

Парфенов А. А., Ильина А. А.

Студент, студентка

ОФ ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»

Россия, Оренбург

РАЗВИТИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: В условиях рыночных преобразований, только при участии трех конкурентоспособных составляющих: технологии, организации управления и персонала, возможно достижение конкурентоспособности предприятия. При этом одним из ключевых факторов обеспечения конкурентоспособности является кадровая безопасность, что особенно актуально для предприятий малого и среднего бизнеса. В данной рассмотрены пути развития кадровой безопасности предприятия

Ключевые слова: кадровая безопасность, экономическая безопасность, кадровый потенциал, безопасность хозяйствующего субъекта

Parfenov A.A., Ilyina A.A.

Student, student

OF the Plekhanov Russian University of Economics

Russia, Orenburg

Annotation: in the conditions of market transformations, only with the participation of three competitive components: technology, management organization and personnel, it is possible to achieve enterprise competitiveness. At the same time, one of the key factors for ensuring competitiveness is personnel security, which is especially important for small and medium-sized

enterprises. This article discusses the development of personnel security of the enterprise

Keywords: personnel security, economic security, personnel potential, security of an economic entity

Руководители, стремясь защитить свою организацию от таких внешних угроз как конкуренты, редко учитывают, угрозы, исходящие изнутри самой организации, например, от ее сотрудников. Подобные риски могут приводить не только к снижению работоспособности организации, но и к полной потере организации владельцем, что обуславливает актуальность данной темы [4].

Кадровая безопасность – важнейшая составляющая экономической безопасности предприятия, так как персонал является первичным звеном для любой ее составляющей (финансовой, информационной, технико-технологической, правовой, экологической). Поэтому необходимо обеспечить комплекс мер по предотвращению рисков, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом [7].

Данная проблема относительно недавно появилась в поле зрения российских исследователей и поэтому недостаточно изучена.

Актуальность обеспечения кадровой безопасности связана с высоким уровнем вероятности и масштабом как имущественных, так и неимущественных потерь современной организации, причины которых имеют прямое отношение к ее персоналу.

В современных условиях все большую ценность для большинства организаций приобретают нематериальные активы, то есть информация, значительная часть которой имеет конфиденциальный характер. Разглашение такой информации нелояльным сотрудником способно нанести его работодателю значительный, а иногда и невосполнимый ущерб. Он может иметь самый разнообразный характер – от прямых

убытков в результате нереализованного из-за утечки информации проекта до потерь неимущественного, имиджевого характера – в результате утраты доверия со стороны клиентов, информация о деятельности или финансовом состоянии которых была разглашена нелояльным сотрудником [1].

В современных условиях возрастает удельный вес служебной и коммерческой тайны в бизнесе, что ведет и к возрастанию значения кадровой безопасности в организации. В основе управления кадровой безопасностью лежит управление персоналом. Поскольку без проверки кадров, их тщательного отбора, обучения, проверки их личных качеств и других процедур не обойтись для организации сбалансированного и эффективного трудового процесса, перед руководством стоит вопрос кадровой безопасности.

HR-менеджеры, являясь субъектами кадровой безопасности, занимаются изучением и управлением кадровой безопасностью. Одной из наиболее важных целей службы управления персоналом является предотвращение и прогнозирование потенциальных угроз со стороны сотрудников организации, которые способны нарушить устойчивость и привести к остановке деятельности организации.

Обязанностью менеджера по управлению персоналом является рассмотрение каждого из кандидатов на вакансию в организацию, а также каждого работника предприятия как источника кадрового риска и потенциальной угрозы [5].

Многие руководители ассоциируют процесс осуществления кадровой безопасности только с работой службы безопасности организации, которая должна предотвратить кражу, порчу имущества и другие деструктивные действия со стороны сотрудников предприятия, а также обеспечивать проверку потенциальных кандидатов при приеме на работу.

Нельзя недооценивать роль службы управления персоналом в обеспечении кадровой безопасности предприятия. Однако, для того, чтобы повысить эффективность работы кадровой службы по обеспечению кадровой безопасности, служба управления персоналом должна иметь доступ к информации, которая касается не только деятельности компаний, а также непосредственно персональных данных каждого из сотрудников организации. В обязанности кадровой службы также должны входить следующие обязанности: формирование корпоративной культуры, которая будет способствовать реализации обеспечения кадровой безопасности, участие в планировании и совершенствовании системы безопасности организации, реализация собственной инициативы в отношении совершенствования системы кадровой безопасности, разработка кадровой политики с учетом требований кадровой безопасности [3].

Целью обеспечения безопасности любой организации является комплексное воздействие на потенциальные и реальные угрозы (риски), не позволяющие ей успешно функционировать в нестабильных условиях внешней и внутренней среды, что особо актуально в постоянно меняющихся условиях современного мира, когда число возможных рисков и угроз постоянно растет [6].

