

дозволяють стверджувати, що він побудований в межах конкретного підходу. На сучасному етапі розвитку тренінгових технологій найчастіше при побудові тренінгів використовується еkleктичний підхід.

Література

1. Алдер Г. НЛП: Современные психотехнологии. – СПб.: Изд-во «Питер», 2000. – 160 с.
2. Бакли Р., Кэйпл Дж. Теория и практика тренинга. – СПб.: Питер, 2002.
3. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учеб. пособ. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Ось-89», 2005. – 256 с.
4. Витакер Д.С. Группы как инструмент психологической помощи. – М.: Независимая фирма «Класс», 2000. – 224 с.

Літвінова М.П.

*керівник психологічної служби-практичний психолог
Південноукраїнського національного педагогічного
університету імені К. Д. Ушинського*

ОСНОВНІ АСПЕКТИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ

*«Головне завдання бізнесу - це виживання,
а головний принцип ділової економіки
- не отримання прибутку, а запобігання втрат»
Пітер Ф. Друкер*

У сучасних ринкових умовах проблема безпеки, як особистості так і підприємства в цілому, набуває особливого значення. Найскладнішою ланкою в системі безпеки виступає людський фактор, який може критично позначитись на успішності діяльності й вплинути на існування підприємства. Безпеку, пов'язану з персоналом, визначають як кадрову безпеку, яка є найважливішим чинником безпеки всіх сфер діяльності підприємства. Нехтування цим фактором здатне завдати серйозних збитків підприємству до повного його руйнування.

Кадрову безпеку можна визначити як процес запобігання потенційних і реальних загроз, ризиків пов'язаних з персоналом: використання трудового потенціалу, управління людськими ресурсами, вдосконалення трудових відносин та інше. Згідно з даними І. Г. Чумаріна близько 80% збитків матеріально активним підприємствам наносить їх власний персонал. Статистичні данні показують, що лише 20% злomu комп'ютерних систем припадає на зовнішнє проникнення, при цьому 80% випадків відбуваються із залученням персоналу компанії.

Наведені дані також підтверджують, що кадрова безпека займає домінуюче місце по відношенню до інших видів безпеки, так як вона «працює» з персоналом, кадрами, а вони в будь-якій складовій первинні.

Саме тому кадрова безпека займає в структурі економічної безпеки провідне місце і є актуальною при розгляді проблем, пов'язаних з безпекою підприємства.

Проблемі забезпечення кадрової безпеки, вмінню підбирати і управляти кадрами, присвячені роботи багатьох учених і практиків: Пітер Ф. Друкер, автор книги «Ефективний керівник», розглядає тему ефективності працівників розумової праці, які отримують в сучасній організації статус керівника і в силу свого посадового положення або знань відповідають за роботу, яка безпосередньо впливає на здатність даної організації функціонувати і досягати результатів; О. А. Нікітін у книзі «Економічна психологія», розглядає особливості прояву особистісних і групових властивостей та якостей в економічному середовищі, вплив на економічну поведінку, дії та успіх в діяльності; Любіл Верт, у книзі «Економічна психологія», відображає вплив мотивації, емоцій на нашу професійну діяльність, групову динаміку, а отже і на ефективність роботи; І. Г. Чумарін, у книзі «Запобігання втрат у роздрібній торгівлі. Перевірені засоби» представив систему запобігання втрат будь-якого торгового підприємства. Звичайно даною проблемою займались ще багато вчених (А. Д. Chandler, О. І. Барановський, Т. Г. Васильців, Г. С. Вечканов, В. М. Дубель, Іванюта Т. М.) та інші.

