

Шумилина В.Е., доцент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право»

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»,
Ростов-на-Дону, Россия;
shumilina.vera@list.ru

Колесникова Е.Н., студентка кафедры «Экономическая безопасность, учет и право»

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»,
Ростов-на-Дону, Россия;
katerina_kerr@mail.ru

Головко Е.А., студентка 5 курса кафедры «Экономическая безопасность, учет и право»

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»,
Ростов-на-Дону, Россия; Lenusia2626@rambler.ru

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Аннотация. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности является приоритетным элементом, так как непосредственно направлена на работу с людьми, которые являются первичным звеном в любом субъекте правоотношения. В статье рассмотрена кадровая безопасность с разных позиций. Представлен бизнес-процесс подбора персонала, раскрыто его ключевое значение для организации. Классифицированы методы воздействия на персонал со стороны служб кадровой безопасности – на этапе диагностики кадровых угроз, и этапе противодействия угрозе безопасности персонала. Разработана оперограмма процесса подбора кадров.

Ключевые слова: персонал, кадровая безопасность, угрозы, экономическая безопасность, оперограмма, методы.

Shumilina V.E., Associate Professor at the Department of «Economic security, accounting and law»
«Don state technical university», Rostov-On-Don, Russia;
shumilina.vera@list.ru

Kolesnikova E.N., Student at the Department of «Economic security, accounting and law»
«Don state technical university», Rostov-On-Don, Russia;

katerina_kerr@mail.ru

Golovko E.A., Student at the Department of «Economic security, accounting and law» «Don state technical university», Rostov-On-Don, Russia;
Lenusia2626@rambler.ru

PERSONNEL SECURITY IN SYSTEM OF ECONOMIC SAFETY

Abstract. Personnel security in system of economic safety is a priority element because directly aimed at working with people, which are the primary link in any subject relationship. Personnel security is considered from different positions. The business process of personnel recruitment is presented, its key importance for the organization is revealed. The methods of impact on personnel from personnel security services are classified – at the stage of diagnosing personnel threats, and the stage of counteraction to the threat to personnel safety. An operogram of the selection process was developed.

Key words: personnel, personnel security, threats, economic security, operogram, methods.

Система экономической безопасности включает в себя: финансовую, информационную, технико-технологическую, правовую, кадровую безопасность.

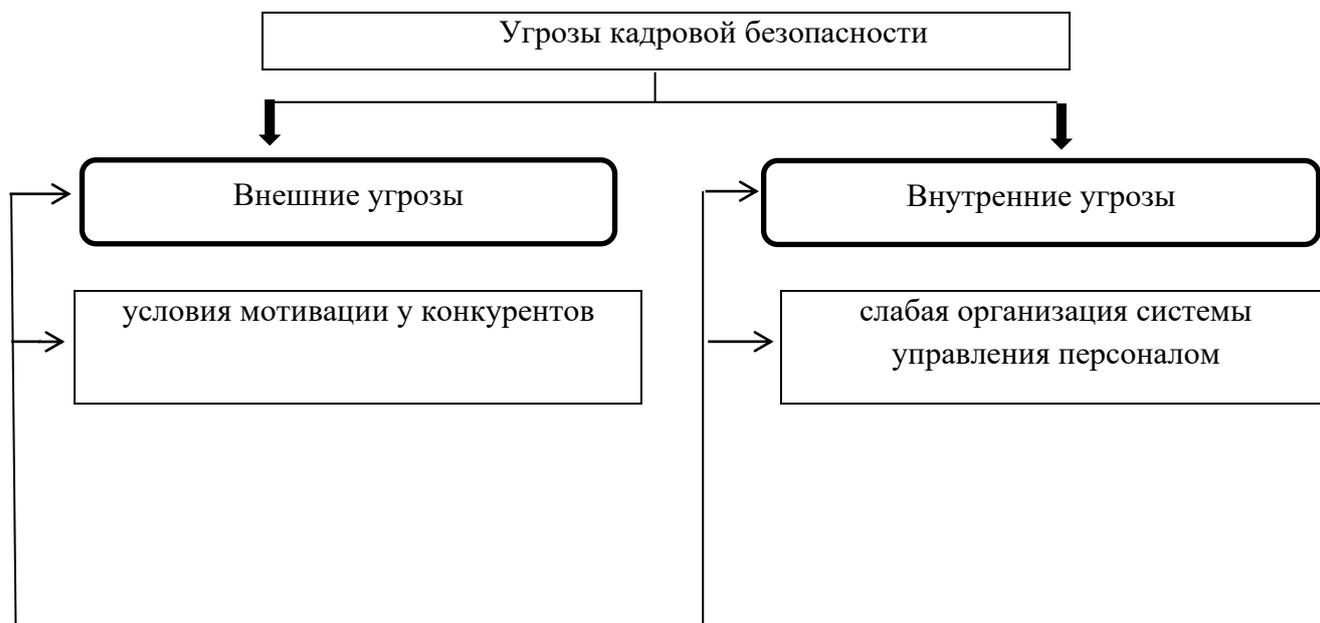
Известно, что кадровая безопасность доминирует по положению над другими элементами системы безопасности организации, так как она напрямую связана с персоналом, который при любой ситуации занимает главную позицию.

