

С.Е. ЛОШАКОВА, ст. преп. НТУ «ХПИ»

И.В. МИТИНА, студ., НТУ «ХПИ»

ОСОБЕННОСТИ ПОСТРОЕНИЯ КАДРОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

В данной статье рассматриваются проблемы кадровой безопасности промышленных предприятий. Предлагается при построении кадровой составляющей экономической безопасности учитывать такие факторы как найм, лояльность и контроль, что значительно повысит ее эффективность.

In given article problems of personnel safety on the industrial enterprises are considered. Such factors as hiring, loyalty and control at construction of personnel making economic safety are to take into account that considerably will raise its efficiency.

Введение. В условиях нестабильности экономики и предпринимательства большое значение в процессе функционирования различных предприятий имеет понятие кадровой безопасности. Ее обеспечение является необходимым при ликвидации социальных и экономических угроз в производственно-коммерческой деятельности предприятия.

Сотрудники - не только основной актив предприятия, но и главный источник потенциальных угроз для него. Поэтому обеспечение комплекса мер по предотвращению рисков и опасностей, связанных с людьми, их деятельностью, - важнейшая задача службы кадровой безопасности на предприятии. Невнимание к этим проблемам может привести к огромным потерям, поставить предприятие на грань разорения. Служба экономической безопасности обязана защитить предприятие от угроз, возникающих с приходом в него нечестных, недобросовестных работников, а возможно и потенциальных злоумышленников.

Постановка проблемы. Для промышленных предприятий существует два вида угроз кадровой политики: внешние и внутренние. Внешние угрозы более явны и понятны. Большинство руководителей уделяют им больше внимания, готовятся к ним тщательно и постоянно находятся в состоянии перманентного ожидания. Соответственно, фронтальный удар внешних сил всегда воспринимается с меньшими финансовыми потерями и морально их последствия переживаются намного легче. Другое дело, внутренние угрозы, которые зачастую срабатывают неожиданно и наносят существенные, как морально-психологические, так и финансовые потери. Поэтому проведение мероприятий по предотвращению внутренних рисков и угроз, связанных с деятельностью сотрудников, - важнейшая задача службы кадровой безопасности.

В основе управления кадровой безопасностью есть управление персоналом. Поскольку для организации сбалансированного и эффективного производственного процесса не обойтись без процедур проверки кадров, их тщательного отбора, обучения, проверки их личностных качеств и т.д., перед руководством предприятия встает задача обеспечения кадровой безопасности.

Анализ существующих разработок. Проблемам обеспечения кадровой безопасности посвящено много научных исследований современных ученых. Много работ посвященных этой проблеме принадлежит И.Г.Чумарину [1], который рассматривал вопросы планирования персонала с точки зрения кадровой безопасности, налаживания системы безопасности на предприятии, защиты собственного предприятия от риска нанесения вреда его кадрам и много других важных аспектов. Т.Ткачук рассматривает проблему промышленного шпионажа и связанные с ней кадровые вопросы [2]. Много научных работ посвящено проблеме экономической безопасности в целом (такие авторы, как О.А.Грунин, С.О.Грунин, М.Капустин, В.Духов и другие). Все же, нерешенными остаются вопросы практического расчета степени кадровой безопасности на предприятии, их правового обеспечения.

“Кадровая безопасность” определена, как процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом [1].

Результаты исследований. Для объективной оценки проблем кадровой безопасности на предприятии необходимо учитывать следующие статистические данные. Около 80% ущерба материальным активам предприятия наносится их собственным персоналом. Только 20% попыток взлома сетей и получения несанкционированного доступа к компьютерной информации приходит извне. Остальные 80% случаев спровоцированы с участием персонала предприятия.

Невозможно обойти вниманием и общемировую статистику, применимую к Украине: 10-15% всех людей являются нечестными по определению, 10-15% - абсолютно честны, остальные 70-80% - колеблющиеся, то есть те, кто поступит нечестно, если риск попасться будет минимальным.

Также, за последние 20 лет мошенничество сотрудников стало основной причиной вынужденного закрытия около 100 американских банков. 95% ущерба, понесенного в банковской сфере США, образуется при непосредственном участии персонала банков и только 5% за счет действий клиентов и иных лиц. И это при их хваленой передовой системе safety & security и средствах, выделяемых на защиту активов [1].

Кадровая безопасность предприятия зависит от трех основных факторов - найма, лояльности и контроля. При этом работает принцип “компенсации внимания” к отдельным факторам. Если прием на работу не является частью системы безопасности, не внедрены и не проводятся мероприятия по поддержанию лояльности персонала - потребуются значительные ресурсы на контроль, выявление и расследование убытков.

Далее рассмотрим каждый фактор более детально.

