

Арзамасова Екатерина Львовна

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Московский политехнический университет»

г. Москва

Балакирева Анна Сергеевна

студентка

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства

и государственной службы при Президенте РФ»

г. Москва

DOI 10.21661/r-530049

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РФ

Аннотация: в статье рассмотрена проблема кадровой безопасности предприятия, которая состоит в многочисленных потерях и убытках предприятия, причинами которой являются сами сотрудники. Авторами отмечено влияние данного вопроса на экономическую безопасность страны и выявлены направления для улучшения сложившейся ситуации.

Ключевые слова: кадровая безопасность, угрозы, экономическая безопасность, контроль кадровых угроз.

В современной России экономические условия находятся в состоянии нестабильности и из-за этого отношения в бизнесе становятся жестче, они представляют собой такую цель, как подавление конкурентов.

Кадровая безопасность является одной из составляющих экономической безопасности (далее – ЭБ) и представляет собой процесс устранения неблагоприятных влияний на ЭБ предприятия за счет ликвидации или уменьшения рисков и угроз, связанных с сотрудниками, их интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом.

Кадровая защищенность каждой фирмы основывается по нескольким направлениям: обязательное соблюдение определенных правил при приёме на

работу нового работника, а также создание благоприятной среды и комфортных условий для штата.

В данный момент очень важную ценность для компании составляют не только материальные, но и нематериальные активы, которые несут за собой некоторую конфиденциальную информацию, которая должна оставаться только внутри системы и не выходить за её рамки. По статистике около 80% ущерба материальным активам компаний наносится их собственными работниками. Остальные 20% связаны с угрозами извне, например, попытка взлома базы данных, однако, как уже было сказано выше, основные проблемы несут за собой именно сами сотрудники, которые выдают конфиденциальные данные.

Следуя из этого, служба управления безопасности (далее – СУБ) как раз занимается данными вопросами по борьбе с распространением конфиденциальной информации, прогнозирования угроз, их выявление и анализ опасных воздействий, которые могут нарушить стабильность и развитие компании, а также полностью остановить её деятельность. Помимо этого, в процессе решения данных проблем может участвовать не только СУБ, но и сами персональщики. Любое действие менеджера по персоналу на любом этапе – это либо усиление, либо ослабление безопасности компании по главной ее составляющей – по кадрам.

Согласно статистике, как уже и было сказано выше, 80% ущерба организации причиняется именно ее персоналом. Именно потому менеджер должен особое внимание уделить кадровой безопасности.

Основной задачей менеджера является проведение грамотной работы по выявлению и предотвращению угроз. Существуют внутренние и внешние опасности. Первые представляют собой действия работников, которые приносят компании ущерб, например, несоответствие квалификации работников требованиям к должности, отсутствие корпоративной политики, увольнение качественных сотрудников. И внешние опасности – это процессы, которые не относятся к ошибкам персонала, однако причиняют организации ущерб. Такие как присутствие внешнего давления на сотрудников организации, инфляция, которая учитывается при расчете зарплаты.

Для минимизации рисков кадровой безопасности или их устраниния необходима помощь и выполнение определенных профессиональных действий отдела кадров вместе с работой службы безопасности предприятия. Помимо этого, существуют такие моменты, на которые надо обратить особое внимание: это найм сотрудников, лояльность к персоналу и контроль.

Для каждого из факторов безопасности существуют меры по её обеспечению. Рассмотрим отдельно каждый из них.

1. Методы кадровой безопасности при найме сотрудников.

На данном этапе целью службы управления персоналом (далее – СУП) является поиск только достойных кандидатов, которые позволяют минимизировать затраты, например, за оплату телефонных звонков, сократить время менеджером СУП, а также сэкономить на оформлении, адаптации и обучении.

Задачами считаются оценка внешнего вида кандидата, оценка его готовности к общению и поиск каких-либо признаков, которые свидетельствуют о разновидностях зависимостей или отклонений.

2. Обеспечение лояльности сотрудников.

После того, как были пройдены предыдущие этапы, за ними следует такой этап, как мотивация.

