

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

**Гимальтдинова А.Р., студентка 4 курса
экономического факультета
Научный руководитель – Хамзина О.И.,
кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВО Ульяновский ГАУ**

***Ключевые слова:** кадровая безопасность, внешние угрозы, внутренние угрозы, мотивация сотрудников, кадровая политика.*

В данной статье рассматривается такое понятие как кадровая безопасность, её влияние на развитие предприятия, а также её возможные угрозы. Помимо этого, статья разъясняет, как противостоять этим угрозам с помощью всевозможных комплексов мер.

Безопасность функционирования организации является ключевой задачей предприятия, поскольку компаниям приходится работать в условиях быстрого изменения бизнес-среды, усиления конкуренции, глобализации экономики, все большего влияния информационных технологий на развитие организаций. Но зачастую складываются ситуации, когда влияние природных и технологических аспектов на безопасность предприятия интересует руководство в большей степени, в то время как основные угрозы исходят все-таки от людей.

Так, например, персонал компании может причинять ей ущерб непреднамеренно или умышленно, последствия которого могут иметь как материальный (финансовый ущерб и т.д.), так и нематериальный (ухудшение репутации и т.д.) характер. В связи с этим возрастает значимость кадровой безопасности для организации. На менеджеров по персоналу возлагается ответственность за выявление потенциальных слабых мест в системе управления организацией и создание, и использование инструментов для профилактики возможных инцидентов.

Так, по мнению Водяновой В.В.: «Кадровая безопасность – это составляющая часть экономической безопасности организации, приоритетными задачами для которой является защита от угроз и рисков для создания условий для наиболее эффективного управления персоналом, как определяющего ресурса для обеспечения высокого уровня конкурентоспособности организации» [1].

По мнению Панкратьева В.В.: «Кадровая безопасность организации – это наиболее важная составляющая экономической безопасности, целью которой является выявление, обезвреживание, предотвращение, отвод и преу-преждение угроз, опасностей и рисков, которые направлены на персонал и его интеллектуальный потенциал, и те, которые идут непосредственно от него, что должно проявляться в системе управления трудовыми ресурсами и кадровой политике организации» [2].

Её задачами являются:

- Обнаружение и прекращение деятельности любых видов угроз для предприятия, которые исходят от сотрудников, например разглашение коммерческой тайны конкурентам, ради нанесения нанесения ущерба;

- Мониторинг обстановки взаимоотношений трудового коллектива как в целом виде, так и между работниками;

- Определение уровня лояльности персонала к предприятию, в целях поиска потенциальных «групп риска», а также разработка мер устранения негативно настроенных мнений;

- Оценка представленных руководству потенциальным новым сотрудником данных, позволяющих принять правильного и объективного решений о приеме или отказе на свободную должность;

- Сбор, анализ сведений из открытых источников для принятия решений о допуске к конфиденциальной информации, документам.

Как ранее было сказано, смысл кадровой безопасности это защита предприятия от потенциальных угроз. Но какие они бывают? В настоящее время, потенциальные угрозы предприятия делятся на два вида:

Внешние угрозы. Данный вид угроз напрямую не зависят от воли и сознания сотрудников компании, но при этом ущерб наносят деятельности (не зависимо на каком уровне и в каком размере).

Например, мотивационная система сотрудников у конкурирующей организации может быть определяющим фактором при увольнении работника. В данном случае тот факт, что у конкурентов лучше проработана система по мотивационной составляющей не являлась угрозой, но при сравнении двух компаний – стала решающим перевесом;

Внутренние угрозы. Наиболее распространённый вид потенциальных угроз для предприятия, сутью которого является то, что негативным фактором является несоответствие предъявленным требованиям предприятия квалификации работника, в также не проработанность самой системы предприятия, в частности:

- системы по обучению работников;
- некачественной первичной проверки соискателей в кандидаты;
- неграмотная социальная и корпоративная политика предприятия;
- отсутствие стратегии развития;
- отсутствие совершенствования кадровой системы, в том числе и кадровой безопасности.

