

*Д.И. Мингалева*

*Институт финансов, экономики и управления  
Тольяттинский государственный университет*

*Россия, г. Тольятти*

## **КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация: кадровая безопасность – это часть системы общей безопасности организации, которая включает в себя финансовую, силовую, информационную, технико-технологическую, правовую, экологическую и др., поэтому деятельность по обеспечению кадровой безопасности – это не отдельное направление в функционале менеджера по персоналу, а органично вписывающиеся в него.*

*Ключевые слова: экономическая безопасность организации, кадровая безопасность, процесс предотвращения и предупреждения угроз, внешние и внутренние угрозы, кадровые мероприятия.*

*D.I. Mingaleeva*

*Institute of Finance, Economics and Management*

*Togliatti State University*

*Russia, Tolyatti*

## **PERSONNEL SECURITY AS A FACTOR OF ENSURING THE ECONOMIC SECURITY OF THE ORGANIZATION**

*Abstract: personnel security is a part of the organization's general security system, which includes financial, power, information, technical and technological,*

*legal, environmental, etc., therefore, personnel security activities are not a separate area in the functionality of the personnel manager, but organically fit into it.*

*Keywords: economic security of the organization, personnel security, the process of preventing and preventing threats, external and internal threats, personnel measures.*

Кадровая безопасность – это важнейший элемент обеспечения экономической безопасности организации, поскольку от работающего в организации персонала зависит эффективность ее деятельности, отдельных процессов производства. Помимо этого, сотрудники несут для организации потенциальную угрозу, так как человеческий фактор, по мнению многих исследователей, является наиболее сложным из всех элементов системы обеспечения в какой-либо компании безопасности. Каждый из сотрудников организации может оказать как положительное, так и негативное влияние на эффективность ее деятельности.

«В совокупности кадровая безопасность является одновременно:

- состоянием защищенности организации от рисков и угроз, связанных с персоналом;
- процессом противодействия и предотвращения негативного влияния на экономическую безопасность организации;
- деятельностью по созданию условий для стабильного функционирования и развития организации;
- совокупностью управленческих мероприятий, связанных с эффективным формированием и использованием кадрового потенциала хозяйствующего субъекта и т.п.» [3].

В связи с вышесказанным стоит отметить, что «кадровую безопасность организации необходимо понимать и исследовать как интеграцию всех составляющих ее элементов в системе безопасности организации, так как именно она направлена на работу с персоналом, который является первичным звеном любого хозяйствующего субъекта. Именно поэтому кадровая

безопасность занимает ведущую позицию в структуре экономической безопасности организации» [2].

Рассматривая подходы различных авторов к раскрытию термина «кадровая безопасность», можно сделать вывод, что на сегодняшний день в специальной литературе нет какого-либо единого мнения о сущности, о роли кадровой безопасности во всей системе безопасности компании.

По мнению С.В. Поважного, кадровая безопасность – «это совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по обработке целей, задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание ответственного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации» [4].

Ю.И. Владимиров считает, что кадровая безопасность – «это такое положение организации, при котором воздействие на нее и индивидов внутри нее со стороны природной, экономической и социальной среды, а также внутренней среды самого человека не способны причинить вреда» [3].

Е.В. Буйлова рассматривает кадровую безопасность с позиции процессного подхода. По их мнению, кадровая безопасность – «это процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом» [2].

А.Р. Алавердов дает следующее определение понятию «кадровая безопасность» - «совокупность мероприятий, направленных на предотвращение противоправных действий или содействие им со стороны персонала предприятия. Исходя из данного определения очевидно, что оно не является совсем полным, так как угрозой кадровой безопасности может быть, как действие, так и бездействие персонала, его недостаточная квалификация и ряд других моментов» [1].

