

Малюга В. М. кандидат історичних наук, старший науковий співробітник, Науково-методичний центр кадрової політики Міністерства оборони України
<https://orcid.org/0000-0001-6923-0451>

Кузьменко М. Д. кандидат психологічних наук, Науково-методичний центр кадрової політики Міністерства оборони України
<https://orcid.org/0000-0001-5874-9792>

ПРОБЛЕМА КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ У СУЧАСНИХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

Стаття присвячена аналізу вітчизняних та зарубіжних наукових джерел з проблеми кадрової безпеки. Розглянуто основні підходи щодо визначення сутності поняття “кадрова безпека”, її змісту, структури, функцій та завдань. Висвітлено наукове бачення питань забезпечення кадрової безпеки, існуючих ризиків і загроз для організації та факторів виникнення внутрішніх та зовнішніх загроз кадровій безпеці. Особлива увага приділяється аналізу досліджень в системі державного управління та словесних структурах держави.

Ключові слова: кадрова безпека; кадрові ризики; кадрові загрози; персонал.

Вступ. Суперечлива та нестабільна ситуація в Україні впродовж останніх років актуалізує питання забезпечення кадрової безпеки та зниження ризиків пов'язаних з персоналом та робить їх врахування пріоритетними в системі забезпечення комплексної безпеки й захисту організації, першочерговим завданням, яке необхідно вирішувати будь-якій організації для її ефективного функціонування. Особливої актуальності проблема кадрової безпеки набула для МО та ЗС України в умовах збройного протистояння з Російською Федерацією.

Попри окремі зрушення у врегулюванні зазначеної проблеми, цей процес потребує вирішення ще цілої низки завдань, що стосуються інституціонального статусу кадрової безпеки у воєнній організації держави, його нормативно-правового забезпечення з урахуванням вимог європейських стандартів, що потребує детального вивчення та аналізу наявних наукових досліджень у зазначеній сфері знань.

Метою статті є аналіз висвітлення проблеми кадрової безпеки у сучасних вітчизняних та зарубіжних наукових дослідженнях. Для досягнення вищезазначеної мети пропонується виконати такі **завдання:** здійснити оглядовий аналіз предметного поля кадрової безпеки; узагальнити погляди науковців на проблему кадрової безпеки; синтезувати підходи до її визначення та забезпечення; охарактеризувати сучасні тенденції у

розумінні проблематики кадрової безпеки організації.

Теоретичне підґрунтя. Значний внесок у дослідження проблем кадрової безпеки організацій внесли такі закордонні та вітчизняні вчені, як Боднарук О.В. [1], Калініченко Л.Л., Шуміло О.С. [6], Коптева Г.М. [10]. Питання кадрової безпеки в органах державної влади ставало предметом вивчення ряду авторів, серед яких необхідно особливо відзначити таких, як: А. Алавердов, З. Бурик [2], М. Кизим, В. Карковська [7], А такі українські дослідники, як: О. Пархоменко-Куцевіл [17], М. Шевченко [19] розглядають у своїх працях питання сутності та змісту кадрової безпеки, її характерні риси в системі державного управління України.

В цілому, теоретичні аспекти кадрової безпеки розглянуті багатьма вченими, однак єдиної точки зору, що розкриває поняття кадрової безпеки, її місця в системі комплексної безпеки і процесу управління нею, до теперішнього часу немає, що підкреслює необхідність подальших наукових досліджень.

Методи дослідження: аналіз – сучасні наукові публікації науковців за темою статті підлягали розгляду з точки зору поглядів на проблему кадрової безпеки (та врахування сфери функціонування організації); генералізація – перехід від окремих характеристик сукупності до узагальнених, що їх об'єднують; синтез – для виокремлення підходів до інтерпретації кадрової безпеки; синтез – застосовувався на етапі поєднання

сучасних бачень, характерних для наукової думки сучасності

Результати і обговорення. Сучасною наукою система безпеки організації розглядається як комплекс організаційно-управлінських, економічних, правових, соціально-психологічних, профілактичних, пропагандистських, режимних та інженерно-технічних заходів, спрямованих на забезпечення безпеки організації і її персоналу. Вона включає в себе наступні елементи (види безпеки): фізична безпека об'єктів, фізична безпека персоналу, економічна безпека, інформаційна безпека, юридична безпека, інтелектуальна безпека, екологічна безпека, кадрова безпека.

Доцільно наголосити, що державою, регулюється забезпечення лише частини із зазначених видів безпеки. Зокрема, стаття 17 Конституції України [9] визначає економічну, а, отже, як стверджує В.А. Панченко [16, С. 62-66], й кадрову, безпеку як найважливішу функцію держави, справу всього українського народу. Таке твердження автора пов'язане з тим, що значна частина дослідників, переважно економісти, розглядають кадрову безпеку як складову економічної. Така розмитість проблеми кадрової безпеки у Конституції України та стратегічних документах з питань безпеки нашої держави, на нашу думку, потребує конкретизації поняття кадрової безпеки і його легітимації.

