

Методичні вказівки з інспектування банків «Система оцінки ризиків»: Постанова Національного банку України від 15.03.2004 р. № 104 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/ v01045-04](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v01045-04).

І. В. Горячківська,
викладач кафедри менеджменту
та економічної безпеки
(Черкаський НУ ім. Б. Хмельницького)

ВПЛИВ ВНУТРІШНІХ ТА ЗОВНІШНІХ ЗАГРОЗ ВІД ПЕРСОНАЛУ НА КАДРОВУ БЕЗПЕКУ ВНЗ

Головним завданням системи безпеки ВНЗ є забезпечення максимальної стабільності функціонування та досягнення цілей в умовах впливу об'єктивних і суб'єктивних факторів ризику. Однією зі складових системи безпеки є кадрова безпека.

Визначимо кадрову безпеку як комплекс заходів, спрямованих на запобігання та усунення загроз і ризиків, а також негативних для економічного стану ВНЗ наслідків, пов'язаних із роботою та поведінкою персоналу, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому. Очевидно, що кадрова безпека займає чільне місце серед інших елементів системи безпеки, так як персонал задіяний у всіх процесах, що відбуваються у ВНЗ.

На нашу думку, кадровою безпекою повинна займатися не тільки служба безпеки. Пошук, відбір, прийом, адаптація, звільнення персоналу, ведення діловодства, тощо – всі ці питання, що перебувають у віданні відділу кадрів, в тій чи іншій мірі пов'язані із забезпеченням безпеки. І кожне рішення, яке приймається менеджером із персоналу або посилює, або послаблює безпеку ВНЗ та основної її складової – кадрової безпеки.

За статистикою, великий процент втрат фінансових ресурсів в системі безпеки – це випадки навмисного заподіяння шкоди співробітниками ВНЗ. Оцінити масштаби втрат і втраченої вигоди внаслідок помилок персоналу, неграмотного використання ресурсів, непрофесіоналізму, бездіяльності, нелояльності, тощо, просто неможливо. Жодна служба безпеки не вирішить ці проблеми самостійно, без допомоги підрозділів, діяльність яких прямо спрямована на роботу з людьми. Ефективна організація роботи відділу кадрів у забезпеченні кадрової безпеки може майже на 60% знизити прямі збитки ВНЗ і запобігти непрямим збиткам, що пов'язані з людським фактором.

Серед загроз кадровій безпеці ВНЗ слід розрізняти зовнішні та внутрішні.

Зовнішні загрози – це негативні тенденції зовнішнього середовища, які впливають як на процеси всередині ВНЗ в цілому, так і на її кадрову безпеку. До зовнішніх загроз, зокрема, належать:

- інфляційні процеси, що зумовлюють дефіцит коштів для виплати заробітної плати, що, в свою чергу, приводить до вимушеної відпуски персоналу за власний рахунок, тощо;

- складна ситуація на ринку праці (дефіцит певних фахівців викликає труднощі в підборі якісного персоналу, а саме фахівців зі знанням іноземних мов, публікаціями в Scopus, тощо);

- наявність у конкурентів більш привабливих умов праці – наприклад, преміювання, ширший соцпакет, оплата витрат на публікації(може призвести до переходу фахівців до конкурентів);

- посилення вимог МОН щодо ліцензування та акредитацій, що призводить до закриття спеціальностей та звільнення професорсько-викладацького складу;

- зацікавленість студентів в отриманні диплому, а не в знаннях, що безпосередньо впливає на імідж університету.

Внутрішні загрози – це навмисні, ненавмисні або необережні дії співробітників, що призводять до збитків для ВНЗ. Їх види представлено в таблиці 1.

Таблиця 1

Внутрішні загрози ВНЗ

І група Щодо управління персоналом	II група Щодо умов праці	III група Щодо витоку інформації
<ul style="list-style-type: none"> – неефективна організація системи управління персоналом; – помилки у плануванні та підборі персоналу (призводять до невиконання вимог МОН); – неналежний рівень перевірки кандидатів при прийомі на роботу; – не ефективна організація підвищення кваліфікації працівників; – недостатня мотивація персоналу; – низький рівень корпоративної культури. – невідповідність кадрового складу вимогам МОН. 	<ul style="list-style-type: none"> – недостатнє матеріально-технічне забезпечення. 	<ul style="list-style-type: none"> – витік інформації про НМКД (навчально-методичний комплекс дисципліни) в інші ВНЗ, в яких працюють викладачі за зовнішнім сумісництвом; – витік інформації стосовно внутрішніх документів ВНЗ; – передача інформації щодо встановлення вартості за навчання зацікавленим особам.

