

Забара Алевтина Миколаївна,

старший викладач кафедри економіки

Сумського національного аграрного університету

РОЛЬ СОЦІАЛЬНО-МОТИВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

В умовах ринкової економіки функціонування будь-якого суб'єкта підприємництва пов'язано з різноманітними ризиками. Частина з них визначається об'єктивними факторами – непередбачуваними змінами попиту та пропозиції, недостатньою кваліфікацією власного персоналу, форс-мажорними обставинами і т.п. Однак в ряді випадків, матеріальні та нематеріальні втрати для підприємця можуть бути наслідками ціленаправленої діяльності зацікавлених в них суб'єктів – конкурентів, власних працівників тощо.

Перш за все це пов'язано із специфічними умовами конкурентного середовища, які значно збільшують ймовірність негативної реалізації ризиків. Для протидії зазначеним вище загрозам будь-яка організація, від гігантської транснаціональної корпорації до малого підприємства, змушена постійно займатися проблемою забезпечення власної безпеки. Відповідно до вимог сучасного професійного підприємництва така робота повинна здійснюватися на основі системного підходу з метою забезпечення комплексного захисту від всіх потенційно можливих загроз, в тому числі – і по кадровому напрямку діяльності організації.

Забезпечення кадрової безпеки - одна з найважливіших систем сучасного підприємництва. Система безпеки - це комплекс організаційних і технічних заходів, спрямованих на виявлення, відображення і ліквідацію наслідків різних загроз діяльності організації. Головними цілями цієї системи є: забезпечення сталого функціонування, компанії і запобігання загрозам її безпеки; захист

законних інтересів організації від протиправних дій; охорона життя і здоров'я персоналу; недопущення розкрадання фінансових і матеріально-технічних засобів, знищення майна і цінностей, розголошення, втрати, витоку, перекручування, і знищення службової інформації, порушення роботи технічних засобів; забезпечення виробничої діяльності, включаючи і засоби інформатизації [1, с. 20].

Таким чином, кадрова безпека, виступаючи елементом економічної безпеки суб'єктів підприємництва, націлена на таку роботу з персоналом, на встановлення таких трудових і етичних відносин, які можна було б визначити як «беззбиткові». Вона займає домінуюче становище по відношенню до інших елементів системи безпеки компанії, оскільки вона «працює» з персоналом, кадрами, що є первинними факторами виробничої діяльності. Ця діяльність не є окремим напрямком щодо функцій менеджера по персоналу, а лише органічно вписується в нього. І тут практично не залучаються будь-які додаткові ресурси, за умови, що в компанії присутні всі етапи організації та управління персоналом.

В зв'язку з цим, виникає необхідність вивчення специфічних взаємозв'язків між складовими кадрової безпеки, визначення значимості кожної такої складової як для кадрової безпеки, так і для економічної безпеки підприємства взагалі.

В структурі кадрової безпеки можна виділити безпеку життєдіяльності, соціально-мотиваційну, професійну та антиконфліктну (психологічну) безпеку. Особлива важливість соціально-мотиваційної безпеки визначається її складовими – кар'єрна, фінансова, технологічна, естетична та адміністративна безпека.

Кар'єрна безпека передбачає професійно-кваліфікаційне та посадове просування працівників, заохочення в підвищенні своєї кваліфікації відповідно

до вимог функціональних обов'язків, а також полягає у гарантіях кар'єрного зростання та отриманні шансів для самореалізації на робочому місці.

Кар'єра співробітника складається з його власного бажання реалізувати власний професійний потенціал і зацікавленість компанії в просуванні саме цього співробітника. Суб'єкти підприємницької діяльності, керівники яких розуміють важливість управління діловою кар'єрою своїх співробітників, роблять серйозний крок на шляху до власного процвітання. Управління кар'єрою дає можливість «виростити» фахівця або керівника в стінах своєї організації.

На перший погляд може здатися, що управління кар'єрою вимагає великих витрат часу і грошей і явно поступається за ефективністю наймом вже сформованого фахівця високої кваліфікації. Але при більш детальному аналізі стає зрозуміло, що ці витрати виправдовують себе повною мірою. Співробітник, який пройшов усі етапи професійного росту в одній організації, краще знає її специфіку, сильні і слабкі сторони. На відміну від того, хто прийде в організацію «з вулиці», йому не потрібен час на засвоєння корпоративної культури: він вже є її частиною. Саме це і робить його роботу більш продуктивною. Крім того, поведінку такого співробітника, легше передбачити.

Фінансова безпека відображає грошову забезпеченість, що відповідає кількості і якості вкладеної праці та кваліфікації працівника, а також впевненість працівників в стабільності свого робочого місця та оплаті своєї праці.

Технологічна безпека передбачає систему аналізу та прогнозування, направлену на створення сучасного робочого місця, впровадження новітніх технологій та використання передового досвіду в галузі технічної оснащення.

Естетична безпека реалізується шляхом проведення загально-освітніх семінарів, конференцій, групових дискусій; мотивації щодо задоволення персоналу своєю роботою; поліпшення власного іміджу кожного працівника.

Адміністративна безпека – забезпечення об'єктивного оцінювання результатів праці та виявлення потенціалу кожного працівника, неможливість призначення непідготовлених і некомпетентних кадрів, що знаходяться у родинних стосунках з власниками (засновниками, акціонерами та ін.) підприємства, на керівні посади, на які заслужено претендують перспективні та досвідчені співробітники [2, с. 52].

Над вирішенням завдання щодо залучення і втримання в підприємстві відповідальних, працездатних, висококваліфікованих і талановитих людей, зобов'язані працювати менеджери по персоналу, які покликані грати роль «каталізатора» в багатовимірних і довготривалих кадрових процесах, що забезпечують конкурентні переваги суб'єктів підприємництва за рахунок унікальності людського потенціалу і високого рівня відповідальності всіх її працівників.

Отже, соціально-мотиваційна орієнтація, або орієнтація на професійні досягнення, є одним з чинників успішного розвитку особистості в підприємстві. Більш того, її визнають джерелом успішності підприємницької діяльності в цілому. Тобто, орієнтовані на кар'єру працівники, за умов грамотної політики управління персоналом, звичайно, в стані створити більш успішну компанію. З іншого боку, численними дослідженнями доведено, що мотиви професійного росту і підвищення статусу є одними з фундаментальних для людини в організації. Тому, відмовляючись від управління кар'єрою своїх співробітників, недооцінюючи цей аспект роботи з персоналом, керівники здійснюють стратегічний прорахунок: відкривають двері для загроз кадровій безпеці в цілому.

Список використаної літератури

1. Соломандина Т.О. Кадровая безопасность компании / Т.О. Соломандина, В.Г. Соломандин. – М. : Альфа-Пресс, 2011. – 688 с.

2. Чередниченко Н. В. Кадрова безпека як складова частина економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / Н. В. Чередниченко. – Режим доступу : <http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/8570/1/579.doc>