

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ БАНКОВСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ

И.А. Бурлакова

*Университет банковского дела Национального банка Украины,
г. Киев, Украина*

В условиях рыночной экономики одним из актуальных вопросов является управление бизнесом с позиции экономической безопасности. С точки зрения системного подхода, современные банковские учреждения должны противостоять различного рода рискам и угрозам, а также уметь быстро восстанавливаться после их наступления [8].

С целью достижения наиболее высокого уровня экономической безопасности банковское учреждение должно проводить работу по обеспечению максимальной безопасности основных функциональных составляющих своей работы.

Функциональные составляющие экономической безопасности любого предприятия, в том числе и банковского учреждения – это совокупность основных направлений экономической безопасности, существенно отличающихся друг от друга по своему содержанию [11, с. 490].

Одним из важных аспектов организации экономической безопасности банковского учреждения является процесс обеспечения кадровой безопасности, который необходим при ликвидации социальных и экономических угроз в их производственно-коммерческой деятельности. Это связано с тем, что основные риски банка, как правило, генерируются с его собственными кадрами. По данным статистических исследований, около 51 % случаев экономических преступлений осуществляют сотрудники компаний [8], а избежать убытков фирмы, связанных с человеческим фактором, возможно лишь за счет эффективной системы обеспечения кадровой безопасности.

По мнению отечественных и зарубежных специалистов, почти 80 % убытков мировых компаний причиненные вследствие незаконных и непрофессиональных действий собственных сотрудников [9, с. 69]. Нарушение работниками трудовой дисциплины, неэффективное использование ресурсов, разглашение конфиденциальной информации создает угрозу имуществу, репутации и безопасности банков.

От угроз кадровой безопасности банковские учреждения несут материальные и нематериальные потери, которые проявляются через снижение морального духа персонала, испорченную репутацию, снижение стоимости акций и нарушения деловых отношений с партнерами.

Формирование экономики рыночного типа обуславливает потребность в создании надежной и финансово устойчивой банковской системы к воздействию внешних и внутренних угроз в условиях усиления макроэкономической нестабильности. Одним из направлений решения этой задачи является разработка теоретических положений обеспечения кадровой безопасности банковских учреждений.

В переводе с греческого понятие безопасность означает «владеть ситуацией» [5]. В экономической литературе безопасность банка трактуется как: состояние устойчивой жизнедеятельности, при которой обеспечивается реализация цели банка и основных его интересов, защиту от внутренних и внешних дестабилизирующих факторов, независимо от условий функционирования; свойство своевременно и адекватно реагировать на все негативные проявления внутренней и внешней среды банка; способность противостоять различным посягательствам на собственность, деятельность и имидж банка, создавать эффективную защиту от внутренних и внешних угроз [6], состояние защищенности банка от внутренних и внешних угроз [2]; система мероприятий, обеспечивающих защищенность интересов собственников, клиентов, работников и руководства банка от внешних и внутренних угроз [4].

Более системное определение понятия «безопасность банка» приведено в работе В. Гамза и И. Ткачука: это совокупность внешних и внутренних условий банковской деятельности, при которых потенциально опасные для банковской системы (отдельного банка) действия или обстоятельства предупреждены, прекращены или сведены до такого уровня, при котором не способны нанести ущерб установленному порядку банковской деятельности (функционированию банка, сохранению и воспроизведению имущества и инфраструктуры банковской системы или отдельного банка) и помешать достижению банком поставленных целей [3]. В данном определении обеспечение безопасности банка должно осуществляться на двух уровнях: уровне отдельного банка, на основании реализации мероприятий банковско-

го менеджмента и на уровне банковской системы, на основании реализации государственных мер, направленных на защищенность интересов банка (банковской системы в целом) от внутренних и внешних угроз. При этом безопасность банка имеет комплексный и многофункциональный характер, а ее реализация позволяет достигнуть приоритетных целей банка, создать и использовать возможности конкурентной среды для обеспечения его эффективного функционирования и устойчивого развития в долгосрочной перспективе. Как критерий эффективности безопасности банковской деятельности подавляющее большинство организаций рассматривает стабильность финансового и экономического развития банка [1].

