DOI: 10.17117/na.2016.02.01.081

<http://ucom.ru/doc/na.2016.02.01.081.pdf>

Поступила (Received): 16.02.2016

Аслаханова С.А. Управление кадрами как фактор экономической безопасности на предприятии

Aslakhanova S.A.
Personnel management as a factor in
the economic security of the enterprise

В данной статье рассматривается процесс отбора и управления кадров на предприятии как фактора экономической безопасности. Дается определение, а также характеристика понятию «безопасность предприятия». Определяется роль правильно подобранных кадров на предприятии и их эффективность в сфере экономической безопасности предприятия

Ключевые слова: предприятие, экономика, безопасность, персонал, отбор, эффективность

This article discusses the selection of personnel and the management of the enterprise as a factor of economic security. The definition and description of the concept of "enterprise security". The role of properly selected frame in the enterprise and their effectiveness in the field of economic security

Key words: company, economy, security, personnel selection, efficiency

Аслаханова Седда Асуевна

Ассистент

Чеченский государственный университет
г. Грозный, ул. Киевская, 33

Aslakhanova Seda Asuevna

Assistant

Chechen state university
Grozny

"Безопасность на предприятии" – это определение весьма обширное. В самом ограниченном облике оно может быть представлено в виде лишения всевозможного вида опасностей и угроз или существования вероятностей для их профилактики, обороне их заинтересованностей, предотвращение убытка превышающий их опасный рубеж. Это потребует трудоемкой ежедневной работы соответствующих кадров, организаций по обеспечению безопасности, кои обеспечивали бы устойчивость и выгодность труда предприятия, сохранение его активов, предотвращения выбалтывания секретов предприятия, подавление причин волюнтаристских злодеяний, сохранение умственного достояния, и т.д.

Обеспечение безопасности является одной из важнейших проблем, возникающих перед любым предприятием. В общей системе управления предприятием подсистема обеспечения безопасности тесно связана с подсистемой управления персоналом.

Безопасность функционирования предприятия обеспечивается воплощением комплекса мер правового, организационного и технического характера. Главной целью обеспечения экономической безопасности предприятия

является достижение максимальной эффективности его функционирования, создание устойчивой основы для достижения целей бизнеса. Всё большую роль для обеспечения экономической безопасности предприятия приобретает система управления персоналом. Актуальна задача защиты персонала предприятия от нанесения ему материального, морального и иного ущерба, а также, с другой стороны, существует угроза негативных последствий от случайных или преднамеренных действий сотрудников.

Практика последнего времени показывает, что различные правонарушения и преступления на предприятии в той или иной степени связаны с неправомерными действиями сотрудников.

В настоящее время многие руководители предприятий все больше внимания уделяют подбору персонала, так как именно от сотрудников во многом зависит состояние экономической безопасности предприятия. Как правило, сотрудники могут найти доступ к активам предприятия, получить важную информацию о его деятельности, проникнуть в базы данных. Одним из решений данной проблемы является внедрение процедур тщательного подбора персонала.

Проблема отбора кадров возникает в случае создания новых подразделений или замещении вакантных должностей. В первом случае изучается значительное число кандидатур, а во втором случае из ограниченного числа кандидатов отбирается тот, который в наибольшей степени соответствует требованиям данной должности.

При подборе кадров, все внимание уделяется на степень профессионализма работника, наличие и уровень образования, опыт работы. Устоявшаяся система подбора персонала активно совершенствуется, внедряются процедуры для определения надежности сотрудников.

Многие компании тщательно изучают документы, предоставленные кандидатами. Известны случаи нестыковки предоставленной информации с настоящими данными. Кандидатов проверяют на предмет их связи с криминальными структурами, наличие судимостей. Иногда вызывают недоверия неаккуратные записи и исправления в документах, зачеркивания. Иногда кандидат показывает свою ненадежность уже на стадии собеседования: сообщает излишнюю информацию о предыдущем месте работы, разглашает конфиденциальные сведения.

Современная система мер экономической безопасности предприятия должна быть направлена на своевременное выявление, пресечение совершения возможных противоправных действий сотрудников.

Во многом безопасность экономической деятельности предприятия зависит от уровня профессионализма, квалификации и морально-нравственных качеств сотрудников.

В современных динамично развивающихся структурах значительно повышаются и изменяются требования к личным и деловым качествам сотрудников. В настоящее время руководители предприятий всё чаще обращаются к методам и процедурам научной психологии, которые позволяют всесторонне оценить кандидата на предмет надежности, уровень профессионализма.