Как отмечает доктор экономических наук, профессор М. И. Королев, субъекты угроз безопасности обладают возможностью деструктивной активности в отношении объекта безопасности и являются причиной возникновения опасной ситуации. В результате изучения сущности субъектно-объектных отношений кадровой безопасности, можно сделать вывод, что в основе субъектно-объектных отношений будут лежать угрозы безопасности, которые реализуются субъектами угроз по отношению к объекту безопасности. Объектами угроз, в этом случае, будут выступать непосредственно ресурсы организации: материальные, человеческие, а также информационные [2].

Также можно заключить, что угрозы кадровой безопасности носят двухвекторный, то есть встречный характер, так как персонал организации выступает одновременно и как объект, и как субъект угроз.

Если рассматривать персонал как субъект угроз, то объектом кадровой безопасности будут выступать информационные, интеллектуальные и материальные ресурсы работодателя.

Таким образом, субъектом угроз кадровой безопасности может стать не только работник, состоящий в трудовых отношениях с данным работодателем, а также соискатели вакантной должности и бывшие сотрудники организации, так как бывший работник мог затаить обиду, и из соображений мести, после увольнения может предпринять действия против организации, например, попытаться оспорить решение руководства об увольнении в судебном порядке, передать доступную ему важную информацию о компании конкурентам или даже попытаться учинить физическую расправу над теми, кого посчитает виновными в своих проблемах. Наиболее часто, на данный момент, сотрудники, обиженные на свою компанию, могут заниматься распространением негативной информации о деятельности компании, которая не обязательно может быть правдивой, тем самым нанести ущерб имиджевой составляющей предприятия.

Для эффективного обеспечения кадровой безопасности важно систематизировать основные угрозы со стороны сотрудников организации, с учетом того, что угрозы исходящие со стороны персонала и угрозы в адрес персонала могут различаться как источниками возникновения, видами их деструктивной направленности, так и последствиями реализации этих угроз.

Наиболее часто эти угрозы имеют антропогенный характер, так как создаются непосредственно деятельностью людей.

Однако, влияние человеческого фактора на кадровую безопасность организации может быть различно. В одних случаях угрозы вызывает низкая квалификация персонала организации, в других, сознательная деятельность, направленная на причинение ущерба, в-третьих, неосознанные действия и ошибки работников.

Особенностью системы обеспечения кадровой безопасности является дуализм: с одной стороны система должна быть направлена на защиту интересов хозяйствующего субъекта от угроз, источником которой выступает сотрудник, а с другой – объектом защиты являются интересы самого сотрудника. Вследствие чего, работники хозяйствующего субъекта, в определенных условиях могут стать источников угрозы. Такие угрозы проявляются в непрофессиональном, халатном или недобросовестном отношении к другим ресурсам организации. Получается, что к объектам кадровой безопасности необходимо относить все то, на что могут быть направлены некорректные или даже мошеннические действия сотрудников, такие как:

- финансовые ресурсы, такие как ценные бумаги, валютные и денежные средства и др.;
- материальные ресурсы, такие как механизмы, машины, сырье, здания, материалы, сооружения и др.;
- природные богатства, такие как земельные, водные и лесные ресурсы, воздух;
- нематериальные ресурсы, такие как лицензии, товарные знаки, ноу-хау, технологии, патенты и др.;
- достигнутый уровень имущественного потенциала и финансового положения, такие как финансовые, производственные, инвестиционные процессы и др.

Субъектом кадровой безопасности будет являться активный участник процессов в обеспечении кадровой безопасности, который

воздействует на объект кадровой безопасности вне зависимости от характера этого воздействия, что может быть выражено в разрушении или нанесению ущерба.

Работник предприятия является ключевым звеном всей совокупности субъектов кадровой безопасности, так как он может выполнять или поддерживать функции экономической безопасности организации, а с другой стороны может выступать угрозой или источником угрозы хозяйствующего субъекта, исключая варианты техногенных угроз, природных катаклизмов или введенных карантинных мер.

