

УДК 331.1

doi: 10.20310/1819-8813-2017-12-6-65-69

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК ОДНА ИЗ СОСТАВЛЯЮЩИХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

ЕСИКОВА РЕГИНА СЕРГЕЕВНА

Тамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина,
г. Тамбов, Российская Федерация, e-mail: tmb-di@mail.ru

В статье рассматривается кадровая безопасность как важнейшая составляющая экономической безопасности любой организации. Актуальность изучения кадровой безопасности обусловлена тем, что персонал является основным источником риска для экономики компании. По данным статистики свыше 75 % правонарушений в рамках отдельных компаний совершаются их сотрудниками. Именно поэтому обеспечение кадровой безопасности является одной из главных задач, стоящих перед руководством любого предприятия. Цель кадровой безопасности состоит в том, чтобы минимизировать риск и угрозы со стороны сотрудников и установить «безубыточные» трудовые отношения. В общей системе управления организацией подсистема обеспечения кадровой безопасности тесно связана с подсистемой управления персоналом. Кадровая безопасность – это часть системы общей безопасности организации, которая включает в себя финансовую, силовую, информационную, технико-технологическую, правовую, экологическую и др., поэтому деятельность по обеспечению кадровой безопасности – это не отдельное направление в функционале менеджера по персоналу, а органично вписывающиеся в него. И здесь практически не происходит привлечение дополнительных ресурсов, при условии того, что в организации реализуются все этапы организации и управления персоналом. Кадровая безопасность организации должна строиться по нескольким направлениям: соблюдение определенных мер при найме персонала, его адаптации, обучении, мотивации, оценке и аттестации, обеспечение лояльности сотрудников к организации, ведение конфиденциального делопроизводства и сохранение коммерческой тайны. Для обеспечения кадровой безопасности специалистам по управлению персоналом следует различать внешние и внутренние угрозы, разрабатывать и проводить специальные кадровые мероприятия. В статье представлены мероприятия по обеспечению кадровой безопасности при реализации основных кадровых функций: разработка стратегии управления персоналом, формирование кадровой политики, подбор и отбор персонала, адаптация персонала, мотивация персонала, оплата труда, организация обучения в компании, развитие персонала, оценка, аттестация персонала, развитие и поддержание корпоративной культуры компании, мониторинг, контроль, делопроизводство.

Ключевые слова: экономическая безопасность организации, кадровая безопасность, процесс предотвращения и предупреждения угроз, внешние и внутренние угрозы, кадровые мероприятия

Происходящие изменения в мировом сообществе обуславливают необходимость достижения такого уровня экономической безопасности, который обеспечивал бы эффективное функционирование страны, так как экономическая безопасность является неотъемлемой частью национальной безопасности России.

Экономическая безопасность – это состояние экономической системы, позволяющая ей динамично развиваться, находить эффективное решение социальных задач, предоставлять государству возможность вырабатывать и проводить в жизнь независимую экономическую политику, эффективности и конкурентоспособности экономики страны [1].

Цель обеспечения безопасности – создать постоянно действующий механизм противодействия угрозам и обеспечить эффективное функциониро-

вание и высокий потенциал развития и роста организации в будущем [2].

Рассматривая экономическую безопасность на уровне предприятия, исследователи выделяют в ней такие составляющие, как финансовая, интеллектуальная и кадровая, технико-технологическая, политико-правовая, информационная экологическая, силовая – как система взаимосвязанных компонентов.

Важнейшей составляющей экономической безопасности любого предприятия является кадровая безопасность. Кадровая безопасность – это процесс, предотвращающий негативные воздействия на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, которые связаны с персоналом [3].

Кадровая безопасность, при рациональном использовании всех ресурсов, обеспечивает уменьшение расходов, предотвращение угроз, а

последующем убытков, помогает экономике выполнять ее предмет: максимальное удовлетворение потребностей при ограниченных ресурсах [4].

Кадровую безопасность в организации обеспечивает, прежде всего, отдел кадров. Деятельность этого отдела охватывает процессы поиска специалистов и заканчивается процессом их увольнением, безусловно, в связи с этим возникают проблемы различного характера, решением которых занимаются специалисты по управлению персоналом. От качества проделанной работы зависит состояние экономической безопасности предприятия.

Основа кадровой безопасности – процесс предотвращения и предупреждения угроз, так как они негативно сказываются на состоянии всей работы предприятия. Для эффективной работы по предупреждению, предотвращению экономических убытков необходимо выделяют внутренние и внешние угрозы.

Внешние негативные угрозы – это действия, процессы, явления, зависящие не от сотрудников предприятия, а от внешней стороны, приводящие к ущербу, предотвратить который сотрудники не могут. К ним относятся: более выгодные условия мотивации конкурентов; установку конкурентов на переманивание, привлечение специалистов;

давление на сотрудников извне; попадание сотрудников в различные жизненные ситуации; инфляционные процессы.

