КАДРОВАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ (ПРЕДПРИЯТИЯ)

HUMAN COMPONENT AS A FACTOR OF ECONOMIC SECURITY OF AN ORGANIZATION (ENTERPRISE)

ЗАВИЗИОНОВА М.А.,
РАТУШНАЯ Е.С.

ZAVIZIONOVA M.A.,
RATUSHNAYA, E.S.

*Кубанский государственный аграрный
университет*

Kuban state agrarian University

margarita1998@bk.ru

doi: 10.18411/pivsn-03-2019-11

idsp: sciencepub-pivsn-03-2019-11

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются основные механизмы ее обеспечения в современных условиях развития экономики. Охарактеризованы факторы, влияющие на эффективность работы персонала. Предложены конкретные меры по укреплению кадровой безопасности на предприятии.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: кадровая безопасность, угрозы предприятия, персонал, составляющие кадровой безопасности.

ABSTRACT

The article deals with the main mechanisms of its provision in the modern conditions of economic development. The factors affecting the efficiency of personnel are characterized. Proposed concrete measures to strengthen staff safety in the workplace.

KEY WORDS: personnel security, threats of the enterprise, personnel, components of personnel security.

ВВЕДЕНИЕ

Важную роль в повышении эффективности деятельности любой организации играет персонал, его квалификация, опыт, набор личностных качеств, среди которых ответственность, умение работать в команде, бесконфликтность и стремление к профессиональному росту, являются одними из самых значимых составляющих.

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Целью исследования является изучение влияния кадровой составляющей на экономическую безопасность организации, а также определение путей укрепления кадровой безопасности.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Кадровая безопасность компании - это спектр мер, которые могут предотвратить риски, напрямую и косвенно связанные с персоналом, его деятельностью и интеллектуальным потенциалом.

В зависимости от отношения к конечному продукту организации выделяют основной, вспомогательный, обслуживающий и управленческий персонал.

Основной персонал - сотрудники, непосредственно влияющие на конечную продукцию предприятия, занятые в процессе производства или сбыта. Эта категория персонала приносит предприятию выручку.

Вспомогательный персонал - сотрудники, обеспечивающие деятельность основного персонала, косвенно участвующие в создании конечного продукта. Они создают инструменты и средства труда для основного процесса.

Обслуживающий персонал - сотрудники, участвующие в обслуживании нужд самого предприятия: администрация, бухгалтерия, реклама, служба персонала и т.д.

Управленческий персонал – сотрудники, представляющие средний и высший менеджмент предприятия.

Риски, исходящие от сотрудников разного уровня, очень отличаются между собой и бывают совершенно разной направленности.

Несмотря на то, что ко всем сотрудникам, которых работодатель берет на работу, предъявляется масса требований, каждый новый человек в компании, по сути, - это кот в мешке. Никто не напишет в резюме, что нечист на руку и не расскажет на собеседовании о своей дружбе с "зеленым змием". Поэтому каждый раз, подписывая трудовой договор с новым кандидатом, работодатель рискует. И кадровые риски эксперты относят к числу самых опасных для бизнеса.

Выделяют более ста факторов, которые влияют на благонадежность сотрудников. Как правило, их делят на три группы. К первой относятся документальные факты (прописка, судимости, семейное положение, характеристики, документы об образовании), ко второй - неформальные сведения ("криминальные" связи, пристрастие к наркотикам или алкоголю, страсть к азартным играм). В третью группу относят специфические черты характера соискателя (скрытность, безответственность, неискренность и т.д.).

Равный вред экономической безопасности предприятия могут нанести, как разглашение персональной информации о сотруднике, так и утечка информации о деятельности предприятия - тайный сбор сведений об организации, хищение документов, составляющих коммерческую и служебную тайну. Это может быть сделано, как с целью вербовки ценного сотрудника, так и с целью промышленного шпионажа, позволяющего в конечном итоге завоевать рынок, сэкономить на приобретении уникальных технологий.

Угрозы кадровой безопасности предприятия могут быть в следующих формах:

- угрозы информационной безопасности, связанные с деятельностью персонала (разглашение конфиденциальной информации), искажение, уничтожение любых сведений и баз данных, хищение, умышленное повреждение имущества организации;
- угрозы финансового характера, наносящие организации материальный ущерб (хищение денежные средства, сорванный контракт, штрафные санкции, сокращение обслуживаемого рынка, ухудшение имиджа организации в глазах клиентов, потеря ценного специалиста).
- угрозы со стороны конкурентов: деловая разведка, переманивание опытных сотрудников, угрозы со стороны криминальных структур и др.;
- потенциальные угрозы, практическая реализация которых на конкретный момент имеет лишь вероятностный характер, а значит, у предприятия есть время на их профилактику или подготовку к отражению [1].

