

УДК 65.01

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Цветкова И. И., Сводцева И. А.

Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского, Симферополь, Российская Федерация

E-mail: svodceva@rambler.ru

Данная статья посвящена вопросу организации кадровой безопасности предприятия. В статье приводится краткий анализ публикаций по проблеме, определяется субъект, его цель, роль и функциональные задачи в обеспечении кадровой безопасности предприятия, рассматриваются основные принципы и подходы к формированию и обеспечению кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятия.

Ключевые слова: кадровая безопасность, экономическая безопасность, система, субъект, управление персоналом, обеспечение, принципы, подходы.

ВВЕДЕНИЕ

Одним из важнейших приоритетов любого предприятия является эффективная кадровая политика, направленная на создание единой профессиональной команды работников, имеющих необходимый потенциал для реализации стратегических целей, а также сохранение накопленного интеллектуального капитала. Поэтому для подавляющего числа заинтересованных руководителей стоит острая проблема по созданию и обеспечению такой кадровой безопасности, при которой индивидуальные и специфические запросы отдельно взятого предприятия смогут быть удовлетворены.

Вопросам стратегии и обеспечения системы кадровой безопасности занимались такие исследователи, как Кузнецова Н. В., Дорофеев К. Н., Гараева Е. В., Чумарин И. Г., Жижина М. В. и другие.

Как отмечает Кузнецова В. Н. в своей работе «Обеспечение кадровой безопасности как функция управления персоналом», первоначальным и обуславливающим звеном в формировании кадровой безопасности является стратегия кадровой безопасности предприятия [4].

Стратегия кадровой безопасности – это совокупность приоритетных целей и управленческих подходов, реализация которых обеспечивает защиту организации от любых угроз, связанных с функционированием кадрового направления ее деятельности [2].

Дорофеев К. Н. отметил: «Обеспечение кадровой безопасности – одна из важнейших систем современной организации. Система безопасности – это комплекс организационных и технических мер, направленных на выявление, отражение и ликвидацию последствий различных угроз деятельности организации» [3].

Вопросы, касающиеся основных принципов и подходов к созданию кадровой безопасности, в большей степени анализировал Зеркалов Д. В. в монографии

«Экономическая безопасность». Также на данную проблематику обращали внимание Власков А. С., Гусев В. С., Илларионов А. и другие.

Цель статьи состоит в анализе ключевых подходов и принципов создания надежной и устойчивой кадровой безопасности, результатом которой будет стабильное функционирование деятельности предприятия.

ОСНОВНОЙ МАТЕРИАЛ

Главным условием защищенности экономической безопасности предприятия выступает всестороннее воздействие на поступающие угрозы от внешней и внутренней среды, что является основным условием обеспечения стабильной деятельности предприятия, дающим ему возможность благополучно функционировать в условиях неопределенности и нестабильности рынка. Законом Российской Федерации № 2446–1 «О безопасности» определено, что безопасность – это состояние защищенности жизненно важных интересов личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз [1]. На сегодняшний день особое значение набирает проблема безопасности как индивида, так и организации в целом, с акцентом на экономическую безопасность.

С позиции предприятия под опасностью следует понимать реальное либо потенциальное событие, которое в состоянии нанести вред предприятию, нарушить его стабильность или привести к его ликвидации, приостановке деятельности либо банкротству.

Ранее было определено, что существуют следующие элементы экономической безопасности: финансовая, силовая, информационная, технико-технологическая, правовая и кадровая [5].

Исследователями в данной области выявлено, что в качестве наиболее непростого звена в системе безопасности фигурирует человек и человеческий фактор, который способен оказать отрицательный эффект на благополучие деятельности предприятия. Учитывая этот факт, можно констатировать, что именно кадровая безопасность занимает главное положение в системе экономической безопасности предприятия [7].

Субъектом кадровой безопасности на предприятии выступает служба управления персоналом, которая занимается исследованием и регулированием кадровых рисков, основной целью которой является обнаружение, контроль, ликвидация и мониторинг потенциальных угроз, исходящих от персонала предприятия.

Ключевым элементом в формировании безопасности предприятия можно считать наполненность службы управления персоналом высококвалифицированными, компетентными специалистами. Пренебрежение этим элементом может привести к рискованным ситуациям, как следствие ошибок при найме персонала, расстановке кадров, мотивации и стимулировании, контроле, а также увольнении сотрудников.

С точки зрения службы управления персоналом, все кандидаты на должность в компанию, вместе с настоящими сотрудниками, должны рассматриваться как потенциальная угроза кадровой безопасности.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ...