На современном этапе каждая организация, в идеале, должна стремиться сохранить свою целостность и уникальность, наряду с тем, что она взаимодействует со всеми заинтересованными сторонами на рынке услуг.

Благодаря грамотно подобранному кадровому составу, организация стремится стать лидером на рынке, быть конкурентоспособной, продвигать

свой бизнес на определенном уровне и с успехом. Кадровая безопасность в организации может быть рассмотрена с разных позиций [1].

Прежде всего, это процесс обеспечения текущей и потенциальной защищенности сотрудников организации от различных угроз, при отборе и адаптации персонала, развитии и карьерного роста работников, оценки его деловых и личностных характеристик и оплаты труда, а также при перемещении и высвобождении из организации. Для персонала в данном случае главным источником угроз является работодатель, который нарушает права и гарантии сотрудников [4]. С другой стороны, кадровую безопасность можно выстраивать с точки зрения активной защиты, которая необходима для самой организации. Речь идет об экономической безопасности, имидже и устойчивом развитии внутренних бизнес-процессов, об угрозах, создаваемых несанкционированными сознательными или неосознанными действиями сотрудников данной организации, которые могут вступать в сомнительные с точки зрения закона трудовые отношения. К ним можно отнести коррупционную деятельность чиновников и лиц, принимающих решение, злоупотребляющих своим положением. Персонал организации может вступать в сговор, передавать секретную информацию третьим лицам или использовать её не по прямому назначению. Отдельные работники могут осуществлять вербовку редких специалистов, переманивать их в организации-конкуренты. Успешные организации могут подвергаться рейдерским захватам, и другим насильственным действиям. Указанные угрозы можно отобразить в таблице 1.



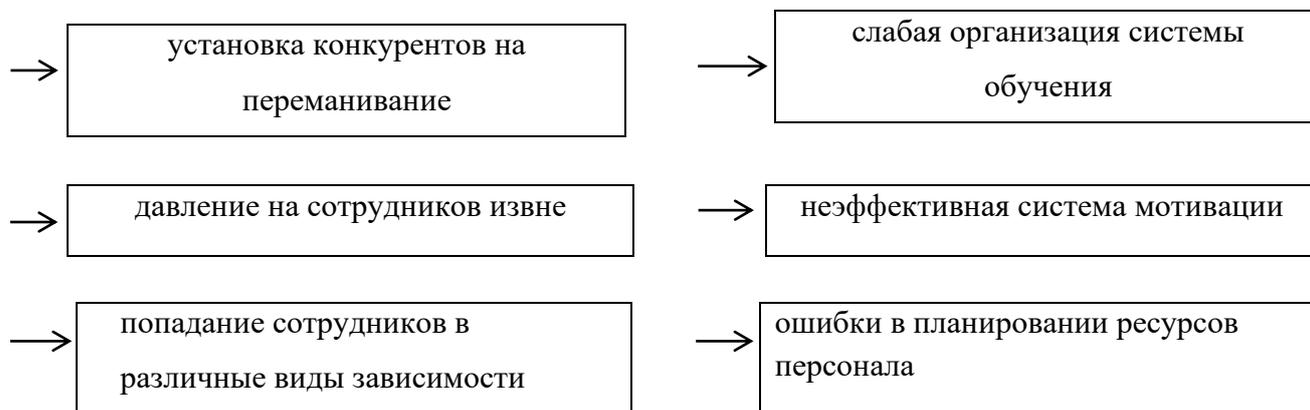


Табл. 1 – Угрозы кадровой безопасности.

