

Ідентифікація ризиків економічної безпеки через персонал

Кирило Злобін,

аспірант,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: kirillzlobin@gmail.com,

ORCID: 0009-0003-8209-0117

Сучасні промислові підприємства функціонують в умовах значної економічної нестабільності, інтенсивної конкуренції, а також посилення внутрішніх і зовнішніх загроз. Одним із найважливіших чинників, що впливають на економічну безпеку підприємства, є людський капітал. Зокрема, персонал може стати як джерелом стійкості та інноваційного розвитку, так і причиною ризиків, які загрожують діяльності підприємства.

Воєнний стан і економічна нестабільність посилюють важливість ефективного управління людськими ресурсами. Постійний тиск і складнощі викликають емоційне вигорання, що призводить до зниження продуктивності та збільшення конфліктів у колективах.

Умови війни створюють масштабні ризики для економічної безпеки через порушення виробничих і логістичних ланцюгів, зменшення інвестиційної привабливості та збільшення вартості ведення бізнесу. Людський фактор набуває критичного значення, оскільки персонал стикається з високим рівнем стресу, психологічними травмами, вимушеною міграцією та розривом соціальних зв'язків.

Зростає ймовірність внутрішніх загроз, таких як витік інформації, зниження дисципліни, саботаж або корупція. Водночас зовнішні загрози, як-от кібератаки чи конкурентна розвідка, можуть бути реалізовані через слабкі місця в системі управління персоналом. Загрози економічній безпеці промислових підприємств з боку персоналу є багатовимірними та складними.

Водночас відсутність комплексної системи ідентифікації ризиків через персонал знижує ефективність захисних механізмів підприємств. Ця проблема потребує негайного вирішення шляхом упровадження системного підходу до виявлення, оцінки та мінімізації ризиків.

У зв'язку з цим була поставлена мета дослідження - ідентифікувати внутрішні та зовнішні загрози економічній безпеці промислових підприємств, які виникають через персонал та запропонувати заходи для їх мінімізації та запобігання.

У дослідженні використовувалися такі методи як аналіз наукових джерел, статей, звітів; інтерв'ю з керівництвом і ключовими спеціалістами для виявлення потенційних загроз; SWOT-аналіз.

Ідентифікація внутрішніх та зовнішніх загроз економічній безпеці промислових підприємств з боку персоналу є важливим аспектом у контексті сучасних викликів для економіки.

Аналіз результатів показав, що існує цілий ряд як внутрішніх, так і зовнішніх

факторів, які впливають на стабільність підприємства. Серед внутрішніх загроз, згідно з результатами дослідження, превалює низька кваліфікація або відсутність необхідних знань у працівників, що призводить до помилок, неефективного використання ресурсів та навіть порушення норм безпеки. Мотивація персоналу є також критичним фактором: демотивовані працівники часто не дотримуються корпоративних стандартів, спричиняючи тим самим фінансові та репутаційні втрати для підприємства. Психологічний клімат на підприємстві, зокрема стрес та незадоволеність роботою, може стати передумовою для створення ризиків у відносинах між керівниками та підлеглими. Один з найбільших внутрішніх ризиків для підприємства - пов'язаний з порушенням етичних норм і зловживанням повноваженнями.

Воєнний стан та економічні потрясіння значно збільшують зовнішні ризики для підприємств, оскільки зміни в економічному полі призводять до втрати ринків збуту, курсових коливань, відсутності сировини та матеріалів. Кризові ситуації провокують високу плинність кадрів, що ускладнює процес підтримки стабільності в команді та впливає на довгострокову стратегію розвитку. Низька цифрова грамотність персоналу підвищує ймовірність несанкціонованого доступу до конфіденційних даних, витоків важливої інформації або хакерських атак.

Для ефективного управління ризиками через персонал необхідно створити комплексну систему ідентифікації ризиків, яка включатиме системи моніторингу та раннього попередження.

Першочергово важливо створити централізовану систему моніторингу, яка б враховувала внутрішні та зовнішні ризики. Це може включати анкетування персоналу для виявлення потенційних загроз, регулярні опитування для виявлення внутрішніх конфліктів або недовіри, а також системи збору та аналізу даних про економічну ситуацію на ринку. Така система має бути інтегрована з іншими аспектами корпоративної безпеки та управління.

Регулярні внутрішні аудити можуть допомогти виявити потенційні слабкі місця в системі безпеки, пов'язані з персоналом. Це включає перевірку внутрішніх процесів, наявності системи моніторингу доступу до чутливої інформації, перевірку політик кадрової безпеки та виконання посадових обов'язків. Важливо забезпечити незалежність таких аудитів для отримання об'єктивних результатів. Для зменшення ризиків необхідно системно підвищувати рівень кваліфікації співробітників, особливо в питаннях етики, безпеки та конфіденційності.

Освітні програми, тренінги з цифрової грамотності, а також з управління конфліктами допомагають зменшити ймовірність виникнення загроз через недосконале виконання робочих обов'язків.

Створення та впровадження зворотного зв'язку для співробітників дозволить своєчасно виявляти проблеми в організації, які можуть призвести до ризиків. Наприклад, регулярні опитування або збори, де працівники можуть без страху повідомляти про конфлікти, зловживання повноваженнями чи інші проблеми, допомагають вчасно ідентифікувати загрози для економічної безпеки

підприємства.

З огляду на зростаючі кіберзагрози та вплив цифрових технологій на безпеку, важливо створити спеціалізовані команди для моніторингу кіберзагроз. Це включає впровадження новітніх програм і платформ для захисту від витоку даних та інформаційних атак, а також проведення тренінгів для персоналу щодо правильного поводження з корпоративною інформацією в цифровому середовищі.

Важливо створити та ввести в дію внутрішні політики, які чітко регламентують поведінку персоналу в умовах криз та нестабільності. Це включає визначення стандартів щодо використання корпоративних ресурсів, запобігання конфліктам інтересів, а також заходів, які підприємство повинно вживати для запобігання або мінімізації ризиків через дії персоналу.

Така комплексна система ідентифікації ризиків має враховувати не лише зовнішні, але й внутрішні загрози, які можуть бути пов'язані з поведінкою співробітників.

Важливим елементом цієї системи стане аналіз даних про персонал, що дозволить вчасно виявляти потенційні ризики. Для цього необхідно впровадити інструменти психодіагностики, які допоможуть оцінювати психологічний стан працівників. У свою чергу, підвищення рівня корпоративної культури, орієнтованої на безпеку, може значно знизити вплив негативних факторів, що походять від персоналу.

Ключові слова: ризики, ідентифікація ризиків, економічна безпека, персонал.

Список використаних джерел

1. Кирило Злобін, *Вплив війни в Україні на лояльність персоналу підприємств до роботодавців. Вчені записки Університету «КРОК»: № 2(74) (2024): Вчені записки Університету КРОК.*
2. Злобін, К., Літвін, Н., & Бурлакова, І. (2023). *Вплив програм wellbeing на продуктивність та лояльність персоналу. Вчені записки Університету «КРОК», (1(69), 162–170. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-69-162-170>*
3. Burlakova, I., Sheviakov, O., Kondes T. (2021). *Coaching as a tool for the formation of corporate well-being Scientific Center of Innovative Researches. P.306. <https://conf.scnchub.com/index.php/ICEAF-2021/paper/view>*
4. Mihus, I., Laptsev, S., Parashchenko, L., Koval, Y., Odarchyk, K., & Panchenko, O. (2021). *The impact of the covid-19 pandemic on the loyalty of employees. Ad Alta-Journal of Interdisciplinary Research, 3.*