УДК 331.108.2

Кавтиш О.П.
канд. економ. наук, доцент
Національнийтехнічний університет України «КПІ»

СИСТЕМНА ПРИРОДАКАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

СИСТЕМНАЯ ПРИРОДА КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

NATURE OF PERSONNEL SECURITYSYSTEMOF ENTERPRISE

У статті дослідженосутність кадрової безпеки підприємства на основі системного підходу. Розкрито її особливості у структурі економічної безпеки та згруповано функціональні елементи шляхом їх поділу на ті, які орієнтовані насамперед на відтворення і забезпечення нормальних умов діяльності персоналу, та ті, які закладають засади для підтримки стійкого функціонування і розвитку підприємства.У частині суб'єктів кадрової безпеки здійснено їх систематизацію на внутрішні і зовнішні, де серед останніх враховано міжнародні організації. При дослідженні об'єктів кадрової безпеки уточнено джерела і фактори загроз за характеристиками персоналу. Це забезпечило розуміння складної природи кадрової безпеки і її функцій, цілей, принципіву тісному взаємозв'язку з відповідними елементами надсистеми - економічної безпеки.Визначено фактори, які впливають на ступінь складності кадрової безпеки як системи.

Ключові слова: кадрова безпека, система, принципи, функції, структура, суб'єкти, об'єкти, вплив, загрози, фактори.

В статье исследована сущность кадровой безопасности предприятия на основе системного подхода. Раскрыты ее особенности в структуре экономической безопасности и сгруппированы функциональные элементы путем их разделения на те, которые ориентированы прежде всего на воспроизводство и обеспечение нормальных условий деятельности персонала, и те, которые закладывают основы для поддержания устойчивого функционирования и развития предприятия. В части субъектов кадровой безопасности осуществлено их систематизацию на внутренние и внешние, где среди последних учтены международные организации. При исследовании объектов кадровой безопасности уточнены источники и факторы угроз по характеристикам персонала. Это обеспечило понимание сложной природы кадровой безопасности и ее функций, целей, принципов в тесной взаимосвязи с соответствующими элементами надсистемы - экономической безопасности. Определены факторы, влияющие на степень сложности кадровой безопасности как системы.

Ключевые слова: кадровая безопасность, система, принципы, функции, структура, субъекты, объекты, влияние, угрозы, факторы.

This article explores the essence of personnel security on the basis of a systematic approach. Reveals its features in the structure of economic security and functional elements grouped by their division into those that focus primarily on reproduction and ensure normal

conditions of staff, and those that lay foundations to support sustainable operation and development of the company. As part of the personnel security actors made their systematization internal and external, where in the past considered international organizations. In the study of objects of personnel security specified source and Hazards for personnel characteristics. This provided an understanding of the complex nature of security personnel and its functions, goals, principles in close relationship with the relevant elements economic security. Factors that influence the degree of complexity as security personnel system.

Keywords: personnel safety system, principles, functions, structure, subjects, objects, influence, threat factors.

Вступ. Світова статистика свідчить, що80% збитків у матеріальній формі підприємствам завдає їх персонал. Починаючи з 2011 року кількість злочинів в наслідок дій персоналу сягнула 73% [1].В Україні рівень корпоративного шахрайства вищий за показники розвинених країн і складає приблизно 13 %. При цьому також спостерігаються і диспропорції у заходах щодо запобіганню корпоративного шахрайства [2].

За низького рівня мотивації, імовірності звільнення,деструктивних зовнішніх впливів середовища тощо, персонал ще активніше може вдаватись до тіньових схем отримання доходів, розкрадання майна підприємства, підбурення до страйків та загалом завдання збитку у майновій чи немайновій формі, сам опинятись у ситуації загрози. В той же час, персонал може бути визначений і як найбільш вагомий ресурс, і носій можливості для підтримки на належному рівні усіх складових економічної безпеки підприємства, забезпечення його стійкості, конкурентоспроможності. Саме тому необхідність змін у кадровій політиці, як основу підтримки кадрової безпеки, відзначило 93% керівників провідних світових компаній [1].

Пошук напрямів вирішення питань запобігання економічній злочинності, порушенням зі сторони персоналу з одночасним вирішенням проблем підвищення його професійного і інтелектуального потенціалу, захисту від зовнішніх зловживань визначає необхідність глибокого та системного визначення природи кадрової безпеки, її змісту, основних складових та взаємозв’язків між ними.

Питанням сутності кадрової безпеки підприємства, аналізу загроз зі сторони персоналу та персоналу зі сторони параметрів середовища присвячено праці Кібанова А., Логвінової Н., Бурди І., Єременка А., Швеця Н., Чумаріна І., Лисенка М., Козаченка Г., Ареф’єва О., Литовченка О., Чаплигіної Ю., Поскрипка Ю., Отенка І., Преображенської Е., Мехеди Н., Жидецької Х., Живка З., Гнилицької Л., Герасименка О. та ін.

