

image not found or type unknown



Успех предпринимательской деятельности определяется множеством факторов. Это ресурсы, производственные средства и кадры. Все это является отдельными направлениями, каждое из которых нужно контролировать. Обеспечение кадровой безопасности является одной из мер поддержания эффективности работы компании.

<https://assistentus.ru/vedenie-biznesa/kadrovaya-bezopasnost-predpriyatiya/>

## 2. Что собой представляет кадровая безопасность.

Кадровая безопасность представляет собой меры по предупреждению негативных влияний со стороны персонала. Трудящиеся могут напрямую повлиять на деятельность компании. Поэтому руководитель должен отслеживать все потенциальные и реальные угрозы. Рассмотрим угрозы, которые могут быть связаны с личностью работника:

- Создание угрозы жизни и здоровью учредителей/других трудящихся.
- Создание конфликтных условий.
- Дискредитация управленческой системы.
- Провокация увольнения ключевых работников.
- Вред репутации организации.
- Разглашение конфиденциальных сведений.
- Хищение.

**ВНИМАНИЕ!** Согласно статистике, 80% ущерба организации причиняется именно ее персоналом. Именно потому менеджер должен особое внимание уделить кадровой безопасности. Грамотная политика руководства позволит на 60% уменьшить убытки организации, связанные с ее персоналом.

<https://apni.ru/article/142-strategiya-i-metodi-obespecheniya-kadrovoy-bez>

## 3. Внутренние и внешние опасности.

Задача менеджера – проведение грамотной работы по выявлению и предотвращению опасностей. Существуют внутренние и внешние угрозы. Первые представляют собой действия работников, которые приносят компании ущерб. Рассмотрим примеры внутренних опасностей:

- Несоответствие квалификации работников требованиям к должности.
- Плохая организация управленческой системы.
- Посредственная организация системы обучения.
- Плохо налаженная система мотивации.
- Погрешности в планировании трудовых ресурсов.
- Уменьшение объема эффективных предложений и идей.
- Увольнение сотрудников с хорошей квалификацией.
- Работники полностью сконцентрированы на решении тактических задач.
- Работники заботятся только об интересах своего подразделения.
- Нет разумной корпоративной политики.
- В организацию принимаются сотрудники без предварительной проверки их профессионализма.

Внешние опасности – эти процессы, которые не определяются волей персонала, однако причиняют организации ущерб. Рассмотрим их примеры:

- Система мотивации у персонала конкурентов более эффективна.
- Конкуренты стараются переманить квалифицированных работников.
- Присутствует внешнее давление на сотрудников организации.
- Зависимость работников от внешних обстоятельств.
- Инфляция, которую придется учитывать при расчете зарплаты.

Определение опасностей – это уже 50% успеха. Менеджер должен знать, какие именно проблемы перед ним стоят. После этого можно наметить стратегию по устранению угроз.

<https://elib.pnzgu.ru/files/eb/doc/6CttUwJD6Xdq.pdf>

#### 4. Самые частые проблемы и их решения.

Одна из самых распространенных проблем в сфере кадровой безопасности – воровство. Предупредить и выявить его можно с помощью следующих инструментов:

- Установка камер видеонаблюдения.
- Введение штрафов за воровство.
- Создание лояльной обстановки.
- Регулярная инвентаризация средств.

**К СВЕДЕНИЮ!** Еще одна популярная проблема – разглашение конфиденциальной информации. Это может нанести компании самый серьезный ущерб. К примеру,

сотрудник сливает информацию конкурентам компании, из-за чего последняя теряет прибыль.

<https://assistentus.ru/vedenie-biznesa/kadrovaya-bezopasnost-predpriyatiya/>

## 5. Поэтапная реализация кадровой безопасности.

Рассмотрим примеры мер безопасности при трудоустройстве:

- Психодиагностическое исследование соискателей при их приеме в компанию.
- Психофизиологическое исследование соискателей.
- Составление информационно-аналитической справки о трудящемся.

Меры кадровой безопасности нужно реализовывать в рамках работы с уже принятым персоналом:

- Социально-психологическое обследование трудящихся, проверка лояльности и климата в организации.
- Определение стиля управления.
- Создание условий для лояльности персонала.
- Психофизиологическое исследование работника.
- Проведение служебных расследований с использованием полиграфа.
- Мероприятия технического характера.

Также кадровая безопасность может быть реализована и в сфере увольнения:

- Меры по выявлению желаний сотрудников уйти с работы.
- Меры по созданию лояльной атмосферы для предупреждения увольнений.

Поэтапное воплощение мер кадровой безопасности обеспечит эффективную деятельность организации.

<https://studopedia.net/>

## 6. Результаты эффективно организованной кадровой безопасности.

Эффективная кадровая безопасность обеспечивает эти преимущества:

- Возможность конкурировать с сильными игроками на рынке.
- Минимизация расходов на компенсацию ущерба.
- Привлечение лучших профессионалов, что обеспечивает максимальную производительность.

- Предупреждение хищений.
- Исключение из штата сотрудников с недостаточной квалификацией.
- Создание дружелюбной среды.

Своевременное воплощение нужных мер позволит предупредить убытки, извлекать из деятельности организации максимальную прибыль.

<https://studopedia.net>