

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Кузнецова Л.В.,

кандидат юридичних наук,

*доцент кафедри управління у сфері цивільного захисту
Черкаського інституту пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля
Національного університету цивільного захисту*

Миколенко В.А.,

доктор юридичних наук,

*професор кафедри управління у сфері цивільного захисту
Черкаського інституту пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля
Національного університету цивільного захисту*

УДК 340.349.24

DOI <https://doi.org/10.32845/2663-5666.2020.1.10>ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКІ ЕЛЕМЕНТИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ
(ВИКЛИКИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН)

Постановка проблеми. В сучасних умовах господарювання завдання кадрової безпеки полягає у мобільному формуванні організаційно-управлінських механізмів організації праці, за яких кожен співробітник організації повинен бути впевнений як у безпечних умовах праці, так і в належному її стимулюванні, оскільки недовірає способи мотивування співробітників є наслідком неякісного виконання їх функціональних обов'язків. Можна з упевненістю стверджувати, що кінцевий результат роботи будь-якої організації безпосередньо залежить від злагодженої системи мотивування та стимулювання працівників, налагодженої підсистеми кадрової безпеки.

Основним завданням кадрової безпеки є не тільки забезпечення організації необхідними співробітниками, а й утримання співробітників, створення разом із керівництвом сприятливого мікроклімату. Кадрова безпека залишається одним зі складних питань організаційно-управлінських відносин, оскільки кадри є найважливішим ресурсом будь-якого підприємства. Не можна не погодитися з тезою Н. Мехеди про те, що кадри не тільки вирішують усе, а й можуть позбавити всього [6].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематиці кадрової безпеки присвячували свої роботи такі вчені: А. Маренич, Б. Сачалко, О. Сорока, Н. Мехеда, Т. Зубко, О. Кравченко, Л. Бобко, В. Панченко. Ними було проведено окремі дослідження з питань кадрової безпеки, політики безпеки підприємства, викликів моббінгу та боссингу в трудовому колективі. Проте питання впливу сучасних трудових викликів на кадрову безпеку будь-якого структурного підрозділу ще недостатньо висвітлені, що зумовлює актуальність цієї статті.

Метою статті є виокремлення елементів кадрової безпеки щодо запобігання негативним трудовим викликам у колективі та вироблення правових пропозицій щодо боротьби з цими явищами.

Виклад основних положень. Під кадровою безпекою слід розуміти стан захищеності соціально-трудової сфери суб'єкта господарювання від внутрішніх і зовнішніх загроз і небезпек, що досягається за допомогою правильного вибору і застосування відповідних засобів, методів та інструментів управління і сприяє як ефективному використанню персоналу, так і успішному розвитку підприємства загалом [1, с. 64].

З метою попередження та усунення негативних наслідків, які можуть стати загрозою кадровій безпеці всередині організації, впроваджено своєчасне виявлення негативних викликів, а саме моббінгу, боссингу та газлайтінгу. Під поняттям «моббінг» розуміється несправедливе ставлення до працівника, створення свідомо невідгідних умов для нього, знущання над ним або дискримінація з боку роботодавця чи інших працівників [9]. Причина моббінгу – небажання здорової конкуренції на робочому місці, страх втратити владу у колективі. Історія його зародження бере початок із панування на території нашої держави ідеології комуністичної партії як панацеї від усіх людських негараздів, а укорінення командно-адміністративної системи стало «традиційним» гальмом ефективного розвитку незалежної української держави.

Небажання змінювати запроваджений для чиновників соціально-побутовий еталон життя, трудовий уклад життя, скасування «телефонного права» та небажання будь-яких позитивних змін, які мотивують страх зміни суспільного укладу життя, стали розповсюджувачем такого «вірусу» як моббінг (в усіх його проявах), що зайняв однаковий шабел із телефонним правом і поширився не тільки на державних чиновників, а й на усіх працюючих громадян (до речі на них в першу чергу). Особливо це простежується в періоди економічних криз і великої конкуренції, де працюючі стають елементарними «пішаками» у грі за виживання керівників.