Постановка завдання. Метою статті є подальший розвиток теоретичних положень у сфері дослідження системної природи кадрової безпеки, розкриття особливостей її функціонування у структурі економічної безпеки підприємства.

Методологія.Теоретико-методологічну основу дослідженняскладають праці провідних вітчизняних та зарубіжних науковців з питань економічної і кадрової безпеки підприємства. На основі використання монографічного методу, методів наукової абстракції і узагальнення було обґрунтовано системну природу кадрової безпеки.Логічний і порівняльний методи, системний, ресурсно-функціональнийпідходи забезпечили поетапне уточнення структурних елементів кадрової безпеки, систематизацію та узагальнення її функцій, визначення суб'єктів та об'єктів, особливостей їхньої взаємодії із середовищем, принципів та властивостей.

Результати дослідження. Аналіз наукової літератури дає можливість систематизувати основні підходи до визначення кадрової безпеки підприємства. Основні з них представимо у табл.1.

Таблиця 1

Підходи до визначення сутності кадрової безпеки підприємства

Автор	Визначення
Кібанов А. [3, с. 214]	генеральний напрям кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з опрацювання цілей, завдань, що спрямовані на збереження, зміцнення і розвиток кадрового потенціалу, а також створення відповідального та високопродуктивного згуртованого колективу, який здатен вчасно реагувати на мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації
Логінова Н. [4, С. 375-376]	найважливіша складова економічної безпеки підприємства, яка має на меті виявлення, знешкодження, запобігання, відвернення та попередження загроз, небезпек і ризиків, які спрямовані на персонал та його інтелектуальний потенціал, і ті, які йдуть безпосередньо від нього, що повинно проявлятися в системі управління трудовими ресурсами та в кадровій політиці підприємства
Бурда І. [5, с. 89]	складова економічної безпеки підприємства, пріоритетним завданням якої є захист від загроз з метою створення умов для найефективнішого управління персоналом як визначального ресурсу для забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємства
Єременко А., Полозова Т. [6, С. 196-197]	стан корпоративних ресурсів і підприємницьких можливостей, за якого гарантується ефективне їхнє використання для стабільного функціонування та динамічного науково-технічного й соціального розвитку, запобігання внутрішнім і зовнішнім загрозам;стан економічної системи, при якому відбувається ефективна взаємодія всіх її функціональних складових частин, яка забезпечує захищеність та здатність протистояти внутрішнім і зовнішнім впливам та загрозам, які пов'язані з персоналом, а також здатна здійснювати діагностику, змістовний та структурний аналізи і прогнозування впливу діяльності персоналу на внутрішні та зовнішні показники функціонування економічної системи
Швець Н. [7, с. 26]	процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і загрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом
Кіріченко О. [8, с. 28]	правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом, вирішення правових питань трудових відносин, підготовка нормативних

	документів, що їх регулюють, забезпечення необхідною інформацією усіх підрозділів управління персоналом
Ляшенко А., Криль Я. [9, с. 276]	сукупність соціально-економічних, управлінських, соціальних та психологічних процесів, скерованих на убезпечення діяльності підприємства від загроз, зумовлених людським чинником
Литовченко О. [10, с. 5]	особлива керована категорія, що визначається конкретними критеріями, функціональними складовими, а також може бути кількісно і якісно виміряна
Швайка Л., Жидецька Х. [11, С. 159-160]	сукупність засобів (інструментарію), за допомогою яких адміністрація підприємства сприяє збереженню, зміцненню і розвитку персоналу для забезпечення ефективного функціонування організації та захисту від ризиків, пов'язаних з працівниками, що в сукупності має впливати на підприємство
Чаплигіна Ю. [12, с. 103]	складова безпеки підприємства, що є кількісно-якісною характеристикою стану захищеності інтересів підприємства від внутрішніх та зовнішніх загроз і ризиків, пов'язаних з персоналом та використання його людського, інтелектуального і соціального капіталу
Поскрипко Ю. [13, с. 12]	складова системи економічної безпеки підприємства, метою якої є ефективне економічне функціонування підприємства, …повинна розглядатись через свою економічну сутність, виходити зі створення доданої вартості, додаткових цінностей …, розглядатись у ланцюгу створення цінності, а також базуватись на процесному підході, бути інтегрованою у систему управління персоналом за рахунок мінімізації ризиків та попередження загроз, які пов'язані з ним та максимізацією його корпоративної соціально-економічної ефективності

Джерело: розроблено на основі[3-18]

Проведений аналіз вказаних підходів дає можливість дійти висновку про те, що кадрова безпека може розглядатись з позицій системного,процесного, ресурсного і функціонального підходів, а також як статична і динамічна категорія. Ці підходи, на наш погляд, не суперечать, а суттєво доповнюють один одного і дають можливість усебічного розгляду кадрової безпеки підприємства. За доцільне визначити, що базовим серед вказаних підходів має бути системний, оскільки саме він здатний забезпечити розуміння структури кадрової безпеки, її властивостей, закономірностей еволюції. Це, в свою чергу, становить основу розуміння природи процесів, які протікають у даній системі та підтримують її функціонування. У сукупності вонимістять у собі ресурсну та функціональну складові, відображають їх статику (стан) та динаміку (розвиток).