Дабы обеспечить защиту от разобранных угроз, каждая компания имеет специально разработанный и внедрённый в саму систему комплекс мер. Главной его основой являются различные мероприятия, так и рычаги воздействия по предотвращению и минимизации угроз со стороны собственных работников, независимо от их уровня, отдела и статуса. Однако все эти меры стоят на трех, так называемых столпах кадровой безопасности:

Найм сотрудников. Цель данного этапа – анализ надёжностисотрудника предприятия. Все данные о нем, такие как устройство на работу, испытательный срок, помощь в адаптационном периоде напрямую влияют на лояльность и благонадёжность сотрудника в целом, а значит, это на прямую затрагивает деятельность по кадровой безопасности;

Лояльность сотрудников к компании. Данный этап плавно вытекает из предыдущего. Если, по сути, первый этап являлся первым впечатлением компании перед сотрудником, то данный этап является поддержкой данного впечатления в процессе работы сотрудника. Эта важнейшая задача обеспечивается путем создания благоприятной

рабочей среды для сотрудников, что влияет на лояльность работников. Но стоит это делать вдумчиво, определив путь развития, создав на административном уровне детальную программу, для поддержки корпоративной культуры предприятия. Если же не разработать эту программу, а просто пытаться угодить всем сотрудникам, то предприятие в скором времени «загнется» и попросту исчезнет;

Контроль со стороны административного корпуса. Если следовать тенденции, то и данный этап кадровой безопасности, вытекает из предыдущего. Программа поддержки корпоративной культуры является своеобразным контролем проверки выполняемых регламентов, режимов, приказов, нормативов, статистик и прочего. Самое главное, что их цель не ограничение работников, воспитание в них корпоративных и этических норм, требуемых компанией. Но зачем же простому сотруднику знать эти нормы? Ответ лежит на поверхности – это позволяет компании минимизировать потенциальную вероятность нанесения экономического и имиджевого ущерба.

Таким образом, кадровая безопасность, прежде всего, направлена на работу с персоналом, с сотрудниками компании, на установление этических и трудовых норм, защищающих интересы компании. Стоит отметить, что мероприятия в данном направлении не должны являться функционалом отдельного сотрудника отдела персонала, поскольку только в коалиции с другими функциями может принести должный результат, органично дополняя повседневный функционал.

Библиографический список:

1. Водянова, В. В. Экономическая безопасность. Системное представление: учебник / В. В. Водянова. – М.: Изд-во ГУУ, 2015. – 177 с.
2. Панкратьев, В. В. Кадровая безопасность: учебник для вузов / В. В. Панкратьев. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 211 с.
3. Булонова, Е. Н. Определение понятия кадрового риска // Управление персоналом. Ученые записки. Книга 5. – СПб: Академия управления персоналом, 2019. – 264 с.
4. Банникова, Е. В. Анализ потенциальных угроз экономической безопасности организации / О. И. Хамзина, А. А. Навасардян, Е. А. Лёшина // Экономика и предпринимательство. – 2020. – № 11 (124). –

С. 816-820.

5. Болтунова, Е. М. Состояние рынка труда в сельской местности (на примере Ульяновской области) / Болтунова Е. М., Навасардян А. А., О. И. Хамзина // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. – 2016. – №1(26). – С.47-49.

6. Хамзина, О. И. Анализ уровня экономической безопасности сельскохозяйственных организаций Ульяновской области / О.И.Хамзина, А. А. Навасардян, Е. В. Банникова // Экономика сельского хозяйства России. 2021. № 5. С. 20 – 23.

7. Хамзина, О. И. Экономическая безопасность сельскохозяйственных предприятий региона: монография / О. И. Хамзина, Н. Е. Климушкина, Н.Р. Александрова. – Ульяновск: УлГАУ, 2021.– 182 с.

PERSONNEL SECURITY OF THE ORGANIZATION

Gimaltdinova A.R.

Keywords: *personnel security, external threats, internal threats, employee motivation, personnel policy.*

This article discusses such a concept as personnel security, its impact on the development of an enterprise, as well as its possible threats. In addition, the article explains how to counter these threats with the help of various sets of measures.