Теоретики трудового права до причин моббінгу відносять заздрість і перспективи збереження робочого місця співробітниками пенсійного та передпенсійного віку. Ще однією з причин моббінгу є бездіяльність, тобто мінімізація творчої активності, адже коли працівник займається своїми безпосередніми обов'язками, йому не має часу витратити сили на з'ясування стосунків із колегами. І навпаки, коли працівники не завантажені з об'єктивних і суб'єктивних причин роботою, не зорієнтовані у своїй роботі на позитивний результат, не поділяють поглядів і пріоритетних напрямів компанії, а лише ставлять власні інтереси вищими за її – це і є головною передумовою трудового моббінгу [4, с.117].

Працююча людина на роботі проводить половину свого життя, і саме атмосфера в колективі впливає на якість роботи, оскільки основна частина робочого часу йде на інтриги й емоційні переживання. Також варто вказати на не менш важливу проблем – збиток психологічному благополуччю. Як стверджують психологи, чим більше і довше моббінг-процес зачіпає сферу існування людини, тим більше обмежується свобода дій, тим більше зростає загроза концепції особистого життя, що в свою чергу може призвести до суїцидальних наслідків. Дослідники наводять три причини моббінгу: 1) навмисна провокація; 2) відмежування переслідування від дискримінації; 3) беззахисність і знесилення жертви.

Моббінг може бути як горизонтальним, так і вертикальним. Вертикальний дослідники називають боссингом, що має дещо інші корені, ніж звичайний моббінг. Найчастіше його причиною є бажання керівника віддалити від себе з різних причин наближеного раніше співробітника. Зазвичай керівник чітко і однозначно переслідує мету позбутися «неугодного» співробітника.

Прояви боссингу в колективі є ознакою того, що організація праці в ньому неправильна і керівник некомпетентний [10]. В умовах чітко організованої роботи, прозорої системи оцінки показників праці мотивація для прихованого тиску зникає. Процвітає боссинг, як правило, в колективах, де нехтується трудове законодавство та локальні нормативні акти в частині трудових правовідносин, де керівництво не вирішує конфлікти цивілізованими методами; а також де керівник зі страху втратити владу не бажає підтримувати здорову конкуренцію в колективі, кар'єрне зростання працівника як складника розвитку організації. Ще одним проявом боссингу є «виштовхування» співробітника внаслідок погано проведеного «рекрутингу», коли керівник невірно підібрав фахівця і не має сміливості заявити про це, тому й намагається зробити так, щоб співробітник звільнився сам.

Серед безлічі методів боссингу варто виокремити такі: винесення доган, «завалювання» складними завданнями, відсутність матеріального стимулювання і підвищення зарплати, навантаження фахівця рутинними завданнями, які нижче його рівня компетентності, створення психологічно несприятливого клімату [9]. Застосування всіх цих методів по відно-

шенню до всякого поважаючого себе професіонала змусять його піти з роботи самостійно.

Руйнування інституту профспілок, комісії по трудових спорах і небажання протягом 29 років заснувати міцний інститут соціального партнерства став наслідком того, що у «боротьбі» з керівництвом працівники найчастіше безсилі. З цієї ж самої причини на підтримку з боку колег по роботі розраховувати не доводиться. Споглядаючи, як «труять» колегу, вони в кращому випадку мовчать, але найчастіше посміхаються, радіючи тому, що вибір керівника припав, принаймні на цей раз, не на них.

Крім виконання виробничих завдань керівник повинен піклуватися про сприятливу психологічну атмосферу в колективі. Ця норма була закріплена ще першим Кодексом законів про працю. Якщо в колективі склалася ситуація боссингу, то варто задуматися про професійні якості керівника. Якщо начальник вдається до методів «ццькування», то спостерігається його невміння грамотно будувати відносини з підлеглими. В ідеалі керівник повинен вибудувувати конструктивне спілкування з підлеглими і при цьому уникати конфліктів.

Міжнародний досвід свідчить про те, що у багатьох європейських країнах боротися з боссингом можна законним шляхом, звернувшись із заявою до суду [10]. Проте в суді заявнику доведеться пред'явити незаперечні докази того, що по відношенню до нього керівник поведився неетично. У тому випадку, якщо жертві вдається довести факт боссингу, то компанія, в якій він працює, буде зобов'язана виплатити великий штраф. Крім того, подібний розгляд набуде розголосу і постраждає репутація компанії.