В экономической литературе [1; 3; 6] выделяют такие виды безопасности банковских учреждений: экономическая безопасность, финансовая безопасность, правовая безопасность, кадровая безопасность (безопасность персонала), информационная безопасность, безопасность банковских операций. При этом в последнее время все большее внимание уделяют именно кадровой безопасности банка [8; 9].

Углубление конкуренции среди банковских учреждений приводит к необходимости совершенствования менеджмента, в частности, повышение уровня кадровой безопасности банка. Кадровая безопасность банка – это защищенность от возможных материальных и финансовых потерь, связанных с несанкционированными действиями персонала, благодаря которой потери являются меньше установленных норм. Защита должна быть активной, то есть такой, что основывается на опережении опасных событий. Если меры по защите принимаются после наступления опасного события, то это – пассивная защита.

Кадровую безопасность банковского учреждения можно исследовать как комбинацию таких составляющих частей: безопасность жизнедеятельности, социально-мотивационная, профессиональная и антиконфликтная безопасность (рисунок).

Безопасность жизнедеятельности как составная часть кадровой безопасности, включает безопасность здоровья и физическую безопасность сотрудников организации:

1) безопасность здоровья – создание безопасных условий труда сотрудников, предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний персонала;

2) физическая безопасность – выполнение комплекса мероприятий по недопущению внешних опасностей персонала, связанных с их служебной деятельностью, или членам их семей [10].

Социально-мотивационная составляющая кадровой безопасности включает следующие элементы:

1) карьерная безопасность – профессионально-квалификационное и должностное продвижение работников, поощрение в повышении своей квалификации требованиям функциональных обязанностей, в гарантиях производственного роста, получение шансов для самореализации на рабочем месте;

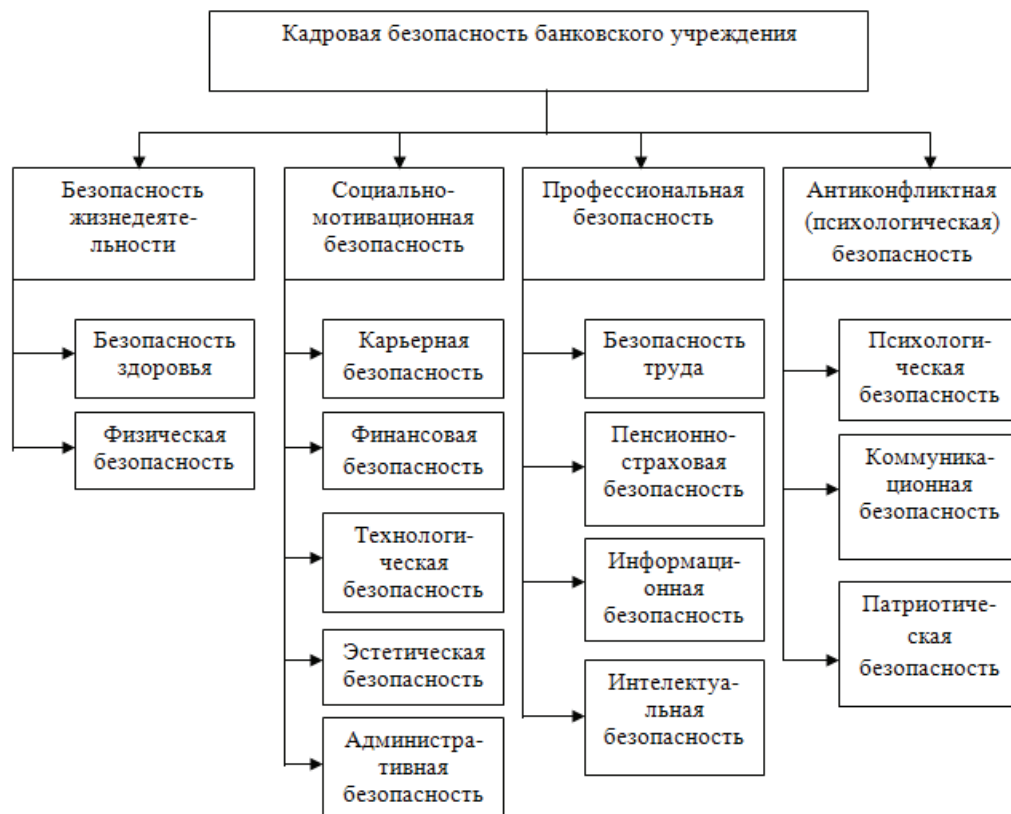


Рисунок – Структура кадровой безопасности банковского учреждения [8]