Кадровая безопасность – это процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность организации из-за угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в нём. Кадровая безопасность гарантирует безубыточную деятельность предприятия. Составляющие кадровой безопасности представлены в рис.1

Изучением основных направлений кадровой политики и управлением кадровой безопасностью занимается служба управления персоналом (служба управления человеческими ресурсами, HR-менеджеры). Целью их деятельности является выявление, анализ, предотвращение и прогнозирование потенциальных угроз со стороны сотрудников организации, способных нарушить устойчивость, развитие предприятия и привести к остановке его деятельности [3].

Рисунок 1 – Составляющие кадровой безопасности

Если в организации возникают кадровые риски, значит, служба управления персоналом не справляется со своей работой, так как действия этих сотрудников способны усилить, или ослабить, деятельность организации.

Все виды кадровых угроз условно можно разделить на внешние и внутренние.

Внешние угрозы не зависят от воли и сознания персонала организации: коррупция в органах власти, взяточничество, шантаж, экономический шпионаж, нападение на собственность предприятия, утечка базы данных, организованная специалистами конкурентов, отказ в кредите и др.

Внутренние угрозы – угрозы провоцируемые сотрудниками своего предприятия: мошенничество, фальсификация отчётности, хищение имущества, получение откатов, сброс информации конкурентам, нецелевое использование оборудования и техники, порча сырья, низкий уровень системы управления персоналом, неэффективная система обучения персонала, отсутствие системы мотивации специалистов и др.

В целом, решение внутренних угроз безопасности организации связано со всеми этапами и элементами управления персоналом. Так, конкуренция за руководящую должность выгодна на начальном этапе соревнования, но чревата последствиями по его окончании. Нередко на работу берут родственников, друзей и знакомых, что гарантирует лояльность, но не обеспечивает достаточной квалификации сотрудников. Иногда бывший компаньон, по рекомендации которого принят сотрудник, со временем превращается в конкурента.

Как же укрепить кадровую составляющую экономической безопасности организации?

Правильная организация кадрового менеджмента на предприятии способствует формированию квалифицированного штата работников и своевременному выявлению текучести кадров. Наличие текучести персонала является существенной проблемой и может дорого обойтись предприятию. Постоянная смена сотрудников влияет на продуктивную деятельность организации, тормозит ее развитие, приводит к формированию негативной атмосферы в коллективе. Поиск и обучение новых квалифицированных сотрудников отнимает время и требует от предприятия немалых финансовых затрат. При возникновении первых тревожных «звоночков» руководитель должен провести анализ причин постоянного увольнения сотрудников и найти методы устранения проблемы [2].

Для выявления оснований, по которым сотрудники покидают компанию, применяется комплексный подход. Внедряется система анкетирования и опросов,

изучаются статистические данные. Каждый сотрудник компании должен описать причины его неудовлетворенности работой, причем опрос проводится с обязательной гарантией конфиденциальности.

Выделяют следующие пути укрепления кадровой составляющей организации:

1. Формирование целостной команды специалистов. Это должно осуществляться на этапе приема персонала. В первую очередь необходимо оценить реальные возможности кандидата, взвесить его личные качества и продуктивность. Важны профессиональные знания, навыки, умение и желание работать в команде. Вялые, апатичные и малоинициативные кадры – бич любой организации.

2. Персональные данные сотрудников должны быть секретом для посторонних лиц.

3. Наличие адаптационного периода. На этом этапе учреждение предоставляет работнику наставников, которые вводят его в рабочий процесс и помогают адаптироваться в коллективе. В результате организация получает активного работника, а сотрудник легко проходит сложный период вливания в коллектив.

4. Возможность повышения сотрудником своей квалификации: возможность на регулярной основе проходить профильное обучение и повышать профессиональную категорию.

5. Применение материальной и нематериальной мотивации: сотрудник должен видеть и понимать, что его стремление оценивается руководством, так как похвала, оценка достижений, бонусы, премии, возможность карьерного роста, внимание к проблемам сотрудника мотивируют сотрудников и тогда они не допускают мысли о смене места работы. Такой подход стимулирует персонал к улучшению своей работы, дает свободу, энергию, позволяет каждому работнику почувствовать личную важность и востребованность. Мотивированный сотрудник начинает ценить свою должность, стремится выполнить обязанности наилучшим образом и добивается высоких результатов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог, хочется отметить, что среди многих составляющих экономической безопасности предприятия ведущее место по праву занимает кадровая. Грамотное управление персоналом со стороны руководства является основным фактором, способным улучшить производственные показатели учреждения и свести к нулю текучесть кадров.

1. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. В. Духновский. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 245 с.
2. Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин Кадровая безопасность компании : учеб. пособие /. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 559 с.
3. Шипилова И. А. Оценка кадровых рисков // Молодой ученый. — 2017. — №20. — С. 298-301. — URL <https://moluch.ru/archive/154/43628/> (дата обращения: 16.01.2019).
4. Мировая экономика и международные экономические отношения (в схемах и таблицах): учебное пособие / А.Б. Мельников [и др.]. – Краснодар: КубГАУ, 2013. – 240 с.
5. Свиридов О. О., Белова Л. А. Экономическая безопасность организаций холдингового типа // Эпомен. – 2018. – № 15. – С. 309-314.