Таким образом, анализ мнения авторов о сущности кадровой безопасности позволяет сделать ряд выводов:

- «необходимость в обеспечении кадровой безопасности объясняется высоким уровнем вероятности имущественных и неимущественных потерь организации, причины которых имеют прямое отношение к персоналу;
- процесс обеспечения кадровой безопасности большинство исследователей ассоциируют с процессом защиты интересов организации от угроз со стороны персонала;
- кадровая безопасность рассматривается в качестве фактора обеспечения конкурентоспособности организации, так как предполагает наличие условий и факторов, обеспечивающих реализацию стратегических целей организации посредством эффективного использования имеющихся человеческих ресурсов;
- кадровая безопасность является одним из способов укрепления кадрового потенциала, что в свою очередь повышает быстроту реагирования на изменения внешнего рынка и впоследствии повышает уровень экономической безопасности организации» [3].

«Основная цель кадровой безопасности организации – это анализ кадровых рисков и угроз со стороны персонала и поиск способов их минимизации.

Исходя из цели, можно сформировать следующие задачи кадровой безопасности организации:

- выявление реальных потребностей организации в трудовых ресурсах, формах их привлечения и использования;
- обеспечение хозяйствующего субъекта сотрудниками необходимой профессии, квалификации и т.д.;
- ликвидация вакантных мест;
- непрерывное развитие персонала;
- внедрение и использование современных форм и систем оплаты труда;
- применение эффективной мотивации персонала;

- ликвидация убытков, связанных с трудовыми спорами;
- создание высокой лояльности персонала;
- объективная оценка реального состояния конкурентов на рынке;
- исследования рынка труда в городе, районе, регионе и т.д.;
- оценка организации как работодателя со стороны работника;
- минимизация текучести кадров;
- достижение высокого образовательного уровня и компетентности руководителей и т.п.» [3].

Рассмотрев основные задачи, которые стоят перед кадровой безопасностью, можно отметить, что основная цель состоит в том, чтобы определить риски, возможные угрозы для компании, связанные с кадрами, а также их ликвидация. Выполнение вышеперечисленных задач осуществляет субъект кадровой безопасности в организации – служба по работе с персоналом. Для того, чтобы данный функционал выполнялся качественно и без перебоев, очень важна наполненность кадровой службы высококвалифицированными и компетентными специалистами, в противном случае высока вероятность совершения ошибок во время проведения подбора сотрудников, во время расстановки и определения обязанностей, мотивации, осуществлении контроля и других кадровых процессах.

Система управления персоналом состоит из нескольких направлений работы: «планирование персонала; наем и учет персонала; регулирование трудовых отношений; развитие персонала; мотивация и стимулирование персонала; социальное развитие персонала; развитие организационных структур управления; правовое обеспечение управления персоналом; информационное обеспечение управления персоналом» [4].

За реализацию данных направлений несут ответственность руководители соответствующих подразделений, но в первую очередь, отдел кадров, сотрудники которого выступают экспертами для других подразделений.

При всем многообразии видов деятельности организаций, выделяют общие для всех управленческие функции, которые позволяют оценить

качество управления персоналом и определить его влияние на экономическую безопасность организации: определение среднесписочной численности работников, которое необходимо для нормальной деятельности организации; подбор и сохранение требуемого организации персонала; анализ производственного поведения; анализ использования персонала организацией; стимулирование персонала и его профессиональное обучение; мотивация персонала и его вознаграждение по результатам деятельности; проведение мероприятий, обеспечивающих охрану труда персонала, а также урегулирование трудовых отношений; введение элементов корпоративной культуры для сплочения и объединения коллектива, а также создания корпоративного духа – новые тенденции в управлении персоналом.

На рисунке 1 представлена общая модель управления персоналом.