2) финансовая безопасность – денежная обеспеченность, которая соответствует объему, квалификации, качеству выполненной работы; уверенность работников в своем рабочем месте, стабильности оплаты труда;

3) технологическая безопасность – система анализа и прогнозирования, направлена на создание современного оборудования рабочего места, новейших технологий, использование передового опыта;

4) эстетическая безопасность – проведение общеобразовательных семинаров, конференций, групповых дискуссий; мотивация на удовлетворение персонала своей работой, улучшение собственного имиджа каждого работника;

5) административно-независимая безопасность – обеспечение объективного оценивания результатов труда и выявление потенциала каждого работника, невозможность назначения неподготовленных и некомпетентных кадров, находящихся в родстве с собственниками (учредителями, акционерами и др.) [10].

В состав профессиональной безопасности входят:

1) безопасность труда – создание безопасных условий труда в банке;

2) интеллектуальная безопасность – уровень владения современными знаниями, внедрение новаций в развитие персонала, повышение уровня профессиональных знаний, навыков, умений, стимулирование проявления инициативы и способностей, путем создания гибкой системы премирования в соответствии с развитием научно-технического прогресса;

3) пенсионно-страховая безопасность – социальная защита работников, их страхование, предпочтения качественного медицинского обслуживания.

Антиконфликтная безопасность имеет следующие составляющие:

1) психолого-коммуникационная безопасность – согласованность, бесконфликтность общения на социальном и личностном уровнях, товарищеская взаимопомощь, требовательность к себе и другим в интересах производства, действие положительным межличностным коммуникациям, создание благоприятного микроклимата, учета интересов и пожеланий работников по вертикали и горизонтали, доброжелательный и уважительный стиль общения «руководитель – подчиненные»;

2) патриотическая безопасность – создание психологического климата в коллективе на основе положительного отношения к банковскому учреждению, психологического единения работников вокруг общих целей [10].

С принципами формирования политики безопасности персонала тесно связаны требования, предъявляемые к менеджменту современного банковского учреждения. Основными из них являются:

1. Взаимозависимость и взаимообусловленность с функциональной стратегией менеджмента кадровой безопасности и общей стратегией развития банковского учреждения. В таком контексте политика менеджмента кадровой безопасности направлена на кадровое обеспечение реализации последней.

2. Стабильность и гибкость. Политика кадровой безопасности должна сочетать в себе два противоположных начала – быть достаточно стабильной (поскольку именно со стабильностью связаны определенные ожидания работника) и одновременно быть достаточно динамичной, или гибкой (изменяться в соответствии с изменением стратегии банка, политической и экономической ситуации). Стабильными должны быть ценности, убеждения и нормы, определяющие поведение работников, а также установки поведения работодателей по обеспечению стабильной занятости персонала, а это именно те стороны, которые ориентированы на учет интересов персонала и имеют отношение к организационной культуре банка. Учитывая это требование, политика кадровой безопасности должна быть взвешенной и основанной на учете того, как ее реализация скажется на поведении работников и к каким социально-психологическим потерям она может привести.

3. Экономическая обоснованность. Формирование политики менеджмента кадровой безопасности должно опираться на экономические расчеты, исходящие из реальных возможностей банка.

4. Индивидуальный подход к каждому из своих работников и значимость роли человеческих ресурсов банка.

5. Ориентация на долгосрочное планирование обеспечения безопасности банка.