Єдиного підходу до розуміння структури кадрової безпеки у науковій літературі на сьогоднішній день не представлено. Переважна більшість праць оперує функціональними структурними елементамидля опису структури кадрової безпеки, закладаючи у основу цільове спрямування вказаних елементів. До таких варто віднести підходи Герасименка О.[13], Рудої Т. і Рудніченко Є. [15], Сліпої О., Мехеди Н., Маренич А.[16;17]. Цікавою з точки

зору аналізу нормативного забезпечення структурних елементів кадрової безпеки є класифікація, представлена Отенком І. іПреображенською Е. [18].

На наш погляд, вказані підходи досить близькі за визначенням структури кадрової безпеки за функціональними елементами, проте деякі з зазначених у них елементи дублюють один одного або ж відбувається їхнє значне дроблення, що ускладнює саму їх систематизацію, визначення взаємозв'язків між ними, практичне використання. В той же час, саме вони закладають засади не просто для визначення функціональних елементів структури, а і визначення ключових функцій, які реалізуються у процесі забезпечення кадрової безпеки. На їх основі та з урахуванням досліджень, присвячених даній проблематиці, можна представити наступну загальну структуру кадрової безпекиза її функціональними елементами (табл. 2.).

Таблиця 2

Структура кадрової безпеки підприємства за функціональними елементами

Кадрова безпека підприємства		
Під-системи	Елементи	Функціональне спрямування
безпека життєдіяльності	безпека здоров'я	діагностування, аналіз, контроль, розробка заходів щодо попередження, недопущення, зменшення впливу ризиків внутрішнього та зовнішнього середовища, які можуть негативно вплинути на складові здоров'я персоналу (фізичного – пошкодження організму; психічного - порушення психічних процесів; духовного – розлади свідомості; соціального – соціальна розбалансованість, відчуженість тощо), а також прогнозування їх впливу в майбутньому;
	безпека праці	розробка, реалізація, контроль заходів безпеки діяльності, а також формування відповідних умов праці, правил, принципів, методів їх дотримання з урахуванням найкращої практики;
соціально-мотиваційна безпека	фінансово-соціальна безпека	розробка основних положень та принципів оплати праці, контроль за їх дотриманням, прогнозування можливостей удосконалення відповідно до потреб, інтересів, цілей, мотивів і можливостей; розробка заходів щодо забезпечення соціального пакету для персоналу, участі у прибутках та акціонерному капіталі, отримання на пільгових умовах товарів підприємства, пільг та компенсацій, не пов'язаних зі стандартними умовами праці тощо, а також контроль їх виконання, прогнозування можливостей підтримки чи розширення; пенсійні гарантії; гарантії на випадок втрати працездатності тощо;
	кар'єрно-професійна безпека	створення, забезпечення, регламентація, контроль та відслідковування умов професійного зростання персоналу шляхом запровадження різних форм навчання, атестації,

		гарантування кар'єрного просування персоналу, розробка відповідних програм, графіків; координація кар'єрного та професійного зростання; аналіз взаємозалежності професійних та кар'єрних параметрів;
	психолого-кліматична безпека	комплекс заходів щодо формування, підтримки та розвитку відносно стійких психологічних настроїв та типів поведінки, які формуються на основі психічного відображення умов життєдіяльності у процесі міжособистісної взаємодії членів трудового колективу (адаптації і соціалізації, умов праці і відпочинку, характеру праці, модальності, ієрархії цінностей та способу її донесення, форм протидії конфліктам, включеності у соціально-психологічний клімат підприємства, відношення до стилю керівництва та ін.)
	технологічна безпека	планування, організація забезпечення, координація, контроль та аналіз технологічної забезпеченості персоналу необхідними для роботи технікою та технологіями, моніторинг можливостей їх удосконалення тощо;
	адміністративно-процедурна безпека	планування, контроль, організація, регламентація, прогнозування, координація процедур оцінки роботи персоналу (зовнішньої, внутрішньої оцінки і самооцінки), визначення їх потенціалу при просуванні на підприємстві, недопущення ситуацій невідповідності претендента посаді, а також забезпечення чіткої послідовності етапів роботи з кадрами, їх забезпечення;
структурна безпека	якісно-категоріальна безпека	полягає у відслідковуванні, плануванні, координації і контролі оптимального співвідношення між категоріями персоналу (керівниками, спеціалістами, службовцями та робітниками) за якісними характеристиками персоналу (вік, стаж, плинність, стать тощо), пошуку напрямів вирівнювання структурних пропорцій;
	інформаційно-комуніка ційна безпека	полягає у правильному плануванні, організації, координації, регламентації та контролі інформаційно-комунікаційних потоків, виборі та матеріальному забезпеченні належних каналів передачі інформації, її збереження, архівування, трансформації, представлення, а також організації заходів щодо збереження інформації, яка є таємницею та ін.
	інтелектуальна безпека	полягає у здійсненні сукупності заходів, спрямованих на створення, відтворення, збереження і захист інтелектуального потенціалу, який формується (використовується, трансформується) зусиллями персоналу підприємства

