

УДК 338.2

В. А. Фурсов, Н. В. Лазарева, Е. Н. Куц, К. Г. Аветова

ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», Ставрополь,
e-mail: nlazareva@ncfu.ru

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ: ПОДХОДЫ, ДИАГНОСТИКА, НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Ключевые слова: кадровая безопасность, стратегия обеспечения безопасности в кадровой сфере, индикаторный метод оценки кадровой безопасности, кадровые технологии.

В данной работе обосновывается важность обеспечения кадровой безопасности для эффективности деятельности предприятия. В результате анализа теоретических источников выделены имеющиеся определения дефиниции «кадровая безопасность», на основе которых авторы предлагают рассматривать безопасность в кадровой сфере как многоуровневую систему социально-трудовых отношений между ее участниками. Также в работе нашли отражение условия реализации кадровой безопасности на микроуровне, способствующие минимизации угроз, возможных со стороны кадров на любом из этапов развития компании. Проведенный анализ системы обеспечения кадровой безопасности на примере конкретных предприятий позволил выделить схожие проблемы в кадровой сфере и сделать вывод о том, что для организаций характерно кризисное положение, поэтому необходима разработка мероприятий по укреплению кадровой составляющей экономической безопасности. Авторами предложены базовые технологии, позволяющие противодействовать опасностям в кадровой сфере и выступающие как приоритетные направления в процессе управления кадрами для анализируемых предприятий. Разработанные рекомендации могут быть применены хозяйствующими субъектами различных сфер деятельности при разработке системы кадровой безопасности, что повысит результативность принимаемых решений по развитию организации и ее экономического потенциала в целом.

V. A. Fursov, N. V. Lazareva, E. N. Kushch, K. G. Avetova

North Caucasus Federal University, Stavropol, e-mail: nlazareva@ncfu.ru

PERSONNEL SECURITY OF THE ENTERPRISE: APPROACHES, DIAGNOSTICS, DIRECTIONS OF IMPROVEMENT

Keywords: personnel security, strategy for ensuring security in the personnel sphere, indicator method for assessing personnel security, personnel technologies.

In this paper, the importance of ensuring personnel safety for the effectiveness of the enterprise is substantiated. As a result of the analysis of theoretical sources, the existing definitions of the definition of «personnel security» are highlighted, on the basis of which the authors propose to consider security in the personnel sphere as a multi-level system of social and labor relations between its participants. The work also reflected the conditions for the implementation of personnel security at the micro level, which help minimize threats posed by personnel at any stage of the company's development. The analysis of the personnel security system based on the example of specific enterprises made it possible to identify similar problems in the personnel sphere and conclude that organizations are in a crisis situation, therefore, it is necessary to develop measures to strengthen the personnel component of economic security. The authors proposed basic technologies that allow counteracting dangers in the personnel sphere and acting as priority areas in the personnel management process for the analyzed enterprises. The developed recommendations can be applied by business entities of various fields of activity when developing a personnel safety system, which will increase the effectiveness of decisions made on the development of the organization and its economic potential as a whole.

Введение

В настоящих реалиях, когда основой функционирования каждого хозяйствующего субъекта является преодоление кризисных ситуаций и получение наибольшего дохода, безопасность является непременным условием, определяющим эффективность его функционирования. Тем не менее, несмотря на важность данной проблемы, вопросы анализа и оценки кадровой безопасности пред-

приятия в контексте общей экономической безопасности в современных информационных источниках не находят должного внимания. Аналитическое исследование публикаций, посвященных проблеме безопасности в кадровой сфере, позволило выявить недостаточную её проработку на уровне отрасли и, особенно, на уровне предприятия. Некоторые публикации акцентируют внимание только на том, что вопросы ана-

лиза кадровой безопасности остаются в стороне от внимания исследователей. Имеющийся методический инструментарий сосредоточен на отдельных этапах кадрового менеджмента, не образовывая единого подхода к оценке его использования. Недостаточно изученной, по нашему мнению, остается и сама дефиниция «кадровая безопасность». Мониторинг литературных и информационных источников позволил прийти к мнению, что данная проблема все же находилась в поле зрения некоторых ученых-экономистов. На понятийных аспектах и методологической основе экономической безопасности акцентировали свое внимание Г.Б. Клейнер, А.Г. Котенко, С.В. Беззатеева, А.Б. Никитина и др. Отдельными вопросами кадрового менеджмента занимались Л.И. Абалкин, В.Л. Тамбовцев, В.И. Лукашин, А.Г. Шаваев, С.В. Прохоров, В.И. Ярочкин. Однако, к дискуссионным относятся исследования управленческих аспектов кадровой безопасности. Всё вышеизложенное подтверждает актуальность выбранного направления исследования.