Мотивация предполагает собой степень заинтересованности сотрудника в его же работе. Она подразумевает под собой различного рода материальные (например, премия за хорошие показатели в работе), так и нематериальные блага (предположим, выбор работника года, выдача грамот, медалей). Если сотрудник будет чувствовать поддержку со стороны компании, он будет лучше и с большим интересом решать дела компании.

3. Контроль на предприятии.

Данную функцию выполняет уже не менеджер по персоналу, а СБ. За счёт данного процесса исправляются все ошибки менеджера. Для разработки системы контроля персонала на предприятии существуют различные варианты схем.

Предположим, что это будут:

- 1) разработка и создание единого технологического процесса (далее ТП).

При этом сотрудник, который выполняет определенное действие, будет иметь четкий алгоритм выполнения данной работы. ТП будет действовать эффективнее при наличии контролера.

2) Тестирование персонала.

Тестирование должно производиться не только при приёме на работу, но и в её процессе для того, чтобы понять какие проблемы существуют внутри коллектива и найти меры по их предотвращению. Данный процесс должен проводиться компетентным психологом.

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

Очень часто кто-то из сотрудников знает о человеке внутри коллектива, который, допустим, нарушая правила, распространяет конфиденциальную информацию компании, но при этом не может его «сдать», так как это не принято в нашем обществе. Для этого как раз и создается горячая линия, но она обязательно должна быть анонимной для всех. Также возможно награждать людей, которые смогли помочь компании и предотвратить наиболее негативные последствия.

4) Опрос с использованием полиграфа (ОИП). Это совсем безобидная процедура, которая представляет собой опрос человека с использованием контроля и оценки физиологических реакций, которые регистрируются с помощью датчиков, размещаемых на его теле. Целью является достоверность информации, которая проверяется с помощью фиксации реакций человека на заданные ему вопросы.

Таким образом можно смело сказать о том, что основными задачами отдела, который занимается работой с персоналом организации, является обеспечение кадровой безопасности, а также формирование корпоративной культуры, которая будет снижать к минимуму возможные потери.

Конечно же, нанести ущерб можно не только при наличии злых умыслов и того подобного, но также и в связи с невнимательностью, некомпетентностью и недостаточного профессионализма сотрудника организации. Большой опасно-

стью является низкая квалификация сотрудника, когда он даже не имеет представления о том, что входит в его обязанности и несет за собой убытки для компании, однако негативно может влиять и слишком высокая квалификация, недовольство тем, что сотрудник может делать больше, чем ему поручено. Минимизацию потерь и убытков можно отнести к одному из критериев эффективной работы службы персонала.

Контроль за выполнением правил обеспечения кадровой безопасности бывает внешний и внутренний. Внешний контроль представляет собой контроль, который выполняется органами государства, различными вышестоящими органами и так далее. И внешний, который осуществляется внутри организации: руководством компании и, естественно, самими сотрудниками. Все правила, которые относятся к организации, должны обязательно выполняться. В компании должно быть обязательно такое должностное лицо, которое будет следить за качеством выполнения работы персонала, проводить оценку результатов и сравнивать их с уровнем, установленным нормативными документами. Это позволит не только избавиться от какой-либо проблемы, но и также предотвратить ее наступление.

Список литературы

1. Дорофеев К.Н. Кадровая безопасность в системе экономической оценки деятельности фирмы / К.Н. Дорофеев, Е.В. Гараева // Молодой ученый. – 2018. – №6. – С. 327–331.
2. Кузнецова Н.В. Кадровая безопасность организации. Сущность и механизм обеспечения / Н.В. Кузнецова. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2019. – 285 с.
3. Османов И.Х. Разновидности угроз для предприятия со стороны персонала и пути их устранения / И.Х. Османов. – 2018. – №1–2. – С. 70–73.
4. Соломанидина Т.О. Кадровая безопасность компаний / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – М., 2018.
5. Снитко Л.Т. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности предприятия / Л.Т. Снитко. – 2017. – №5 (61). – С. 9–23.