

Меншутин А.В., Филатов Н.А.

Студент, студент

ОФ ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»

Россия, Оренбург

## **РОЛЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Аннотация: Кадровая безопасность предприятия является фундаментом для обеспечения стабильного и эффективного его развития. Одним из инструментов повышения кадровой безопасности служит кадровая политика, которая направлена на развитие и укрепление кадрового потенциала, создание квалифицированного и высокопроизводительного коллектива, призванная обеспечить безопасность предприятия.*

*Ключевые слова: кадровая безопасность, кадровая политика, безопасность, управление персоналом, экономическая безопасность, безопасность предприятия.*

Menshutina A.V., Filatov N. A.

Student, student

OF the Plekhanov Russian University of Economics

Russia, Orenburg

### **The role of personnel policy in the enterprise security system**

*Abstract: the Personnel security of an enterprise is the Foundation for ensuring stable and effective development. One of the tools for improving personnel security is the personnel policy, which is aimed at developing and strengthening human resources, creating a qualified and high-performance team, designed to ensure the safety of the enterprise.*

*Keywords: personnel security, personnel policy, security, personnel management, economic security, enterprise security.*

На сегодняшний день остро стоит вопрос обеспечения экономической безопасности в реалиях динамично развивающейся рыночной среды функционирования организаций. Предприятия должны противостоять разного рода угрозам и восстанавливаться после их наступления, что предполагает разработку эффективной и качественной системы мер экономической безопасности. Это совокупное понятие, которое включает различные функциональные составляющие, такие, например, как информационная, финансовая, технико-технологическая, интеллектуальная, политико-правовая, кадровая безопасность. Поэтому, как предприятие, так и экономическая система государства в целом будет стабильно процветать и развиваться при эффективном обеспечении кадровой безопасности.

Важной частью стратегии развития любого предприятия является кадровая политика. Она занимает особое место в системе управления персоналом, поскольку определяется спецификой человеческого фактора.

Сотрудники – главный элемент предприятия. Это непредсказуемый ресурс, пользование которым предполагает тщательное продумывание руководителями системы управления организацией с использованием кадровой политики. Она формирует базис для системы работы с людьми при рассмотрении различных аспектов управления человеческими ресурсами и служит отправной точкой для менеджеров при принятии конкретных управленческих решений в отношении сотрудников.

Кадровая политика – это деятельность предприятия, которая направлена на создание трудового коллектива, который наилучшим образом будет способствовать совмещению целей и приоритетов предприятия и его работников. Целью кадровой политики является обеспечение оптимального баланса процессов сохранения или обновления численного и качественного

состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, состоянием рынка труда, а также требованиями действующего законодательства [2].

Таким образом, кадровая политика является стержнем, определяющим весь будущий механизм управления персоналом, на основе которого формируются алгоритмы взаимодействия с персоналом.

В настоящее время при формировании и реализации кадровой политики многие предприятия и организации пользуются утвержденными Министерством экономики Российской Федерации (Приказ № 118 от 1 октября 1997 г.) методическими рекомендациями по разработке кадровой политики [1].

Формирование кадровой политики начинается с выявления потенциальных возможностей в сфере управления людьми и с определения тех направлений работы с персоналом, которые должны быть усилены для успешной реализации организационной стратегии.

На формирование и развитие кадровой политики влияют внешние и внутренние факторы.

Факторы внешней среды – это такие факторы, которые организация как субъект управления не может изменить, но должна учитывать для правильного определения потребности в персонале и оптимальных источников покрытия этой потребности. К ним относятся [15]:

- ситуация на рынке труда (демографические факторы, политика в области образования, взаимодействие с профсоюзами);
- тенденции экономического развития;
- научно-технический прогресс (характер и содержание труда, который оказывает влияние на потребности в тех или иных специалистах, возможности переподготовки персонала);

- нормативно-правовая среда (те «правила игры», которые установлены государством; трудовое законодательство, законодательство в области охраны труда, занятости, социальные гарантии и т.д.).

Факторы внутренней среды – это факторы, которые поддаются управляющему воздействию со стороны организации. К ним можно отнести:

- цели организации (на их основе формируется кадровая политика);

- стиль управления (жестко централизована или предпочитающая принцип децентрализации – в зависимости от этого требуются разные специалисты);

- финансовые ресурсы (от этого зависит возможность организации финансировать мероприятия по управлению персоналом);

- кадровый потенциал организации (связан с оценкой возможностей работников организации, с правильным распределением обязанностей между ними, что является источником эффективной и стабильной работы);

- стиль руководства (все они не в одинаковой мере влияют на проведение определенной кадровой политики).

Этапы по формированию кадровой политики [1]:

1. Нормирование. Целью данного этапа формирования кадровой политики является согласование принципов и целей работы с персоналом, с принципами и целями организации в целом, стратегией и этапом ее развития. Необходимо провести анализ корпоративной культуры, стратегии и этапа развития организации, спрогнозировать возможные изменения, конкретизировать образ желаемого сотрудника, пути его формирования и цели работы с персоналом. Например, целесообразно описать требования к сотруднику организации, принципы его существования в организации,

возможности роста, требования к развитию определенных способностей и т.д.;

2. Программирование. Цель – разработка программ, путей достижения целей кадровой работы, конкретизированных с учетом условий нынешних и возможных изменений ситуации. Необходимо построить систему процедур и мероприятий по достижению целей, своего рода кадровых технологий, закрепленных в документах, формах, и обязательно с учетом как нынешнего состояния, так и возможностей изменений.