Соціально-філософський аналіз феномену кадрової безпеки, підтверджує, що в Україні ще недостатньо повно розроблена теорія кадрової безпеки, понятійно-категоріальний апарат, способи і форми, а також методи забезпечення кадрової безпеки в сучасних умовах. Як показує практика, найскладнішою ланкою в системі безпеки є людина, і саме людський фактор може здійснити критичний вплив на успішність діяльності та саме існування організації, а тому саме кадрова безпека займає провідне місце в структурі безпеки організації. На сьогодні існує значна кількість визначень сутності поняття “кадрова безпека”, які мають як спільні, так і відмінні риси, ретельне вивчення яких дозволяє дійти висновку, що кадрова безпека розглядається дослідниками з позицій цільового, процесного, структурного та функціонального підходів.

Досліджуючи підходи науковців до трактування сутності поняття “кадрова безпека”, С.В. Мішіна та А.Ю. Мішін у праці

“Підходи до визначення сутності поняття “кадрова безпека”” [14] проаналізували 22 визначення цього поняття, сформульованих українськими і зарубіжними вченими та згрупували їх з позицій *цільового, процесного, структурного і функціонального підходів*. Найменш чисельною є група визначень, що базується на процесному підході, тобто розглядає кадрову безпеку як процес управлінського впливу. Усі інші групи мають однакову кількість визначень.

Цільовий підхід розглядає кадрову безпеку як стан захищеності суспільно прогресивних інтересів організації з розвитку й удосконалення її людського капіталу, підтримки ефективної системи управління людськими ресурсами й мінімізації ризиків компанії, пов'язаних із її складовою. Визначення, засновані на *цільовому підході*, асоціюють кадрову безпеку з такою метою підприємства, як стан захищеності від загроз і небезпек в трудовій сфері. Що, в свою чергу, дає можливість розкрити саме суть кадрової безпеки, виходячи зі змісту слова “безпека”. Як свідчать академічні словники, під безпекою слід розуміти саме стан захищеності.

Процесний підхід трактує кадрову безпеку, як процес запобігання негативних впливів на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими (тобто прибічники цього підходу розглядають кадрову безпеку, як явище не статичне, а динамічне). Група визначень *процесного підходу* характеризується тим, що під кадровою безпекою розуміється, в переважній більшості випадків, процес запобігання загроз і небезпек. Визначення кадрової безпеки з позицій структурного підходу лише показують місце кадрової складової в системі економічної безпеки або ж ілюструють структуру самої кадрової безпеки.

Структурний підхід визначає кадрову безпеку як найважливішу складову 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 (тобто кадрова безпека є

важливим і визначальним структурним елементом економічної безпеки).

З точки зору *функціонального підходу* кадрова безпека це сукупність соціально-економічних, управлінських, соціальних та психологічних процесів, скерованих на забезпечення діяльності підприємства від загроз, зумовлених людським чинником. Група визначень, що базуються на *функціональному підході*, під кадровою безпекою розуміють: генеральний напрямок кадрової роботи; правове й інформаційне забезпечення процесу управління персоналом; сукупність управлінських заходів; діяльність; сукупність засобів; сукупність заходів. Сам по собі цей підхід пов'язаний з управлінням кадровою безпекою, а не з розкриттям сутності поняття кадрової безпеки.

Стан захищеності – це мета будь-якого суб'єкта діяльності, але її досягнення можливо лише за умови застосування певного набору засобів, інструментів та заходів. Саме тому визначення кадрової безпеки має базуватися на використанні цільового та функціонального підходів. В цьому контексті, під кадровою безпекою слід розуміти стан захищеності соціально-трудої сфери суб'єкта господарювання від внутрішніх і зовнішніх загроз і небезпек, що досягається за допомогою правильного вибору і застосування відповідних засобів, методів і інструменту управління, і сприяє, як ефективному використанню персоналу, так і успішному розвитку підприємства в цілому [14].

Доцільно зазначити, що у наукових інформаційних джерелах можна зустріти й багато інших поглядів як щодо визначення поняття “кадрової безпеки” так і стосовно трактування підходів до вивчення її сутності. Я. Кіпчарська трактує кадрову безпеку як наявність високоосвічених та кваліфікованих працівників, управлінського персоналу, відсутність масового відтоку фахівців, високий рівень їх підготовки [8].

Досить по-різному дослідники трактують і структуру кадрової безпеки. Переважно, це науковці, які розглядають кадрову безпеку з позиції структурного підходу. На думку Боднарук О.В., кадрову безпеку підприємства можна досліджувати як комбінацію її структурних елементів, які тісно пов'язані між собою та забезпечують відповідний рівень кадрової безпеки. Авторка стверджує, що кадрова безпека розподіляється на три

підсистеми, кожна з яких, включає в себе низку структурних елементів різного функціонального спрямування: безпека життєдіяльності, елементами якої є безпеку здоров'я та безпеку праці; структурна безпека, яка включає якісно-категоріальну безпеку, інформаційно-комунікаційну безпеку, інтелектуальну безпеку; соціально-мотиваційна безпека, до якої входять фінансово-соціальна безпека, кар'єрно-професійна безпека, психолого-кліматична безпека, технологічна безпека, адміністративно-процедурна безпека [1]. А такі автори як Н.Г. Мехеда та А.І. Маренич вважають, що кадрова безпека є комбінацією таких складових частин як безпека життєдіяльності, соціально-мотиваційна, професійна та антиконфліктна безпеки [13, с. 40]. На думку Єгорова С.С. та Корнілова М.Я. до складових кадрової безпеки слід відносити: безпеку трудових ресурсів; інтелектуальну безпеку; надійність персоналу вищої ланки управління; лояльність трудових мігрантів; духовно-моральний потенціал [3].

