

## **КАДРОВА БЕЗПЕКА ЯК ОДНА ЗІ СКЛАДОВИХ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ БАНКУ**

**Н.В. Ізюмцева**

Харьковский институт банковского дела Университета банковского дела НБУ, diknat@mail.ru

Головною метою забезпечення економічної безпеки банку є досягнення максимальної стабільності його функціонування, а також створення основи й перспектив росту для виконання цілей бізнесу, поза залежністю від об'єктивних і суб'єктивних загрозливих факторів (негативних впливів, факторів ризику).

Кадрова безпека є однією зі складових економічної безпеки (поряд з іншими — фінансовою, силовою, інформаційною і правовою). Її іноді називають ще «кадровою і інтелектуальною» складовою економічної безпеки банку. Розглянемо елементи:

-фінансова безпека розглядає і регулює питання фінансово-економічної заможності банку, стійкості до банкрутства, визначає параметри платоспроможності й інші «грошові» характеристики;

-силова безпека займається режимами, фізичною охороною об'єктів і особистою охороною керівництва, протидією криміналу, взаємодією із правоохоронними й іншими державними органами;

-інформаційна безпека заснована не тільки на захисті власної інформації, у тому числі конфіденційної, але й проводить ділову розвідку, інформаційно-аналітичну роботу із зовнішніми й внутрішніми суб'єктами й т.д., крім того вона припускає створення й використання такої технічної бази, устаткування, технологій і бізнесів-процесів, які підсилюють конкурентноздатність банку;

-правова безпека має на увазі всебічне юридичне забезпечення діяльності організації, грамотну правову роботу з контрагентами й владою, рішення інших правових питань.

Отже, кадрова безпека — це процес запобігання негативних впливів на економічну безпеку банку та організації за рахунок ризиків і погроз, пов'язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами в цілому.

Багато експертів вважають, що кадрова безпека займає домінуюче положення стосовно інших елементів системи безпеки банку. Резон такої думки очевидний - саме людський фактор стає першою причиною більшості провалів, що ззовні відносяться до інших сфер економічної безпеки.

HR-департамент - більше важливий суб'єкт у кадровій безпеці, чим служба безпеки. Отже, те, що кадровою безпекою повинна займатися винятково служба безпеки, - це вкрай небезпечно омана. Вся діяльність «відділу кадрів» може бути розкладена на етапи (пошук, відбір, прийом, адаптація й т.д. аж до звільнення й далі), і на кожному етапі присутній маса питань безпеки, розв'язуваних саме кадровиками. Будь-яка дія менеджера по персоналі на будь-якому етапі - це або посилення, або ослаблення безпеки банку або підприємства по ключовій її складовій - кадрам.

На яких «китах» тримається кадрова безпека банку? Агентство дослідження і запобігання втрат, відносить до них наступні:

1. Найм. Під цим коротким словом розуміється цілий комплекс заходів безпеки при прийомі на роботу і прогнозування благонадійності. Тут працює невивагалива формула - «як приймете на роботу, такі люди у вас і будуть працювати» або «скажіть мені, як ви приймаєте на роботу, і я скажу, які у вас проблеми». В умовне найменування першого фактора «найм» входить розгляд питань безпеки банку на таких етапах у роботі менеджера по персоналі, як пошук кандидатів, процедура відбору, документальне і юридичне забезпечення прийому на роботу, іспитовий термін і навіть адаптацію, а також процедури безпеки в діяльності кадровиків при підготовці атестації, при плануванні навчання.

2. Лояльність — комплекс заходів по встановленню позитивних відносин працівників до роботодавців. Від того, ким відчуває себе співробітник підприємства, замінним “винтиком” або частиною спільної справи, - дійсно, залежать і проблеми підприємства. У цю складову роботи із запобігання загроз безпеки традиційно вкладається мало засобів. Однак заощаджуючи на цьому, підприємство змушене буде затратити ще більше ресурсів на заходи наступного, третього блоку.

3. Контроль. Він являє собою комплекс заходів встановлених для персоналу, у тому числі для адміністрації, регламентів, обмежень, режимів, технологічних процесів, оцінних, контрольних й інших операцій, процедур безпеки. Цей комплекс уже безпосередньо націлений на ліквідацію можливостей заподіяння збитку і спрацьовується, як правило, службою безпеки або інших підрозділів, але в меншому ступені службою персоналу.

Таким чином, кадрова безпека, будучи елементом економічної безпеки, націлена на таку роботу з персоналом, на встановлення таких трудових і етичних відносин, які можна було б визначити як «беззбиткові». Вся ця діяльність не є окремим напрямком у функціоналі менеджера по персоналу, а лише органічно вписується в нього. І тут практично не залучаються які-небудь додаткові ресурси, за умови, що в компанії присутні всі етапи організації і управління персоналом.