

Потапова Елена Юрьевна

студентка

Тукова Екатерина Александровна

аспирант, ассистент

ФГБОУ ВПО «Уральский государственный
университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЯ «КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ» НА ОТРАСЛЕВЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Аннотация: в данной статье рассмотрена актуальность изучения кадровых рисков. В работе также проанализированы методы усиления безопасности предприятия.

Ключевые слова: персонал, кадровая безопасность, мотивация.

Кадровая безопасность на предприятии – это умение защитить организацию в целом от различных проблем, связанных с кадрами. Это могут быть неприятности, связанные с нанесением юридического и финансового вреда, например, воровство или ненадлежащее выполнение своих обязанностей. Второй момент – это юридическая кадровая безопасность. На многих предприятиях важна компетентность специалистов, наличие у них настоящих, а не поддельных дипломов. Не стоит забывать и о мотивации персонала, формировании у сотрудников желания выполнять свои обязанности честно.

Работа служб персонала разложена на этапы (поиск, отбор, прием, адаптация и т. д.) и на каждом этапе существует масса вопросов безопасности, решаемых именно персональщиками. Каждое действие менеджера по персоналу на каждом этапе – это либо усиление, либо ослабление безопасности предприятия по крупнейшей ее составляющей – по кадрам.

Если обратиться к статистике, то около 80% ущерба материальным активам компаний наносится их же персоналом. Только лишь 20% попыток взлома сетей

и получения несанкционированного доступа к компьютерной информации приходит извне. Обратим своё внимание на общемировую статистику, применимую к России: 10–15% всех людей являются нечестными, 10–15% абсолютно честны, остальные 70–80% – колеблющиеся.

Следует распознавать внешние и внутренние угрозы. Внешние негативные воздействия – это действия, явления или процессы, не зависящие от воли и сознания сотрудников предприятия и влекущие нанесение ущерба. К тому же, к внутренним негативным воздействиям относятся умышленные или неосторожные действия работников компании, влекущие нанесение ущерба [2].

Методы кадровой безопасности при найме сотрудников.

Задача службы управления персоналом на этапе поиска претендентов – уменьшить дальнейшие издержки на отбор претендентов, другими словами организовать этот этап таким образом, чтобы трудиться только с подходящими и безопасными претендентами.

Тренингов по найму персонала достаточно много. Процесс трудоустройства должен быть доведен до автоматизма, а не проходить по принципу «понравился – не понравился». В последнем случае неизбежны конфликты и иные негативные последствия. Также хорошо периодически проводить тренинги по конфликтологии. На личном опыте могу сказать, что это, к сожалению, одни из самых редко покупаемых тренингов, но одни из самых полезных. Качественно проведенный тренинг помогает не только преодолеть разногласия, но и использовать энергию конфликта с пользой. Игнорируя конфликты, руководители оказывают себе медвежью услугу.

Помимо посещения тренингов следует периодически проводить в компании ассесмент и аудит персонала [1].

Последующий шаг в работе с претендентом на вакансию – отбор – начинается с личной встречи. Работники службы по управлению персоналом обязаны проводить предварительную оценку претендента по внешнему виду и поведенческим признакам – так называемый «face control». Где важно все, и особенно –

первое впечатление. Чтобы делать такой анализ быстро, необходимо накопить большой жизненный опыт, развить интуицию.

На этапе отбора кандидата, формулируются следующие задачи:

1. Для начала, это экспресс-оценка внешнего вида кандидата.

2. Затем следует, оценка готовности к общению. Тут необходимо внимательно следить за первыми словами, произнесенными при входе в кабинет, за манерой общения с присутствующими в предвкушении интервью, за наличием показателей сильного волнения, таких как, множество извинений, слабость и дрожание голоса, тремор, за походкой и жестикуляцией и пр.

3. Особенности внешнего вида, поведения, речи, походки свидетельствуют о наличии зависимостей и отклонений (злоупотребление алкоголем, наркотическая зависимость, психическая неустойчивость) [3].

Потом, в процессе работы с претендентом на вакансию нужно отследить все интересующие вас факты его биографии. Чаще сбор фактических данных начинается с заполнения анкеты.

Автобиография – последовательное описание человеком событий собственной жизни, тоже инструмент кадровой безопасности, полезный во всех отношениях и экономящий средства и время. Своими руками написанная биография – удостоверенный подписью образец почерка человека.

Не считая анкеты и автобиографии, претендент дает различные документы, при этом работодатель преследует такие цели:

– идентификация личности кандидата;

– обнаружение фальсификации, подделки;

– сверка сведений из документов со сведениями, приобретенными из иных источников (анкета, автобиография);

– оценка состояния документов, а помимо прочего изучение вложений (записи, вкладыши и т. д.).

Очередной источник информации о соискателе – исследование рекомендаций с прошлых мест работы и проверка полученных при этом сведений.

Зачастую службы управления персоналом при отборе претендентов на вакансию используют психологические тесты (профессионального отбора, проф. ориентации, определения личностных особенностей и др.).

Для укрепления лояльности в трудовом коллективе есть следующие методы:

– мотивация (заинтересованность работников какими-либо благами).

– создание корпоративного кодекса. Этот документ выполняет 2 функции:

1) всем работникам дается осознать, что приемлемо в этой фирме, а что нет, за что можно получить наказание, что составляет коммерческую тайну и так далее;

2) все работники придерживаются данного кодекса – от секретаря и до генерального директора [1].

Разновидностей схем контролирования в компании может быть много. Самые распространенные из них:

1. Создание технологической карты производств (точный алгоритм выполнения задания).

2. Стоит проводить плановое психологическое тестирование, чтобы вовремя выявить негативные процессы в трудовом коллективе.

3. Создание «горячих анонимных линий по противодействию мошенничеству».

4. Опрос с использованием полиграфа (ОИП).

При найме персонала, необходимо лишь следовать простому алгоритму:

1. Берем резюме и сравниваем обозначенные в нем компетенции с компетенциями, которые нам требуются.

2. Приглашаем на собеседование только тех кандидатов, чьи компетенции нас полностью устроили.

3. Приглашаем человека на собеседование и задаем вопросы, которые помогут нам установить действительное наличие компетенций.

4. Проверяем то, что человек написал о себе, например подлинность его диплома о высшем образовании.

5. Не стоит думать, что рекомендации с предыдущих мест работы гарантируют правдивое представление о соискателе, это не всегда так. Личная встреча и беседа – лучший способ проверить, не завышена ли у кандидата самооценка.

6. Не следует полностью полагаться на психологические тесты. Большинство из них строятся на каких-либо физиологических реакциях. Никто не способен выглядеть более честно, чем профессиональный лжец, который знает все тонкости психологических проверок. Если все же прибегать к тесту, лучше задавать вопросы по несколько раз переформулировать одни и те же пункты и внимательно следить за тем, совпадают ли ответы, и насколько они совпадают.

Из чего следует, кадровая безопасность, являясь составляющей финансовой безопасности компании, направлена на такую работу с персоналом, на установление таких трудовых и этических отношений, которые можно было бы определить как «безубыточные».

Список литературы

1. Список использованной литературы

2. Абалкин Л. Экономическая безопасность России, угрозы и их отражение [Текст] / Л. Абалкин // Вопросы экономики. – 2000. – №12.

3. Митрофанов А.А. Экономическая безопасность коммерческих предприятий и деловая разведка // Российское общество профессионалов конкурентной разведки. – 2006 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rscip.ru/base/A9738409-3441822.html>

4. Управление персоналом организации [Текст]: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2006.