К внутренним угрозам же относятся умышленные или безответственные выполненные действия, процессы сотрудников, также влекущие нанесение ущерба и здоровья. К ним относятся: несоответствие квалификации сотрудников предъявляемым к ним требованиям; плохо организованная система управления персоналом; неэффективная система адаптации и мотивации сотрудников; погрешности в планировании ресурсов персонала; снижение количества новых предложений и инициатив; утечка квалифицированных и опытных сотрудников; отсутствие или нефункционирующая корпоративная политика; некачественная система приема и отбора персонала.

Нет сомнений, что все вышеперечисленные внешние и внутренние угрозы негативно влияют на кадровую безопасность. Поэтому специалисты отдела кадров должны вести постоянную работу по совершенствованию работы с персоналом с целью обеспечения кадровой безопасности.

Кроме того, очевидно, что существует зависимость между системой кадровой безопасности предприятия и системой управления персоналом (рис. 1).



Рис. 1. Роль и задачи обеспечения кадровой безопасности в системе управления персоналом

Аналогично все функции управления персоналом взаимосвязаны между собой, представляющие эффективное средство для взаимодействия с персоналом, кадровая безопасность также актуальна здесь.

Для анализа профессиональной защищенности персонала следует проводить систематические наблюдения за изменениями параметров безопасности [5]. С помощью официальной и не-

официальной информации производится мониторинг всех доступных каналов информации, что позволяет своевременно выявить угрозы и предпринять меры по их устранению. Кроме этих методов организовывается система горячей линии, электронной почты, ящика для анонимных писем.

На практике обеспечение кадровой безопасности в организации реализуется с помощью специальных мероприятий, представленных в таблице 1.

Таблица 1

Мероприятия по обеспечению кадровой безопасности в организации

№	Функции	Мероприятия по обеспечению экономической безопасности
1	Разработка стратегии управления персоналом	Разработка такой стратегии персонала, где будут учитываться не только интересы компании, но и интересы ее персонала. Нахождение честных компромиссов между руководством и работниками
2	Формирование кадровой политики	Выявление потенциальных возможностей и негативных угроз в сфере управления людьми и с определения направлений работы с персоналом
3	Подбор и отбор персонала	Постоянно обновляемая система подбора и отбора персонала, включающая мероприятия по выявлению у сотрудников профессионально важных качеств, соответствующих требованиям должности
4	Адаптация персонала	Обеспечение быстрого включения новых сотрудников в рабочий процесс с помощью высокой сплоченности коллектива, специально обученных людей, которые помогают «влиться» в коллектив, знакомят с деятельностью организации
5	Мотивация персонала, оплата труда	Разработка эффективной оплаты труда и мотивационных схем, направленных на внедрение роста производительности, качество проделанной работы и профессионализма сотрудников
6	Организация обучения в компании	Создание учебных центров для обучения и повышения квалификации персонала, с целью формирования единого взгляда, следованию общим взглядам и технологиям применения в работе
7	Развитие персонала	Внедрение различных способов и методов для развития и саморазвития, карьерного роста. Осуществление постоянного пересмотра должностных инструкций для постоянного развития персонала
8	Оценка, аттестация персонала	Анализ эффективности ключевых показателей сотрудника с целью получения информации о результатах работы, проверки уровня квалификации и потенциала
9	Развитие и поддержание корпоративной культуры компании	Организация корпоративных мероприятий, передерживание единой идеологии, традиции компании, для поддержания единства духа коллектива
10	Мониторинг	Отслеживание изменений в законодательстве, обнаружение каналов поступления неформальной (кулуарной) информации, мониторинг рынка труда, проведение тестирования «на лояльность» кандидатов и работников предприятия специальным инструментарием, оценкой сотрудников и отслеживанием динамики изменений
11	Контроль	Проверка над выполнением сотрудниками и смежными подразделениями всех вышепредусмотренных процедур. Обеспечение постоянного текущего и итогового контроля
12	Делопроизводство	Сохранение конфиденциальности и коммерческой тайны

Для эффективной работы по обеспечению кадровой безопасности служба управления персоналом должна иметь доступ к такой информации, персональные данные сотрудников, активно участвовать в формировании и развитии корпоративной культуры, стратегическом планировании безопасности предприятия, в разработке кадровой политике.

Наиболее опасными для кадровой безопасности являются следующие случаи [6].

Во-первых, замещение вакантных рабочих мест сотрудниками, которые пришли из других организаций.

Во-вторых, игнорирование личностных качеств претендента, т. е. при отборе персонала использовать методики, которые подтверждают не только профессиональные качества, но и другие.

В-третьих, работодатель не должен проводить сокращение персонала для личных интересов.

В-четвертых, централизовать поощрение отношений жесткой конкуренции между сотрудниками.

В-пятых, использовать постоянные должностные оклады, которые не зависят от текущих результатов труда сотрудника.

Кадровая безопасность достигается, если компания обеспечена высококвалифицированным и надежным персоналом. Выделяют три составляющие и параметры оценки надежности персонала.

Психофизиологическая надежность – свойства организма и психики человека, которые позволяют работнику безошибочно и уверенно выполнять свои трудовые и служебные функции, не подвергая риску безопасность предприятия.

Профессиональная надежность обеспечивается уровнем знаний, квалификации и опыта, высокими деловыми качествами, развитой корпоративной профессиональной культурой.

