

image not found or type unknown



Обеспечение безопасности является одной из важнейших проблем, стоящих перед любым отечественным предприятием. В общей системе управления предприятием подсистема обеспечения безопасности тесно связана с подсистемой управления персоналом.

За последние пять лет количество, и масштаб экономических преступлений значительно выросли, а наиболее опасным и распространенным их видом являются "преступления" со стороны менеджеров и работников компаний. Сотрудник предприятия может найти доступ ко всем или практически всем активам предприятия, имеет возможность преодолеть систему охраны объекта, защиту баз данных, может просто услышать нужную информацию и сделать выявление случившегося практически невозможным.

Так, более трех четвертей преступлений в организациях совершаются сотрудниками, при этом более половины преступлений обнаруживаются случайно. Никто не может нанести большего ущерба организации, чем ее работник, допущенный практически ко всем средствам и секретам предприятия.

Таким образом, сейчас перед подавляющим большинством предприятий всех отраслей экономики России стоит острая проблема создания и применения системы оценки и обеспечения экономической безопасности, как механизма мобилизации и оптимального управления корпоративными ресурсами данного предприятия с целью наиболее эффективного их использования и обеспечения устойчивого функционирования данного предприятия, его активного противодействия всевозможным негативным явлениям.

При раскрытии данной темы стоит, прежде всего, задача отобразить основные угрозы со стороны персонала предприятия и меры пресечения до возникновения и в процессе разрешения их службой экономической безопасности. То есть показать необходимость создания выделенных структур на предприятии, которые бы в связке с кадровыми отделами и непосредственно с руководством, решали задачи по построению системы мотивации персонала, влияния на лояльность персонала, предотвратить действия сотрудников, которые могут таить в себе потенциальную опасность для деятельности компании, а также использование персонал как инструмент конкурентной разведки.

## **Общие вопросы кадровой безопасности**

Анализ и обобщение литературных данных и опыта работы ряда предприятий по управлению персоналом с целью обеспечения экономической безопасности, проведенные авторами, показали, что на уровне предприятия следует выделять:

внутренние и внешние угрозы по отношению к предприятию;

преднамеренные и непреднамеренные со стороны лица совершающего преступление;

корыстные (мошенничество, кражи, грабежи, разбои, вымогательства) и некорыстные (халатность);

технические (профессиональные) ошибки (случайные или систематические).

Главной целью обеспечения экономической безопасности предприятия (ЭБП) является достижение максимальной стабильности функционирования, а также создание основы и перспектив роста для выполнения целей бизнеса, вне зависимости от объективных и субъективных угрожающих факторов (негативных воздействий, факторов риска). Кадровая безопасность является одной из составляющих экономической безопасности (наряду с другими - финансовой, силовой, информационной, технико-технологической, правовой, экологической). Ее иногда называют еще “кадровой и интеллектуальной” составляющей ЭБП.

финансовая безопасность рассматривает и регулирует вопросы финансово-экономической состоятельности предприятия, устойчивости к банкротству, определяет параметры платежеспособности и другие “денежные” характеристики;

силовая безопасность занимается режимами, физической охраной объектов и личной охраной руководства, противодействием криминалу, взаимодействием с правоохранительными и другими государственными органами;

информационная безопасность основана не только на защите собственной информации, в том числе конфиденциальной, но и проводит деловую разведку, информационно-аналитическую работу с внешними и внутренними субъектами и т.д.;

технико-технологическая безопасность предполагает создание и использование такой технической базы, оборудования и основных средств производства, и таких технологий и бизнес-процессов, которые усиливают конкурентоспособность

предприятия;

правовая безопасность подразумевает всестороннее юридическое обеспечение деятельности предприятия, грамотную правовую работу с контрагентами и властью, решение иных правовых вопросов.<sup>1</sup>

Безопасность – состояние защищенности жизненно важных интересов личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз. Жизненно важные интересы – совокупность потребностей, удовлетворение которых надежно обеспечивает существование и возможности прогрессивного развития личности, общества и государства. К основным объектам безопасности относятся: личность – ее права и свободы; общество – его материальные и художественные ценности; государство – его конституционный строй, суверенитет и территориальная целостность”

**Кадровая безопасность** - это процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет ликвидации или снижения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом. Кадровая безопасность занимает доминирующее положение по отношению к другим элементам системы безопасности компании, так как она “работает” с персоналом, кадрами, а они в любой составляющей первичны. Какое же подразделение первично в работе с персоналом? Конечно – служба персонала (назовем это подразделение так). Таким образом, 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 т.д. вплоть до увольнения и далее) и на каждом этапе присутствует масса вопросов безопасности.

### **Научно-методические принципы подбора персонала**

Подбор персонала – наиболее ответственный этап в управлении персоналом, так как ошибка обходится слишком дорого. Умение нанимать на работу наиболее подходящих людей является большим и довольно редким талантом, которым может владеть управляющий персоналом.

Подбор кадров – многоэтапная, кропотливая и непрерывная работа, требующая специальных способностей, черт характера, знаний и умений. Высокая квалификация консультанта по кадрам предполагает знания в области права, экономики, социологии и психологии. Чем большее значение в успехе фирмы приобретают личные качества сотрудников, тем больше потребность в

психологических знаниях.