Причины, вследствие которых работник может стать источником угроз экономической безопасности хозяйствующего субъекта, можно разделить на девять групп:

1. Финансовые – недостаток финансовых средств для найма высококвалифицированных специалистов, либо финансирования обучения или повышения квалификации уже нанятых сотрудников;

2. Профессиональные – ошибки или недостатки в управлении персоналом, такие как неправильное составление рабочего графика, отсутствие знаний законодательства или своих должностных инструкций, ошибочный выбор программ обучения и повышения квалификации;

3. Стратегические – недостатки в системе мотивации либо создания инноваций, отсутствие системы корпоративных норм или правил, недостаточная информационная составляющая сотрудников или отсутствие карьерного роста;

4. Физиологические – хронические заболевания, ухудшенное состояние здоровья и др.;

5. Национальные – черта, присущая сотрудникам определенной национальности черты характера, которые позволяют им совершать действия, не посоветовавшись с начальством, которые могут нарушать регламенты компании;

6. Моральные – отсутствие у сотрудников норм морали, либо искаженность их понимания;

7. Психологические – обусловлено наличием психологических проблем личного характера, что может привести к напряженным отношениям внутри коллектива;

8. Социально-экономические – сотрудников может не удовлетворять уровень оплаты труда или социальной поддержки организации;

9. Политико-идеологические – обусловленные экономической направленностью кадровой политики хозяйствующего субъекта, игнорирующей социальные потребности сотрудников организации.

Не все сотрудники могут не выполнять установленные в компании правила и требования, а также допускать ошибки только лишь по забывчивости или неаккуратности, как показывает практика, имеет место умышленное нанесение ущерба организации собственными сотрудниками. Причины нанесения такого ущерба могут быть различны: болезнь близких, финансовые трудности. Эти и другие причины могут стать поводом нанесения финансового или материального ущерба организации, чтобы разрешить свои личные проблемы.

В подведении итогов хотелось бы выделить все угрозы, которые могут возникнуть в организации, и причинить ущерб не только кадровой, но и экономической безопасности:

- неблагоприятные условия труда;
- низкая культура безопасности труда;
- низкий уровень обеспечения безопасности труда, возможность возникновения пожаров, подтоплений, аварийных ситуаций и т.д.;
- использование технических средств труда в неисправном состоянии в нарушение требований безопасности;

- эксплуатация технических систем с нарушением правил безопасности;

- отсутствие или ненадлежащее качество средств индивидуальной и коллективной защиты при выполнении работ, предусматривающих их применение;

- нарушение режимов труда и отдыха;

- неблагоприятный социально-психологический климат в трудовом коллективе;

- выполнение опасных видов работ сотрудниками, не обладающими достаточным уровнем компетенций;

- повышенная интенсивность труда сотрудника, превышающая установленный уровень;

- дискриминация в сфере труда;

- сексуальные домогательства и т.д.

Формы угроз трудовым ресурсам из внешних источников:

- физическое насилие;

- психологическое насилие;

- переманивание сотрудников;

- склонение сотрудников к незаконным действиям и нарушению обязательств перед работодателем;

Угрозы со стороны персонала информационным ресурсам проявляются в следующих формах:

- передача конфиденциальной информации третьим лицам;

- искажение информации, содержащейся в документах или электронных базах данных;

- умышленное повреждение или уничтожение информации, содержащейся на бумажных носителях или в электронных базах данных;

- хищение документов;

- разглашение конфиденциальной информации со злым умыслом;

- распространение ложных, искаженных или неточных сведений, способных нанести вред деловой репутации и престижу организации, ее должностным лицам.

Угрозы со стороны персонала материальным, финансовым, интеллектуальным ресурсам хозяйствующего субъекта проявляются в следующих формах:

- умышленное и неумышленное уничтожение ресурсов и активов;
- умышленная и неумышленная порча имущества, нарушение его качеств и свойств;
- кража, изъятие материальных и нематериальных, финансовых активов;
- заключение невыгодных сделок в корыстных целях;
- нецелевое использование в корыстных целях имущества организации.

Вся деятельность служб персонала может быть разложена на этапы (поиск, отбор, прием, адаптация и т.д. вплоть до увольнения) и на каждом этапе присутствует масса вопросов безопасности, решаемых именно сотрудниками службы персонала. Любое действие менеджера по персоналу на любом этапе – это либо усиление, либо ослабление безопасности компании по главной ее составляющей – по кадрам.

Список использованной литературы:

1. Алавердов, А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учеб. / А.Р. Алавердов. - М.: Маркет ДС, 2016. - 176 с.
2. Бгашев, М. В. Стратегия обеспечения экономической безопасности предприятие: кадровый аспект // Изв. Саратов. ун-та Нов.сер. Сер. Экономика. Управление. Право. – 2017. – №2. – С.46-51.
3. Брянцева, Л.В. Управление развитием организации как системы // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 1-2. – С.847-850.

4. Дмитриева, Л.Н. Система управления экономической безопасностью предприятия: проблемы и перспективы развития // Экономика. Инновации. Управление качеством. 2017. – № 3 (4). – С. 125-126.
5. Дмитриева, Л.Н. Типизация и оценка эффективности применения инструментария институционального менеджмента // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 1-1 (42-1). – С. 221-224.
6. Егорова, Л.С. Риски и угрозы в системе кадровой безопасности организации // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2016. – №6. – С.144-148.
7. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов.- М.: ИНФРА-М, 2017. – 695с.