Узагальнюючи систематизацію складових кадрової безпеки, визначених у дослідженнях структури кадрової безпеки можна стверджувати, що вона залежить від специфіки та мети підприємства, проте, серед основних її складових автори найчастіше виділяють фізичну і психологічну безпеку (88,9 % авторів), 55,5 % авторів виділяють безпеку здоров'я, фінансову, інтелектуальну і кар'єрну. Інші складові кадрової безпеки є менш популярними серед науковців і вивчаються переважно в контексті більш вузьких досліджень, що між тим жодним чином не заперечує їх важливість. Отже, аналіз наукових праць дає підстави стверджувати, що кадрова безпека є комбінацією багатьох перелічених складових, які пов'язані між собою різноманітними зв'язками та впливами. Відтак, впливаючи на кожну складову кадрової безпеки, можна забезпечити її високий рівень.

Розглядаючи функції і завдання, найбільш притаманні службі кадрової безпеки, вітчизняні науковці стверджують, що до основних завдань кадрової безпеки доцільно віднести: підвищення лояльності персоналу організації; зниження дійсної шкоди; покращення конкурентних позицій на ринку; збереження репутації компанії; забезпечення захисту персональних даних; зменшення непрямих збитків; оптимізація

кадрової політики. Аналіз наукових досліджень свідчить, що основа кадрової безпеки полягає у запобіганні і попередженні загроз, так як вони негативно позначаються на стані всієї роботи будь-якої організації, підприємства чи компанії [4].

Отже, основоположними поняттями при вивченні кадрової безпеки є поняття «кадрові ризики» і «кадрові загрози». Аналіз наукових праць дає підстави стверджувати, що кадрову безпеку сучасні дослідники розглядають з таких позицій: як безпеку діяльності персоналу організації (підприємства); як безпеку організації від деструктивних дій персоналу. Персонал організації чи підприємства, на думку науковців, одночасно виступає як об'єктом, так і суб'єктом потенційних ризиків і загроз економічній безпеці.

Кадровий ризик – небезпека імовірної втрати ресурсів компанії або недоотримання доходів у порівнянні з варіантом, розрахованим на раціональне використання людських ресурсів, в результаті можливих прорахунків і помилок в управлінні людськими ресурсами. Незважаючи на різні підходи до класифікації ризиків і загроз у сфері кадрової безпеки, переважна більшість дослідників стверджує, що на даний час найбільше поширення в науці одержало виділення ризиків і загроз кадрової безпеки за ознакою сфери їх виникнення, за якою розрізняють внутрішні і зовнішні загрози.

Під зовнішніми негативними загрозами вбачаються дії, явища або процеси, які не залежать від волі і свідомості співробітників підприємства і тягнуть за собою шкоду, запобігти якій співробітники не можуть. Внутрішні загрози – це дії (умисні або необережні) співробітників, які також тягнуть за собою шкоду [4].

Систематизуючи фактори, що спричиняють виникнення внутрішніх та зовнішніх загроз кадровій безпеці, можна стверджувати наступне. До факторів виникнення зовнішніх загроз відносяться: кращі умови мотивації у конкурентів; активні дії конкурентів з дискредитації компанії; установка конкурентів на переманювання фахівців; тиск на співробітників ззовні; потрапляння співробітників у різні життєві ситуації, їх втягування у різні види залежності; зміни у зовнішньому економічному середовищі; інфляційні процеси (їх слід враховувати під час

розрахунку заробітної плати). До факторів виникнення внутрішніх загроз відносяться: невідповідність кваліфікації співробітників посаді яку обіймає; слабка організація системи управління персоналом та його навчання; відсутність системи оцінювання персоналу; неефективна система адаптації і мотивації співробітників; помилки в плануванні ресурсів персоналу; відсутність творчих елементів у роботі; нецільове використання кваліфікованих співробітників; відтік кваліфікованих і досвідчених співробітників; орієнтованість працівників на вирішення внутрішніх тактичних завдань; відсутність або слабкість корпоративної політики; відсутність чітких правил поведінки і норм роботи; погано продумана кадрова політика; неякісна система прийому і відбору персоналу; напруженість в колективі; слабка система безпеки [1].

Значна увага у працях вітчизняних та зарубіжних науковців приділяється і питанням забезпечення кадрової безпеки. Цвєткова І.І. та Сводцева І.А. вважають, що забезпечення кадрової безпеки кожного окремо взятого підприємства має ґрунтуватися на трьох базових підходах до кадрової безпеки.

1. Унікальність. Система кадрової безпеки не повинна бути стандартною або універсальною. Вона повинна створюватися, ґрунтуючись на специфіці кожного окремого підприємства (як зовнішньої, так і внутрішньої). Такою специфікою можуть виступати: внутрішні норми і розпорядки підприємства; морально-психологічний клімат в колективі; спеціалізація підприємства; нестабільність ринку і коливання навколишнього середовища; специфіка галузі виробництва та ін.

2. Взаємодія. Хоч кадрова безпека і виступає самостійним і головним елементом в системі економічної безпеки підприємства, все ж вона повинна бути узгоджена з іншими елементами економічної безпеки: правовою безпекою, техніко-технологічною, інформаційною, силовою і фінансовою безпекою. Тільки при їх повній взаємодії і узгодженості можна забезпечити повний захист підприємства від несприятливого впливу.