У цьому повідомленні піде мова про два види потенційних загроз: зовнішні, що не залежать від волі і свідомості працівників підприємства і про внутрішні, які визначаються діями його співробітників. Безперечно, всі негативні впливи зовнішнього середовища впливають на процеси всередині підприємства і в цілому на її безпеку. Виділяють такі основні джерела загроз із зовнішнього середовища:

- підприємства-споживачі (відмова від закупівель продукції, вимоги про зміну цін і умов постачання);
- підприємства-постачальники (зміна цінової політики та зміна умов поставки ресурсів, сировини і комплектуючих);
- підприємства-конкуренти, які здійснюють різного роду акції (в тому числі прямі погрози, шантаж, економічне шпигунство);
- фінансово-кредитні установи (несподівана відмова в кредиті, затримка проводки платежів);
- фахівці з інформаційних технологій, які не є співробітниками підприємства, несанкціоноване проникаючи в систему інформаційних ресурсів;
- корумповані представники органів влади (проведення перевірок, оперативних заходів в ініціативному порядку, або за замовленням конкурентів з метою закриття підприємства чи вимагання хабарів);
- кримінальні структури (прямий тиск на підприємство та його партнерів, організація нападів на підприємство і його власність і т.п.).

Як приклади зовнішніх небезпек виступають:

- кращі умови мотивації у конкурентів;
- потрапляння співробітників в різні види залежностей і установка конкурентів на переманювання;
- інфляційні процеси, які можуть вплинути на розрахунок заробітної плати і прогнозування її динаміки.

Негативні впливи зовнішнього середовища, які роблять вплив на процеси всередині підприємства, на її безпеку можна уникнути, якщо на основі ефективного використання ресурсів, налагодити своєчасне виявлення різного роду небезпек і загроз в умовах конкуренції і господарського ризику; максимально послабити їх вплив, створивши умови для досягнення намічених цілей.

Крім зовнішніх загроз безпеки підприємства, як зазначалося вище, існують і внутрішні, що виникають з боку її власного персоналу. У цьому випадку, може йти мова про неусвідомлені загрози зі сторони персоналу, наприклад: некомпетентність, халатність, випадкова помилка. З іншого боку, відзначають усвідомлені дії, пов'язані з крадіжкою, шахрайством, умисним псуванням і знищенням майна підприємства, саботажем, хабарництвом, порушенням трудової дисципліни, створенням в колективі несприятливого морально-психологічного клімату, розголошенням комерційної таємниці та іншими протиправними діями співробітників.

Усе перераховане відноситься до внутрішніх загроз підприємства, джерелами яких можуть бути співробітники компанії.

При цьому виділяють три рівня внутрішніх загроз:

- в особі перших керівників і топ-менеджерів (пряме шахрайство, фальсифікація звітності, отримання хабарів, надання або продаж конкурентам інформації, які є комерційною таємницею підприємства);

- співробітники-фахівці основних і допоміжних виробництв (пряме злодійство фінансових, інформаційних засобів та продукції, продаж відомостей, які містять комерційну таємницю підприємства та ін.);

- робочі (крадіжка готової продукції, сировини, комплектуючих, фінансових коштів, умисне виведення з ладу обладнання та ін.).

Важливо відзначити і про збитки, пов'язані з неповним використанням трудового потенціалу. Йдеться про три основні якісні характеристики трудового потенціалу особистості:

- психофізіологічний потенціал (стан здоров'я, тип вищої нервової діяльності, тип працездатності, особливості індивідуально-психологічних властивостей особистості і т.п.);

- професійно-кваліфікаційний потенціал;

- соціально-особистісний, що включає інтереси, мотиви, цінності та ціннісні орієнтації.

Неповне використання трудового потенціалу може призвести до виникнення у працівників уявлень про неможливість застосування своїх професійних якостей, неадекватної оцінки результатів власної праці, про невідповідність винагороди щодо докладених трудових зусиль; викликати незадоволення умовами праці та інше.

На виникнення внутрішніх загроз підприємства, можуть вплинути багато факторів: недостатня кваліфікація персоналу; невисокий рівень розвитку системи управління персоналом; неефективна система навчання та розвитку персоналу; некваліфікований підбір персоналу; невірно побудована система мотивації; недостатня соціальна інформованість працівників стосовно справ підприємства; нерозвинена організаційна культура і т.п.

Сприяти запобіганню цілої низки проблем, пов'язаних з кадровою безпекою може проведення роз'яснювальної роботи з персоналом з приводу норм, принципів організаційної культури і ефективної поведінки, встановлення з співробітниками довірливих відносин, наявність корпоративних стандартів поведінки, відображених, наприклад, в корпоративному етичному кодексі, де будуть визначені необхідні для компанії моделі поведінки співробітників.