В том случае, если иностранные корпорации переманивают ведущих ученых, конструкторов, инженеров, которые работают на предприятиях ВПК, возникает угроза, напрямую связанная с общегосударственной защищенностью. И она реализуется еще и за счет появления у соответствующего государства вновь созданных военно-технических разработок, которые могла бы создать наша страна, помимо утечки соответствующей информации [7]. Основопологающим инструментом в работе службы кадровой безопасности является полноценный надзор в абсолютно всех участках деятельности персонала. К этому относится прослушивание телефонных разговоров, видеонаблюдение, контроль доступа и работы компьютера, контроль использования рабочего и свободного времени сотрудников, перемещений, то есть контроль в процессе трудовой деятельности и некоторое время после увольнения сотрудника. Разумеется, задача осложняется законностью методов добывания необходимых данных [5].

Трудоустройство в фирму необходимо начать с составления анкеты.

Для обеспечения кадровой безопасности работодатель или сеть агентов должны:

- Осуществлять анализ жизни работников (материальные ценности, расходы, кредитные обязательства и пр.) – все то, что может подтолкнуть на извлечение собственной противозаконной материальной выгоды;

- Предотвращать ситуации, при которых сотрудник или близкие ему люди оказываются в критичном положении – следует ввести социальную политику с выплатой денежных компенсаций;

– Использовать психологические приемы при общении с работниками [3].

Для каждого работодателя известен тот факт, что своевременный и качественный подбор персонала увеличивает прибыль организации и гарантирует успешное функционирование бизнес-процессов.