3. Комплексність. Оскільки кадрова безпека орієнтована на кадровий склад, то в її систему необхідно включити доречні структури, елементи, апарати, механізми і

засоби, що забезпечують належний контроль за діяльністю персоналу всередині підприємства [18].

Останнім часом вітчизняне та зарубіжне наукове співтовариство все частіше стало говорити про проблему кадрової безпеки в органах державної влади та в секторі державного управління загалом, як про важливу, а можливо й найважливішу складову національної безпеки. На думку Панченко В.А., кадрова сфера є однією з найбільш важливих сфер під час вивчення загроз національній безпеці, а її вивчення набуває вирішального значення для сприятливого розвитку України. У своїй праці “Базові поняття кадрової безпеки” автор, на основі аналізу вітчизняного й зарубіжного досвіду досліджень, визначає низку понять та термінів у сфері кадрової безпеки на макро-, мезо- і мікрорівнях [16].

З. Бурик, досліджуючи питання щодо зміцнення кадрової безпеки в органах влади в Україні, визначає кадрову безпеку як стан захищеності кадрового забезпечення органу влади від внутрішніх і зовнішніх загроз із метою підтримки законності та правопорядку на території України. Основними напрямками зміцнення кадрової безпеки в органах влади, на його думку є: створення єдиного механізму відбору і розміщення співробітників на державну службу в органах влади; вдосконалення вимог до співробітників, які перебувають на державній службі в органах влади; вдосконалення системи підготовки співробітників на основі принципів безперервності, якості і багатфункціональності; застосування сучасних мобільних кадрових технологій протидії загрозам кадрової безпеки; встановлення критеріїв оцінки ефективної діяльності співробітників у сфері кадрової безпеки для визначення розміру їх додаткових грошових виплат; обґрунтування системи заходів нормативного та організаційного типу, що забезпечують вдосконалення системи кадрової безпеки в органах влади України [2].

О. Пархоменко-Куцевіл визначає кадрову безпеку в системі державного управління як сукупність механізмів, методів, принципів, спрямованих на формування, розвиток та збереження кадрового потенціалу системи державного управління та пропонує розглядати її у вузькому та широкому змістах. У вузькому змісті – це захист персоналу, забезпечення його розвитку, самореалізації,

самовдосконалення. У широкому змісті – це сукупність методів, механізмів, прийомів, які забезпечують захищеність самої системи державного управління від загроз непрофесіоналізму, деструктивного професіоналізму, збільшення кількості клановиків, осіб, які мають певні особисті зв'язки тощо. До зовнішніх загроз кадрової безпеки в системі державного управління, на думку автора, належать: політичні (зміна політичної еліти, що впливає на ротацію кадрів в системі державного управління), соціальні (соціальні зв'язки, формування кадрового складу не за професійними, якостями, а через зв'язки та стосунки), економічні (проходження кар'єри особами, які мають певні фінансові ресурси тощо); інформаційні (розголошення певної конфіденційної інформації за відповідні винагороди або у контексті дружніх (сімейних) відносин), використання інформаційного поля у власних цілях). До внутрішніх загроз кадрової безпеки належать: корупційні дії; слабка організація системи управління персоналом; нецільове використання кваліфікованих працівників; відсутність корпоративної політики; неякісне проходження кандидатом кадрових технологій тощо [17].

Водночас, аналізуючи вимоги Закону України «Про державну службу», О. Пархоменко-Куцевіл стверджує, що головною умовою забезпечення кадрової безпеки в системі державного управління є професіоналізм [17, 15].

Шевченко М.М. стверджує, що кадрова безпека системи публічного управління включає в себе наступні елементи: безпека життєдіяльності; соціальна безпека; професійна безпека; гуманітарна безпека; психологічна безпека; інформаційно-психологічна безпека; безпека персональних даних; мотиваційна готовність державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування до виконання посадових обов'язків; політична безпека державної служби; організаційно-управлінська безпека державної служби та служби в органах місцевого самоврядування; кібернетична безпека; кримінальна безпека; організаційно-технічна безпека; безпека системи освіти державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування і галузі науки «Державне управління» [19].

Питання кадрової безпеки у вітчизняних

силових відомствах, зокрема у Міністерстві оборони та Збройних Силах України піднімалися і у наукових працях та дослідженнях фахівців НМЦ КП МО України С.П. Гришина, Ю.С. Дмитренко, Д.С.Зубовського, М.Д. Кузьменка, В.М. Малюги та інших. На їх думку, головною метою кадрової безпеки МО України та ЗС України є забезпечення ефективності діяльності МО та ЗС України та виконання покладених на них завдань. Виходячи з цього, поняття “Кадрова безпека Міністерства оборони та Збройних Сил України” доцільно розглядати як стан, при якому мінімізовані ризики та загрози, пов’язані з персоналом, які можуть негативно вплинути на ефективність діяльності МО і ЗС України та виконання покладених на них завдань. А під поняттям “Забезпечення кадрової безпеки Міністерства оборони та Збройних Сил України” слід розуміти процес запобігання негативним впливам на діяльність МО і ЗС України та виконання ними покладених завдань за рахунок здійснення комплексу заходів, спрямованих на попередження та мінімізацію ризиків і загроз, пов’язаних з персоналом [5; 15].