3. Мониторинг персонала. Цель – разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации. Необходимо выделить индикаторы состояния кадрового потенциала, разработать программу постоянной диагностики и механизм выработки конкретных мер по развитию и использованию знаний, умений и навыков персонала. Целесообразны оценка эффективности кадровых программ и разработка методики их оценки. Для предприятий, проводящих постоянный мониторинг персонала, множество отдельных программ кадровой работы (оценка и аттестация, планирование карьеры, поддержание эффективного рабочего климата, планирование и т.д.) включаются в единую систему внутренне связанных задач, способов диагностики и воздействия, способов принятия и реализации решений. В таком случае мы можем говорить о существовании кадровой политики как инструменте управления предприятием.

Кадровая политика играет важнейшую роль в обеспечении безопасности предприятия. Поскольку основным элементом любой организации являются сотрудники, то кадровую политику следует строить на основе принципов, которые бы максимально снизили возможные риски в деятельности компании. Среди них можно выделить:

– подчиненность кадровой политики состоянию и задачам стратегического развития предприятия и обоснование ФЗП исходя из экономической эффективности управленческих решений;

- баланс экономических и социальных аспектов кадровой политики;
- обеспеченность сотрудников максимально возможными социальными гарантиями с учетом развития задач предприятия;
- согласованность кадровой политики с региональным рынком труда: по квалификации работников, по уровню оплаты труда различных категорий, условиям труда, темпам развития предприятия и наличия трудовых ресурсов и др.;
- согласованность решений администрации предприятия вопросов кадровой политики с трудовым коллективом (профсоюзом) в вопросах кадровой политики при условии соблюдения действующего законодательства [3].

Внешние угрозы кадровой безопасности не имеют прямой зависимости от воли и сознания сотрудников предприятия или самого предприятия. Например, причиной увольнения сотрудника может стать более привлекательная мотивационная система конкурирующей организации. В данном случае тот факт, что наиболее проработанная система мотивации сотрудников у конкурирующей организации не являлась угрозой, но при сравнении двух предприятия становится решающим перевесом.

К внутренним угрозам относятся факторы непосредственно создаваемые и контролируемые самой организацией, в том числе: несоответствие квалификации работника предъявляемым требованиям предприятия, слабая (не проработанная) система по обучению работников, некачественная первичная проверка соискателей в кандидаты, неграмотная социальная и корпоративная политика предприятия в целом, отсутствие стратегии развития и совершенствования кадровой системы, в том числе и кадровой безопасности.

В обеспечении кадровой безопасности выделяют три основных [4]:

1. Подбор персонала. На данном этапе следует оценить благонадёжность работника. Документальное, юридическое обеспечение

устройства на работу, установление законодательно обоснованного минимального испытательного срока, оказание помощи сотрудникам в период адаптации – все это непосредственно оказывает влияние на формирование лояльности сотрудника в целом, а значит, непосредственно взаимосвязано с кадровой безопасностью предприятия. Но стоит отметить, что кадровая безопасность начинается с процесса подбора и найма персонала, но им не ограничивается.

2. Формирование лояльности сотрудников к организации. Это важнейшая задача в стратегии развития и совершенствования кадровой политике. В данном случае необходимо создать среду благоприятную среду для сотрудников (в том числе и посредством социальной политики, мотивационной системы и т.д.), создание и воспитание лояльных работников. При этом необходимо не просто определить вектор развития в данном направлении, но и прописать на административном уровне детальную программу по созданию лояльности сотрудников, с написанием индивидуальной (или групповой) мотивации по потребностям, создание корпоративной культуры и прочее. Стоит учитывать, что при воплощении стратегии управления персоналом, а также ее совершенствовании кадровая безопасность предприятия повышается априори.

3. Контроль со стороны административного корпуса. Контроль необходим прежде всего для проверки выполняемых регламентов, режимов, приказов, нормативов, статистик и прочего. Эти меры нацелены вовсе не на ограничение работников, а на воспитании в них корпоративных и этических норм, требуемых компанией. Также данные мероприятия минимизируют вероятность нанесения экономического и имиджевого ущерба предприятия.

Первостепенное значение в обеспечении кадровой безопасности предприятия возложено на службу управления персоналом и службу безопасности организации. Чумарин И.Г. подчёркивает, что, являясь субъектом кадровой безопасности данные службы занимает главенствующее

положение по отношению к другим элементам системы безопасности предприятия, так как они «работает» с персоналом, кадрами, а они в любой составляющей первичны [5].

Таким образом, кадровая политика организации направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства. Разработка кадровой политики – сочетание науки и искусства, включает способность учитывать и предугадывать основные тенденции работы с персоналом. Реализация мер по обеспечению кадровой безопасности предприятия способна обеспечить соблюдение коммерческой тайны предприятия, снижение текучести кадров, повышение мотивации и производительности труда.

Список использованной литературы:

- 1) Басенко В.П., Дианова В.А. Влияние кадровой политики на конкурентоспособность организации // Научный вестник Южного института менеджмента. – 2017. - № 3 – с. 34-41.
- 2) Валькович О.Н., Лагерева К.А. Кадровая политика как стратегия управления персоналом // Символ науки. – 2016. - № 12-1. – с. 55-57.
- 3) Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия // Е.В. Маслов. – М.: Юнити, 2011. – 608 с.
- 4) Троценко В.М. Обеспечение кадровой безопасности как инструмент обеспечения экономической безопасности организации // Московский экономический журнал – 2019. - № 9. – с. 723-732.
- 5) Чумарин И. Г. Что такое кадровая безопасность компании? / И. Г. Чумарин Кадры предприятия // журн. Вестник УрФо / Безопасность в информационной сфере сб.статей №2, 2016 – 2 с.