Существуют различные специальные службы для проверки кандидатов на должность. Так, служба безопасности проверяет сведения, представляемые

кандидатами. Работника проверяют на отсутствие судимостей, отсутствие связей с криминальными структурами, анализируется информация, полученная о работнике с предыдущего места работы. Зачастую при проверке кандидатов служба безопасности работает параллельно с кадровой службой, которая так же проверяет информацию о кандидате, обращаясь к людям, которые его знают. Важную роль в обеспечении безопасности компании играет менеджер по персоналу. С помощью психологических приемов он может распознать те качества у кандидатов, которые могут впоследствии создать ряд проблем, подрывающих безопасность компании [1]. К примеру, ухудшение психологического климата в коллективе может привести к уходу из компании более сильных сотрудников.

Руководители предприятий в некоторых случаях обращаются к специализированным фирмам, проверяющим безопасность на коммерческой основе или к рекрутинговым фирмам. Как правило, интересует информация о благонадежности кандидата со стороны отсутствия в прошлом опыта случаев неаккуратного обращения с материальными ценностями предприятия, разглашения конфиденциальной информации, возникновения по его вине внутренних и внешних конфликтов. Так же особое внимание уделяют установлению фактов, которые доказывают морально-психологическую ненадежность, неустойчивость кандидата на должность, определение предрасположенности к совершению противоправных действий в случае формирования в его окружении определенных обстоятельств.

При подборе кадров важен уровень квалификации работников, которые занимаются решением вопросов отбора и набора кадров. Представляется необходимым, чтобы специалисты, занимающиеся отбором кадров, проходили специальное обучение, расширяли методы контроля и варианты проверки кандидатов.

Ошибки при подборе новых сотрудников могут стать угрозой безопасности предприятия из-за приема на должность работника, который способен умышленно или неумышленно нанести вред предприятию в разных областях деятельности.

Безопасность предприятия предполагает предотвратить проникновение людей, имеющих связи с криминальными структурами, склонных к воровству, способных подорвать информационную безопасность организации: защита баз данных, планов, связанных с заключением договоров с другими компаниями и другое.

Со стороны персонала различают внутренние и внешние угрозы предприятию. К некоторым внутренним угрозам относят несоответствие квалификации сотрудников предъявляемым требованиям, недостаточная квалификация сотрудников, слабая организация системы управления персоналом, снижение количества рационализаторских предложений и инициатив. Среди внешних угроз предприятию выделяют давление на сотрудников извне, попадание сотрудников в различные виды зависимости, в сравнении привлекательные условия работы у конкурентов. В совокупности перечисленные угрозы подрывают экономическую безопасность предприятия.

Эффективность работы персонала на предприятии определяют по субъективным и объективным критериям. Уровень сотрудничества служб с отделом

управления персоналом, мнение линейных менеджеров об эффективности отдела, скорость решения вопросов в подразделениях, оценка качества информации и советов, предоставляемых отделом персонала высшему руководству, относятся к субъективным критериям. Объективными критериями являются уровень выполнения стратегических планов руководства в отношении персонала, позитивные действия по достижению целей предприятия, среднее время выполнения заданий, требований, заказов, соотношение затрат отдела и численности обслуживающего персонала.

Оценивать результативность работы служащих очень сложно и проявляется как один из главенствующих методов управления кадрами на нынешних предприятиях. Проблемой в оценке трудоемкости и результативности рабочих на предприятии является то, что процесс рабочей деятельности кадров, естественно зависим от процесса производства, и от его итогов в денежном выражении, общественной активности компании, экономического совершенствования предприятий [2].

В целях предотвращения неправомерных действий сотрудников для повышения безопасности деятельности предприятия представляется необходимым осуществление мер по предотвращению возможных угроз, а именно, уделять больше внимания подбору и изучению кадров, проверке любой информации, указывающей на их сомнительное поведение и компрометирующие связи. Так же целесообразно проводить разъяснительно-воспитательную работу, регулярные инструктажи и тестирования по постоянно обновляемым программам.

Так, система экономической безопасности предприятия включает целый комплекс мероприятий по подбору персонала. При должном соответствии установленным критериям удастся предотвратить возможные правонарушения со стороны персонала, негативные последствия в результате неквалифицированных действий сотрудников.

Таким образом, становится понятно, что ЭБП это очень важный и нужный процесс в любой организации. И именно от качественного выполнения этой работы зависит будущее той или иной организации. От ЭБП зависит, будет ли организация влиятельна среди других конкурентов и что ждет ее в будущем. Именно поэтому так необходимо уделить должное внимание этому вопросу и этой проблеме.

Список используемых источников:

1. Опарица Н.Н. Оценка эффективности обучения и развития топ-менеджеров.
URL: <http://www.pro-personal.ru/journal/744/308511>
2. Кузнецова Н.Б. Оценка трудового вклада и эффективности труда работников.
URL: <http://www.moluch.ru/archive/48/5983/?ref=10265&c=3>