

КРИТЕРІЇ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ

Калініченко Л.Л.

*Харківський національний університет будівництва та архітектури,
м. Харків*

Невід'ємним елементом дослідження кадрової безпеки підприємства є вибір її критерію.

Під критерієм кадрової безпеки слід розуміти ознаку або суму ознак, на підставі яких може бути зроблений висновок про те, чи знаходиться персонал підприємства в стані безпеки чи ні.

Такий критерій повинен не просто констатувати наявність кадрової безпеки підприємства, але і оцінювати її рівень.

Критерій кадрової безпеки повинен бути вибраний так, щоб з його допомогою можна було б отримати кількісну оцінку рівня безпеки. Причому, кількісну оцінку рівня кадрової безпеки можна отримати за допомогою тих показників, які використовуються в плануванні, обліку і аналізі діяльності підприємства, що є передумовою практичного застосування цієї оцінки.

Кадрова безпека (або небезпека) є результатом діяльності системи управління кадрової спільності, а не якихось зовнішніх причин. Це означає, що поява різних небезпек – це, перш за все, результат непродуманих рішень.

Тому забезпечення безпеки можливо двояким чином: або боротьбою з небезпеками у міру їх виникнення, або недопущенням рішень, що породжують небезпеки. В першому випадку заходи по боротьбі з небезпеками приймаються після їх появи, в другому спільність прагне не допустити виникнення небезпек.

Отже безпеку системи необхідно розглядати, перш за все, як поєднання трьох явищ:

- а) як відсутність небезпек і загроз;
- б) як достатній ступінь стійкості до виникаючих загроз, певний імунітет, запас міцності тих або інших об'єктів;
- в) як готовність і здатність захищатися або усувати ці загрози і відновлювати статус-кво.

Таким чином, безпека - це стан життєдіяльності системи, що гарантує її якісну визначеність в параметрах надійності існування і стійкості розвитку, отже, критеріями кадрової безпеки є надійність персоналу і забезпечення стійкого розвитку підприємства.

Ґрунтуючись на даних критеріях, пропонуємо оцінку кадрової безпеки здійснювати через формування системи індикаторів та розрахунку інтегрального показника. Індикатори розглядаються як порогові значення показників, а оцінка встановлюється за наслідками порівняння (абсолютного або відносного) фактичних показників діяльності підприємства з індикаторами.