Дослідники вважають, що фактично забезпечення кадрової безпеки – це процес попередження та мінімізації ризиків і загроз з боку свого персоналу, який включає в себе: підбір досвідчених і благонадійних співробітників; контроль благонадійності та лояльності персоналу в динаміці; своєчасне виявлення і локалізація причин і обставин загроз; відсіювання тих, хто створює певні загрози діяльності [15].

Особливо цікавим для вивчення, в контексті усвідомлення зарубіжних підходів до розуміння поняття кадрової безпеки та питань щодо її забезпечення у силових структурах, є аналіз, здійснений фахівцями НМЦ КП МО України, офіційних документів, що визначають політику кадрової безпеки і процедури їх функціонування у МО і збройних силах США [11; 12].

Зокрема, у Меморандумі помічника заступника міністра оборони США від 13 червня 2013 року поняття кадрова безпека визначено як галузь знань з безпеки, яка оцінює лояльність, благонадійність та надійність людей щодо первинної та триваючої оцінки придатності (відповідності) до надання доступу до закритої інформації або призначення на певні посади [15]. З

огляду на це визначення, можна стверджувати, що питання кадрової безпеки у МО та збройних силах США розглядаються переважно в контексті призначення осіб на посади, пов’язані з національною безпекою або надання їм допуску до роботи з таємною інформацією. Основу забезпечення кадрової безпеки, на думку американських фахівців складають такі категорії як лояльність, благонадійність та надійність персоналу.

Ключові аспекти, особливості та процедури забезпечення кадрової безпеки у МО та збройних силах США визначені низкою окремих нормативно-правових документів, серед яких Програма кадрової безпеки МО США, впроваджена Інструкцією № 5200.02 та Настанова 5200.02 "Процедури для Програми кадрової безпеки МО США". Зміст цих документів свідчить, що метою Програми кадрової безпеки є забезпечення стану, коли особи, призначені на посади національної безпеки залишаються надійними і такими, яким можна довіряти. В межах цієї програми важливим є акцент на тому, що визначення права обіймати посади у сфері національної безпеки повинне чітко відповідати інтересам національної безпеки США. Будь-які сумніви мають тлумачитися на користь національної безпеки. Жодна людина не може бути затвердженою або призначеною на посади національної безпеки, коли встановлено існування несприятливої інформації в контексті забезпечення кадрової безпеки.

Аналіз наукових джерел дає підстави стверджувати, що, незважаючи на різні підходи науковців до питань забезпечення кадрової безпеки в організації, більшість дослідників погоджуються з тим, що переважна кількість заходів реалізується за наступними трьома основними напрямками: наймання співробітників; управління лояльністю та контроль. На думку сучасних дослідників, кадрова безпека досягається, якщо компанія забезпечена висококваліфікованим і надійним персоналом та здійснюються системні заходи із забезпечення кадрової безпеки організації.

Висновки. Таким чином, узагальнюючи результати аналізу наукової літератури з проблематики кадрової безпеки, можна зробити наступні висновки.

Кадрова безпека є однією з найважливіших складових загальної системи безпеки будь-якої структури чи організації і

займає домінуюче положення по відношенню до інших елементів безпеки. Проте, єдина точка зору, що всебічно розкриває поняття кадрової безпеки, її місце в системі комплексної безпеки і схеми процесу управління нею, до теперішнього часу відсутня.

Переважає більшість дослідників розглядає кадрову безпеку з позицій цільового, процесного, структурного і функціонального підходів у контексті забезпечення економічної безпеки. Разом з тим, кадрова безпека у сфері оборони держави, в першу чергу, покликана вирішувати завдання національної безпеки, що накладає свої специфічні вимоги до її вивчення.

В цьому контексті, кадрову безпеку у сфері оборони слід розглядати у вузькому та широкому змістах. У вузькому змісті – це захист персоналу органів влади та силових структур держави, забезпечення його розвитку, самореалізації, самовдосконалення. У широкому змісті – це сукупність методів, механізмів, прийомів, які забезпечують захищеність силових структур і самої держави в цілому від загроз непрофесіоналізму, деструктивного професіоналізму,

корупційних проявів, зловживання службовим становищем, осіб, які мають приховані негативні мотиви вступу на військову чи державну службу, незаконні (несанкціоновані) зв'язки з установами ворожих держав, представниками терористичних організацій та кримінального середовища, наркотичну чи алкогольну залежність, схильні до розголошення відомостей, що становлять державну таємницю, службову або конфіденційну інформацію та інше.

Незважаючи на різні підходи науковців до визначення структура кадрової безпеки, як залежної від специфіки та мети організації, переважна більшість з них наголошують на важливості її психологічної складової, як однієї з провідних, що безпосередньо впливає на рівень кадрової безпеки. Разом з тим, психологічні аспекти кадрової безпеки залишаються, на сьогодні, найменш дослідженими та недостатньо розкритими у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі. Саме тому, питання теоретико-психологічних складових кадрової безпеки у МО та ЗС України можуть вважатись одними з найбільш пріоритетних у подальшому науковому пошуці.

