



Введение

Актуальность темы. В эссе определяются понятия «кадровая безопасность», «группы риска». Рассмотрены внешние и внутренние угрозы, а также факторы кадровой безопасности. Выявлены критерии, при помощи которых можно оценить кадровую безопасность организации. Предложены меры по предотвращению отрицательных влияний групп риска для безопасности организации.

Главной целью обеспечения экономической безопасности предприятия является максимальная стабильность функционирования, а также создание основы и перспектив роста для достижения целей бизнеса вне зависимости от объективных и субъективных угрожающих факторов (негативных воздействий, факторов риска). Кадровая безопасность – одна из составляющих экономической безопасности (наряду с другими, как то финансовая, силовая, информационная, технико-технологическая, правовая, экологическая безопасность). К. Н. Дорофеев говорит об обеспечении кадровой безопасности так: «Это одна из важнейших систем современной организации. Система безопасности – это комплекс организационных и технических мер, направленных на выявление, отражение и ликвидацию последствий различных угроз деятельности организации» .

Главные цели этой системы: – обеспечение устойчивого функционирования, компании и предотвращение угроз ее безопасности; – защита законных интересов организации от противоправных действий; – охрана жизни и здоровья персонала; – недопущение хищения финансовых и материально-технических средств, уничтожения имущества и ценностей, разглашения, утраты, утечки, искажения, и уничтожения служебной информации, нарушения работы технических средств; – обеспечение производственной деятельности, включая средства информатизации. Кадровая безопасность – это процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия путем ликвидации или снижения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом [4]. Кадровая безопасность занимает доминирующее положение по отношению к другим элементам системы безопасности компании, 366 т. к. она «работает» с персоналом, кадрами, а они в любой составляющей первичны. Служба персонала – более важный субъект в кадровой безопасности, чем служба безопасности. Вся деятельность служб персонала может быть

разложена на этапы (поиск, отбор, прием, адаптация и прочие вплоть до увольнения и далее), и на каждом этапе присутствует масса вопросов безопасности, решаемых именно сотрудниками службы персонала. Любое действие менеджера по персоналу на любом этапе – это либо усиление, либо ослабление безопасности компании по главной ее составляющей – кадрам. Следует различать внешние и внутренние угрозы. Внешние негативные воздействия – это действия, явления, процессы, не зависящие от воли и сознания работников предприятия и влекущие нанесение ущерба. В свою очередь, к внутренним негативным воздействиям относятся действия (умышленные или неосторожные) сотрудников предприятия, также влекущие нанесение ущерба .

Внутренние опасности следующие:

- несоответствие квалификации сотрудников предъявляемым к ним требованиям;
- слабая организация системы управления персоналом;
- слабая организация системы обучения; - ошибки в планировании ресурсов персонала;
- снижение количества рационализаторских предложений и инициатив;
- уход квалифицированных сотрудников;
- неэффективная система мотивации;
- недостаточная квалификация сотрудников; - «слабая» корпоративная политика или ее отсутствие;
- сотрудники ориентированы на решение внутренних тактических задач;
- сотрудники ориентированы на соблюдение интересов подразделения; - некачественные проверки кандидатов при приеме на работу.

Можно продолжить этот список, что и надо сделать, проанализировав состояние кадровой работы с точки зрения безопасности как безубыточности трудовых отношений на предприятии.

Примеры внешних опасностей:

- условия мотивации у конкурентов лучше;

- установка конкурентов на переманивание;
- попадание сотрудников в различные виды зависимости;
- давление на сотрудников извне;
- инфляционные процессы (учитываются при расчете заработной платы и ее прогнозировании).

Данные негативные факторы оказывают влияние на процессы внутри предприятия в целом, а следовательно, и на его кадровую безопасность. Важным моментом является то, что при формировании кадровой безопасности необходимо учитывать специфику предприятия. Высокотехнические предприятия, которые занимаются дорогостоящими разработками, должны больше внимание уделять защите информации, касающейся сотрудников, их персональным данным. В свою очередь, предприятиям, которые специализируются на опасном, пожаро- и взрывоопасном производстве, следует наибольшее внимание уделять моментам, касающимся техники безопасности, информирования персонала о возможной угрозе, а также мерам для ее предотвращения и ликвидации в случае возникновения.

Кадровая безопасность зависит от трех основных факторов:

1. Наем работников. Имеется в виду комплекс мер безопасности при приеме на работу и прогнозирования благонадежности сотрудников. Сюда входит рассмотрение вопросов безопасности компании на таких этапах, как поиск кандидатов, процедуры отбора, документальное и юридическое оформление приема на работу, испытательный срок, а также адаптация.
2. Формирование лояльности работников к руководству и организации в целом. В данном случае необходима грамотная кадровая политика, а в особенности система мотивации персонала.
3. Установление ограничений и правил, а также контроля за их соблюдением. В данном случае речь идет о совокупности технологических процессов, ограничений, регламентов, режимов, контрольных, оценочных и других операций, процедур безопасности для облегчения контроля, а также для более эффективной деятельности кадровой службы предприятия [1].

