпечення кадрової безпеки має включати такі підсистеми: підсистема оцінки кадрової безпеки, підсистема ідентифікації кадрового ризику, підсистема формування портфелю ризиків, підсистема моделювання заходів з нейтралізації ризиків, підсистема реалізації заходів з забезпечення кадрової безпеки» [4].

Одним з найважливіших чинників забезпечення кадрової безпеки на підприємствах залізничного транспорту і, як наслідок, методом запобігання загроз, є формування у працівників лояльності та прихильності до підприємств через систему ефективної мотивації, в якій увага зосереджується на попередженні та нейтралізації загроз низької компетенції працівників, відсутності корпоративної свідомості, забезпеченні економічного добробуту працівників та їх захищеності.

Лояльні працівники із розумінням ставляться до проблем підприємства, готові довше терпіти фінансові негаразди, понаднормову роботу. Лояльні працівники намагаються сприяти формуванню позитивного іміджу підприємства, дотримуються так званого кодексу честі, який не дозволяє їм працювати на конкурентів. І навпаки, нелояльні працівники схильні до використання ресурсів підприємства в особистих інтересах, сприяють витоку цінної інформації. Чим більше підприємство турбується про свій персонал, тим більша лояльність персоналу. Ця залежність є основною при формуванні кадрової політики та забезпеченні кадрової безпеки.

Висновок Отже, управління кадровою безпекою - це постійний процес запобігання небажаних дій з боку персоналу, що дозволяє гарантувати стабільну та максимально ефективну діяльність підприємств залізничної галузі й високий потенціал їх розвитку в майбутньому. Для забезпечення ефективності механізму кадрової безпеки та її зміцнення потрібно: поєднувати матеріальні вкладення в персонал з моральними заохоченнями; створювати безпечні та добрі умови для роботи персоналу; створювати умови для кар'єрного зростання персоналу; здійснювати стратегічне кадрове планування; погоджувати ринкові умови, розвиток бізнесу та інтереси співробітників.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации [Текст]:

учеб. / А.Р. Алавердов. - М.: Маркет ДС, 2010. - 176 с.

2. Ареф'єва О.В. Кадрова складова в системі економічної безпеки машинобудівних підприємств [Текст] / О. В. Ареф'єва, О. Ю. Литовченко // Актуальні проблеми економіки. - 2008. - № 11 (89). - С. 95-100.

3. Калініченко Л.Л. Концепція забезпечення кадрової безпеки на підприємствах залізничного транспорту [Текст] / Л.Л. Калініченко // Розвиток методів управління та господарювання на транспорті. — 2012. — № 39 (2).- С. 83-92.

4. Калініченко Л.Л. Методологічний підхід до управління персоналом підприємств залізничного транспорту в умовах реформування галузі [Текст] : монографія / Л.Л. Калініченко. - Харків : УкрДАЗТ, 2012. - 382 с.

5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации [Текст] / А.Я. Кибанов. - М. : ИНФРА-М, 2002. - 638 с.

6. Моделирование экономической безопасности: держава, регион, предприятие / Геєць В. М., Кизим М. О., Клебанова Т. С., Черняк О. І. та ін.; За ред. Гейця В. М.: Монографія. - Х.: ВД «ІНЖЕК», 2006. - 240 с.

7. Петров М. І. Економічна безпека підприємства: сутність, трактування, точки зору [Текст] / М. І. Петров // Менеджер. - 2002. - № 1(17). - С. 67-71.

8. Чумарин И.Г. Что такое кадровая безопасность компании [Текст] / И.Г. Чумарин // Кадры предприятия - 2003. - № 2. - С. 25-32.

9. Швець Н.К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу [Електронний ресурс] / Н.К. Швець // Персонал. - 2006. - №5. Режим доступу до статті: <http://www.personal.in.ua/article.php?id=291>.

*Рецензент д.е.н., професор УкрДАЗТ Кірдіна О.Г.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Зубенко В.О.*

УДК 330.131

НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Фоменко А. В., к.е.н, ст. викладач (УІПА)

У статті розглянуто основні проблеми розробки та впровадження механізму формування стратегії, механізм управління підприємством, механізму розвитку підприємства. Доведено доцільність впровадження на сучасному підприємстві механізму управління його стратегічним розвитком. Науково обґрунтовано механізм управління стратегічним розвитком підприємства, виокремлено його основні частини, які можуть як існувати та функціонувати окремо, так і використовуватися у єдиній системі управління.

Ключові слова: механізм, стратегічне управління, довгострокове планування, динамічне зростання, покращення фінансового стану, функціональні стратегії.

НАУЧНО-ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Фоменко А.В., к.э.н., ст. преподаватель (УИПА)

В статье рассмотрены основные проблемы разработки и внедрения механизма формирования стратегии, механизм управления предприятием, механизма развития предприятия. Доказана целесообразность внедрения на современном предприятии механизма управления его стратегическим развитием. Научно обоснованно механизм управления стратегическим развитием предприятия, выделены его основные части, которые могут как существовать и функционировать отдельно, так и использоваться в единой системе управления.

Ключевые слова: механизм, стратегическое управление, долгосрочное планирование, динамичный рост, улучшение финансового состояния, функциональные стратегии.