

И.В. Куликова

*Институт финансов, экономики и управления
Тольяттинский государственный университет*

Россия, г. Тольятти

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье рассматриваются понятие кадровой безопасности как фактора обеспечения экономической безопасности организации.

Ключевые слова: кадровая безопасность, экономическая безопасность, управление персоналом.

I.V. Kulikova

Institute of Finance, Economics and Management

Togliatti State University

Russia, Tolyatti

PERSONNEL SECURITY AS A FACTOR OF ENSURING THE ECONOMIC SECURITY OF THE ORGANIZATION

Resume: The article discusses the concept of personnel security as a factor in ensuring the economic security of an organization.

Key words: personnel security, economic security, personnel management.

Кадровая безопасность – это важнейший элемент обеспечения экономической безопасности организации, поскольку именно от работников зависит качество процессов производства и именно они являются носителями

потенциальных угроз для деятельности организации. Многие ученые и специалисты в своих исследованиях отмечают, что человек, а именно человеческий фактор – самое сложное звено в системе обеспечения безопасности организации, так как может оказать критическое влияние на успешность деятельности организации [1].

«В совокупности кадровая безопасность является одновременно:

- состоянием защищенности организации от рисков и угроз, связанных с персоналом;
- процессом противодействия и предотвращения негативного влияния на экономическую безопасность организации;
- деятельностью по созданию условий для стабильного функционирования и развития организации;
- совокупностью управленческих мероприятий, связанных с эффективным формированием и использованием кадрового потенциала хозяйствующего субъекта и т.п.» [4].

В связи с вышесказанным стоит отметить, что «кадровую безопасность организации необходимо понимать и исследовать как интеграцию всех составляющих ее элементов в системе безопасности организации, так как именно она направлена на работу с персоналом, который является первичным звеном любого хозяйствующего субъекта. Именно поэтому кадровая безопасность занимает ведущую позицию в структуре экономической безопасности организации» [1].

Анализ существующих теоретических подходов к сущности и содержанию понятия «кадровая безопасность» показывает, что в настоящее время в литературе отсутствует единый теоретический подход к пониманию кадровой безопасности, определению ее роли и места в системе безопасности организации.

По мнению М.Г. Масальского, Г.О. Андреева, кадровая безопасность – «это совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по обработке целей, задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие

кадрового потенциала, создание ответственного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации» [4].

А.К. Моденов считает, что кадровая безопасность – «это такое положение организации, при котором воздействие на нее и индивидов внутри нее со стороны природной, экономической и социальной среды, а также внутренней среды самого человека не способны причинить вреда» [5].

Ученые А.А. Литвинюк, Х.М. Бекмурзиева, Л.Н. Иванова-Швец, Е.В. Кузуб, С.А. Леднева рассматривают кадровую безопасность с позиции процессного подхода. По их мнению, кадровая безопасность – «это процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом» [3].

А.В. Дейнека дает следующее определение понятию «кадровая безопасность» - «совокупность мероприятий, направленных на предотвращение противоправных действий или содействие им со стороны персонала предприятия. Исходя из данного определения очевидно, что оно не является совсем полным, так как угрозой кадровой безопасности может быть, как действие, так и бездействие персонала, его недостаточная квалификация и ряд других моментов» [1].

Другие ученые рассматривают кадровую безопасность как «защищенность общественно-прогрессивных интересов организации по развитию и совершенствованию ее человеческого капитала, поддержанию эффективной системы управления человеческими ресурсами и минимизации рисков компании, связанных с ее кадровой составляющей. В данном определении рассмотрены лишь интересы организации, которые зачастую противоречат интересам персонала, что в свою очередь приводит к возникновению угроз кадровой безопасности» [5].

Трактовку термина «кадровая безопасность», которая рассматривается с точки зрения деятельности, направленной на поддержание защищенности

организации, дает С.В. Духновский. В данном случае под кадровой безопасностью понимается «деятельность по созданию условий для функционирования компании, при которых обеспечивается гарантированная законодательством защищенность интересов компании от рисков и угроз, связанных с собственным персоналом» [2].

Изучение взглядов авторов на кадровую безопасность приводит к следующим выводам:

- необходимость в обеспечении кадровой безопасности обусловлена вероятностью возникновения имущественных и неимущественных убытков организации, прямая связь которых с персоналом;
- большинство исследователей считают процесс обеспечения кадровой безопасности связанным с защитой интересов организации в отношении угроз со стороны персонала;
- кадровая безопасность рассматривается как фактор, способствующий конкурентоспособности организации благодаря наличию условий и факторов, обеспечивающих эффективное использование человеческих ресурсов для достижения стратегических целей.