Найбільш відповідальним етапом в управлінні персоналом, є вміння наймати на роботу найбільш придатних людей, так як помилка в цьому питанні, може обійтися дуже дорого.

Підбір кадрів – ретельна робота, яка вимагає спеціальних здібностей, рис характеру, знань і умінь. Чим більшого значення для успіху підприємства набувають особисті якості співробітників, тим більш проявляється при підборі кадрів потреба в психологічних знаннях.

Зміст цього етапу багато в чому залежить від традицій, особливостей підприємства, що приймає нових співробітників, а також характеру посади, на яку підбирається кандидат, однак в загальному вигляді може бути представлено наступною схемою: «Первинний відбір – Співбесіда зі співробітниками відділу кадрів – Довідки про кандидата – Співбесіда з керівником – Випробування – Рішення про найм».

Отже, вірний підбір персоналу може гарантувати успішність та досягнення поставлених цілей підприємства. Можна сказати, що під час підбору персоналу здійснюється пошук, відбір, прийом на роботу тих, хто хоче працювати ефективно. Звичайно, вимоги до кандидатів можуть бути досить високі. Все залежить від вакансії і індивідуальних вимог керівників.

Прогнозування, планування, організація, прийняття рішень, мотивація, контроль та облік, ось ті функції, які необхідно оптимізувати керівнику. А реалізовувати стратегію оптимізації, вкрай важливо в рамках згуртованої і професійної команди. Отже люди, при цьому, є фундаментальною основою. Їх потрібно знайти, правильно мотивувати, поставити перед ними цілі. Добре підготовлений, освічений, думаючий працівник – один з основних «чинників виробництва», завдяки якому підприємства залишаються або стають конкурентоспроможними.

Відбір компетентного персоналу – це найскладніше завдання для кожного керівника. Для цього використовуються різні методи відбору персоналу. На сьогоднішній день існує кілька видів методів відбору компетентних співробітників. Отже необхідно вибрати найбільш відповідного кандидата, щоб підприємство продовжувало свою діяльність та розвиток.

До традиційних методів відбору співробітників можна віднести: резюме, співбесіду, анкетування, тестування. Резюме подається ще до особистої зустрічі здобувача та роботодавця. Популярність співбесіди пояснюється тим, що за невеликий період часу, в процесі бесіди, можливо, отримати досить повне уявлення щодо кандидата: його особистісних якостей, професійності, інтересів, хобі.

Важливий метод відбору персоналу – це проведення анкетування. Крім простих стандартних анкет, можуть бути використувані більш складні, в яких

передбачається наявність варіантів відповідей на питання або відмова від відповіді. Такі анкети передбачають виявлення рівня ефективності кандидату на запропонованій посаді. При цьому велика частина питань може торкатись попереднього місця роботи. Крім цього, може бути включені питання, які описують різні життєві ситуації. Вони дозволять виявити реакцію кандидата на ситуацію яка може виникнути і прогнозувати його дії.

Тестування як метод відбору персоналу стало використовуватися відносно нещодавно. Даний метод дозволяє отримати найбільш достовірну інформацію щодо професійних якостей кандидата та його здатності виконувати певну роботу. Варто відзначити, що рекомендується використовувати лише тести, які розроблялися професійними психологами. Серед величезного розмаїття різних тестів бажано виділити ті, які використовуються частіше тести-опитувальники на виявлення: здатності якісно виконувати роботу, загального рівня здібностей, рівня інтелекту. Все це необхідно враховувати з метою підвищення ефективності діяльності компанії завдяки зміцненню її згуртованості, створення команди.

Оцінка ділових якостей працівника при відборі і підборі кадрів передбачає використання цілого комплексу різних методів. Бо тільки таким чином можна гарантувати більш достовірну інформацію про особистісні якості кандидата. Тому зазвичай прийнято використовувати відразу кілька методів, не обмежуючись одним.