Так как субъектом кадровой безопасности выступает служба по управлению персоналом, то кадровая безопасность в совокупности с остальными основными функциями этой системы находит свое место среди них и проходит через все этапы этого взаимодействия (рис.1). В связи с этим перед руководством организации и службой управления персоналом стоит задача обеспечения кадровой безопасности предприятия [4].



Рис. 1. Задачи обеспечения кадровой безопасности [4].

Отсюда следует, что обеспечение кадровой безопасности должно быть основным направлением в деятельности служб управления персоналом. Сущность функциональных задач служб управления персоналом раскрыта в табл.1.

Таблица 1
Раскрытие сущности функциональных задач службы управления персоналом

1 Функциональные задачи	2 Сущность
Планирование и маркетинг персонала	Выявление тех должностей, которые наиболее опасны для экономических составляющих предприятия. Прогноз требуемого количества персонала для реализации целей и стратегии предприятия. Обоснованность и основательность затрат на обеспечение и коррекцию кадровой безопасности и т. д.
Управление наймом и учетом персонала	Оценка персонала при приеме на работу. Отказ либо увольнение сотрудников, чьи персональные данные, поведение, привычки вызывают сомнения в безопасности сотрудника. Разработка правил и норм поведения касательно безопасности и т. д.
Управление трудовыми отношениями	Урегулирование конфликтов и споров в коллективе. Формирование благоприятного морально-психологического климата в коллективе. Контроль за соблюдением правил и распоряжений, устава предприятия. Формирование у сотрудников предприятия чувства приверженности и преданности организации и т. д.
Обеспечение надлежащих условий труда	Создание и поддержание благоприятных условий для деятельности сотрудников, что минимизирует возможность переманивания работников конкурентами и т. д.
Управление развитием персонала	Обучение персонала личным правилам безопасности и безопасности в целом. Ознакомление сотрудников с действиями, предпринимаемыми в случае обнаружения угрозы предприятию и т. д.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ...

Продолжение таблицы 1

1	2
Управление мотивацией	Формирование приверженности к предприятию путем стимулирования. Определение причин увольнения сотрудников и т. д.
Управление социальным развитием кадров	Формирование у сотрудников благонадежного отношения к организации. Оказание поддержки и помощи персоналу, попадающему под сокращение. Побуждение к инициативе сотрудников в разработке экономического развития предприятия. Формирование для них дополнительных опций компенсационного пакета и т. д.
Развитие организационной структуры	Разграничение обязанностей среди работников. Исключение дублирующих функций. Контроль за численностью персонала и т. д.
Информационное обеспечение	Предоставление точной и своевременной информации, необходимой для деятельности сотрудников. Проведение инструктажей с персоналом об обращении с конфиденциальной информацией; по проведению деловых переговоров, связанных с коммерческой тайной; по обучению методам поведения при попытке переманивания либо шантажа сотрудников и т. д.
Правовое обеспечение	Контроль за соблюдением сотрудниками гражданского и трудового кодексов. Разработка местных нормативных актов относительно кадровой безопасности. Исключение возможности потенциального обращения в суд со стороны персонала и т. д.

Поскольку в рыночной экономике все хозяйственные единицы обладают полной самостоятельностью и автономией, то обеспечение кадровой безопасности каждого отдельно взятого предприятия должно основываться на трех базовых, на наш взгляд, подходах к кадровой безопасности [6].

1. Уникальность. Система кадровой безопасности не должна быть стандартной либо универсальной. Она должна создаваться, основываясь на специфике каждого отдельного предприятия (как внешней, так и внутренней). Такой спецификой могут выступать: внутренние нормы и распорядки предприятия; морально-психологический климат в коллективе; специализация предприятия; нестабильность рынка и колебания окружающей среды; специфика отрасли производства и др.

2. Взаимодействие. Хотя кадровая безопасность и выступает самостоятельным и главным элементом в системе экономической безопасности предприятия, все же она должна быть согласована с остальными элементами экономической безопасности: правовой безопасностью, технико-технологической,

информационной, силовой и финансовой безопасностью. Только при их полном взаимодействии и согласованности можно обеспечить полную защиту предприятия от неблагоприятного воздействия.

3. Комплексность. Поскольку кадровая безопасность ориентирована на кадровый состав, то в ее систему необходимо включить уместные структуры, элементы, аппараты, механизмы и средства, обеспечивающие должный контроль за деятельностью персонала внутри предприятия.

Определим принципы, оказывающие влияние на систему кадровой безопасности:

1. Целостность.