6. Социальная направленность. Политика кадровой безопасности должна ориентироваться на получение не только экономического, но и социального эффекта, а также обеспечивать надлежащую социальную защиту работников.

7. Активность. Политика менеджмента кадровой безопасности современного банковского учреждения должна быть направлена на активное воздействие на рабочую силу во всех фазах ее воспроизводства. Например, в фазе рабочей силы любое банковское учреждение не может ограничиваться ролью пассивного потребителя рабочей силы, а должно расширять границы своей деятельности в направлении поиска и привлечения квалифицированных работников, обеспечивать дальнейшее их развитие в рамках организации, а также закрепление на рабочих местах для длительной занятости и т. д. [7, с. 38–39].

Кадровая безопасность банковского учреждения направлена на минимизацию угроз банка от собственного персонала как внутренней угрозы. К таким угрозам относятся: неквалифицированное руководство, ошибки в разработке и внедрении стратегий банка; низкая квалификация персонала банка; разглашение коммерческой тайны банка; низкая организация хранения информации, материальных и финансовых ценностей, недостаточное изучение клиентов, партнеров, конкурентов и других рыночных субъектов.

Таким образом, кадровая безопасность является составляющей экономической безопасности, которую необходимо исследовать как совокупность условий, при которых потенциально опасные для банковского учреждения действия или обстоятельства предупреждены или сведены до такого уровня, при котором они не способны нанести вред установленному порядку функционирования банка, сохранению и воспроизведению его имущества и инфраструктуры и помешать достижению банком стратегических целей.

Категория «кадровая безопасность банковского учреждения» – это защищенность от возможных материальных и финансовых потерь, связанных с несанкционированными действиями персонала, благодаря которой потери являются меньше установленных норм. Защита должна быть активной, то есть такой, что основывается на опережении опасных событий. Если меры по защите принимаются после наступления опасного события, то это – пассивная защита.

Кадровая безопасность банковского учреждения состоит из следующих структурных частей: безопасность жизнедеятельности, социально-мотивационная, профессиональная и антиконфликтная безопасность. С принципами формирования политики безопасности персонала тесно связаны требования, предъявляемые к менеджменту современного банковского учреждения.

Кадровая безопасность как объект исследования – это сложное, комплексное, многоаспектное явление, и для наиболее полного, адекватного ее изучения необходимо опираться на принципы, правила и требования к осуществлению исследования кадровой безопасности в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Васильчак, С.В. Організація безпеки банківської діяльності в Україні / С.В. Васильчак, С.Ф. Вінтоняк // Науковий вісник ЕЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.18. – С. 153 – 157.
2. Винников, А.С. Банк России и банковская безопасность / А.С. Винников // Регион. – 1997. – № 2. – С. 45–52.
3. Гамза, В.А. Безопасность банковской деятельности: учебник / В.А. Гамза, И.Б. Ткачук. – М.: Маркет ДС, 2006. – 424 с.
4. Енциклопедія банківської справи України / ред. В.С. Стельмах; Національний банк України, Інститут незалежних експертів. – К.: Молодь: Ін Юре, 2001. – 680 с.
5. Ермошенко, А.М. Визначення поняття фінансової безпеки страховика та її категорій / А.М. Ермошенко // Актуальні Проблеми Економіки. – 2004. – № 4. – С. 46–51.
6. Зубок, М.І. Безпека банківської діяльності: навч. посібн. / М.І. Зубок. – К.: Вид-во КНЕУ, 2002. – 190 с.
7. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк [та ін.]; за заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
8. Томаневич, Л.М. Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження [Електронний ресурс] / Л.М. Томаневич. – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Uproz/2011_4/u1104cha.pdf.
9. Царенко, Ю. Позаботьтесь о кадровой безопасности / Ю. Царенко // Кадровое дело. – 2005. – № 1. – С. 69–73.
10. Чередниченко, Н.В. Кадрова безпека як складова частина економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / Н.В. Чередниченко. – Режим доступу: <http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/8570/1/579.doc>.
11. Штамбург, Н.В. Складові економічної безпеки підприємства / Н.В. Штамбург // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2011. – №1(4). – С. 490–496.