

## ПОВЫШЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПУТЁМ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ МЕЖДУ ОТДЕЛАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** В настоящее время ведущее место в России занимают вопросы обеспечения экономической безопасности, так как во многом от этого зависит экономический рост, стабильность и результативность деятельности предприятия. Важной частью экономической безопасности предприятия является процесс обеспечения кадровой безопасности. В статье дается характеристика кадровой безопасности предприятия. Акцентируется внимание на внутренних и внешних угрозах, рисках, а также рассматриваются факторы, влияющие на кадровую безопасность.*

***Ключевые слова:** экономическая безопасность предприятия, обеспечение экономической безопасности, кадровая безопасность, угрозы кадровой безопасности, факторы кадровой безопасности, планирование персонала.*

***Annotation:** Currently, the issues of ensuring economic security are in the first place, since economic growth, stability and efficiency of the company's activities depend on this in many ways. In order to protect the production process from external and internal threats and create favorable conditions for the work of employees, managers of enterprises need to develop measures aimed at financial, personnel policy, and, especially, economic security. Personnel security is a necessary component of the organization. The article describes the personnel security of the*

*enterprise. The article focuses on internal and external threats, as well as the factors that affect personnel security.*

**Key words:** *economic security of the enterprise, ensuring economic security, personnel security, threats to personnel security, factors of personnel security, personnel planning.*

В настоящее время проблема обеспечения безопасности стоит очень остро не только перед государством, обществом, отдельным человеком, но и предприятием. В условия рыночной экономики сужается область безопасности, очень часто возникают угрозы, как внешние, так и внутренние, которые оказывают негативное влияние не только на некоторые этапы производства, но и на деятельность предприятия в целом. Следовательно, перед организацией возникает необходимость разработки стратегических альтернатив, позволяющих ей поддерживать конкурентные преимущества в долгосрочной перспективе.

Важной частью экономической безопасности предприятия является процесс обеспечения кадровой безопасности. Он необходим для устранения социальных и экономических угроз, возникающих в процессе деятельности организации. Это связано с тем, что в последнее время большинство экономических преступлений в организациях совершается своими сотрудниками. Для того, чтобы предусмотреть и своевременно устранить угрозы, связанные с человеческим фактором, необходимо, чтобы на предприятии была хорошо развита система обеспечения кадровой безопасности. Кадровую безопасность можно обеспечить путём найма высококвалифицированного персонала, а также поддержанием в организации благоприятного климата, необходимого для нормальной работы персонала [1-4]. Задачей данной статьи является разработка рекомендаций по повышению эффективности обеспечения кадровой безопасности организации.

На сегодняшний день нет единого понимания относительно содержания и особенностей кадровой безопасности, Чувилин С.А. считает, что «кадровая безопасность – это комплекс мер, направленный на устранение угроз и рисков, а

также негативных последствий, связанных интеллектуальным потенциалом персонала, его работой и поведением» [1, с. 56].

А. Кибанов в своей работе говорит, что «кадровая безопасность – генеральное направление кадровой работы. Это совокупность методов, принципов организации, которые направлены на решение целей и задач, по созданию и развитию ответственного, высококвалифицированного персонала, способного своевременно и качественно решать поставленные перед ним задачи, в условиях постоянно меняющихся требований рынка» [2, с. 12]. В исследованиях А.И. Хорева, Е.В. Горковенко и И.В. Платоновой можно найти следующее определение кадровой безопасности – «это защищенность персонала от внешних и внутренних угроз с целью обеспечения условий для эффективного персонал-менеджмента и, как следствие, высокого уровня конкурентоспособности организации» [3, с.181].

На основании анализа приведённых выше определений можно говорить о том, что кадровая безопасность одна из важнейших составляющих экономической безопасности, направленная на организацию и управление персоналом таким образом, чтобы установить трудовые и социальные отношения, которые будут обеспечивать безубыточную работу предприятия.

На кадровую безопасность организации оказывают влияние различные факторы, при этом также, как и с определением кадровой безопасности, нет единой, чёткой классификации факторов. Исследователи выделяют и классифицируют факторы по-разному. Факторы, влияющие на кадровую безопасность, описанные авторами А.И. Хорев, Е.В. Горковенко, и И.В. Платонова представлены на рисунке 1.

