



Кадровая безопасность является одним из важных направлений экономической безопасности бизнеса. Главной целью кадровой безопасности и экономической безопасности в целом является обеспечение стабильного функционирования предприятия, снижение внешних и внутренних угроз. Основная задача кадровой безопасности - предотвращение негативных воздействий, связанных с угрозами исходящими от персонала компании. Большое количество убытков активам компании наносят именно ее сотрудники, поэтому очень важно уделять внимание обеспечению кадровой безопасности организации.

Обеспечение кадровой безопасности - это процесс предотвращения негативных воздействий на организацию за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом . Кадровая безопасность обеспечивается своевременным выявлением, предупреждением и пресечением опасных действий персонала.

1. Угрозы. Внешние и внутренние

Для обеспечения кадровой безопасности следует различать внешние и внутренние угрозы. Внешние негативные воздействия - это действия, явления или процессы, не зависящие от работников организации и влекущие нанесение ущерба (например, попадание сотрудников в различные виды зависимости, инфляционные процессы). В свою очередь, к внутренним негативным воздействиям относятся действия сотрудников организации, влекущие нанесение ущерба (например, несоответствие квалификации сотрудников предъявляемым к ним требованиям или недостаточная квалификация сотрудников; слабая организация системы управления персоналом; слабая организация системы обучения; неэффективная система мотивации; ошибки в планировании ресурсов персонала; снижение количества рационализаторских предложений и инициатив; уход квалифицированных сотрудников; ориентация сотрудников на решение внутренних тактических задач; ориентация сотрудников на соблюдение интересов подразделения; некачественные проверки кандидатов при приеме на работу и др.).

1. Задачи кадровой безопасности .

- Несоответствие квалификации сотрудника занимаемой должности, непрофессионализм в выполнении профессиональных обязанностей;
- Несовершенство системы управления персоналом;
- Недостаточный уровень обучения персонала при поступлении на работу;
- Слабая мотивация для сотрудников;
- Утечка ценных кадров;

Недостаточный уровень проверки кандидатов при поступлении на работу

Наличие лучшей мотивации для сотрудников у компании-конкурента;

- Оказание давления на сотрудников извне;
- Условия внешней экономической среды;
- Образ жизни сотрудников, негативно влияющий на профессиональную деятельность (например, различные виды зависимости);
- Уровень инфляции, влияющий на размер заработной платы.

Найм сотрудников. Во избежание возникновения различных рисков, при приеме на работу необходима тщательная проверка и обучение сотрудников;

- Лояльность к персоналу. Необходимо обеспечение в организации условий, благоприятных для работы персонала;
- Контроль. Тщательный контроль необходим на всех этапах работы сотрудника, от найма до увольнения.