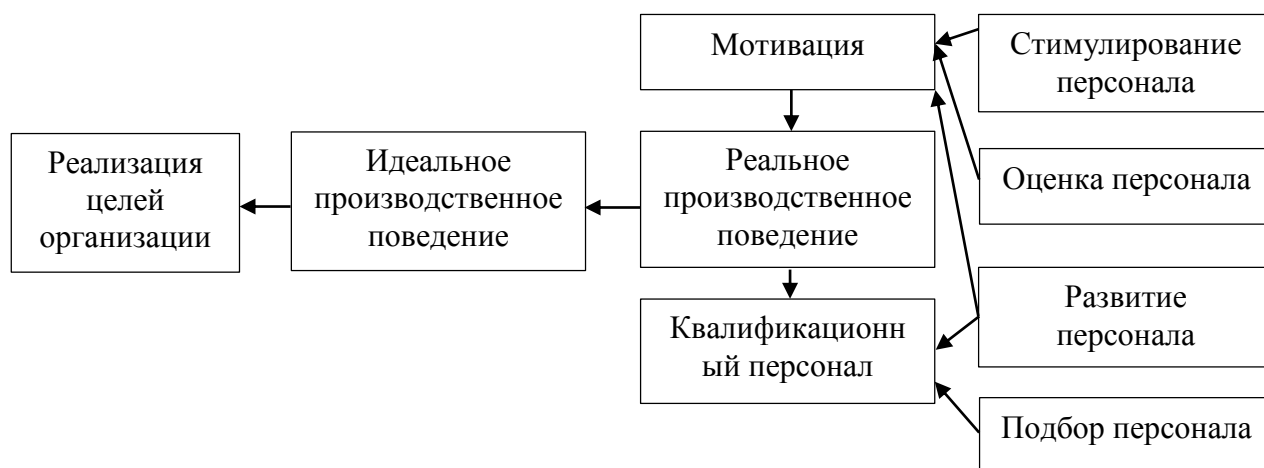


Рисунок 1 – Общая модель управления персоналом

Исходя из того, что первоочередной целью кадровой безопасности является устранение рисков, процесс управления персоналом основывается на одной важной детали – каждый человек, который претендует на определенную вакансию в организации, а также каждый человек, который уже работает в данной организации, является потенциальной угрозой для безопасности.

Как уже отмечалось ранее, обеспечение в организации кадровой

безопасности является составной частью экономической безопасности. При этом следует понимать, что одними физическими средствами защиты нельзя обойтись, ведь при взаимодействии с персоналом, важно создавать такие условия, которые не подвергнут сотрудников умышленно или неосознанно наносить ущерб экономическому развитию и устойчивости деятельности организации. Кроме того, важно избегать влияния рисков заранее и учитывать характеристики каждого кандидата при приеме на работу, рассматривая его как потенциальную угрозу, а также анализировать все составляющие, которые важны для качественного осуществления той деятельности, на которую претендует соискатель.

«Система обеспечения кадровой безопасности организации представляет собой комплекс элементов и механизмов, направленных на предупреждение угроз и минимизацию ущерба от кадровых рисков для достижения устойчивого развития» [1].

Таким образом, можно утверждать, что кадровая безопасность напрямую влияет на экономическую безопасность организации. Если подобраны высококвалифицированные, компетентные и добросовестные сотрудники, а также для работников организации созданы комфортные условия труда, в таком случае кадровые риски будут снижены. Если же персонал компании является недобросовестным, не обладающим должным набором знаний и компетенций, не замотивированные на то, чтобы обязанности на работе выполнять наиболее эффективно, не сплоченные между собой, а также конфликтные, тогда такой персонал может нанести вред компании, в связи с чем экономическая безопасность не может быть обеспечена в такой компании.

#### Список литературы:

1. Алавердов, А.Р. Управление кадровой безопасностью организации [Текст]: Учеб. / А.Р. Алавердов. М.: Маркет ДС, 2018. - 176 с.
2. Буйлова Е. В. Экономическая безопасность [Текст]: учеб. пособие /

Е.В. Буйлова // Экономическая безопасность/ - СПб.: Вектор, 2019. – 560 с.

3. Владимиров, Ю. И. Кадровая составляющая безопасности предприятия [Текст]/Ю.И. Владимиров, А.С. Павлов // Безопасность. – 2018. – № 3. – С. 60–65

4. Поважный, С. В. Повышение компетенции кадров – основа выполнения региональных программ/ С.В. Поважный// Экономист. -2019.- №12.- С.67-69