Джерело: уточнено на основі [13; 15 - 17; 18]

Запропоновану структуру кадрової безпеки доцільно розглядати у розрізі відповідних етапів роботи з персоналом (найм – організація і мотивація роботи персоналу – координація і регулювання роботи персоналу – контроль роботи персоналу – звільнення) і, власне, самої роботи персоналу на підприємстві, оскільки саме у процесі такої роботи кожен з

елементіврозкриває своє функціональне призначення. При цьому вона чітко відображає логіку функціонування кадрової безпеки як системи, орієнтованої і на безпосередню організацію роботи з персоналом і на підтримку загального нормального стану діяльності підприємства шляхом постійного обміну інформацією про стан кадрової безпеки, динаміку основних її показників, їх взаємозв'язок з іншими складовими економічної безпеки підприємства та зовнішнім середовищем.

Уявлення про кадрову безпеку як систему доцільно доповнити визначенням її суб'єктно-об'єктної структури, оскільки будучи соціально-економічною системою вона регулюється та управляється, а функціональне спрямування її рівнів проявляєтьсяу діяльності відповідних суб'єктів кадрової безпеки та їх впливові на об'єкти через відповідні механізми.

Варто погодитись з Живко З. [19], який визначає доцільність оперування, при дослідженні кадрової безпеки, поняттями внутрішніх і зовнішніх суб'єктів. Автор вказує, що внутрішні суб'єкти переважно пов'язані із внутрішніми, а зовнішні – із зовнішніми загрозами [19, с. 105]. Вважаємо, що питання має стояти наступним чином: перші беруть безпосередню участь у забезпеченні кадрової безпеки підприємства не залежно від загроз, другі– переважно опосередковану.

Таким чином, до внутрішніх суб'єктів кадрової безпеки варто відносити, крім кадрових служб і служб безпеки, також і менеджерів та керівників відповідних підрозділів, які на місцях реалізують ряд важливих функцій щодо забезпечення кадрової безпеки.Внутрішнім суб'єктом кадрової безпеки, на нашу думку, виступає і персонал підприємства – шляхом прямого або ж опосередкованого впливу на дії адміністрації підприємства, кадрові та інші служби, представників трудового колективу, зовнішні структури тощо.

До зовнішніх суб'єктів кадрової безпеки, здатних чинити вплив на неї, забезпечувати умови її функціонування, удосконалення шляхом збору і аналізу необхідної інформації, отримання нових даних щодо способів організації роботи з персоналом або ж брати на себе функції управління ним,доцільно відносити рекрутингові агентства, державні служби зайнятості, органи статистики, НДІ, органи влади різних рівнів, компанії, що надають послуги аутсорсингутощо.

В умовах посилення інтеграційних процесів, функціонування міжнародного ринку та активної міграції робочої сили доцільно у якості зовнішніх суб'єктів кадрової безпеки розглядати і міжнародні та міждержавні організації (МОП, ООН та ін.), інституційні правила яких здатні чинити активний вплив на реалізацію функцій та спрямування кадрової безпеки підприємства.

До об'єктівкадрової безпеки, що підтверджують відповідні її визначення (табл. 1),найчастіше відносять загрози, що ідуть від зовнішніх або внутрішніх

джерел та пов’язані з персоналом. Урахування вказаних досліджень дає можливість визначити, що у комплексі об’єктами економічної безпеки як системи єзагрози різної природи, які характеризуються наявністюносіїв загроз, джерел і факторів, відповіднихвпливів, інтересів, мотивів, способів дії чи поведінки їх наслідків і способів їх недопущення, мінімізації чи подолання.