И.Г. Чумарин выделяет другие факторы, которые, по его мнению, оказывают влияние на кадровую безопасность предприятия. Это найм сотрудников, лояльность и контроль [4, с. 23].

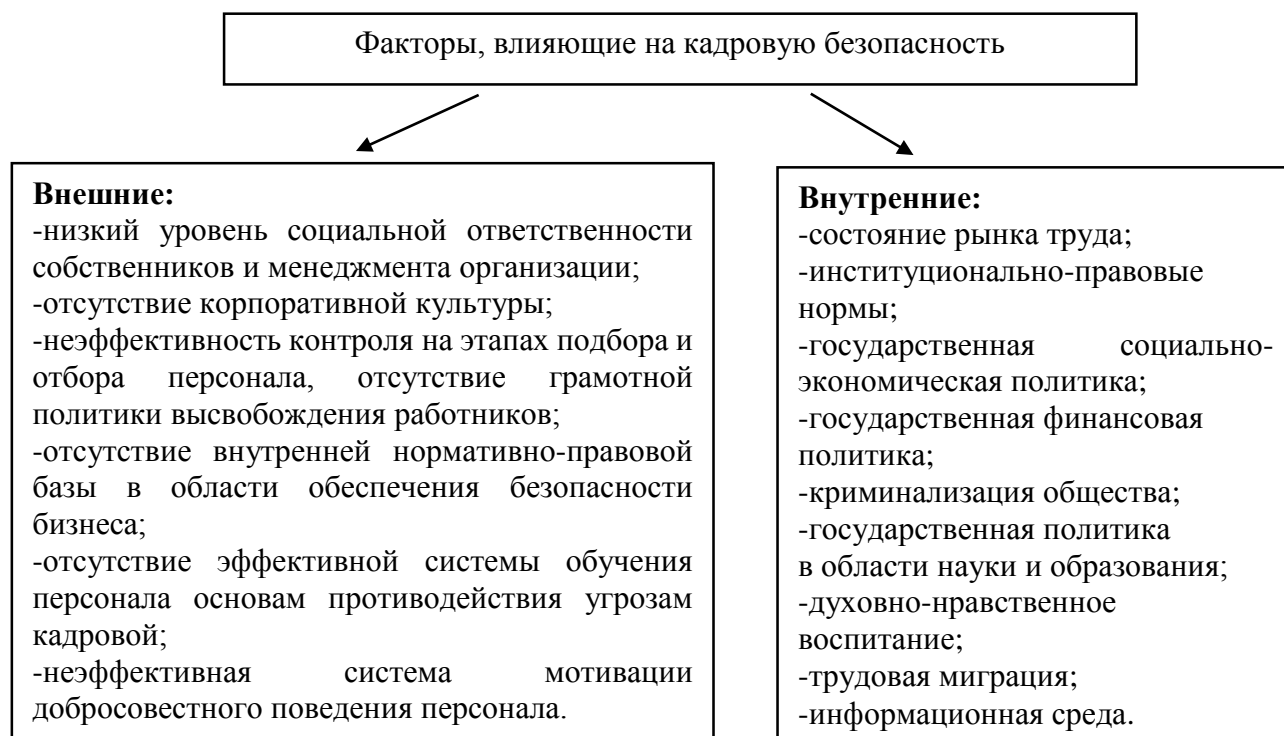


Рисунок 1. Факторы, влияющие на кадровую безопасность организации [3, с. 183]

Главной задачей кадровой безопасности является предупреждение и выявление рисков. Для их оценки применяются различные методики, которые основаны на разработках различных экспертов. Классифицировать риски кадровой безопасности можно по-разному в зависимости от целей оценки. Например, по видам возможных потерь риски разделяют на финансовый, моральный, информационный и т.д.. По возможности диверсификации выделяют систематические и специфические риски. По периоду действия риски делятся на краткосрочные и долгосрочный. По степени предсказуемости риски подразделяют на плановые, прогнозируемые и непредвиденные. Риски можно разделить по степени допустимости на минимальный (потеря собственных средств 0-25%), повышенный (потеря собственных средств 25-50%), критический (потеря собственных средств 50-70%) и недопустимый (чревато для фирмы банкротством, потеря собственных средств 70-100%).