Список використаних джерел

1. Боднарук О.В. Концептуальні основи забезпечення кадрової безпеки підприємства. Соціально-економічні проблеми сучасності: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, м. Маріуполь, 12 травня 2017 р. – Маріуполь, 2017. – С. 130-134.
2. Бурик З.М. Зміцнення кадрової безпеки в органах влади в Україні. Ефективність державного управління. 2020. Вип. 2 (63). Ч. 1. С. 104-115.
3. Егоров С.С. Кадровая безопасность и топ-менеджмент предприятий / С.С. Егоров, М.Я. Корнилов // Инициативы XXI века. – 2010. – № 4–5. – С. 80–83.
4. Есикова Р.С. Кадровая безопасность как одна из составляющих экономической безопасности организации. *Социально-экономические явления и процессы*. Т. 12, № 6, 2017. С.65-69.
5. Застосування психофізіологічних досліджень персоналу з використанням поліграфа у Міністерстві оборони та Збройних Силах України: навч.-метод. посіб. / [В.М. Малюга, С.П. Гришин, М.Д. Кузьменко та ін.]; за заг. ред. В.М. Малюги. – К.: НМЦ КП МО України, 2018. – 294 с.
6. Калініченко Л. Л., Шуміло О. С., Кулімякін Я. Ю. Кадрова складова економічної безпеки підприємства роздрібної торгівлі. *Проблеми економіки*. № 1 (43), 2020. С. 138-143.
7. Карковська В.Я. Сутність складових кадрової безпеки державних органів і організацій. URL : http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/46981/2/2017_Karkovska_V_Ia-Sutnist_skladovykh_204-205.pdf (дата звернення: 22.05.2020).
8. Кіпчарська Я.М. Економічна безпека підприємства: суть, зміст, складові її забезпечення / Я.М. Кіпчарська // Наукові записки. – 2013. – 2 (43). – С. 63–72
9. Конституція України [Електронний ресурс]: Закон від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР // Верховна Рада України: офіц. веб-портал. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
10. Коптєва Г. М. Кадрова безпека підприємства: сутність, складові та забезпечення / Г. М. Коптєва // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Сер. : Економічні науки = Bulletin of the National Technical University "KhPI". Ser. : Economic sciences : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2020. – № 2. – С. 119-124.

11. Кузьменко М. Д., Алексеев О. О. Напрямки застосування поліграфа в силових структурах США: психолого-прикладні та нормативно-правові аспекти кадрової безпеки. Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Психологія. 2017. Том 22. Випуск 3 (45). С. 51-60.
12. Кузьменко М.Д. Концептуальні аспекти застосування поліграфа в системі кадрової безпеки силових структур США. *Оцінка достовірності: наукові дослідження та практика: журнал ГО "Колегія поліграфологів України"*. Київ. 2018. Вип. 1. С. 73-82.
13. Мехеда Н.Г. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки / Н.Г. Мехеда, А.І. Маренич // Фінансовий простір: міжнародний науково-практичний журнал / Черкаський інститут банківської справи Університету банківської справи НБУ (м. Київ). – м. Черкаси. № 2 (6) 2012. С. 38–45.
14. Мишина С.В. Подходы к определению сущности понятия "кадровая безопасность" / С.В. Мишина, // Научно-теоретический и практический журнал ОРАЛДЫН ФЫЛЫМ ЖАРШЫСЫ. – Серия: Право, экономические науки. – 2016. – № 24 (155). – С. 63 – 69. <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/11961>
15. Обґрунтування шляхів застосування психофізіологічних досліджень з використанням поліграфа з метою кадрової безпеки для прийняття кадрових рішень. Звіт про науково-дослідну роботу у 2-х частинах / НМЦ КП МО України. – Держ. реєстр. номер 0117U002430. – К., 2017. – 416 с.
16. Панченко В.А. Базові поняття кадрової безпеки. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Економічні науки. 2018. Випуск 30. Частина 4. С. 62-66
17. Пархоменко-Куцевіл О. Кадрова безпека в системі державного управління України: теоретичні засади / О. Пархоменко-Куцевіл // Ефективність державного управління. Збірник наукових праць. – 2013. – Вип. 37. – С. 13-20.
18. Цветкова И.И., Сводцева И. А. Основные принципы и подходы к формированию кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятия. Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Экономика и управление. Том 2 (68). 2016. № 1. С. 273–279.
19. Шевченко М.М. Соціально-філософський аналіз кадрової безпеки системи публічного управління / Scientific Journal Virtus, November # 28, 2018. P. 65-69.