Поділ суб’єктів та об’єктів кадрової безпеки на внутрішні і зовнішні ставить питання про взаємодію із зовнішнім, по відношенню до неї та її складових,середовищем (рис.1.). Мова іде про орієнтацією реалізації функцій суб’єктів кадрової безпеки не лише на внутрішні, а і зовнішні параметри впливу, їх аналіз і врахування при забезпеченні кадрової безпеки підприємства, реалізації інтересів персоналу, власників, менеджментута інших заінтересованих сторін.

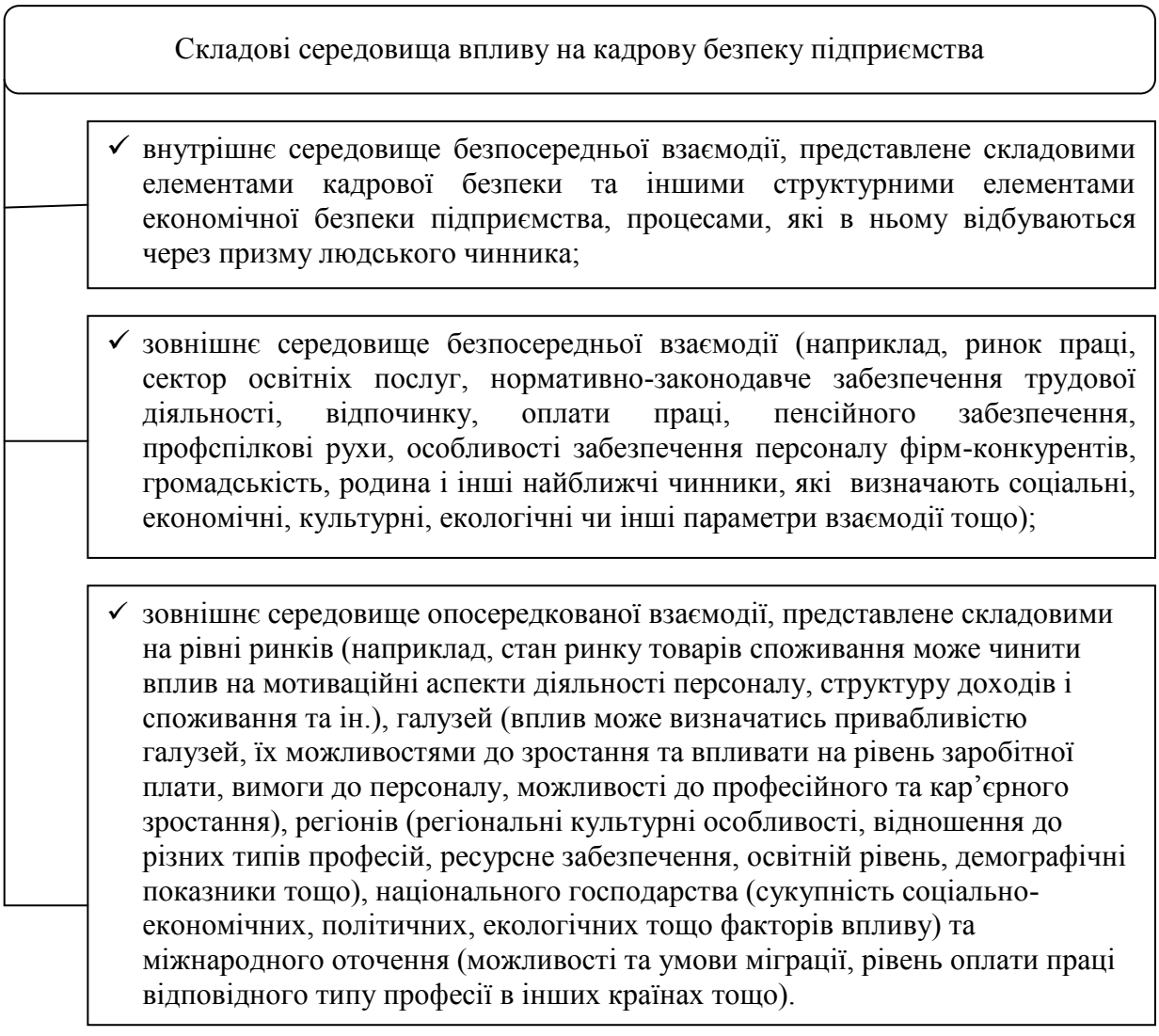

Рис. 1. Складові середовища впливу на кадрову безпеку підприємства (сформовано автором на основі проведеного аналізу)

У сукупності визначені особливості кадрової безпекидають можливість максимально врахувати загрозиії забезпеченню, імовірність їх настання, ступінь впливута способи попередження, подолання чи недопущення, тобто і цільову орієнтацію та відповідні функції кадрової безпеки у структурі економічної безпеки.