Цель исследования

На современном этапе развития каждое предприятие нуждается не только в стремлении взаимодействовать со всеми заинтересованными лицами на рынке предоставляемых услуг и товаров, но и в сохранении своей уникальности и целостности. Конкурентоспособность, успех в продвижении своего бизнеса, а также способность занимать лидирующие позиции на рынках зависят от правильно составленной кадровой составляющей предприятия. Именно поэтому данная тема весьма актуальна на сегодняшний день. Грамотно подобранная система деятельности служб кадровой безопасности предприятия, способная вовремя распознавать и противостоять разнообразным угрозам, необходима для достижения намеченных планов и бизнес-идей. Ведь кадровая безопасность, а именно ее обеспечение, выступает в роли направления работы любого современного предприятия.

Целью дальнейшего исследования является теоретическое обоснование и разработка методов обеспечения кадровой безопасности компании, осно-

ванных на совершенствовании кадровой политики хозяйствующего субъекта, а также рассмотрение кадровой безопасности как многоуровневой системы.

Материал и методы исследования

В процессе подготовки работы, сбора, обобщения и критической оценки результатов, полученных отечественными и зарубежными исследователями, выявления перспективных направлений, составления программы исследования были применены общенаучные методы. Методы абстрактного мышления, системность и комплексность, анализ и синтез составили основу исследования и помогли сделать обоснованные выводы по результатам проведенного анализа.

В работе широко применялись статистические сведения, справочные базы данных, материалы монографических исследований, периодической печати, конференций различного уровня, ресурсы сети Интернет, а также различная отчетность хозяйствующего субъекта промышленного комплекса.

Результаты исследования и их обсуждение

Анализ теоретических подходов к сущности и содержанию кадровой безопасности показал, что данный вид безопасности рассматривается с разных сторон. Во-первых, выступает процессом, обеспечивающим текущую и потенциальную защищенность кадров на предприятии от различного рода опасностей, при отборе и во время адаптации кадрового состава, совершенствовании и повышении квалификации персонала и во время перемещения и высвобождения из предприятия. Источником опасности в данном случае для кадров будет являться работодатель, нарушающий права сотрудников.

Во-вторых, кадровая безопасность представляет собой способ активной защиты, в которой непосредственно нуждается само предприятие. А именно, затрагиваются вопросы, касающиеся экономической безопасности, имиджа и стабильного прогресса бизнес-процессов во внутренней среде, опасностей, которые могут быть созданы действиями сотрудников предприятия, носящими сознательный или неосознанный

характер [1]. Например, вступление сотрудников в сговор, передача секретной информации другим лицам либо конкурентам или использование информации не по назначению. Табл. 1 наглядно демонстрирует некоторые точки зрения ученых-экономистов по поводу дефиниции «кадровая безопасность».

Все определения, по нашему мнению, заслуживают внимания. Однако, на основе вышеизложенного, мы предлагаем рассматривать кадровую безопасность как многоуровневую систему

социально-трудовых отношений между ее участниками (работодателем, работниками, государственными и иными общественными институтами), направленную на предотвращение отрицательных воздействий на деятельность хозяйствующего субъекта со стороны персонала посредством правильного выбора и применения соответствующих средств, методов и инструментом управления, и способствующую, как эффективному использованию персонала, так и успешному развитию предприятия в целом.

Таблица 1

Варианты трактовки дефиниции «кадровая безопасность»

Автор (авторы)	Определение	Источник
Функциональный подход		
А.Я. Кибанов	Определяет кадровую безопасность как генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по разработке целей, задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание ответственного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации	Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. М.: ИНФРА-М, 2002. 638 с.
С.В. Мишина и А.Ю. Мишин	Кадровую безопасность предлагают рассматривать как 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	Мишина С.В. Подходы к определению сущности понятия «кадровая безопасность» / С.В. Мишина, А.Ю. Мишин // Научно-теоретический и практический журнал ОРАЛДЫН БЫЛЫМ ЖАРШЫСЫ. – Серия: Право, экономические науки. – 2016 – № 24 (155). – С. 63–69.
Процессный подход		
И.Г. Чумарин	Рассматривает кадровую безопасность как процесс предотвращения отрицательных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом	Чумарин И.Г. Что такое кадровая безопасность компании? / И.Г. Чумарин // Кадры предприятия. – 2003. – № 2. – URL: http://www.kapr.ru/articles/2003/2/519.html .
Целевой подход		
Д.Ю. Баглей	Обосновывает кадровую безопасность как состояние защищенности хозяйствующего субъекта от кадровых опасностей и угроз, механизмом обеспечения этого состояния является эффективное управление персоналом	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.
Структурный подход		
И. Бурда	Считает, что кадровая безопасность есть часть экономической безопасности предприятия, приоритетными задачами которой является защита от угроз и рисков для создания условий наиболее эффективного управления персоналом как определяющего ресурса для обеспечения высокого уровня конкурентоспособности предприятия	Бурда И.Я. Экономическая безопасность предприятия и место в ней кадровой безопасности [Электронный ресурс]. URL: http://economy.nauka.com.ua/index.php .

