

УДК 331:658

ОСНОВЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Молчанова А.Д., студентка 4 курса экономического факультета
Научный руководитель –Хамзина О.И., к.э.н., доцент
ФГБОУ ВО Ульяновский ГАУ*

Ключевые слова: кадровая безопасность, кадровая защищенность предприятия, риски.

Кадровая безопасность предприятия обеспечивается не столько службой безопасности, сколько отделом управления персоналом. Компетентный подбор кадров, грамотное использование человеческих ресурсов, разработка эффективных методик стимулирования и поощрения – вот основной набор обеспечения профессиональной защищенности.

Специалисты кадровых служб способны снизить убытки компании, связанные с работниками и основами трудовых отношений, если компетентно подойдут к вопросам подбора, адаптации и удержания сотрудников. Кадровая защищенность – это обеспечение общей экономической безопасности организации за счет предотвращения рисков угроз, которые связаны с недоброкачественной работой или низким интеллектуальным потенциалом сотрудников, трудовыми отношениями в целом. Это занимает доминирующее положение в вопросах к другим основам и элементам системы общей безопасности предприятий [1].

Профессиональная защищенность организации позволяет предотвратить внешние и внутренние угрозы. Внешние не могут зависеть от воли и сознания сотрудников, но наносят значительный ущерб организации.

Угрозы внешнего характера заключается в следующем:

- мотивационные составляющие конкурентов лучше, чем в организации, в которой работает специалист;
- на работников проводится давление извне;
- сотрудники попадают в различные виды зависимости;
- инфляционные процессы протекают быстрее, чем происходит перерасчет заработной платы.

Таблица 1 - Основные факторы, обеспечивающие кадровую безопасность

Найм	<ul style="list-style-type: none"> – проводится прогноз благонадежности сотрудника; – менеджер по персоналу выбирает лучших кандидатов; – проводится документальное и юридическое оформление трудовых отношений; – устанавливается испытательный срок; – проводятся работы по эффективной адаптации.
Лояльность	<ul style="list-style-type: none"> – система направлена на установление позитивного отношения работников к организации; – снижается угроза брака; – сокращается текучесть кадров.
Контроль	<ul style="list-style-type: none"> – проверяют соблюдение регламентов, ограничений, режимов, технологических процессов, оценочных и других операционных процедур; – меры направлены на ликвидацию возможности причинения вреда.

Обеспечение общей безопасности организации имеет целью защиту и от внутренних негативных воздействий, заключающихся в следующем:

- в слабой системе организации обучения;
- несоответствующем уровне квалификации;
- некачественном отборе кандидатов при приеме на работу;
- в проведении неграмотной корпоративной политики.

Как внешние, так и внутренние угрозы наносят организации непоправимый экономический ущерб. Это стоит учитывать специалистам по работе с персоналом, своевременно проводить пересмотр действующих программ обучения, найма, адаптации, мотивации и так далее.

Обеспечение основной защищенности организации зависит от трех основных факторов (таблица 1).

Обеспечение контроля и учета работает по принципу компенсации внимания к отдельным факторам. Если не внести элементы защищенности при отборе кандидатов, не стоит рассчитывать на укрепление лояльности. Кроме того, придется затратить немалые экономические ресурсы на выявление убытков и расследование причин их появления.

Кадровая защищенность организации – это элемент в системе экономической защищенности предприятия. Работу с сотрудниками не-

обходимо построить таким образом, чтобы установить безубыточные этнические, экономические, трудовые отношения. Каждый кандидат на открытую вакансию рассматривается в качестве потенциального источника риска и угрозы экономической стабильности. Работа менеджеров по персоналу направлена на создание систем отбора, позволяющих выявить такие угрозы на ранней стадии [2].

В управление кадровой защищенности включают комплекс мероприятий. Служба по работе с персоналом совместно с отделом безопасности разрабатывают программы по предотвращению и минимизации рисков и угроз со стороны персонала:

- осуществляется подбор благонадежных и опытных сотрудников с использованием методик эффективных современных методик;
- контролируется благонадежность и лояльность работающего персонала в динамике общего развития;
- своевременно выявляются и устраняются все причины и обстоятельства, которые могут нанести вред экономической стабильности предприятия;
- происходит отсеивание тех кандидатов и сотрудников, кто целенаправленно и умышленно или по неосторожности создает угрозу для бизнеса в целом.

Понятие и роль системы защищенности в организации заключается в применении специальных механизмов, помогающих обеспечить защищенность всех взаимосвязанных систем хозяйствующего субъекта. Следует учитывать, что экономия финансовых ресурсов, например, выплата меньшей заработной платы, которая у конкурентов на порядок выше, приводит к негативным последствиям и влияет на всю систему безопасности в целом. Увеличивается текучесть кадров, качество выпускаемой продукции или оказываемых услуг резко снижается, повышается количество брака. Нивелирование внешних и внутренних угроз лежит в основе работы службы по управлению персоналом.

Специалисты кадровой службы обязаны учитывать изменения специфики рыночных отношений. Чтобы в компании работала профессиональная команда специалистов с соответствующим уровнем образования, квалификации, необходимо не только разработать систему мотивации, но и периодически ее пересматривать с учетом всех последних изменений. Мотивация входит в общую политику кадровой безопасности предприятия и помогает поддерживать уровень лояльности персонала.

Библиографический список:

1. Горшкова, Л. Оценка управленческого персонала: параметры и методы / Л.Горшкова // Человек и труд. - 2016. - № 3. - С.79-85.
2. Магура, М. Поиск и отбор персонала / М.Магура . - М.: Интел-Синтез, 2016.– 303с.
3. Болтунова, Е.М. Состояние рынка труда в сельской местности (на примере Ульяновской области) / Е.М.Болтунова, А.А.Навасардян, О.И. Хамзина // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. – 2016. - №1(26). – С.47-49.
4. Хамзина, О.И. Основные теоретические положения экономической безопасности хозяйствующих субъектов/ О.И. Хамзина, А.Д. Якупова // Экономика и социум.- 2016. -№ 11-1 (30).- С. 1339-1342.

BASIS OF PERSONNEL SAFETY AT THE ENTERPRISE

Molchanova A.D.

Keywords: *personnel safety, personnel security of the enterprise, risks.*

Personnel safety of the enterprise is ensured not so much by security service, how many department of human resource management. Competent staff recruitment, competent use of human resources, development of effective techniques of stimulation and encouragement – here the main set of ensuring professional security.