

ЭКОНОМИКА

Безугляк Ольга Станиславовна

старший преподаватель

ФГБОУ ВПО «Алтайский

государственный университет»

г. Барнаул, Алтайский край

ПРИНЦИПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в данной статье автор поднимает актуальную проблему экономической безопасности предприятия. Проанализированы причины важности изучения кадров на предприятии. Особое внимание уделено описанию методов отбора персонала, которые играют важную роль в обеспечении безопасности предприятия. Автор дает краткую характеристику каждого метода профессионального отбора.*

***Ключевые слова:** экономическая безопасность, профессиональный отбор, профессиограмма, психодиагностические методики, предприятие.*

Экономическая безопасность предприятия – это обеспечение наиболее эффективного использования корпоративных ресурсов для предотвращения угроз и создания условий стабильного функционирования основных ее элементов. Одним из наиболее важных элементов, на наш взгляд, является персонал предприятия.

Ключевыми фигурами экономической безопасности предприятия являются его сотрудники. Сохранность фирменных секретов, коммерческой тайны на 80% зависит от правильного подбора, расстановки и стимулирования персонала. Рядовой сотрудник, не имеющий доступа к коммерческой тайне, также может оказать помощь конкурентам в проведении электронного шпионажа; в обеспечении

условий для хищения носителей информации; снятия копий; в создании условий для выведывания информации у других сотрудников.

Этим объясняется исключительная важность изучения кадров, проверки любой информации, свидетельствующей о сомнительном поведении сотрудника или наличии у него компрометирующих связей. Свою роль при этом играют и постоянная разъяснительно-воспитательная работа, инструктажи и учения по правилам и мерам безопасности, различные тестирования.

Подлинный профессиональный отбор предполагает, кроме определения уровня профессиональных знаний и навыков претендента (который можно оценить в ходе какого-либо экзамена), изучение особенностей его личности и предыдущей деятельности.

Проблема отбора кадров встает перед директором предприятия, фирмы в основном в двух случаях:

1. при создании нового предприятия или подразделения;
2. при необходимости замещения вакантных должностей.

Для первого случая характерно, как правило, изучение значительного числа кандидатур, для которых из набора имеющихся вакансий подбирается соответствующая должность. Во втором случае из ограниченного числа кандидатов отбирается тот, который по своим личным и профессиональным качествам в наибольшей степени соответствует требованиям данного рабочего места, причем подбор может вестись и среди сотрудников предприятия.

Сбор информации о кандидате осуществляется с помощью следующих основных методов:

1. *Изучение документов и письменных источников* (характеристики, рекомендации, отзывы, представления, аттестации, приказы, докладные записки, публикации в печати) традиционно является основным способом знакомства с личностью и деловыми качествами вновь поступающих на работу. На этой стадии формируется первичная, но достаточно углубленная оценка личных и деловых качеств кандидата на работу. Наиболее важным является не только изучение

сведений об этом человеке, но и об его родственниках. В ходе этого этапа, на основе анализа документов, представленных кандидатом, а также данных полученных через отдел кадров и результатов предварительного собеседования, появляется возможность отсеять те кандидатуры, которые по формальным признакам явно не соответствуют требованиям, предъявляемым к будущим сотрудникам.

2. *Беседы и опросы.* В первой беседе с кандидатом начинается реализация профессионального отбора с точки зрения безопасности предприятия: уточняются отдельные, наиболее значимые сведения и ставятся некоторые совершенно конкретные вопросы, в частности, о личностных особенностях, мотивации перехода на работу, профессиональной ориентации, карьерных амбициях и другие.

3. *Применение психодиагностических методик.* Использование в процессе профотбора психологических методик позволяет эффективно решить задачу изучения работников предприятия или кандидатов на работу по параметрам безопасности, надежности, стрессоустойчивости, а также спрогнозировать их действия в различных ситуациях, в том числе экстремальных.

Научный подход к организации работы предприятия предполагает составление так называемого организационного проекта, содержащего графическое представление структуры фирмы с указанием места каждого исполнителя и связанных с ним информационных потоков. Такое представление позволяет уяснить, где и какой специалист требуется, какой информацией он должен располагать и какие требования необходимо предъявить к его личным качествам в целях сохранения коммерческой тайны. Оптимальным является составление профессиограмм (система признаков, описывающих ту или иную профессию, а также включающая в себя перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику) для каждого рабочего места.

Составленные психологом характеристики кандидатов на работу сравнивают с профессиограммами. Конечно, практически невозможно найти человека, который по всем параметрам совпадал бы с идеалом, воплощенным в профессиограмме. Поэтому при оценке результатов тестирования следует поступать так:

– выявить среди тестируемых, лиц с психическими нарушениями или чертами характера близкими к так называемым пограничным состояниям – с такими кандидатами дальнейшая работа нецелесообразна;

– выделить тех, кто по своим характеристикам явно не соответствует параметрам профессиограммы – с такими кандидатами дальнейшая работа нецелесообразна;

– выделить тех, кто по своим психологическим характеристикам в наибольшей степени соответствует параметрам профессиограммы – членов данной группы необходимо изучать дальше в целях выбора наиболее достойных;

– выделить тех, кто не обладает характеристиками, противопоказанными для планируемой работы, но профессионально значимые качества у них также недостаточно сформированы – из состава этой группы целесообразно продолжить изучение тех, чьи профессионально важные качества слабо выражены по той причине, что на прежних местах работы они не являлись ведущими специалистами или у них нет опыта работы.

4. *Наблюдения в процессе работы, общения, отдыха* – описательный психологический исследовательский метод, заключающийся в целенаправленном и организованном восприятии и регистрации поведения изучаемого объекта.

5. *Социально-психологический тренинг* – один из методов активного обучения и психологического воздействия, осуществляемого в процессе интенсивного группового взаимодействия и направленного на повышение компетентности в сфере общения, в котором общий принцип активности обучаемого дополняется принципом рефлексии над собственным поведением и поведением других участников групп.

Таким образом, в создании и поддержании общей системы экономической безопасности предприятия важную роль играют процедуры тщательного отбора и расстановки кадров.

Список литературы

1. Вечканов Г.С. Экономическая безопасность: Учебник для вузов. – СПб: Питер, 2013. – 376 с.

2. Экономическая безопасность: учебник для вузов/ под. ред. Гончаренко Л.П., Акулинина Ф.В. – Юрайт, 2014. – 480с.

3. Экономическая безопасность предприятия (фирмы) / В.Б. Зубик, Д.В. Зубик, Р.С. Седегов, А. Абдула; Под ред. Р.С. Седегова, М.И. Плотницкого, А.С. Головачева. – М.: Высш.шк., 1998. – 391 с.

4. Принципы организации профессионального отбора [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://studopedia.net/9_86549_printsipi-organizatsii-professionalnogo-otbora.html.