

УДК 33

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК ЭЛЕМЕНТ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Коваленко Татьяна Викторовна, Гринченко Евгения Васильевна

Донецкий национальный технический университет,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Аннотация

В статье обоснована актуальность исследования понятия «кадровая безопасность». Рассмотрены основные подходы к определению кадровой безопасности. Приведено разграничение понятий «угроза» и «риск», особенности их применения, а также представлена классификация кадровых рисков. Предложены рекомендации по обеспечению кадровой безопасности на этапах найма, непосредственной деятельности и высвобождения персонала, с применением современных кадровых технологий.

Ключевые слова: экономическая безопасность; кадровая безопасность; риск; угроза.

HUMAN RESOURCE' SECURITY AS THE ELEMENT OF ENTERPRISE'S ECONOMIC SECURITY

Kovalenko Tatiana, Grinchenko Evgeniya

Donetsk National Technical University,
Donetsk, Donetsk People Republic

Abstract

There is justified the relevance of the study of the concept of "human resource' security" in the work. There are considered the main approaches to the definition of human resource' security. There are presented the distinction between the concepts "threat" and "risk", the features of their application, and the classification of human resource' risks. Recommendations are proposed to ensure human resource' security at the stages of hiring, direct activities and the human resource release, with application of modern human resource technologies.

Keywords: economic security; human resource' security; risk; threat.

Введение.

Предприятие, как открытая система, подвержена различного рода рискам. Экономическая безопасность организации зависит от многих факторов, важнейшим из которых является внутренняя угроза – персонал, который, в свою очередь, может быть как субъектом, так и объектом факторов риска. Таким образом, кадровая безопасность является неотъемлемой и важной составляющей экономической безопасности предприятия в целом.

Анализ литературных источников: вопросы разработки теоретических и методических основ формирования систем экономической и кадровой безопасности предприятия рассмотрены в трудах таких ученых как Баглей Д.Ю., Бурда И.Я, Кибанов А.Я., Кириченко О.А., Козаченко А.В., Кынтиков М.В., Чумарин И.Г., Швец И.Б., Шегельман И.Р. [1-9] и др.

Целью данной работы является рассмотрение кадровой безопасности как внутреннего фактора угрозы экономической безопасности организации; выявление угроз кадровой безопасности; определение мер по ее обеспечению и предложение рекомендаций по ее сохранению.

Основное содержание. Упоминание об экономической безопасности содержится в п.1 ст. 327 УК ДНР. Однако, непосредственно определения понятия экономической безопасности предприятия (организации, фирмы, компании, юридического лица и т.п.) в официальных документах ДНР в настоящее время не существует.

Подходы к определению данного термина среди ученых и специалистов различны. На наш взгляд, наиболее емко отражает сущность термина следующая трактовка: «экономическая безопасность – это защищенность жизненно важных интересов предприятия от внутренних и внешних угроз, организуемая администрацией и коллективом предприятия путем реализации системы мер правового, экономического, организационного, инженерно-технического и социально-психологического характера» [10].

Остановившись на внутренних угрозах экономической безопасности, к которым относится кадровая, необходимо отметить, что последняя доминирует по отношению к другим составляющим системы безопасности, так как персонал принимает непосредственное участие во всех процессах, происходящих в организации.

Классического определения кадровой безопасности на сегодняшний день не существует и трактуется авторами по-разному. Можно выделить 4 подхода к пониманию дефиниции «кадровая безопасность»:

1. Как процесс предупреждения отрицательных воздействий на безопасность: «кадровая безопасность предприятия состоит в предупреждении и уменьшении опасности отрицательного влияния на экономическую безопасность недостаточно квалифицированных работников предприятия, неэффективного управления персоналом касательно сохранения и развития интеллектуального потенциала предприятия» [11].

2. Как существенный элемент экономической безопасности: «кадровая безопасность предприятия – это наиболее важная составляющая экономической безопасности предприятия, целью которой является выявление, обезвреживание, предотвращение, отвод и предупреждение угроз, опасностей и рисков, которые направлены на персонал и его интеллектуальный потенциал, и те, которые идут непосредственно от него, что должно проявляться в системе управления трудовыми ресурсами и кадровой политике предприятия» [12].