References

1. Bodnaruk O.V. Kontseptualni osnovy zabezpechennia kadrovoi bezpeky pidpriemstva. [Conceptual bases of ensuring personnel safety of the enterprise] Sotsialno-ekonomichni problemy suchasnosti: Materialy Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi internet-konferentsii, m. Mariupol, 12 travnia 2017 r. – Mariupol, 2017. – S. 130-134 (in Ukrainian).
2. Buryk Z.M. Zmitsnennia kadrovoi bezpeky v orhanakh vlady v Ukraini [Strengthening personnel security in the authorities in Ukraine]. Efektyvnist derzhavnoho upravlinnia. 2020. Vyp. 2 (63). Ch. 1. S. 104-115 (in Ukrainian).
3. Yegorov S.S. Kadrovaya bezopasnost i top–menedzhment predpriyatiy [HR security and top management of enterprises] / S.S. Yegorov, M.Ya. Kornilov // Initsiativy XXI veka. – 2010. – № 4–5. – S. 80–83 (in Russian).
4. Yesikova R.S. Kadrovaya bezopasnost kak odna iz sostavlyayushchikh ekonomicheskoy bezopasnosti organizatsii [Personnel security as one of the components of the economic security of the organization]. Sotsialno-ekonomicheskie yavleniya i protsessy. T. 12, № 6, 2017. S.65-69 (in Russian).
5. Zastosuvannia psykhofiziologichnykh doslidzhen personalu z vykorystanniam polihrafa u Ministerstvi obrony ta Zbroinykh Sylakh Ukrainy [The use of psychophysiological research of personnel using a polygraph in the Ministry of Defense and the Armed Forces of Ukraine]: navch.-metod. posib. / [V.M. Maliuha, S.P. Hryshyn, M.D. Kuzmenko ta in.]; za zah. red. V.M. Maliuhy. – K.: NMTs KP MO Ukrainy, 2018. – 294 s (in Ukrainian).
6. Kalinichenko L. L., Shumilo O. S., Kulimiakin Ya. Yu. Kadrova skladova ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva rozdrubnoi torhivli [Personnel component of economic security of the retail enterprise]. Problemy ekonomiky. № 1 (43), 2020. S. 138-143 (in Ukrainian).
7. Karkovska V.Ia. Sutnist skladovykh kadrovoi bezpeky derzhavnykh orhaniv i orhanizatsii. [The essence of the components of personnel security of government agencies and organizations] URL : http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/46981/2/2017_Karkovska_V_Ia-Sutnist_skladovykh_204-205.pdf (in Ukrainian)
8. Kipcharska Ya.M. Ekonomichna bezpeka pidpriemstva: sut, zmist, skladovi yii zabezpechennia [Economic security of the enterprise: essence, content, components of its provision] / Ya.M. Kipcharska // Naukovi zapysky. – 2013. – 2 (43). – S. 63–72

9. Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine]: Zakon vid 28 cherv. 1996 r. No 254k/96-VR // Verkhovna Rada Ukrainy: ofits. veb-portal. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (in Ukrainian)
10. Koptieva H. M. Kadrova bezpeka pidprijemstva: sutnist, skladovi ta zabezpechennia [Personnel security of the enterprise: essence, components and support] / H. M. Koptieva // Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu "KhPI". Ser. : Ekonomichni nauky = Bulletin of the National Technical University "KhPI". Ser. : Economic sciences : zb. nauk. pr. – Kharkiv : NTU "KhPI", 2020. – № 2. – S. 119-124. (in Ukrainian).
11. Kuzmenko M. D., Aliexsieiev O. O. Napriamky zastosuvannia polihrafa v sylovykh strukturakh SShA: psykholoho-prykladni ta normatyvno-pravovi aspekty kadrovoi bezpeky [Areas of application of the polygraph in the US security forces: psychological and applied and regulatory aspects of personnel security]. Visnyk ONU im. I.I. Mechnykova. Psykholohiia. 2017. Tom 22. Vypusk 3 (45). S. 51-60 (in Ukrainian).
12. Kuzmenko M.D. Kontseptualni aspekty zastosuvannia polihrafa v systemi kadrovoi bezpeky sylovykh struktur SShA [Conceptual aspects of the use of the polygraph in the personnel security system of US law enforcement agencies]. Otsinka dostovirnosti: naukovi doslidzhennia ta praktyka: zhurnal HO "Kolehiia polihrafolohiv Ukrany". Kyiv. 2018. Vyp. 1. S. 73-82 (in Ukrainian).
13. Mekheda N.H. Sotsialno-motyvatsiini skladovi kadrovoi bezpeky [Socio-motivational components of personnel security] / N.H. Mekheda, A.I. Marenych // Finansovyi prostir: mizhnarodnyi naukovo-praktychnyi zhurnal / Cherkaskyi instytut bankivskoi spravy Universytetu bankivskoi spravy NBU (m. Kyiv). – m. Cherkasy. № 2 (6) 2012. S. 38–45. (in Ukrainian).
14. Mishina S.V. Podkhody k opredeleniyu sushchnosti ponyatiya "kadrovaya bezopasnost" [Approaches to defining the essence of the concept of "personnel security"] / S.V. Mishina, // Nauchno-teoreticheskii i prakticheskii zhurnal ORALDYN FYLYM ZhARShYSY. – Seriya: Pravo, ekonomicheskie nauki. – 2016. – № 24 (155). – S. 63 – 69. <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/11961> (in Russian).
15. Obruntuvannia shliakhiv zastosuvannia psykhoфизиологических исследований z vykorystanniam polihrafa z metoiu kadrovoi bezpeky dlia pryiniattia kadrovykh rishen [Substantiation of ways of application of psychophysiological researches with use of the polygraph for the purpose of personnel safety for acceptance of personnel decisions]. Zvit pro naukovo-doslidnu robotu u 2-kh chastynakh / NMTs KP MO Ukrainy. – Derzh. reiestr. nomer 0117U002430. – K., 2017. – 416 s (in Ukrainian).
16. Panchenko V.A. Bazovi poniattia kadrovoi bezpeky [Basic concepts of personnel security]. Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnogo universytetu. Seriya Ekonomichni nauky. 2018. Vypusk 30. Chastyna 4. S. 62-66 (in Ukrainian).
17. Parkhomenko-Kutsevil O. Kadrova bezpeka v systemi derzhavnogo upravlinnia Ukrainy: teoretychni zasady [Personnel security in the system of public administration of Ukraine: theoretical principles] / O. Parkhomenko-Kutsevil // Efektyvnist derzhavnogo upravlinnia. Zbirnyk naukovykh prats. – 2013. – Vyp. 37. – S. 13-20 (in Ukrainian).
18. Tsvetkova Y.Y., Svodtseva Y. A. Osnovnye pryntsypy y podkhody k formyrovanyiu kadrovoi bezopasnosti v systeme ekonomicheskoi bezopasnosti predpriyatiya. [Basic principles and approaches to the formation of personnel security in the system of economic security of an enterprise] Uchenye zapysky Krymskoho federalnogo unyversyteta ymeny V.Y. Vernadskoho. Ekonomika y upravlyeniye. Tom 2 (68). 2016. № 1. S. 273–279 (in Russian).
19. Shevchenko M.M. Sotsialno-filosofskiy analiz kadrovoi bezpeky systemy publichnogo upravlinnia [Socio-philosophical analysis of personnel security of the public administration system] / Scientific Journal Virtus, November # 28, 2018. R. 65-69 (in Ukrainian).