Строгие требования к подбору кадров позволяют не только отобрать лучших специалистов, но и напомнить тем, кто уже работает, какие высокие требования предъявляются к персоналу.

Подбор наилучших кадров – сложный и многоэтапный процесс, включающий научно-обоснованные принципы и методы работы.

Для успешного решения указанных задач кадровые службы должны работать в тесном контакте с руководителями всех уровней и узкими специалистами науками. Руководители лучше всех осведомлены о требованиях к людям, занимающимся ею, о потребностях в кадрах, о профессиональном мастерстве. В большинстве случаев именно руководители делают запрос кадровым службам о подборе требуемых специалистов. Хорошо, когда руководители понимают при этом круг задач кадровых служб, а специалисты-кадровики обладают коммерческим опытом и хорошо разбираются в каждодневных проблемах своей фирмы.

Подбор кадров представляет собой единый комплекс 5-ти форм его обеспечения:

Научно-методическое обеспечение определяет общую методологию отбора, научные принципы, методы, критерии, и применяемый математический аппарат. Большое значение имеют оценка и проверка эффективности подбора, анализ и обобщение данных, разработка рекомендаций по совершенствованию работы кадровых служб.

Организационное обеспечение подбора кадров – это комплекс научно-обоснованных мероприятий, проводимых одновременно или последовательно на разных этапах работы с целью сокращения сроков и повышения качества отбора.

Кадровое обеспечение подбора – это привлечение всех необходимых специалистов на разных этапах работы: руководителей высшего звена, руководителей соответствующих подразделений, специалистов-мастеров, психологов, юристов, экономистов, внешних экспертов.

Материально-техническое обеспечение отбора – необходимое финансирование проводимых мероприятий и оснащенность их требуемой организационной техникой.

Программное обеспечение предусматривает автоматизацию отдельных этапов подбора кадров с использованием соответствующих компьютерных программ.

Научно-методические принципы подбора кадров следующие:

Комплектность – всестороннее исследование и оценка личности кандидата (изучение биографических данных, профессиональной карьеры, уровня профессиональных знаний и умений, деловых и личных качеств, состояния здоровья, мнение коллег о нём).

Объективность – повторяемость результатов оценки указанных качеств кандидата при повторных отборах, а также сведение к минимуму влияние субъективного мнения консультанта, принимающего окончательное решение.

Непрерывность – постоянная работа по вербовке и отбору лучших специалистов, формирование кадрового резерва для руководящих должностей.

Научность – использование в процессе подготовки и проведения подбора последних научных достижений и новейших технологий.

Научно методически обоснованный подбор кадров позволит избежать главной и широко распространенной ошибки – субъективности оценки кандидата, сильного влияния первого впечатления о человеке на последующее решение о его приёме на работу. Чтобы быть в своих оценках более точным, необходимо более внимательно анализировать различные детали, привлекать больше информации и быть готовым в любой момент скорректировать свою оценку<sup>10</sup>.

## **Заключение**

Благонадежность и лояльность персонала - один из ключевых моментов, позволяющих любой фирме выжить и преуспеть в современном деловом мире. Необходимо овладеть эффективными и надежными методами проверки на лояльность фирме своих работников, позволяющими сделать правильный и единственно верный выбор из множества кандидатов на вакантное место, сохранить и приумножить свою собственность и в то же время уберечь работника от противоправного деяния.

Решение этой задачи должно органично вписываться в решение других задач, которые составляют и формируют целостную концепцию безопасности фирмы. Только комплексный подход позволяет добиться высокой степени обеспечения экономической безопасности любой коммерческой структуры.

Регулярное изучение всех категорий персонала, понимание объективных потребностей сотрудников, их ведущих интересов, подлинных мотивов поведения и выбор соответствующих методов объединения отдельных индивидуумов в работоспособный коллектив — все это позволяет руководителям в итоге решать сложные производственные и коммерческо-финансовые задачи, в том числе связанные с обеспечением экономической безопасности.

Обобщая основные рекомендации, представляется, что программа работы с персоналом в коммерческой структуре могла бы быть сформулирована следующим образом:

добывание в рамках действующего российского законодательства максимального объема сведений о кандидатах на работу, тщательная проверка представленных документов как через официальные, так и оперативные возможности, в том числе службы безопасности компании (фирмы), системность в анализе информации, собранной на соответствующие кандидатуры;

использование современных методов, в частности собеседований и тестирований, для создания психологического портрета кандидатов на работу, который бы позволял уверенно судить об основных чертах характера и прогнозировать их вероятные действия в различных экстремальных ситуациях;

оценка с использованием современных психологических методов разноплановых и разно порядковых факторов, возможно препятствующих приему кандидатов на работу или их использованию на конкретных должностях.

Успех борьбы с преступностью в целом, в том числе с экономической преступностью и одним из ее деяний - мошенничеством, связан с установлением жесткого демократического социально-правового контроля за криминальными процессами в стране. Однако, как изрекал восточный мудрец: «Сколько раз ни говори - халва, во рту слаще не станет», так что предпринимателя эти туманные перспективы вряд ли устроят. Ему нужно жить, работать, приумножать свое состояние сегодня. Остается одно: дожидаясь светлого будущего, не дремать, не ждать, думая, что все проблемы рассосутся сами по себе, а брать на вооружение все цивилизованные формы и методы борьбы с экономическими преступлениями.