Принцип целостности означает, что на предприятии должна функционировать система кадровой безопасности, при которой будет сохраняться режим защищенности для всех составляющих предприятия: персонала, информации и имущества от поступающих реальных либо потенциальных рисков и угроз, исходящих от персонала. Таким образом, система безопасности должна быть всесторонне удовлетворительной для того, чтобы гарантировать защиту организации как изнутри коллектива, так и за его пределами. В процессе поддержания кадровой безопасности должны участвовать не только списочные сотрудники и специальные службы, а абсолютно все сотрудники предприятия.

2. Срочность.

Принцип срочности предполагает, что система кадровой безопасности требует такого построения, при котором она могла бы различать на начальных этапах всевозможные аномальные отклонения в ходе деятельности предприятия, участвовать в процессе устранения их отрицательного влияния и, как следствие, причинения вреда организации. Внедрение принципа срочности намного экономичнее, чем устранение причиненного вреда.

3. Надежность или постоянность.

Принцип надежности подразумевает под собой, что система кадровой безопасности должна основываться на том, чтобы постоянно обеспечивать защиту интересам предприятия в условиях воспрепятствования недоброжелателям.

4. Правомерность.

Все принимаемые меры по обеспечению кадровой безопасности обязаны опираться на действующее законодательство государства. Все положения о средствах безопасности, принятые на самом предприятии, в свою очередь, также должны основываться и формироваться на основе действующих правовых актов.

5. Экономичность.

Принцип экономичности подразумевает рациональное распределение затрат на обеспечение кадровой безопасности таким образом, чтобы объем расходов был экономически рациональным и не выходил за пределы уровня экономического смысла его использования.

6. Коммуникативность или согласованность.

Для сохранения режима защищенности предприятия в интересах кадровой безопасности следует, чтобы усилия всех обеспечивающих ее лиц были

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ...

взаимосвязанными. То есть все субъекты этого процесса должны взаимодействовать друг с другом, точно знать свои обязанности и полномочия.

7. Совокупность открытости и приватности.

Некоторые способы, методы и средства обеспечения кадровой безопасности должны быть негласными, с которыми может быть ознакомлен лишь тесный круг специалистов; как правило, эти специалисты работают с конфиденциальной информацией предприятия. Такие меры могут оказать кардинальное влияние на борьбу с внутренними и внешними угрозами, вовремя предотвращать негативное влияние, которое может привести к дестабилизации хозяйственной деятельности предприятия. Тем не менее, совокупность базовых мер должна быть известна всем служащим организации.

8. Профессионализм.

Так как любое функционирующее предприятие часто подвергается риску как внешней, так и внутренней среды, вопросом обеспечения кадровой безопасности должны заниматься не любители, а компетентные специалисты, умеющие вовремя дать оценку происходящей обстановке, а также вынести верное решение [6].

ВЫВОДЫ

В ходе исследования был проведен анализ, касающийся обеспечения кадровой безопасности. Определен субъект кадровой безопасности, проведен анализ основных исследований в этой области. Также были рассмотрены функциональные задачи субъекта кадровой безопасности, основные принципы и подходы по созданию и обеспечению кадровой безопасности.

Направление дальнейших исследований – разработка методики оценки кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятия, а также проведение апробации с помощью разработанной методики.

Список литературы

1. Закон РФ от 05.03.1992 № 2446–1 (ред. от 26.06.2008) «О безопасности»
2. Долгов А. И., Прокопенко Е. А. Стратегический менеджмент: учеб. пособие. М.: Флинта: МПСИ, 2008. С. 11–20.
3. Дорофеев К. Н., Гараева Е. В. Кадровая безопасность в системе экономической оценки деятельности фирмы // Молодой ученый. 2013. № 6. С. 327–331.
4. Кузнецова Н. В. Обеспечение кадровой безопасности как функция управления персоналом // Известия: научный журнал № 4 [Электронный ресурс]. URL: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=13847> – (Дата обращения: 01.03.2016).
5. Чумарин И. Г. Что такое кадровая безопасность компании // Кадры предприятия. 2003. № 2 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.bre.ru/security/20813.html>
6. Управление безопасностью предприятия в условиях рыночной экономики [Электронный ресурс]. URL: <http://www.bezopasnik.org/article/60.htm>.
7. Цветкова И. И. Формирование концепции оценки кадровой безопасности предприятия // Культура народов Причерноморья. 2014. Т. 1. С. 81–84.

Статья поступила в редакцию 19.09.2016