УДК: 65.012.8:331.108

ДВОРСЬКА С.В.
асистент кафедри, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

НАДІЙНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Ефективне функціонування підприємств, в умовах великої конкуренції, повинне мати максимальну забезпеченість для уникнення та нейтралізації існуючих або ймовірних загроз, та створити необхідні умови для фінансово-економічної безпеки діяльності підприємства. Одним, із найважливіших чинників успішного функціонування підприємства є надійність персоналу. Недостатньо ефективна система управління персоналом, відсутність або низька ефективність мотивації персоналу, невідповідність кваліфікаційного рівня, не компетентність співробітників сучасним вимогам ринку праці, відсутність корпоративної культури – це все є ключовими елементами загроз для підприємства з боку персоналу. Ситуація, яка складається в окремих суб'єктах господарювання обумовлює необхідність дослідження надійності персоналу як важливого елементу формування фінансово-економічної безпеки підприємств.

На сьогоднішній день, в науковій літературі, не існує єдиної думки стосовно сутності категорії «надійність персоналу», хоча більшість дослідників і практиків запевняють, що саме надійність персоналу, не зважаючи на сферу діяльності (фінансові установи, металургійна промисловість, транспорт та інфраструктура, хімічна промисловість, споживчі товари) є однією з складових фінансово-економічної безпеки бізнесу. Більшість наукових досліджень спрямована на вивчення надійності персоналу, який забезпечує функціонування технічних систем, специфіку роботи в органах внутрішніх справ, служби безпеки, у сфері надзвичайного, військового стану та інші. Деякі автори [1; 2; 3; 5; 6-8] досліджували психологічні аспекти надійності та професіоналізму, у сфері економічної безпеки.

Оскільки персонал постійно перебуває та працює в умовах необхідності відповідати сучасним вимогам ринку за рівнем кваліфікації, поєднувати мету та інтереси компанії з власними цілями, своєчасно виявляти нові та потенційні загрози фірми, які можуть надходити із зовнішнього середовища, тому поняття «надійність персоналу» має носити більш глибокий зміст.

На нашу думку, надійність персоналу — це внутрішня підтримка підприємства, готовність до змін та швидка адаптація, цілеспрямованість на інноваційне мислення, висока ефективність в роботі та відданості інтересам діяльності. Надійність персоналу багато в чому залежить від виконання основних організаційних функцій підприємства. Одна з таких функцій є оцінка персоналу. Хоча оцінка персоналу являє собою основну роль менеджменту, але вона має свою специфіку, яка полягає в реалізації таких функцій оцінки персоналу: адміністративної, інформативної, мотиваційної, орієнтуючої, контрольної, як вважають автори [4]. В умовах зростання конкуренції, фінансової кризи, зниження витривалості працівників, нестійкість до стресів,

байдужість або недостатня увага керівників до інтересів працюючих, відсутність фінансової винагороди за працю, раптове погіршення або поліпшення матеріального становища, зростання цін на товари та послуги, відсутність бажання власників фінансувати підвищення кваліфікації - обумовлюють нелояльність поведінки персоналу по відношенню до організації, де реалізуються його професійні знання, навички та компетентність. Із основних функцій оцінки персоналу формуються основні завдання, які повинні бути вирішені у надійності та у процесі оцінки співробітників.

З позиції економічної безпеки, до основних завдань оцінки надійності персоналу, відносять наступне: визначення рівня компетентності, з урахуванням компетентності та потенціалу працівників здійснюється заміна кадрів, просування працівників по трудовій кар'єрі, складання психологічного портрету особистості кандидата, експертна оцінка кандидата, конкурсний розгляд матеріалів професійно-психологічного відбору, вивчення психологічного клімату в установах, аналізувати міжособистісні стосунки співробітників, визначення міри задоволеності працівників, пошук та розробка мотиваційних засобів, забезпечення зворотного зв'язку між керівниками та підлеглими, виявлення прихованих конфліктів, усунення загроз економічній безпеці організації з боку персоналу [4].

Оцінка надійності персоналу являє собою складний процес. Він може бути успішним за умови, коли керівники чітко сформують критерії оцінки, виходячи з особливостей поставленої та виконаної роботи, рівня компетентності, обсягів повноважень та відповідальності.

Для забезпечення надійності персоналу, підприємства повинні проаналізувати свою діяльність та визначити фактори, які впливають на формування надійності персоналу. На нашу думку, існує три групи чинників, які формують надійність персоналу, а саме: психологічні, мотиваційні та організаційні. Кожна з трьох груп чинників відповідає особливостям та структурі поведінки людини, яка обумовлена якраз психологічними, мотиваційними та організаційними засадами. В результаті, ці чинники можуть призвести до збитків компанії.

Надійність персоналу залежить від дії багатьох факторів. Важливість кожного фактора, а також можливість і вірогідність його виникнення залежить від особливостей професії та специфіки кожного окремого підприємства.

Список використаних джерел:

1. Цільмак О.М. Соціальноправова надійність персоналу ОВС як підгрунтя ефективної професійної діяльності / О.М. Цільмак, С.І. Яковенко // Наука і освіта: наук.практ. журн. Півд. наук. Центру АПН України. — 2010. — № 4/5. — С. 59—62

2. Шипілов А.І., Шипілова О.А. Як забезпечити надійність персоналу? [Електронний ресурс]. — Режим доступу:http://alls.in.ua/5024yakzabezpechitinadijjnistpersonalu.html

3. Крук В.М. Психология надежности специалиста: история и современность [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://vestnikmgou.ru/ Articles/View/60

4. ДСТУ 286094. Надійність техніки. Терміни та визначення [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http:// document.ua

5. Пушенко С.Л. Модуль управления надежностью персонала / С.Л. Пушенко, И.В. Вейсенберг, Е.В. Стасева Е, К.А.Оборина // Материалы Всероссийской НПК "Безопасность

и экология технологических процессов и производств". — Персияновка: ДГАУ, 2009. — С. 40—43.
6. Сочинська Сибірцева І.М. Забезпечення надійності персоналу як фактор підвищення конкурентоспроможності // Проблеми економіки. — 2013. — №4. — С. 299—304. 12. Розуменко Ю. Кадрова безпека підприємства. Перевірка даних нових співробітників [Електронний ресурс]. – Режим доступу :http://trudovepravo.com.ua/statti/lawyer/605personnelsecuriti
7. Скляренко А.К. Загрози витоку інформації через персонал. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://analiz.at.ua/pabl/informacija/ zakhist_ informacija/zagrozi_vitoki_informaciji_cherez_personal/31032
8. Малхазов О.Р. Психологія праці: навч. посібник. — Центр учбової літератури, 2010. — 208 с.