Вади в організації системи управління персоналом можуть призводити до небажаних для ВНЗ наслідків, таких як:

- недостатня або не відповідна вимогам, що пред'являються, кваліфікація співробітників;
- зниження рівня лояльності і, як наслідок, збільшення збитків від бездіяльності, саботажу, тощо;
- зниження кількості раціоналізаторських пропозицій та ініціатив;
- орієнтація працівників на вирішення внутрішніх тактичних завдань на шкоду перспективного розвитку;
- захист співробітниками інтересів свого підрозділу на шкоду загальним цілям ВНЗ [1].

На наш погляд, є три ключові моменти, що визначають кадрову безпеку будь-якого ВНЗ:

вжиття заходів безпеки при прийомі на роботу, включаючи прогноз благонадійності. Процес «безпечного» найму включає розгляд питань безпеки ВНЗ на етапах пошуку кандидатів, відбору персоналу, документального та юридичного забезпечення прийому на роботу, визначення випробувального терміну та адаптації;

формування лояльності персоналу. Безпека ВНЗ безпосередньо залежить від позитивного ставлення працівників до місця роботи, проте в цей напрям роботи традиційно вкладається недостатньо ресурсів;

контроль за дотриманням правил, норм, зафіксованих документально у вигляді статуту, колективного договору, правил внутрішнього розпорядку, процедури безпеки, тощо.

З огляду на зазначені факти, пріоритетними завданнями відділів кадрів ВНЗ нині є: забезпечення кадрової безпеки як елемента загальної безпеки, організація такої системи роботи з персоналом, яку можна було б визначити як «беззбиткову», та формування такої корпоративної культури, яка мінімізує можливі втрати. Цю діяльність можна розглядати як окремий напрям в роботі менеджера з персоналу – їй повинні підпорядковуватись всі етапи, процеси і процедури управління персоналом. Для цього потрібні не стільки додаткові ресурси, скільки переосмислення цілей і завдань кадрової безпеки ВНЗ.

Забезпечення кадрової безпеки ВНЗ – результат злагодженої роботи багатьох служб, в першу чергу, служби безпеки та відділу кадрів. Кожен кандидат на вакансію, кожен співробітник повинен позиціонуватися, в тому числі, і як джерело ризику, потенційної загрози. Ризики можуть бути пов'язані як з умисним нанесенням шкоди (хоча це крайність), так і з необережністю. Потенційно небезпечними є працівники з низькою кваліфікацією. Небезпечні і надміру кваліфіковані для займаної ними посади працівники: це часто призводить до неможливості застосувати високий професіоналізм, до невдоволення своєю роботою та умовами праці. На появу ризиків впливають відсутність чітко і однозначно закріплених юри-

дичних правовідносин, неадекватна оцінка результатів праці. До втрат і збитків може призвести слабе прогнозування та недостатній контроль зміни благонадійності, тощо. Запобігання втрат і збитків, як результат ви-сокого рівня організації системи кадрової безпеки, може вважатись одним із критеріїв оцінки ефективності роботи відділу кадрів. _____

Антощишина Н. І. Тенденції в управлінні кадрами в контексті забезпечення економічної безпеки підприємства в умовах нестабільності [Електронний ресурс] / Н. І. Антощишина // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». – 2015. – Вип. № 12. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4693>.

В. В. Гуменюк,

кандидат економічних наук,
асистент кафедри теоретичної
та прикладної економіки

М. Л. Данилович-Кропивницька,

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри теоретичної
та прикладної економіки
(*Національний університет
«Львівська політехніка»*)

РІВЕНЬ КОРУПЦІЇ ЯК ЧИННИК ТІНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Будь-яка підприємницька діяльність перебуває під впливом біз-нес-середовища. При негативному характері впливу підприємець мо-же прийняти рішення частково чи повністю вести свою діяльність не-легально. Корупція безумовно чинить негативний вплив на підприєм-ницьку діяльність, крім окремих підприємств, в інтересах яких діють корупціонери. Для максимально достовірного визначення ступеня та-кого впливу доцільно скористатись методом регресійного аналізу [1, с. 125–52]. Вплив цього чинника авторами квантифіковано на основі рейтингу Світового банку «Контроль корупції» (КК) – це ступінь, з якою влада використовується для вигоди еліт та приватних інтересів у формі «дрібно́ї» та «великої» корупції [2].

Для аналізу обрано групу з 18 «перехідних» країн (у якій пере-буває і Україна) та 34 «розвинутих» країн, до якої ми прагнемо потра-пити. Методом регресійного аналізу визначено, що чинник «Коруп-ція», відповідно до коефіцієнта детермінації 0,75, на 75 відсотків ви-значає розмір частки нелегального підприємництва.