Личностная надежность определяется преданностью сотрудника своей организации, его лояльностью организации с позиции оценки присущих ему моральных качеств, социального окружения и зависимостей.

Таким образом, кадровая безопасность, являясь элементом экономической безопасности предприятия, ориентирована на работу с персоналом, на совершенствование методов и процедур приема и отбора персонала, адаптации новых сотрудников, разработку критериев их оценки, мотивации, улучшения условий труда, на установление этических и трудовых отношений, повышение оперативности управления, за счет снижения затрат на реализацию

управления кадровыми процессами, другими словами, сокращение расходов. Главным результатом от всех принимаемых мер является улучшение экономических и производственно-хозяйственных показателей работы организации.

Литература

1. Алавердов А. Р. Управление кадровой безопасностью организации. М.: Маркет ДС, 2010.
2. Абалкин Л.И. Экономическая безопасность России: угрозы и их отражение // Вопросы экономики. 1994. № 12. С. 4-13.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. М.: ИНФРА-М, 2006.
4. Булатов А. С. Экономика. М.: Юрист, 2009.
5. Колесниченко Е. А., Смагина В. В., Радюкова Я. Ю. Инструментарий преодоления моббинга в системе межличностных отношений в государственных учреждениях // РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. 2016. № 2. С. 261-265.
6. Колесниченко Е. А., Максаков Н. С. Анализ экономической безопасности фирмы: структурно-комплексный подход // Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки. 2013. № 7(123). С. 69-73.

References

1. Alaverdov A. R. Upravleniye kadrovoy bezopasnost'yu organizatsii [Management of personnel safety of the organization]. M.: Market DS, 2010.
2. Abalkin L.I. Ekonomicheskaya bezopasnost' Rossii: ugrozy i ikh otrazheniye [Economic security of Russia: threats and their reflection] // Voprosy ekonomiki. 1994. № 12. S. 4-13.
3. Kibanov A. Ya. Upravleniye personalom organizatsii [Human resource management of the organization]. M.: INFRA-M, 2006.
4. Bulatov A. S. Ekonomika [Economy]. M.: Yurist", 2009.
5. Kolesnichenko E. A., Smagina V. V., Radyukova Ya. Yu. Instrumentarij preodoleniya mobbinga v sisteme mezhlchnostnykh otnoshenij v gosudarstvennykh uchrezhdeniyakh [Tools of overcoming a mobbing in the system of the interpersonal relations in public institutions] // RISK: Resursy, informatsiya, snabzheniye, konkurentsia. 2016. № 2. S. 261-265.
6. Kolesnichenko E. A., Maksakov N. S. Analiz ekonomicheskoy bezopasnosti firmy: strukturno-kompleksnyj podkhod [Analysis of economic security of firm: structural integrated approach] // Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya Gumanitarnye nauki. 2013. № 7(123). S. 69-73.

* * *

STAFF SAFETY AS ONE OF COMPONENTS OF ECONOMIC SECURITY OF THE ORGANIZATION

ESIKOVA REGINA SERGEEVNA

Tambov State University named after G. R. Derzhavin,
Tambov, the Russian Federation, e-mail: tmb-di@mail.ru

In article the author considered staff safety as the most important component of economic security of any organization. The fact that the staff is the main source of risk for economy of the company causes the relevance of studying of personnel safety. According to statistical data employees commit over 75% of offenses within the separate companies. For this reason ensuring staff safety is one of the main tasks facing the management of any enterprise. The purpose of staff safety consists in minimizing risk and threats from employees and to establish «profitable» labor relations. In the general control system of the organization the subsystem of ensuring staff safety closely connects with a human resource management subsystem. Staff safety is a part of system of the general safety of the organization which includes financial, power, information, technical and technological, legal, ecological, etc. therefore activities for ensuring staff safety are not the separate direction in functionality of the HR manager, and organically fitting into it. And there is practically no attraction of additional resources, on condition of the fact that in the organization all stages of the organization and human resource management are implemented. Staff safety of the organization has to be under construction in several directions: observance of certain measures during the hiring of staff, its adaptation, training, motivation, assessment and certification, ensuring loyalty of employees to the organization, conducting confidential office-work and preservation of a trade secret. For ensuring staff safety HR managers should distinguish external and internal threats, to develop and hold special staff events. In article the author presented actions for ensuring staff safety at realization of the main personnel functions: development of strategy of human resource management, formation of staff policy, selection and selection of staff, adaptation of staff, motivation of staff, compensation, the organization of training in the companies, development of staff, assessment, certification of staff, development and maintenance of corporate culture of the company, monitoring, control, office-work.

Key words: economic security of the organization, staff safety, process of prevention and prevention of threats, external and internal threats, staff actions

Об авторе:

Есикова Регина Сергеевна магистрант Института экономики, управления и сервиса Тамбовского государственного университета имени Г. Р. Державина, г. Тамбов

About the author:

Esikova Regina Sergeevna, Applicant for Master's Degree of Institute of Economy, Management and Service, Tambov State University named after G.R. Derzhavin, Tambov