У сучасному світі кожен працюючий ловить себе на думці, що може опинитися в «пастці» пліток, «травлі» та стати жертвою «передачі» керівництву спотвореної інформації. Досліджуючи питання «історії» жертв переслідування, вчені наводять шокуючі цифри, оскільки дуже важко відстежити «жертву» та «провокатора» конфлікту, причини не здорової атмосфери в колективі. Не кожен власник погодиться на службове розслідування таких викликів, тим паче, що воно може тривати деякий час. Тим більше, що керівники, самі того не підозрюючи, стають жертвами викликів, які характеризуються сприйняттям неправдивої інформації як нормальної.

Соціально-економічна криза в державі, наслідком якої є масове безробіття, започаткувала новий виклик у трудових правовідносинах як газлайтінг. Газлайтінг є формою психологічного насилля, головним завданням якою є прагнення примусити людину сумніватися в об'єктивному сприйнятті інформації та подій, визнати індивіда як індивіда девіантної поведінки. Історія виникнення газлайтінгу бере свій початок із виходом у світ американської кінострічки «Газове світло» (gas light) 1944 року.

Газлайтінг є довготривалим стратегічним процесом і здебільшого застосовується до колег-конкурентів, які мають більше шансів зайняти керівну або більш оплачувану посаду. Таких працівників

керівництво із залученням «слабких» підлеглих, які бояться втрати роботи внаслідок своєї некомпетентності, починає переконувати, що вони надмірно хвилюються за роботу, переймаються якимись питаннями, а їх поведінка взагалі є неадекватною. Загнаний таким чином у глухий кут працівник підкорюється агресору, відчуваючи неминучість виконання всіх окреслених обов'язків, висунутих йому з боку керівництва. Існує й інша модель газлайтенгу не з боку керівника, а серед одного з колег, який має намір погіршити стосунки підлеглих із керівником, дискримінуючи колегу перед останнім на свою користь. На превеликий жаль, виклики газлайтенгу в сучасному світі зростають, люди страждають від нього, не відразу помічаючи, що стали його жертвою (це стосується як підлеглих, так і керівників).

Варто зазначити, що об'єктом цивільних правовідносин є гідність особи, яка в міжнародному трудовому праві є об'єктом трудових правовідносин. Хоча у 2012 році в Україні набув чинності Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [8], в якому окреслено організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації, проте сама процедура захисту честі і гідності в трудовому колективі значно відрізняється від захисту честі і згідно притаманній цивільно-правовим відносинам не відпрацьована. Залишається сподіватися, що в процесі реформування галузі трудового права з'явиться інститут захисту честі і гідності, функціонування нормального мікроклімату в трудовому колективі та серед окремих працівників.

Висновки. Кожен працюючий повинен отримувати матеріальне та моральне задоволення від своєї роботи. Правовою підставою такого задоволення є злагоджений трудовий колектив, який чітко бачить кінцеву мету, яку висуває власник до працівників, та має намір її якісно виконати. Задоволеність колективу взаємовідносинами є однією із характер-