Угрозы, возможные со стороны кадров могут возникнуть на любом из этапов работы компании. Именно поэтому предприятиям необходимо создавать гибкую и надежную систему безопасности в кадровой сфере, которая будет способна вовремя продиагностировать различного рода опасности и в срок их устранить. Условия реализации кадровой безопасности на микроуровне представлены на рисунке.

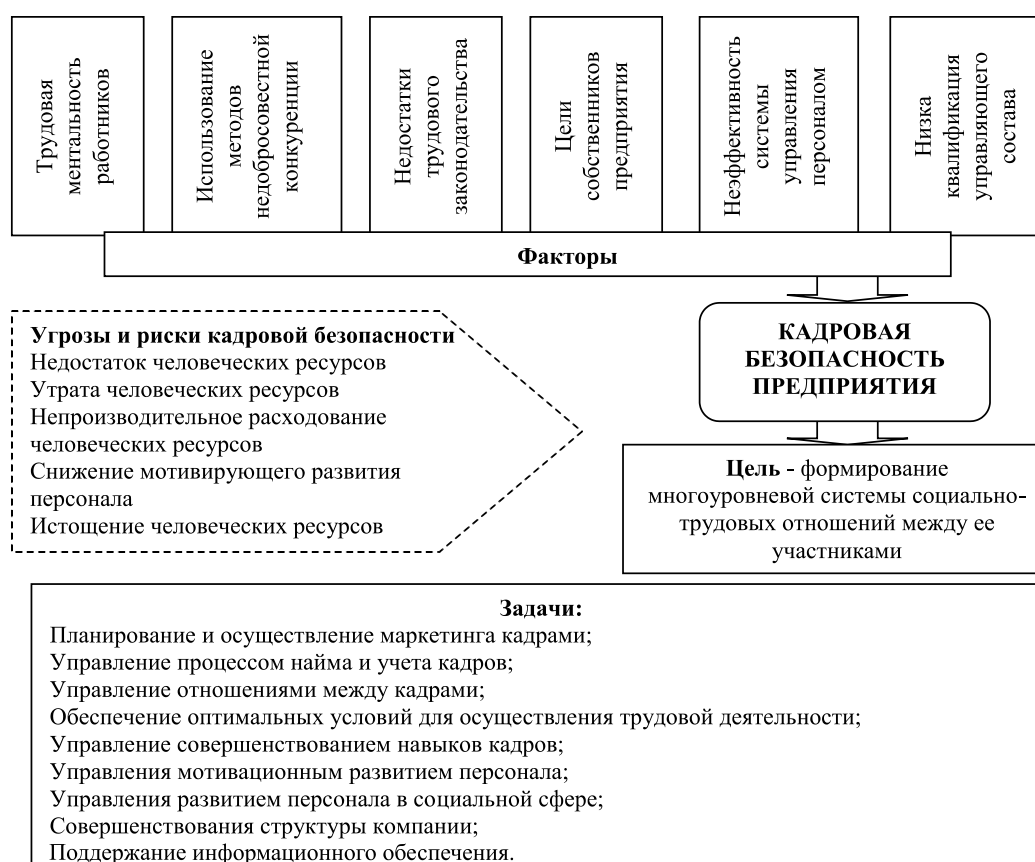
Следует уже с процесса подбора и найма сотрудников качественно взаимодействовать с отделами управления кадрами на предприятии [2]. Целью отдела, отвечающего за кадровую безопасность, будет выступать минимизация затрат на процесс отбора, то есть приглашать на работу только тех, кто отвечает требованиям предприятия («нужных и безопасных»).

Технологии кадрового менеджмента непосредственно оказывают значимую роль в обеспечении кадровой безопасности предприятия. Ведь функционирование данного направления позволя-

ет формировать стратегии обеспечения безопасности кадров [3].

Далее проведем анализ системы обеспечения кадровой безопасности на примере конкретных предприятий – ОАО «Гранстрой» и ООО «Ипатово-лебопродукт», действующих в сфере нефтяной и пищевой промышленности соответственно.