Кадровая безопасность должна выполнять следующие функции:

- изучение поступающего на работу по вопросам его прошлой трудовой деятельности;
- беседы с кандидатами на работу в подразделениях, работа в которых связана с коммерческой тайной, с целью установления пригодности кандидатов для этой деятельности;
- оформление необходимых документов о неразглашении сведений, составляющих коммерческую тайну;
- анализ и учет удовлетворенности работников условиями труда с целью предупреждения увольнения сотрудников, которые допущены к сведениям, составляющим коммерческую тайну;
- организация обучения работников компании по вопросам, касающимся защиты коммерческой тайны;
- беседы с увольняющимися сотрудниками для оценки и анализа кадровой ситуации [5].

Критериями, при помощи которых можно оценить кадровую безопасность организации, являются:

1. Показатели эффективности использования персонала.
2. Показатели квалификации и интеллектуального потенциала.
3. Показатели численного состава персонала и его динамики.
4. Показатели качества мотивационной системы.

Для данных показателей должны быть определены пороговые значения (по должностям, подразделениям и в целом по предприятию). Негативные процессы выражаются в отклонении величин установленных контрольных показателей от пороговых в отрицательные (а в отдельных случаях в положительные) стороны.

Человеческий фактор – это особый фактор любого производства. Здесь имеют место индивидуальные особенности человека, его менталитет, характер, привычки, а также наклонности, которые далеко не всегда положительны. Отдельного внимания требуют так называемые «группы риска». В любой организации нежелательно присутствие сотрудников, которые относятся к разному роду группам риска либо потенциально могут войти в ту или иную группу риска. К

группам риска относят людей с различными видами зависимости.

В целом для предприятия негативными аспектами присутствия людей, относящихся к группам риска, являются:

1. Возможность управления работником, входящим в группу риска, извне, что может быть направлено на дестабилизацию организации (утечка информации, переманивание клиентов).
2. Постоянные попытки зависимого распространить влияние своих пагубных пристрастий, привычек на окружающих, поиск или формирование им круга единомышленников, т. е. увеличение количества представителей группы риска в организации.
3. Удовлетворение своих зависимостей за счет временных и материальных ресурсов работодателя.
4. Разрушение стабильного работоспособного коллектива.
5. Склонность к преступным действиям и нарушениям.

К мерам предотвращения отрицательных влияний групп риска для безопасности предприятия относятся:

- надежный входной контроль, т. е. кандидат должен пройти необходимую проверку, его данные должны быть качественно проанализированы и проверены, занесены в базу данных;
- тщательный контроль во время срока испытания или адаптации работника, именно в этот момент на работника должно быть обращено особое внимание со стороны непосредственного руководства;
- готовность руководства предприятия к увольнению работника, относящегося к группе риска, при четком оформлении событий дисциплинарной практики в виде актов, объяснительных, проведении грамотного внутреннего расследования перед планируемым увольнением.

Следовательно, кадровая безопасность, являясь элементом экономической безопасности компании, нацелена на такую работу с персоналом, на установление таких трудовых и этических отношений, которые можно было бы определить как безубыточные.

Заключение

Вся эта деятельность не является отдельным направлением в функционале менеджера по персоналу, а лишь органично вписывается в него. Но в то же время кадровая безопасность не должна ложиться исключительно на плечи специалиста по работе с кадрами, это деятельность, которая должна включаться в трудовые обязанности всех участников рабочего процесса. Кадровая безопасность охватывает не только экономические аспекты, но и аспекты безопасности жизнедеятельности. Здесь речь идет о вероятности потерять не только деньги, но и более важное – здоровье и жизнь работников. Являясь основным фактором кадровой безопасности, кадровая политика должна быть хорошо продуманной, эффективной и грамотно регламентированной. Она должна охватывать все моменты, все этапы движения персонала в организации от найма до высвобождения. Кроме того, должна касаться как всего персонала в целом, так и каждого сотрудника в отдельности, учитывать особенности деятельности всех категорий сотрудников компании и отвечать современным требованиям.

Список использованной литературы

1. Алавердов, А. Р. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности современной организации / А.Р. Алавердов. - М.: Синергия, 2015. - 492 с.
2. Бабенко, Л.К. Новые технологии электронного бизнеса и безопасности / Л.К. Бабенко, В.А. Быков, О.Б. Макаревич, и др.. - М.: Радио и связь, 2017. - 376 с.
3. Басаков, М.И. Охрана труда: безопасность жизнедеятельности в условиях производства: учебно-практическое пособие / М.И. Басаков. - М.: Ростов н/Д: Феникс, 2016. - 345 с.
4. Безопасность сети на основе Microsoft Windows 2000. - М.: Русская Редакция, 2015. - 912 с.
5. Белов Безопасность жизнедеятельности: Учебник / Белов, С.В. и. - М.: Высшая школа; Издание 4-е, испр. и доп., 2018. - 360 с.
6. Блэк, У. Интернет: протоколы безопасности. Учебный курс / У. Блэк. - М.: СПб: Питер, 2016. - 288 с.

7. Брэгг Безопасность сети на основе Microsoft Windows Server 2003. Учебный курс (+ CD-ROM) / Брэгг, Роберта. - М.: СПб: Питер, 2017. - 672 с.
8. Брэгг, Р. Безопасность сетей: полное руководство / Р. Брэгг, М. Родс-Оусли, К. Страссберг. - М.: Эком, 2015. - 912 с.
9. Девянин, П.Н. Анализ безопасности управления доступом и информационными потоками в компьютерных системах / П.Н. Девянин. - М.: Радио и связь, 2015. - 176 с.