них рис психологічного мікроклімату, а принцип трудової взаємодопомоги є найбільш продуктивним і є гарантією дотримання правил кадрової безпеки на підприємстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Зубко Т., Лаптева В. Індикатори кадрової безпеки підприємства // *Вісник КНТЕУ*. 2018. № 4. С. 57–67.
2. Бобко Л.О., Мариняк Л.В. Актуальні проблеми формування кадрової політики системи державної служби України // *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2018. № 2. Режим доступу: http://www.dy.nauka.com.ua/pdf/10_2018/23.pdf.
3. Кравченко О. Моббінг у трудовому праві // *Вісник АПСВТ*. 2018, № 3. С. 90–91.
4. Кузнецова Л.В. Сучасні виклики у трудовому праві // *Традиції та інновації розвитку приватного права в Україні: освітній вимір* : матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Полтава, 7 червня 2018 р.). Полтава : ПУЕТ, 2018. С. 116–119.
5. Маренич А.І. Проблеми моббінгу у трудових колективах // *Вісник Університету банківської справи Національного Банку України*. № 3(9) грудень 2010. С. 326–328.
6. Мехеда Н.Г. Мудь А. Кадрова безпека як підсистема економічної безпеки підприємства. Електронний ресурс: http://www.rusnauka.com/33_DWS_2013/Economics/10_149832.doc.htm.
7. Панченко В.А. Місце кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємства // *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Випуск 21. Ч. 2, 2018. С. 53–60.
8. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>.
9. Сачалко Б. Моббінг: все частіше українці стають жертвами цькування на роботі. URL: http://cripo.com.ua/print.php?sect_id=10&aid=89675.
10. Сорока О.В. Сутність, наслідки та профілактика моббінгу у трудових колективах. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1891/>.

Кузнецова Л.В., Миколенко В.А. ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКІ ЕЛЕМЕНТИ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ (ВИКЛИКИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН)

У статті на основі економіко-правових досліджень висвітлено основні питання формування кадрової політики підприємства, яка є невід'ємним складником кадрової безпеки. Розкрито проблему підбору персоналу, раціонального використання трудових ресурсів, дотримання діючого трудового законодавства на підприємстві, формування сприятливого мікроклімату.

Доведено, що кадрова безпека підприємства повинна займати провідне місце серед інших складників безпеки підприємства. Висунуто твердження, що завдання кадрової безпеки полягає не тільки в протидії негативному впливу, який іде від персоналу, а й протидії тому, хто направляє цей персонал.

Автори досліджують основні етапи формування політики кадрової безпеки, доводять, що її суть полягає у своєчасному формулюванні цілей і стратегії підприємства в частині дотримання всіма працюючими організаційної та виробничої дисципліни.

У статті висвітлено складники загрози кадрової безпеки, що на сучасному етапі набувають стрімкого зростання: моббінг, боссинг, газлайтінг. Ці явища є наслідком економічно напруженої ситуації, яка характеризується неприйняттям у ряді випадків роботодавцем дієвих заходів щодо створення безпечних умов всередині трудового колективу.

Авторами зроблено наголос на проблемі «сліпої» гармонізації українського законодавства з європейським, запропоновано законодавцю враховувати реалії сьогодення під час прийняття, зміни або доповнення того чи іншого нормативно-правового акту та постійно звертатися до історичних процесів розвитку держави з метою збереження та охорони українського суспільства.

Ключові слова: кадрова безпека, кадрова політика, трудові виклики, моббінг, боссинг, газлайтінг.

Kuznetsova L.V., Mikolenko V.A. ORGANIZATIONAL-MANAGEMENT ELEMENTS OF STAFF SAFETY (CHALLENGES OF LABOR LEGISLATION)

In the article on the basis of economic and legal researches the basic questions of formation of personnel policy of the enterprise which is an integral component of personnel security are covered. The problem of personnel recruitment, rational use of labor resources, observance of the current labor legislation at the enterprise, formation of favorable microclimate at the enterprise are revealed.

It is proved that the personnel security of the enterprise should occupy a leading position among other components of the enterprise security. It has been argued that the task of personnel security is not only to counteract the negative impact that comes from the staff, but also to counter those who direct the staff.

The authors investigate the main stages of the formation of personnel security policy, prove that its essence is to formulate the goals and strategy of the enterprise in a timely manner in terms of adherence to all employees of the organizational and industrial discipline.

The article deals with the component threats to personnel security, which at the present stage are gaining momentum, such as mobbing, bossing, gaslighting. These phenomena are the result of an economically stressful situation, characterized by the employer in some cases not taking effective measures to create safe conditions in the midst of the workforce.

The authors emphasized the problem of “blind” harmonization of Ukrainian legislation with the European legislation, and suggested that the legislator take into account the realities of the present time when adopting, amending or supplementing a normative legal act and constantly refer to historical processes of state development in order to preserve and protect Ukrainian society.

Key words: personnel security, personnel policy, labor challenges, mobbing, bossing, gaslighting.