В даний час, коли відбуваються зміни багатьох усталених раніше поглядів на життя, має надзвичайне значення дослідження змін ціннісних орієнтацій людини. Саме особливості цінностей цікаві при професійному відборі і підборі кадрів.

Це призводить до необхідності запропонувати використання методики діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері О. Ф. Потьомкіної, яка спрямована на виявлення ступеня прояву соціально-психологічних установок. Методика складається з 80 питань, що освітлюють важливі аспекти життя. Перша частина (40 питань) показує, що важливіше для людини: альтруїзм чи егоїзм, процес або результат. Друга частина, (також 40 питань) спрямована на оцінку значущості свободи або влади, змісту роботи або грошей.

Людина з будь-установкою (точніше з набором установок, досить рідко лише одна установка виявляється повністю домінуючою) може знайти як своє місце в суспільстві, так і свій спосіб зруйнувати все навколо себе.

Даний тест дозволяє дізнатися як чи чому людина буде діяти певним чином. Разом з цим тестом можна застосовувати і опитувальник Томаса «Методика діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки». Цей опитувальник дозволяє з'ясувати, наскільки людина схильна до суперництва і співпраці в колективі, чи прагне вона до компромісів, уникає конфліктів або, навпаки, намагається загострити їх. За допомогою даної методики можна також оцінити ступінь адаптації кожного співробітника до того чи іншого колективу, спільної діяльності.

Звичайно у житті кожної людини відбуваються різні неприємні події, які можуть вплинути на його лояльність до підприємства. Тому необхідно своєчасно дізнаватися про такі ситуації в житті працівників і намагатися знаходити вихід зі скрутного становища. Отже персонал має суттєвий, а в більшості випадків навіть

вирішальний вплив на економічну безпеку підприємства. У зв'язку з цим підбір кадрів, їх вивчення, розстановка в значній мірі підвищують стійкість комерційних підприємств до можливих зовнішніх і внутрішніх негативних впливів.

Регулярне вивчення всіх категорій персоналу, розуміння об'єктивних потреб співробітників, їх провідних інтересів, справжніх мотивів поведінки та інше – дозволяє керівникам попереджати і виявляти ненадійність персоналу.

Література

1. Андреев С. В., Волкова В. К. Поиск персонала. Оформление приема на работу / С. В. Андреев, В. К. Волкова: учеб. пособ. – М.: Альфа-Пресс, 2007.
2. Питер Ф. Друкер. Эффективный руководитель / Питер Ф. Друкер. Издательство: Вильямс. 2007. – 105 с.
3. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / Даниил Яковлевич Райгородский. Учебное пособие. Ред. и сост. – Самара, Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. – 672 с.
4. Шегельман И. Р. Кадровая безопасность / И. Р. Шегельман, М. Н. Рудаков. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006. – 96 с.
5. Электронный ресурс: Психологический тест при приёме на работу - достоинства и недостатки. Режим доступа: <http://homeurist.com/trud/rabota/psixologicheskij-test.html>.
6. Электронный ресурс: Краткий курс лекций по дисциплине «Экономическая безопасность». Режим доступа: http://studme.org/1584072021600/ekonomika/ekonomicheskaya_bezopasnost.
7. Электронный ресурс: Прогноз финансовых рисков. Что такое кадровая безопасность. И. Г. Чумарин. Режим доступа: <http://bre.ru/security/20813.html>.

Філатова Н. В.,

практичний психолог, магістр управління,

Україна

ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ, СЛУХАЧІВ КУРСІВ У МЕЖАХ ПРОЕКТУ «УКРАЇНА-НОРВЕГІЯ», ЯК УМОВА ЇХ УСПІШНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ

Вважаємо за доцільне продовжити огляд практичних рекомендацій психологічної спрямованості, якій раніше нами подано у другому випуску навчального посібника «Менеджмент підприємницької діяльності» [15].

Наша країна переживає зараз важкий період. Зміни, що відбуваються в українському суспільстві в останні роки, стосуються найрізноманітніших сторін життя населення. Безпосереднім чином це торкнулося і військовослужбовців