3. Как состояние защищенности организации: «Кадровая безопасность – состояние защищенности общественно-прогрессивных интересов организации по развитию и усовершенствованию ее человеческого капитала, поддержке эффективной системы управления человеческими ресурсами и минимизации рисков компании, связанных с ее кадровой составляющей» [13].

4. Как совокупность мероприятий по борьбе с угрозами, состоящих в функциях управления (планирование, организация, контроль, мотивация, координация): «КБ – совокупность управленческих мероприятий, связанных с эффективным формированием и использованием кадрового потенциала предприятия с целью обеспечения и поддержки экономической устойчивости и результативности хозяйственной деятельности предприятия» [14].

На наш взгляд, наиболее полно понятие кадровой безопасности раскрывает коллектив авторов Мишина С.В. и Мишин А.Ю., которые под кадровой безопасностью понимают «состояние защищенности социально-трудовой сферы субъекта хозяйствования от внутренних и внешних угроз и опасностей, которое достигается посредством правильного выбора и применения соответствующих средств, методов и инструментом управления, и способствует, как эффективному использованию персонала, так и успешному развитию предприятия в целом» [15].

Кадровую безопасность целесообразно рассматривать с двух позиций: как безопасность деятельности сотрудников предприятия и как безопасность предприятия от негативных действий сотрудников, т.к. персонал одновременно выступает как объектом, так и субъектом потенциальных угроз безопасности. В свою очередь, угрозы могут быть внешними (не зависят от воли работников) и внутренними (умышленные/ непреднамеренные действия сотрудников).

Следует несколько разграничить понятия «риск» и «угроза». Предполагается верным констатировать, что общее в данных определениях то, что оба понятия представляют опасность для бизнеса, отличное – различная степень этой опасности. Так, риск – более низкая степень наступления опасности, а угроза, соответственно, более высокая.

Говоря о видах кадровых рисков, в данной работе особый интерес представляет классификация рисков Смагулова А.М., который выделяет:

- риски, связанные с подбором персонала;
- риски, появляющиеся в результате неэффективной мотивации персонала;
- риски, связанные с информационной безопасностью;
- риски, вызванные наличием в организации так называемых «групп риска»;
- риски, связанные с увольнением работников [16].

Основываясь проведенном анализе дефиниций «кадровая безопасность», а также приведенной выше классификации кадровых рисков, приведем разработанные нами рекомендации по обеспечению кадровой безопасности предприятия.

I. Использование высокоэффективных инструментов оценки благонадежности кандидата, анализа личностных рисков, рисков раннего увольнения и т.д.

Мировым лидером такой диагностики является компания Midot, предоставляющая следующие продукты [17]:

A) IntegriTEST – компьютерный тест для оценки благонадежности, позволяющий оценивать вероятность рисков деструктивного поведения и служебных злоупотреблений на рабочем месте кандидатов на работу путем оценки их мнений, суждений и поступков в прошлом.

B) StabiliTEST – применяется на этапе перед приемом на работу и предназначен для прогнозирования рисков добровольного увольнения нового работника в течение первых 3-6 месяцев работы.

C) Midot TRUSTEE – тест, который позволяет выполнять периодическую оценку благонадежности и приверженности сотрудников на протяжении всего периода их занятости (применяется для периодической оценки сотрудников; оценки перед повышением или перемещением; выявления вероятных участников по факту ЧП).

D) ProEthic View – инструмент организационного опроса, который выполняет анализ рисков деструктивного поведения сотрудников на уровне групп. Анализ включает в себя оценку осознания мер безопасности компании, уровня приверженности к организации и частоты совершения деструктивных поступков.

E) IntegriEXIT – опрос работника на этапе увольнения разработан как решение для выявления частоты случаев и/или тенденций деструктивного поведения на работе, что может быть использовано для повышения уровня эффективности управления рисками, минимизации и предотвращения возникновения подобного поведения.

II. Для минимизации возможных угроз безопасности со стороны только что выбывшего сотрудника, рекомендуем использовать технологию аутплейсмента – «вежливого» высвобождения персонала.

III. Для обеспечения информационной безопасности, минимизации внутренних угроз (в частности краж, нарушения трудовой дисциплины, конфликтов и т.д.), – рекомендуется заключение договора о дистанционной работе.

