

Третій напрямок інформаційної безпеки підприємства – зобов’язати визначати рівень таємності документу на ту особу, яка його розробляла. Ця людина в подальшому може змінювати ступінь таємності цієї інформації.

Список використаних джерел:

1. Ганущак Т. В. Фінансова безпека бізнесу : Навчальний посібник. Київ: *Департамент поліграфії Університету* . 2016. 266 с.
2. Древаль Ю. Д. Безпека особистості як фактор сучасних державно управлінських відносин. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. С. 123–127.
4. Гринько Т.В., Алещенко В.І. Вплив та взаємозв’язок ефективності та економічної безпеки підприємства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету, Серія: Економіка і менеджмент*, 2020. Видавничий дім «Гельветика». Вип. 42. С. 4-11.

Ласточкіна В. В., Димарчук К. І.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

БЕЗПЕКА КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Успішне функціонування підприємства в умовах ринкової економіки передбачає забезпечення ефективної системи заходів економічної безпеки. Економічна безпека є сукупним поняттям, тому що об’єднує різні функціональні складові. На думку більшості провідних економістів в цій предметній області серед складових економічної безпеки виділяються інформаційна, фінансова, техніко-технологічна, інтелектуальна, політико-правова, кадрова. Ефективне забезпечення кадрової безпеки на підприємстві виступає одним з пріоритетів в досягненні стабільності і процвітання не лише окремого підприємства або групи підприємств, а й економічної системи держави в цілому.

Одним з найважливіших пріоритетів будь-якого підприємства є ефективна кадрова політика, спрямована на створення єдиної професійної команди працівників, які мають необхідний потенціал для реалізації стратегічних цілей, а також збереження накопиченого інтелектуального капіталу. Тому для переважної більшості зацікавлених керівників стоїть проблема щодо створення та забезпечення такої кадрової безпеки, при якій індивідуальні та специфічні запити окремо взятого підприємства зможуть бути задоволені [1].

Забезпечення кадрової безпеки – одна з найважливіших систем сучасної організації. Система безпеки – це комплекс організаційних і технічних заходів,

спрямованих на виявлення, відображення і ліквідацію наслідків різних загроз діяльності організації [2]. Варто відзначити, то постановка завдань, що стосуються забезпечення безпеки в кадровій сфері компанії вельми актуальна при розгляді функцій кадрового менеджменту.

Процес планування та маркетингу персоналу полягає у виявленні ядра кадрової безпеки компанії. Розгляду підлягають ті посади, від яких можуть виникнути відтоки інформації, що чинить негативний вплив на інформаційну, майнову, інтелектуальну та інші види безпеки. Також це процес визначення певного числа співробітників, необхідних для виконання поставлених завдань з урахуванням критеріїв для проходження на вакантні посади, здійснення моніторингу небезпек, що загрожують першорядним інтересам всього підприємства в цілому, і процес раціонального розподілу витрат на вдосконалення всієї системи безпеки компанії і її співробітників.

Також дуже важлива підтримка у кадрів почуття розуміння, усвідомлення необхідності прояви лояльного ставлення в колективі, оскільки це сприяє професійному розвитку і збереженню займаної посади. Процес управління вдосконалення системи знань самих кадрів полягає в тому, щоб забезпечувати навчання встановлених нормам, що стосуються безпеки всього підприємства і самого співробітника. Також необхідно здійснювати навчання кадрів різним навичкам, що дозволяють розпізнавати загрози, що виходять із зовнішнього середовища (вербування, шантаж, залякування тощо), а також проводити моніторинг компетентності співробітників з можливістю зарахування в резерв кадрів.

Варто зазначити, що для керівництва підприємства першочерговим завданням повинен виступати вибір і визначення певних принципів, здатних створювати ефективний комплекс для компетентного управління кадрами, орієнтиром для якого буде виступати взаємовигідне співробітництво між персоналом і керівництвом. І лише цілеспрямований управлінський вплив на кадри сприятиме побудові ефективної системи управління співробітниками.

Оскільки в ринковій економіці всі господарські одиниці мають повну самостійність, то забезпечення кадрової безпеки кожного окремо взятого підприємства має ґрунтуватися на базових підходах до кадрової безпеки [3].

1. Унікальність. Система кадрової безпеки не повинна бути стандартною або універсальною. Вона повинна створюватися, ґрунтуючись на специфіці

кожного окремого підприємства. Такий специфікою можуть виступати: внутрішні норми і розпорядки підприємства; морально-психологічний клімат в колективі; спеціалізація підприємства; нестабільність ринку і коливання навколишнього середовища; специфіка галузі виробництва тощо.

2. Взаємодія. Хоч кадрова безпека і виступає самостійним і головним елементом в системі економічної безпеки підприємства, все ж вона повинна бути узгоджена з іншими елементами економічної безпеки: правовою безпекою, техніко-технологічною, інформаційною, фінансовою безпекою. Тільки при їх повній взаємодії і узгодженості можна забезпечити повний захист підприємства від несприятливого впливу.

3. Комплексність. Оскільки кадрова безпека орієнтована на кадровий склад, то в її систему необхідно включити доречні структури, елементи, апарати, механізми і засоби, що забезпечують належний контроль за діяльністю персоналу всередині підприємства.

Отже, основною метою забезпечення кадрової безпеки є стабільний розвиток підприємства і формування у нього стійкості до впливу негативних факторів за рахунок забезпечення і підтримки необхідного рівня кадрової безпеки, реалізації кадрового потенціалу та запобігання і мінімізації ризиків і загроз кадрової безпеки в процесі управління персоналом. Основними завданнями забезпечення кадрової безпеки є розробка і реалізація комплексу заходів щодо аналізу і прогнозування ризиків і загроз кадрової безпеки, встановлення їх причин і можливих наслідків впливу, заходів щодо їх попередження та мінімізації, визначення показників та індикаторів кадрової безпеки і обґрунтування критеріїв їх оцінки, ресурсного та функціонального забезпечення кадрової безпеки, а також заходів їх удосконалення.

Список використаних джерел:

1. Варламова М. В. (2019) Кадровая безопасность как основной элемент системы экономической безопасности хозяйствующего субъекта. *EurasiaScience Сборник статей XIX международной научно-практической конференции*. Москва. С. 132-133.
2. Дергачова, В., Колешня, Я. (2017) Вплив сучасних інформаційних технологій на економічну безпеку підприємства. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 10.20535/2307-5651.14.2017.108717.
3. Подлужна Н. О. (2010) Забезпечення кадрової безпеки організації. *Економіка промисловості*. № 4(52). С. 196–201.