Различные авторы предлагают всевозможные варианты деления кадровых рисков. Л.Л. Иванова считает, что к кадровым рискам относятся процессы, которые связаны с:

подбором благонадёжных сотрудников, которые обладают достаточной квалификацией в необходимой области;

1. контролем благонадёжности персонала;

2. своевременным выявлением и устранением угроз;

3. осторожным «отсеиванием» персонала, который создает угрозу для нормального функционирования предприятия, а также «удержанием» высококвалифицированных сотрудников [6, с.13].

Для уменьшения ущерба, который может быть причинён предприятию, руководство должно разрабатывать свои собственные методики, исходя из специфики производства, для своевременного предупреждения, выявления рисков и устранения последствий. Необходимо обратить внимание на то, что в настоящее время не на всех предприятиях существуют отделы кадровой безопасности. Для того, чтобы своевременно выявлять риски и угрозы кадровой безопасности в организации необходимо создать отдел, который будет заниматься защитой бизнеса от угроз, исходящих от сотрудников. Однако, стоит отметить, что существуют риски, управление которыми можно возложить на другие отделы организации. Таким образом кадровая безопасность будет эффективнее обеспечиваться за счет вовлечения в управление рисками практически всех подразделений предприятия. Наглядно это представлено в таблице 1.

Таблица 1. Распределение кадровых рисков между отделами предприятия

Риски	Отдел				
	Финансовый	Информационных технологий	Кадровой безопасности	Кадров	Плановый
Утрата материальных активов	+				
Утрата информационных ресурсов		+			
Недостаток численности персонала					+
Шпионаж			+		

Обнародование информации, порочащей организацию			+		
Недостаток квалификации персонала				+	
Текучесть персонала			+		
Изготовление брака	+				
Возникновение конкуренции			+		
Несоответствие уровня физического здоровья			+		
Подделка документов			+		
Халатность			+		
Нарушение трудовой дисциплины			+		
По периоду действия:					
-краткосрочные				+	
-долгосрочные			+		
По степени предсказуемости:					
- плановые					+
- прогнозируемые				+	
- непредвиденные			+		
По степени допустимости:					
- минимальный					+
- повышенный				+	
- критический			+		
- недопустимый			+		
По размеру ущерба:					
- локальные	+				
- средние			+		
- масштабные			+		

Кадровая безопасность организации обеспечивается посредством взаимодействия администрации, подразделений кадрового мониторинга и самого работника. С этой целью в организациях разрабатываются комплексные планы организационно-технических, социально-экономических и психологических мероприятий по обеспечению кадровой безопасности

организации. Для ее повышения мы рекомендуем создать отдел кадровой безопасности, а для более эффективной работы отдела, распределить управление некоторыми рисками по другим подразделениям предприятия.

#### **Список использованных источников:**

1 Чувилин С.А. Надежность персонала как один из факторов безопасности в условиях рынка/ С.А. Чувилин // Известия Саратовского университета. Нов. сер. - 2014. - №13. - С. 56.

2 Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 354 с.

3 Хорев А.И., Горковенко Е.В., Платонова И.В. Управление кадровой безопасностью организации / А.И. Хорев, Е.В. Горковенко, И.В. Платонова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. - 2014. - № 11. - С. 181-184.

4 Чумарин И.Г. Что такое кадровая безопасность / И.Г. Чумарин // Кадры предприятия. - 2015. - № 2. – С. 23-25.

5 Горковенко Е.В., Платонова И.В. Анализ кадровой безопасности организации / Е.В. Горковенко, И.В. Платонова // В сборнике: Актуальные вопросы совершенствования бухгалтерского учета, статистики и налогообложения организации. Материалы V международной научно-практической конференции. ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина. - 2016. - С. 127-134.

6 Иванова Л.Л. Риски в системе кадровой безопасности / Л. Л. Иванова // Ученые записки. - 2015. - № 3. - С. 13-15.

7 Саликов Ю.А., Михайлюк В. С. Методический подход к проведению терминологического анализа ключевых понятий экономической безопасности / Ю.А. Саликов, В.С. Михайлюк // Вестник ВГУИТ. – 2019. - №2. – С. 387-392.