Одним из способов укрепления кадрового потенциала является обеспечение кадровой безопасности. Это позволяет повысить быстроту реагирования на изменения внешнего рынка и, в свою очередь, повысить уровень экономической безопасности организации.

«Основная цель кадровой безопасности организации – это анализ кадровых рисков и угроз со стороны персонала и поиск способов их минимизации.

Исходя из цели, можно сформировать следующие задачи кадровой безопасности организации:

- выявление реальных потребностей организации в трудовых ресурсах, формах их привлечения и использования;
- обеспечение хозяйствующего субъекта сотрудниками необходимой профессии, квалификации и т.д.;

- ликвидация вакантных мест;
- непрерывное развитие персонала;
- внедрение и использование современных форм и систем оплаты труда;
- применение эффективной мотивации персонала;
- ликвидация убытков, связанных с трудовыми спорами;
- создание высокой лояльности персонала;
- объективная оценка реального состояния конкурентов на рынке;
- исследования рынка труда в городе, районе, регионе и т.д.;
- оценка организации как работодателя со стороны работника;
- минимизация текучести кадров;
- достижение высокого образовательного уровня и компетентности руководителей и т.п.» [1].

Для обеспечения кадровой безопасности в организации необходимо идентифицировать кадровые риски и угрозы, ликвидировать их и осуществлять мониторинг. Эти задачи выполняет служба по работе с персоналом, которая является субъектом кадровой безопасности в организации. Критически важно, чтобы кадровая служба имела высококвалифицированных и компетентных специалистов, иначе возможны ошибки при найме, расстановке, мотивации, контроле и увольнении персонала. Итак, задача кадровой безопасности заключается в идентификации рисков и угроз, их ликвидации и мониторинге.

В современных реалиях процесс управления персоналом перешел на новый уровень, где на первый план выводится значение личности работника, его мотивационных установок, что требует их формирования и направления в соответствии с задачами организации. «Для решения вопроса эффективности в управлении персоналом необходимо учитывать персональный набор параметров каждого сотрудника: одаренность, грамотность, специфику мотивации, индивидуальные ценности, половозрастные особенности, особенности национальности и культуры» [5].

Ответственность за реализацию нескольких направлений работы

системы управления персоналом несут руководители соответствующих подразделений. Направления включают в себя планирование и учет персонала, мотивацию и стимулирование, развитие персонала и организационных структур управления, социальное развитие персонала, регулирование трудовых отношений, а также правовое и информационное обеспечение управления персоналом. Однако, отдел кадров играет ключевую роль в этом процессе, так как его сотрудники являются экспертами для других подразделений.

Для оценки качества управления персоналом и его влияния на экономическую безопасность организации можно выделить общие управленческие функции, которые присутствуют во всех видах деятельности: определение необходимого числа сотрудников для нормального функционирования организации; подбор и сохранение персонала, соответствующего требованиям организации; анализ производственного поведения и использования персонала; стимулирование и обучение персонала; мотивация и вознаграждение сотрудников за результаты работы; проведение мероприятий для обеспечения безопасности труда и урегулирование трудовых отношений; создание корпоративной культуры и духа для объединения коллектива – это новые тенденции в управлении персоналом.

Для устранения рисков в кадровой безопасности необходимо рассматривать каждого кандидата на вакансию и работника организации как источник потенциальной угрозы. Процесс управления персоналом основывается на этом принципе. Однако, для обеспечения экономической безопасности организации, система обеспечения кадровой безопасности является лишь одним из ее элементов. Важно понимать, что при взаимодействии с персоналом необходимо создавать условия, которые не допустят умышленного или неосознанного ущерба экономическому развитию и устойчивости деятельности организации. Физические средства защиты не могут решить эту задачу в полной мере.

Для обеспечения устойчивого развития организации необходимо

рассматривать каждого кандидата на должность как потенциальную угрозу, избегая влияния рисков заранее и учитывая его характеристики. Кроме того, важно проанализировать все составляющие, необходимые для качественного выполнения работы соискателем. Система обеспечения кадровой безопасности является комплексом элементов и механизмов, направленных на предотвращение угроз и снижение ущерба от кадровых рисков.