Особливої уваги, на нашу думку, як об'єкт кадрової безпеки і як джерело загроз набуває персонал, власне, його мотиви до здійснення правових чи протиправних, моральних чи аморальних, етичних чи неетичних дій, потреби, інтереси, фізичний, психічний і психологічний стан, фактори впливу на них. По-суті, впливати на ті чи інші показники, які є визначальними для підприємства можна у першу чергу через персонал та його характеристики, що, у свою чергу, може принести негативні наслідки або ж самому персоналу або підприємству (його підрозділам, репутації, ресурсам). Тому персонал підприємства доцільно розглядати загалом через такі ознаки, як: відношення до підприємства (наявний, потенційний, вивільнений, резервний), структура персоналу (кваліфікаційна, вікова, статева, посадова тощо), мотивація персоналу (матеріальна, морально-психологічна), інтереси персоналу, стан здоров'я, фінансовий і соціальний, сімейний стани та ін. Їх урахування може забезпечити більш дієву роботу з персоналом та недопущення і попередження настання негативних наслідків (соціального, фінансово-економічного, екологічного тощо характеру).

Як система кадрова безпека покликана реалізувати цілі і функції, які, на нашу думку, визначаються її структуроюта відповідними системнимивластивостями у структурі економічної безпеки підприємства. Основні з них досить вдало визначені Ляшенком О.М. і Крилем Я.М. [9]. Поряд з цим, на наш погляд доцільно уточнити їх по відношенню до кадрової безпеки і додати якісну та кількісну визначеність, керованість, гетерогенність, взаємопоєднання об'єктивних та суб'єктивних цілей.

Цілі кадрової безпеки, є складними та ієрархічно побудованими та можуть бути класифіковані за елементами, суб'єктами, часовими рамками, місцем у структурі цілей підприємства і економічної безпеки, орієнтирами реалізації тощо. Вони жхарактеризуються одночасно об'єктивністю і суб'єктивністю. Об'єктивність цілей кадрової безпеки випливає з дії об'єктивних економічних та соціальних законів, які визначають прагнення підприємств та їх персоналу до постійного відтворення, розвитку і зростання, реалізації своїх інтересів шляхом відповідних дій (бездіяльності), задоволення потреб тощо.Суб'єктивність цілей кадрової безпеки випливає з того, що вони формулюються власне самими суб'єктами і можуть змінюватись не лише під впливом об'єктивно сформованих обставин, а і під впливом вказаного суб'єктивного чинника. Все це визначає і особливості реалізації функцій кадрової безпеки підприємства.

Як система кадрова безпека характеризується і відповідними принципами, що тісно вплетені у економічну безпеку підприємства, а також відображають сутнісні риси самої кадрової безпеки (її структури, властивостей, цілей, функцій тощо).

На нашу думку, кадрова безпека підприємства як система за способом організації може бути простою і складною. Ступінь її складності визначається рядом параметрів, серед яких чільне місце варто віднести розмірам підприємства, формі власності, галузево-територіальній приналежності та ін. Проте, якщо кількість суб'єктів, які відповідають за кадрову безпеку може бути різною, то, такі характеристики кадрової безпеки як функціональні елементи і, власне, її функції мають зберігатись, оскільки вони відображають її природу та роль у підтримці загальної економічної безпеки підприємства.Мова іде про те, що мале підприємство може не мати, наприклад, ані служби безпеки ані підрозділу з управління персоналом, а функції забезпечення кадрової безпеки візьмуть на себе директор, охоронець, менеджер з персоналу тощо. Якщо ж мова іде про великі компанії як національного, так і міжнародного рівня, то тут кількість суб'єктів кадрової безпеки зростає і характеризується наявністю відповідних підрозділів, окремих посадових осіб і чіткого розподілу функцій між ними, а також можливістю автоматизації процесівзабезпечення кадрової безпеки тощо.

Таким чином, проаналізованіособливості визначають системну природу кадрової безпеки і дають можливість узагальнити такі її основні властивості:

1. *є функціональною складовою економічної безпеки підприємства, оскільки:*

- орієнтована на забезпечення такого стану підприємства, його ресурсного потенціалу та інтересів, який би створив умови до стійкого економічного розвитку і зростання, підвищення рівня конкурентоспроможності, тобто на усебічне вирішення завдань, які стоять перед підприємством;
- формує умови захищеності, тобто недопущення, усунення чи мінімізації настання ризиків різної природи у процесі реалізації стратегії розвитку підприємства;
- орієнтується на відповідне комплексне забезпечення функціонування підприємства та його складових (організаційно-економічне, нормативно-правове, техніко-технологічне тощо);
- характеризує усю сукупність економічних відносин як на підприємстві, так і між ним та оточуючим середовищем;
- формує умови для створення доданої вартості;
- функціонує на основі вихідних принципів економічної безпеки як системи;