Правильная проверка кандидата на работу - это начало функционирования кадровой безопасности предприятия. Перед службой безопасности стоит ряд сложных задач. Ей необходимо получить как можно больше данных о кандидате, установить компрометирующие обстоятельства предыдущей деловой жизни, определить достоверность предоставляемых кандидатом сведений.

Одним из методов для получения такой информации о личностных качествах кандидата является автобиография кандидата, возможно прохождение им определенных психологических тестов. Немало важным фактом является наличие трудовой книжки, она дает возможность получить сведения о предыдущем месте работы, узнать рекомендации предыдущих работодателей.

Зачастую при найме на работу предприятия допускается главная ошибка, с целью повышения эффективности работы персонала главным условием является профессионализм кандидата, соответствие высоким требованиям, а безопасность отходит на второй план. В результате предприятие несет потери, вызванные различными факторами, такими как текучесть кадров, снижение производительности труда, нарушение информационного поля предприятия и другими. Особо остро эти проблемы выражены на промышленных предприятиях Украины, так как переобучение и повышение квалификации высококвалифицированных сотрудников стоит тысячи гривен. В данных условиях возникает большая опасность перехода такого работника на другое предприятие.

После проведения тщательной проверки и приема на работу нужного кандидата перед службой кадровой безопасности стоят следующие задачи, ей необходимо провести комплекс мероприятий для установления позитивных, лояльных отношений между работодателем и рабочим. Поведение сотрудника, его склонность к умышленному или неумышленному нанесению вреда предприятию во многом зависит от морально-психологического климата, от того, кем ощущает себя рабочий в данных условиях, уровня его значимости. Создание благоприятной для работы атмосферы и лояльных отношений с руководством - это второй фактор деятельности службы кадровой безопасности. Лояльность - эмоциональная привязанность к предприятию, желание оставаться ее членом, она предусматривает, что эта работа порождает у работников удовлетворенность содержанием работы, ощущение внимания и заботы со стороны предприятия, удовлетворенность своей карьерой на предприятии, уверенность в целесообразности продолжения работы на данном предприятии, доверие к руководству [3]. На этом этапе важную роль играет система поощрения и мотивации. К сожалению, на эту составляющую работы службы безопасности традиционно выделяют мало средств. Однако, экономя на этом, предприятие вынуждено будет затратить еще больше ресурсов на мероприятия следующего фактора - контроля.

Контроль представляет собой комплекс мер в виде регламентов,

ограничений, режимов, оценки и других процедур безопасности. Эти мероприятия непосредственно нацелены на ликвидацию ущерба предприятия.

Для проверки персонала применяется большое количество методов, среди которых психофизиологические, социометрические и контрразведывательные. Психофизиологические методы целесообразно применять для проверки намерений кандидатов на работу в процессе отбора кадров. Сущность метода в том, что в процессе тестовых испытаний человек умышленно ставится в тяжелую психологическую ситуацию, когда он должен говорить правду. Для проверки лояльности и добросовестности работников применяются социометрические методы. Сущность метода в том, что потенциальная нелояльность отдельных рабочих к предприятию определяется на основании их оценок, теми работниками, которые работают вместе. Методика выявления источника потери информации контрразведывательными методами строится на провокации активных действий подозреваемого.

Проанализировав все факторы более детально можно прийти к выводу, что кадровая безопасность является важной составляющей экономической безопасности предприятия, она нацелена на такую работу с персоналом и установление таких трудовых и этических отношений, которые можно было бы определить как “безубыточные”.

На данный момент не существует общепринятой “оптимальной” схемы анализа и принятия мер по кадровой безопасности для отечественных предприятий. Кадровая безопасность еще не является всесторонне освещенной темой. Она находится в активном развитии, интересует большинство предпринимателей, применяющих прогрессивные, эффективные, научно обоснованные методы управления.

Вывод. В статье рассмотрены вопросы построения кадровой безопасности предприятия, проанализировав которые можно сделать следующие выводы. Оптимизация системы формирования, распределения и использования персонала для каждого промышленного предприятия, независимо от форм собственности, является вопросом особой важности. Обеспечение внутренней безопасности должно стать постоянным, целенаправленным и четко осознаваемым компонентом кадровой политики. Кадровая безопасность предприятия зависит от трех основных факторов - найма, лояльности и контроля. Процесс защиты предприятия от опасности начинается на этапе подбора работников на имеющиеся вакансии, и должен существовать непрерывно за весь период функционирования предприятия. Угрозы предприятию со стороны собственного персонала нельзя предотвратить полностью, но ими можно управлять и свести к минимуму.

Список литературы: 1. *И.Г.Чумарин.* Что такое кадровая безопасность // Кадры предприятия. – 2003. - №2. 2. <http://www.sec4all.net/statea52.html> 3. *О.А.Грунин, С.О.Грунин.* Экономическая безопасность организаций. – Спб: Питер, 2002. – 160 с.