Резюме

Малюга В. М. кандидат исторических наук, старший научный сотрудник, Научно-методический центр кадровой политики Министерства обороны Украины
Кузьменко М. Д. кандидат психологических наук, Научно-методический центр кадровой политики Министерства обороны Украины

ПРОБЛЕМА КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

Статья посвящена анализу отечественных и зарубежных научных источников по проблеме кадровой безопасности. Рассмотрены основные подходы к определению сущности понятия "кадровая безопасность", ее содержанию, структуре, функциям и задачам. Освещено научное видение вопросов

обеспечения кадровой безопасности, существующих рисков и угроз для организации и факторов возникновения внутренних и внешних угроз кадровой безопасности. Особое внимание уделяется анализу исследований в системе государственного управления и кистых структурах государства.

Ключевые слова: кадровая безопасность; кадровые опасности; кадровые угрозы; персонал.

Summary

Malyuga V. M. candidate of historical sciences,
Senior Researcher of the Scientific and Methodical
center for personnel policy of the Ministry
of Defense of Ukraine

Kuzmenko M. D. candidate of psychological sciences,
Scientific and methodological center for personnel
policy of the Ministry of Defense of Ukraine

THE PROBLEM OF PERSONNEL SECURITY IN MODERN SCIENTIFIC RESEARCHES

Introduction. The controversial and unstable situation in Ukraine in recent years has raised the issue of staff security and risk reduction of personnel risks and makes them a priority in the system of comprehensive security and protection of the organization, a priority that must be addressed by any organization for its effective functioning. The problem of personnel security has become especially relevant for the Ministry of Defense and the Armed Forces of Ukraine in the circumstances of armed confrontation with the Russian Federation.

Purpose of the article is to analyze the coverage of the personnel security problem in modern domestic and foreign researches.

Methods: analysis and synthesis, generalization and systematization, conceptualization.

Originality. The main approaches to defining the essence of the concept of "personnel security", its content, structure, functions and tasks are considered. The scientific vision of the issues of personnel security, existing risks and threats to the organization and the factors of internal and external threats to personnel security are highlighted. Particular attention is paid to the analysis of research in the system of public administration and state structures of the state.

The concept of personnel security is analyzed and grouped from the standpoint of target, process, structural and functional approaches. The targeted approach considers personnel security as a state of protection of socially progressive interests of the organization in the development and improvement of its human capital, maintaining an effective human resources management system and minimizing the risks of the company associated with its component.

The process approach treats personnel security as a process of preventing negative effects on the economic security of the enterprise due to risks and threats related to personnel, their intellectual and work potential.

The structured approach defines personnel security as the most important component of economic security of the organization, which aims to identify, neutralize, prevent, and reduce threats, dangers and risks aimed at staff and their intellectual potential, and those that come directly from it (staff), that should be manifested in the system of human resources management and personnel policy of the organization.

From the point of view of the functional approach, personnel security is a set of socio-economic, managerial, social and psychological processes aimed at protecting the company's activities from threats caused by human factors.

Ensuring of the personnel security is a process of preventing and minimizing risks and threats from its staff, which includes: selection of experienced and reliable employees; control of reliability and loyalty of staff in the dynamics; timely identification and localization of the causes and circumstances of threats; elimination of those who pose certain threats to activities

Conclusion. Personnel security is one of the most important components of the overall security system of any structure or organization and occupies a dominant position in relation to other elements of security. Personnel security in the field of defense should be considered in a narrow and broad sense. In the narrow sense - it is the protection of personnel of government agencies and law enforcement agencies, ensuring its development, self-realization, self-improvement. In a broad sense, it is a set of methods, mechanisms, techniques that protect the security forces and the state as a whole from threats of unprofessionalism, destructive behaviour, corruption, abuse, from persons with hidden negative motives for military or civil service, illegal (unauthorized) contacts with institutions of hostile states, representatives of terrorist organizations and the criminal environment, drug or alcohol addiction, prone to disclosure of closed information and more.

Key words: personnel, personnel security; personnel risks; personnel threats..

Received/Поступила: 27.11.21.