IV. Для расследования должностных преступлений, фактов хищения имущества предприятия и подобных правонарушений, рекомендуется использование полиграфа (детектора лжи).

V. При невозможности самостоятельно качественно решить вопросы, связанные с обеспечением кадровой безопасности, рекомендуется прибегнуть к помощи специализирующихся на данном вопросе консалтинговых компаний. Одним из мировых лидеров предоставления подобных услуг является компания Profiles International, позволяющая в online-режиме решить вопросы в т.ч. повышения уровня стратегического управления персоналом.

Выводы.

Обеспечение кадровой безопасности организации необходимо на всех стадиях управления человеческими ресурсами. Персонал как объект кадровой безопасности предприятия нуждается в защите от потенциальных угроз. Одновременно с тем, выступая субъектом, сам является потенциальным источником рисков, что необходимо учитывать непосредственно на

этапе подбора кадров. Ввиду этого, управляя кадровой безопасностью, необходимо уметь трансформировать угрозы в риски. В противном случае предприятию будет сложно избежать сбоев в системе экономической безопасности в целом.

Литература

1. Баглей Д.Ю. Технологии кадрового менеджмента в системе экономической безопасности предпринимательства / Д.Ю. Баглей: автореферат дис. канд. экон. наук. – Ростов-на-Дону: Б.и, 2007. – 35 с.
2. Бурда І.Я. Економічна безпека підприємства та місце в ній кадрової безпеки [Електронний ресурс] – Режим доступа: www.economy.nauka.com.ua/
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
4. Кіріченко О.А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: навч. посібник. 3-те вид., переробл. і доп. / О.А. Кіріченко. – К.: Знання-Прес, 2002. – 384 с.
5. Козаченко А.В. Экономическая безопасность предприятия: сущность и механизмы обеспечения: Монография / А.В. Козаченко, В.П. Пономарев, О.М. Ляшенко. – К.: Либра, 2003. – 280 с.
6. Кынтиков М.В. Управление рисками в работе с персоналом в системе обеспечения кадровой безопасности организации / М. В. Кынтиков: автореферат дис. канд. экон. наук. – М., 2011. – 25 с.
7. Чумарин И.Г. Функции и задачи службы персонала в области обеспечения экономической безопасности / И.Г. Чумарин // Кадры предприятия. – 2003. – № 3(03). – С. 31.
8. Швець І.Б. Економічна безпека в управлінні персоналом / І.Б. Швець // Наукові праці ДонНТУ. Серія економічна. – 2009. – Випуск 36(1). – С. 179–184.
9. Шегельман И.Р. Кадровая безопасность: Учебно-метод. пособ. / И.Р. Шегельман, М.Н. Рудаков. – Петрозаводск: Петр ГУ, 2006. – 96 с.
10. Секреты коммерческой безопасности (практические советы предпринимателю)/Под ред. Чаплыгина В.М. — М., "Инфоарт", 1993. — 128 с.
11. Реверчук Н.Й. Управління економічною безпекою підприємницьких структур / Н.Й. Реверчук. – Львів: ЛБІ НБУ, 2004. – 195 с.
12. Васильчак С.В. Кадрова безпека підприємства – основа економічного розвитку / С.В. Васильчак // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.12. – С. 122–128.
13. Шаваев А.Г. Безопасность корпораций. Криминологические, уголовно-правовые и организационные проблемы / А.Г. Шаваев // – М.: «Банковский Деловой Центр», 2007. – 239 с.
14. Литовченко О.Ю. Формування кадрової безпеки підприємств АПК / О.Ю. Литовченко: автореферат дис. канд. экон. наук. – Київ, 2010. – 26 с.
15. Мишина С.В. Подходы к определению сущности понятия "кадровая безопасность" / С.В. Мишина, А.Ю. Мишин // Научно-теоретический и практический журнал ОРАЛДЫН ҒЫЛЫМ ЖАРШЫСЫ. – Серия: Право, экономические науки. – 2016. – № 24 (155). – С. 63–69.
16. Смагулов А.М. Воздействие кадровых рисков на стратегию управления персоналом железнодорожного транспорта Казахстана: [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.erudition.ru//Экономика
17. Информационный центр Midot: [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.midot.com/russian/