

*Бойцун А.С.,*

*студент*

*3 курс, факультет «Менеджмент»*

*РАНХиГС*

*Россия, г. Ростов-на-Дону*

## **ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

***Аннотация:** В статье рассматриваются проблемы кадровой безопасности на предприятии. Даны объективные комментарии о проблемах кадровой безопасности.*

***Ключевые слова:** кадровая безопасность, экономическая безопасность, персонал, организация, менеджмент.*

***Annotation:** The article discusses the problems of personnel security in organization. Objective comments about the problems of personnel security are given.*

***Key words:** personnel security, economic security, staff, organization, management.*

В условиях современной экономической формации, где человек является важнейшим ресурсом организации, не приходится сомневаться в том, что улучшение экономической безопасности в системе управления персоналом является как никогда актуальной проблемой для решения тех вызовов и угроз, которые встают перед современным менеджментом.

Современный подход в управлении персоналом базируется на множестве факторов и состоит из целого комплекса мер, который включают в

себя планомерное построение системы управления процессами развития потенциала сотрудников организации.

Задача управления безопасностью сводится к взаимодействию ряда факторов, обеспечивающих конкурентоспособное функционирование организации, таких как:

1. Создание высококвалифицированной рабочей силы и переход на автоматизацию производства;
2. Создание социальных условий труда;
3. Организация постоянного контроля эффективности деятельности, обуславливающей координацию работы всех подразделений;
4. Обеспечение экспансии на новые рынки сбыта;
5. Определение приоритетности целей развития;
6. Разработка и реализация стратегии развития организации;
7. Эффективное использование потенциала.

Управленческая деятельность по экономической безопасности позволяет строго регламентировать права и обязанности каждого уровня управления. Это позволяет создать высокоэффективную производственно-технологическую систему с приоритетным алгоритмом.

Современный руководитель должен оценивать степень рисков связанных с организацией производственного процесса а, следовательно, уделять непосредственное внимание деятельности сотрудников. Ведь обеспечение экономической безопасности представляет вездесущую проблему, которая стоит на повестки дня и это тесно связано с подсистемой управления персоналом.

Основа кадровой безопасности – предупреждение и предотвращение угроз, которые могут негативно влиять на рабочее состояние организации. А это невозможно сделать без налаженной системы оценки угроз безопасности предприятия.

Для структурного подхода к предотвращению угроз принято делить их по внешним и внутренним негативным факторам. Так к внешним факторам относятся процессы и явления напрямую независимые от сотрудников организации. К ним относятся действия конкурентов по созданию более выгодных условий для переманивания сотрудников, давление на сотрудников извне, инфляция, экономические кризисы. К внутренним угрозам может относиться безответственное или некачественное выполнение рабочих операций, плохо организованное управление персоналом, неэффективная система адаптации и мотивации сотрудников, некорректное распределение ресурсов персонала, текучка квалифицированных кадров, низкий уровень корпоративной политики, некачественная система отбора персонала.

Обеспечение кадровой безопасности персонала зависит от трех основных факторов:

1. Подбор отбор и наём персонала. В результате, которых будет произведен процесс изучения профессиональных и психологических качеств кандидата, вследствие чего будет осуществлен отбор претендентов наиболее подходящих на вакантную позицию в штате организации с учетом соответствия квалификации, личных умений, характера и способностей.

2. Лояльность, фактор позволяющий стабилизировать текучесть кадров организации, установив комплекс мер, способствующий взаимодоверительному отношению между руководством организации и работниками.

3. Контроль, системы управления, который решает несколько задач:

– способствует выявлению нарушений, ошибок и позволяет вовремя применить меры по нивелированию негативных эффектов;

– позволяет на раннем этапе предвидеть и предотвратить негативные явления, оказывающие влияние на деятельность организации;

– позволяет определить результативность рабочих процессов и достигаемых результатов.

На сегодняшний день существует огромное количество подходов к найму персонала, но у большинства этих подходов есть существенный недостаток – субъективность. Во многом сами методы оценки зависят от человека, который привлекается в качестве эксперта.

Проблема объективности представляется в виде групп требований к оценочным методам и требует, что бы персонал был оценен:

- объективно;
- надежно;
- достоверно;
- с возможностью прогноза;
- комплексно;

Вопрос субъективности напрямую связан с проблематикой человеческого фактора. Наибольшую актуальность человеческий фактор обретает при управлении персоналом в плане подбора, отбора, аттестации, ротации, мотивации, увольнения и других процедурах. А по тому важно унифицировать большинство процедур при взаимодействии с людьми для большей объективности. Прежде всего, работодателя интересует, знает ли работник, основные критерии безопасности.

Таким образом, эффективность экономической безопасности работы персонала, складывается из совокупности всех факторов. Начиная от способов найма персонала заканчивая критериями эффективности их работы. От этого напрямую зависит уровень устойчивости организации к внешним и внутренним угрозам.

#### **Использованные источники:**

1. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учеб./А.Р. Алавердов. -М.: Маркет ДС, 2018.
2. Королев М.И. Проблема безопасности в теории фирмы. Развитие и противоречия//Вестник Волгоградского гос. ун-та. -2019.

3. Любавская Л.М. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности в сфере банковского предпринимательства: учеб. пособие/Л.М. Любавская, Д.В. Беляйкин. -Новосибирск: НФ РГТЭУ, 2018.
4. Рыжов Р.О. Кадровая безопасность: опыт социологической концептуализации.//Сборник научных статей -СПб.: Институт бизнеса и права, 2019.
5. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Кадровая безопасность компании. М., 2018.