В современных реалиях всё большую популярность набирает индикаторный метод оценки кадровой безопасности в силу своей универсальности и точности расчётов [4, 5]. Нельзя не согласиться с тем фактом, что прежде всего следует оценить возможности осуществления бизнеса, факторы влияния внутренней и внешней среды и др. Для оценки состояния кадровой безопасности анализируемых предприятий были выбраны универсальные, на наш взгляд, индикаторы, связанные с использованием персонала, корректировка которых позволит повысить уровень кадровой безопасности организации (табл. 2).



Условия обеспечения кадровой безопасности предприятия

Таблица 2

Индикаторы кадровой безопасности

Индикаторы	Годы			Среднее значение	Эталон	Вес
	2016	2017	2018			
ООО «Ипатохлебопродукт»						
Коэффициент текучести кадров, %	0,070	0,072	0,122	0,088	0,100	9
Уровень образования кадров, %	0,980	0,972	1,000	0,984	0,900	7
Доля издержек на обучение в общем объеме издержек на персонал, %	0,021	0,032	0,009	0,021	0,300	7
Уровень удовлетворенности работника оплатой труда, %	0,560	0,520	0,450	0,510	1,000	9
Удельный вес оплаты труда в общих издержках предприятия, %	0,530	0,520	0,521	0,524	0,600	5
Отношение количества сотрудников, получивших травмы на производстве к общему числу работников, %	0,020	0,010	0,010	0,013	0,01	9
Уровень автоматизации и механизации, %	0,860	0,870	0,920	0,883	0,900	7
Доля персонала, не имеющего взысканий, %	0,997	1,000	1,000	0,999	1,000	7
Вероятность сохранения коммерческой тайны, %	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	9
Интегральный коэффициент кадровой безопасности	0,041	0,012	0,013			
Характеристика уровня кадровой безопасности	Удовлетворительное	Критическое	Критическое			
ОАО «Гранстрой»						
Коэффициент текучести кадров, %	0,081	0,088	0,157	0,109	0,100	9
Уровень образования кадров, %	0,990	0,899	0,999	0,963	0,900	7
Доля издержек на обучение в общем объеме издержек на персонал, %	0,027	0,037	0,013	0,026	0,300	7
Уровень удовлетворенности работника оплатой труда, %	0,870	0,800	0,680	0,783	1,000	9
Удельный вес оплаты труда в общих издержках предприятия, %	0,450	0,440	0,380	0,423	0,600	5
Отношение количества сотрудников, получивших травмы на производстве к общему числу работников, %	0,018	0,012	0,015	0,015	0,01	9
Уровень автоматизации и механизации, %	0,880	0,850	0,970	0,910	0,900	7
Доля персонала, не имеющего взысканий, %	0,980	0,990	1,000	0,990	1,000	7
Вероятность сохранения коммерческой тайны, %	0,990	0,950	1,000	0,980	1,000	9
Интегральный коэффициент кадровой безопасности	0,039	0,011	0,014			
Характеристика уровня кадровой безопасности	Кризисное	Критическое	Критическое			

Интерпретируя полученные значения интегрального показателя кадровой безопасности по годам, можно сделать вывод об ухудшающейся ситуации в кадровой сфере и о том, что для организаций характерно кризисное положение, поэтому необходима разработка мероприятий по укреплению кадровой составляющей экономической безопасности [4, 5]. Проведенный анализ позволил выявить схожие проблемы в кадровой сфере.

Для обеспечения безопасности в кадровой сфере предприятиям, не смотря на разные сферы их функционирования, необходимо вовремя выявлять, оценивать, минимизировать угрозы, а также осуществлять нейтрализацию возможных рисков, оказывающих негативное влияние на первостепенные интересы персонала и само предприятие.

В качестве базовых технологий, позволяющих противодействовать опасно-

стям в кадровой сфере и выступающих как приоритетные направления в процессе управления кадрами для анализируемых предприятий можно порекомендовать следующие:

- применяемые при отборе и в процессе проверки соискателей на вакантное место;

- направленные на обучение кадров способам обеспечения безопасности (личной и корпоративной);

- позволяющие сохранять конфиденциальность необходимой информации предприятия от кадров, являющихся безответственными и нелояльными;

- осуществляющие контроль за соблюдением кадрами установленных требований, касающихся безопасности работодателя в различных сферах (имущественных, информационных, интеллектуальных);

- способствующие мотивированию лояльности и ответственности в поведении кадров;

- защищающие от некомпетентных и не идущих на компромиссы кадров, которые непосредственно включают в себя совокупность определенных мер, необходимых при оценивании степени компетентности, повышении квалификации кадров, проведении профилактических мероприятий, касающихся поведения сотрудников между собой, а также использование санкций по отношению к данным сотрудникам.