Экономическая безопасность организации напрямую зависит от кадровой безопасности. Если в компании работают компетентные, квалифицированные и добросовестные сотрудники и созданы условия для их труда, то компания будет защищена от всех угроз, связанных с персоналом. Но если в коллективе есть недобросовестные, не квалифицированные, не мотивированные, конфликтующие и неудовлетворенные сотрудники, которые наносят умышленный вред, то экономическая безопасность организации будет под угрозой. Таким образом, важно подобрать квалифицированный и мотивированный персонал, создать условия для их труда и сплоченность коллектива, чтобы защитить организацию от различных угроз и рисков, связанных с персоналом.

Структуру системы обеспечения кадровой безопасности организации необходимо рассматривать на всех этапах работы с персоналом, начиная от найма и заканчивая увольнением. В случае если на протяжении долгого времени не выявлять степень удовлетворенности персонала оплатой и условиями труда, наличие конфликтных ситуаций и споров, взаимодействие персонала с конкурентами, если таковое имеет место быть и пр., то возможно руководство организации не успеет вовремя отреагировать и либо потеряет часть прибыли, либо претерпит снижение экономических показателей, либо получит ущерб имущественный или неимущественный, что повлечет дополнительные издержки на решение проблем [2].

Наиболее важным этапом минимизации угроз со стороны персонала является прием на работу, где важно детально изучить кандидата не только на уровень профессиональной пригодности и соответствия требованиям

компании, но и на выявление того, не является ли он сотрудником организации-конкурента. Поэтому в случае, если предприятие уже начало взаимодействие с кандидатом, но не провело оценку на его отношение к конкурентной разведке, то возможна ситуация, когда он также принесет колоссальный урон, передавая конфиденциальную информацию в свою компанию [1].

Важнейший этап – это «работа персонала в организации. Данный этап четко отражает логику функционирования кадровой безопасности как системы, ориентированную на поддержку устойчивого развития хозяйствующего субъекта путем обеспечения от внешних и внутренних угроз, постоянного обмена информацией о состоянии кадровой безопасности, динамику основных ее показателей, их взаимосвязь с другими составляющими экономической безопасности организации» [4].

Таким образом, с целью укрепления экономической безопасности любой организации, необходимо ответственно относиться к подбору персонала и дальнейшей работе с ним. Стоит понимать, что даже если на момент подбора кандидата на вакантную должность он не проявлял никаких отрицательных качеств, то во время взаимодействия все может измениться.

Важно отметить, что «в основе процесса обеспечения кадровой безопасности организации при формировании кадрового потенциала лежит нормативно-правовая база, включающая бизнес-планы развития предприятия в целом, бизнес-планы на отдельные проекты, бюджеты разных уровней.

Такие документы должны содержать информацию о требуемом количестве и качестве трудовых ресурсов, обоснование соответствующих затрат, связанным с формированием, использованием и развитием кадрового потенциала. Кроме того, важным документом является штатное расписание с разработанными справочником должностей.

Данный документ является основой для подготовки мероприятий по контролю соответствия профессиональных и личных качеств претендентов на принимаемые должности, а также работников, уже осуществляющих

деятельность в организации» [3].

Для обеспечения кадровой безопасности организации необходимо осуществить мониторинг деятельности сотрудников по нескольким направлениям, используя три формы контроля (предварительный, текущий, последовательный) и четыре направления. Следует отметить, что все этапы формирования системы обеспечения кадровой безопасности организации должны быть согласованы, чтобы устранить возможные кадровые риски и угрозы.

Список литературы:

1. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. – Москва : Дашков и К, 2020. – 389 с.
2. Духновский С.В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 245 с.
3. Кадровая политика и стратегии управления персоналом. (Магистратура). Учебник. / Литвинюк А.А. (под общ. ред.), Бекмурзиева Х.М., Иванова-Швец Л.Н., Кузуб Е.В., Леднева С.А., Новикова Е.В., Репникова В.М., Троска З.А. - Москва: КноРус, 2021. - 340 с.
4. Масальский М.Г., Андреев Г.О. Экономическая безопасность в современной системе международной экономической безопасности / М.Г. Масальский, Г.О. Андреев // Форум молодых ученых. — 2020. — № 10 (50). — С. 428-432.
5. Моденов А.К. Экономическая безопасность предприятия : моногр. / А. К. Моденов, Е. И. Белякова, М. П. Власов, Т. А. Лелявина; СПбГАСУ. – СПб., 2021. – 550 с.