2. *має власні системні ознаки, що відображені у її:*

- функціональних елементах, які покликані підтримувати відповідний стан підприємства та його підсистем не просто за напрямом кадрів, а і

складної природи взаємовідносин («підприємство-персонал», «персонал-персонал», «персонал-ресурси», «персонал-середовище», «підприємство-середовище» тощо);

- процесах, які виражають сутнісні динамічні аспекти даної системи (найм – організація і мотивація роботи персоналу – координація та регулювання роботи персоналу – контроль роботи персоналу – звільнення, а також безпосередня професійна діяльність персоналу);
- складній суб'єктно-об'єктній природі, де і суб'єктом і основним об'єктом виступає персонал (людина як власник робочої сили), загрози йому і від нього, а інші ресурси виконують роль об'єктів по відношенню до персоналу, його потреб, мотивів, інтересів, орієнтирів у поведінці;
- врахуванні інтересів різних груп суб'єктів та різних рівнів їх реалізації;
- відкритості та динамічності у процесі взаємодії із параметрами внутрішнього та зовнішнього середовища;
- ієрархічності цілей системи, що випливає з їх складної природи (об'єктивно-суб'єктивної, просторово-часової, екзогенної і ендогенної тощо), де ключова полягає у формуванні таких умов діяльності персоналу на підприємстві, які б забезпечили відчуття захищеності, приналежності, достатності, забезпеченості, значущості тощо як основи недопущення настання негативних наслідків, а також протидії їм з мінімальними витратами;
- комплексності наслідків неефективного функціонування, що можуть набувати соціального, фінансово-економічного, екологічного тощо характеру;
- необхідності підтримки свого функціонування як системи і підсистеми більш складних систем за рахунок постійної взаємодії, тобто підтримки зворотних взаємозв'язків між суб'єктами та об'єктами кадрової безпеки, між ними та зовнішнім середовищем;
- реалізації – шляхом використання суб'єктами кадрової безпеки відповідних механізмів (функцій, методів, інструментів), які тісно пов'язані з механізмами економічної безпеки загалом, проте ідентифікуються шляхом впливу у першу чергу на чітко визначенні об'єкти кадрової безпеки;
- відповідних функціях та принципах, які випливають з її властивостей як системи ін.

У сукупності реалізація вказаних властивостей з урахуванням тенденцій та закономірностей розгортання сучасних економічних відносин стає визначальним чинником відтворювальних процесів на всіх рівнях економічної системи: від підприємства до національної і глобальної економіки, враховуючи зміни індивідуального і групового характеру, впливаючи на інші

сфери суспільної життєдіяльності, мотиви, принципи, інтереси, стереотипи і уподобання, освітні і професійні орієнтири тощо.

Висновки.Науковою новизною проведеного дослідження є подальший розвиток підходів щодовизначення системної природи кадрової безпеки як підсистеми економічної безпеки підприємства, що покликана підтримувати стабільне функціонування і поступальний розвиток підприємства, досягнення поставлених перед ним цілей (стратегічних та тактичних) і результатів діяльності (економічних, соціальних, екологічних тощо) шляхом формування, постійного забезпечення та моніторингу оптимальних умов відтворення персоналу, нарощення його потенціалу як основи стійкості до загроз (екзогенного і ендогенного, майнового та немайнового, суб'єктивного і об'єктивного характеру) у контексті тісного взаємозв'язку із середовищем функціонування та активним впливом на відтворювальні процеси на всіх рівнях економічної системи.

Результати дослідження мають теоретичне та практичне значення, оскільки дають можливість розкритисистемні властивості кадрової безпеки підприємства поряд з відображенням та забезпеченням реалізації властивостей економічної безпеки як її надсистеми, зокрема шляхом уточнення її елементів та їх функціонального спрямування, цілей кадрової безпеки, ступеню складності та ін.

Наразі питання кадрової безпеки потребують подальшого наукового дослідження, оскільки вони визначають ступінь захищеності підприємства, галузей та національного господарства загалом за професійними, інтелектуальними, соціально-економічними, культурнимиі іншими параметрами персоналу, інших економічних ресурсів. Вони характеризують ступінь розвитку і відтворення інтелектуального потенціалу за рівнями економічної системи, закладають засади для визначення напрямів його поступального розвитку. Перспективним напрямом подальших наукових досліджень також є питання формування раціональних механізмів забезпечення кадрової безпеки в умовах кризових явищ у економіці країни, її прискореній інтеграції у міжнародні та міждержавні асоціації і союзи.