Стоит отметить, то постановка задач, касающихся обеспечения безопасности в кадровой сфере компании весьма актуальна при рассмотрении функций кадрового менеджмента. Для анализируемых предприятий рассмотрим некоторые из них более подробно:

Процесс планирования и маркетинга персонала – состоит в выявлении ядра кадровой безопасности компании. На анализируемых предприятиях рассмотрению подлежат те должности, от которых могут в последствие исходить угрозы, оказывающие негативное влияние на информационную, имущественную, интеллектуальную и другие виды безопасности. Также это процесс определения определенного числа сотрудников, необходимых для выполнения поставленных задач с учетом критериев для прохождения на вакантные должности, осуществление мониторин-

га опасностей, угрожающих первостепенным интересам всего предприятия в целом, и процесс рационального распределения затрат на совершенствование всей системы безопасности компании и её сотрудников [6].

Процесс управления отношениями в трудовой сфере – заключается в сокращении возможных причин для возникновения конфликтов среди сотрудников, каких-либо споров, касающихся их трудовой деятельности. Также весьма важно поддержание у кадров чувства понимания, осознания необходимости проявления лояльного отношения в коллективе и с работодателем, так как это способствует профессиональному развитию и сохранению занимаемой должности. Процесс выявления и последующего пресечения негативных действий среди кадров организации, а также осуществление контроля за следованием сотрудниками установленных норм и правил, касающихся безопасности организации.

Процесс управления совершенствования системы знаний самих кадров – состоит в том, чтобы обеспечивать обучение установленных нормам, касающихся безопасности всего предприятия и самого сотрудникам [7]. Также необходимо осуществлять обучение кадров различным навыкам, позволяющих распознавать угрозы, исходящие из внешней среды (вербовка, шантаж, запугивание и др.), а также проводить мониторинг компетентности сотрудников с возможностью зачисления в резерв кадров.

Стоит отметить, что для руководства предприятия первостепенной задачей должен выступать выбор и определение определенных принципов, способных создавать эффективный комплекс для компетентного управления кадрами, ориентиром для которого будет выступать взаимовыгодное сотрудничество между персоналом и руководством. И только лишь целенаправленное управленческое воздействие на кадры будет способствовать построению эффективной системы управления сотрудниками.

Заключение

Таким образом, лишь принятие участия при разработке корпоративной культуры, позволяющей реализовы-

вать стратегию безопасности в кадровой сфере и разработка кадровой политики, учитывая при этом требования безопасности в области кадров, позволит сформировать эффективную систему кадрового менеджмента, способную позволить обеспечить кадровую безопасность на предприятии.

Полученные в результате исследования данные подтвердили, что кадровая безопасность представляет собой много-

уровневую систему социально-трудовых отношений между ее участниками.

Практическая значимость полученных результатов состоит в разработке конкретных научно-практических рекомендаций по повышению эффективности кадровой безопасности предприятий промышленного комплекса, что повысит результативность принимаемых решений по развитию организации и ее экономического потенциала.

Статья подготовлена при поддержке РФФИ, проект 18-010-00732 А.

Библиографический список

1. Алавердов А.Р. Менеджмент персонала в коммерческом банке. М.: Маркет ДС, 2016. 395 с.
2. Аверин А.Н. Профессиональная подготовка кадров. М.: Альфа-пресс, 2017. 359 с.
3. Бойдало М.К., Жигулин Г.П. Метод и модель оценки профессионального соответствия персонала в вопросах обеспечения информационной безопасности // Научно-технический вестник Поволжья. 2017. № 3. С. 86-91.
4. Щербакова Е.А. Индикаторный метод оценки кадровой безопасности (На примере СПК «УГРА» Юхновского района Калужской области) // Научное сообщество студентов: Междисциплинарные исследования: сб. ст. по мат. LXXXII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 23 (82). URL: [https://sibac.info/archive/meghdis/23\(82\).pdf](https://sibac.info/archive/meghdis/23(82).pdf) (дата обращения: 31.03.2020).
5. Цветкова И.И., Клевец Н.И. Оценка кадровой безопасности предприятия с помощью индикаторного подхода // Бюллетень науки и практики. 2017. № 1.
6. Горбунова М.Ю. Кадровый менеджмент и психология управления. М.: Владос, 2016. 198 с.
7. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. Учебник. М.: Проспект, 2016. 639 с.