Література:

1. Дишер Б. Какие изменения ожидают рынок труда в будущем / Б. Дишер [Электронный ресурс]: аналитическиеданные международной сети компаний PwC. Режим доступа:http://www.pwc.com/ua/ru/publications/2014/labor-market-transformation.jhtml
2. Уровень корпоративного мошенничества в Украине – один из самых высоких в мире [Электронный ресурс] // Укррудпром: дайджест от 20.05.2010. Режим доступа: http://www.ukrrudprom.com/digest/Uroven_korporativnogo_moshennichestva_v_Ukraine__odin_iz_samih_v.html
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с.

4. Логінова Н. І. Місцекадровоїбезпеки в економічній безпеці підприємства / Н. І. Логовіна // Коммунальное хазяйство городов: Научно-техническийсборник. –2009. –№ 87. – С. 371-376.
5. Бурда І.Я. Механізм забезпечення кадрової безпеки в процесі формування та реалізації кадрової політики / І.Я. Будра // Наукові записки. – 2012. - № 3 (40). – С. 88 -95.
6. Єременко А.О., Полозова Т.В. Методологічні основи системи кадрової безпеки підприємства / А.О. Єременко, Т.В. Полозова // Фін.-кредит. діяльн.: пробл. теорії та практики. - 2012. - Вип. 2. - С. 195-198.
7. Швець Н. Методивиявлення і збереженнякадровоїбезпеки, або як перемогтизловживання персоналу / Н. Швець // Персонал. – 2006. – № 5. – С.26-27.
8. Кіріченко О. А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності : навч. посібник. 3-тє вид., переробл. і доп. / О. А. Кіріченко. – К. :Знання-Прес, 2002. – 384 с.
9. Ляшенко А.Н. Кадрова безпека у системі економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / А.Н. Ляшенко, Я.Н. Криль // Економіка. Менеджмент. Підприємництво: ЗбірниknауковихпрацьСхідноукраїнськогонаціонального ун-ту ім. Володимира Даля. – 2013. - №25. - С. 274-279. – Режим доступу: http://eme.ucoz.ua/publ/zbirniki/25_ii_2013/ljashenko_o_m_kril_ja_m_kadrova_bezpeka_u_sistemi_ekonomichnoji_bezpeki_pidpriemstva/39-1-0-349
10. Литовченко О.Ю. Формування кадрової безпеки підприємств АПК: автореферат дис. на здобуття наук. ступ. канд. екон. наук: спец.: 08.00.04. «економіка та управління підприємствами (машинобудування, агропромисловий комплекс, туристичні підприємства та підприємства рекреаційного комплексу)» / О.Ю. Литовченко. – Київ, 2010. – 22 с.
11. Швайка Л. Деякі питання сутності кадрової безпеки підприємства [Електронний ресурс] / Л. А. Швайка, Х. В. Жидецька // Поліграфія і видавнича справа . - 2011. - № 4. - С. 158-163. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Pivs_2011_4_23.pdf
12. Чаплигіна Ю.С. Етимологічний аналіз категорії «кадрова безпека» / Ю.С.Чаплигіна // Управління розвитком. – 2011. – № 4 (101). – С. 102-104.
13. Поскрипко Ю.А. Категорийныйанализкадровойбезопасности / Ю.А. Поскрипко // Економіка і Фінанси. – 2014. - № 1. – С. 7-13.
14. Герасименко О.М. Моделювання системи забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарювання / О.М. Герасименко // Акутальні проблеми економіки. – 2012. - № 2. – с. 118-124.
15. Руда Т.В. Сутність та значення кадрової компоненти у процесі забезпечення економічної безпеки підприємства / Т.В. Руда, Є.М. Рудніченко, А.М. Рудий // Митна безпека. – 2013. - № 1. – С. 20-23.
16. Сліпа О. З. Кадрова безпека підприємства: поняття, структура та основні механізми її забезпечення [Електронний ресурс] / О.З. Сліпа // Науковий огляд. – 2014. - №1. – Т.2. – С. 56-63. Режим доступу: naukajournal.org›index.php/naukajournal…download…2
17. Маренич А.І., Мехеда Н.Г. Виявлення та запобігання загроз кадровій безпеці [Електронний ресурс] / А.І. Маренич, Н.Г. Мехеда // Фінансовий простір. – 2011. - № 3. – С. 127-132. – Режим доступу: http://fp.cibs.ck.ua/files/1103/11maidap.pdf
18. Отенко И.П. Анализособенностеймеждународныхстандартовкадровойбезопасностипредприятия / И.П. Отенко, Е.С. Преображенская // БизнесІнформ. – 2014. - № 3. – С. 371-376.
19. Живко З.Б. Концептуальні основи управління кадровою безпекою підприємства [Електронний ресурс] / З.Б. Живко // Збірник наукових праць Таврійського державного

агротехнологічного університету (економічні науки). – 2013. - № 2. – С. 103-111. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/znptdau_2013_2(1)__14.pdf