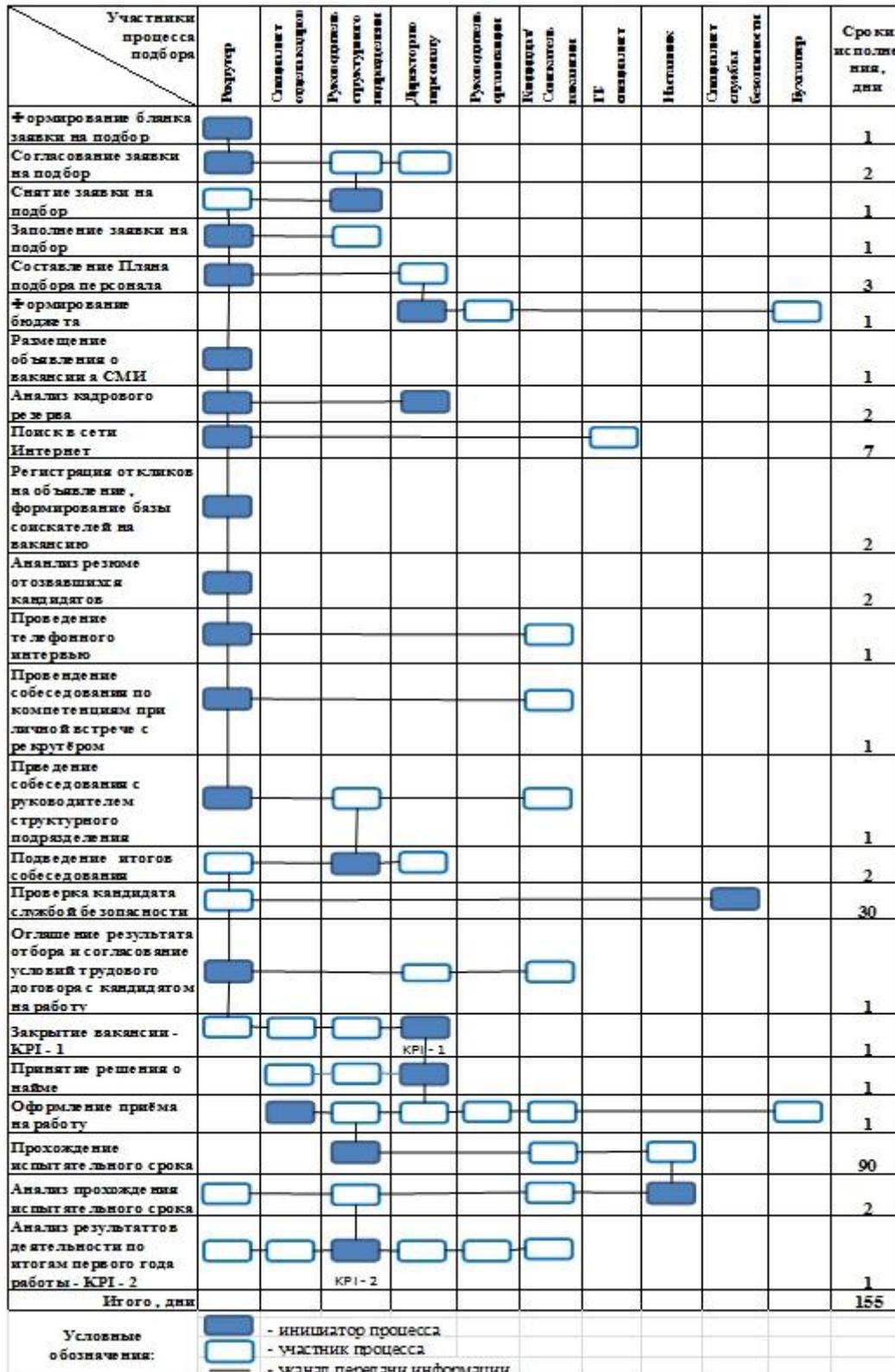


Рис 1 – Опереграмма подбора персонала.

Таким образом, неправильно организованный подбор персонала чреват для компании такими проблемами, как высокая текучесть кадров, низкая трудовая дисциплина и низкая корпоративная сплоченность сотрудников [6].

Для полной характеристики рассматриваемой темы исследования можно привести классификацию методов диагностики кадровой безопасности. Итак, данная классификация включает в себя:

- 1) группу методов целенаправленного воздействия;
- 2) группу методов тайного принуждения;
- 3) методы информационно-психологического воздействия.

К методам целенаправленного воздействия относятся пресечение мошенничества, рейдерского захвата, предотвращение коррупционной деятельности в организации, и др.

Методы тайного принуждения включают конкурентную разведку, вербовку работников, различные манипуляции, в том числе использование нейролингвистического программирования, промышленный шпионаж и др.

Методы информационно-психологического воздействия предусматривают нарушение прав работников на рабочем месте, дискриминацию (по поло-возрастному признаку, относительно людей с ограниченными физическими возможностями, больных СПИДОМ, людей, ведущих нездоровый образ жизни); моббинг, буллинг, харасмент – как виды психического насилия. К этим же методам относятся распространение слухов, сплетен, провокаций; утечка/похищение информации; несанкционированный сбор, хранение, обработка, использование персональных данных сотрудников, передача их третьим лицам, и др.

Методы, противостоящие потенциальной и/или реальной кадровой угрозе, могут быть рассмотрены как профилактические, пресекающие или отражающие и карающие; к ним относятся методы легитимного и нелегитимного характера, откровенно криминального характера (вербовка, шантаж, взятки) [2].

Приведенные ранее методы воздействия на персонал дают возможность отслеживать угрозы кадровой безопасности, противостоять им. Они абсолютно различны с методами работы специалистов кадровых служб. Посредством использования различных конфигураций и методов работы, разделяя сферы деятельности служб, возможен полноценный, качественный сбор необходимой информации по претенденту, позволяющий гарантированно предохранять организацию от возможных кадровых упущений в работе и угроз кадровой безопасности организации.

При подходе к трудовому взаимодействию с точки зрения безопасности следует обратить внимание на одну важную деталь, которая не всегда заметна, – каждый кандидат на вакансию и работник предприятия должен ежеминутно рассматриваться как источник риска и потенциальной угрозы.

К тому же, это должно быть и в части умышленного нанесения ущерба, и в отношении опасности причинения убытков, связанных с низкой квалификацией, с невозможностью реализации на практике высокого профессионализма; с недовольством своей работой и условиями труда; с отсутствием однозначно четких закреплений юридических правоотношений; с неадекватно осознанной оценкой результатов труда; с недостаточным прогнозированием и контролем надежности и т. д.

Таким образом, кадровая безопасность представляет собой элемент экономической безопасности компании и направлена на такую работу с персоналом, на установление таких трудовых и этических отношений, которые можно было бы охарактеризовать безубыточными. Вся эта деятельность – не отдельное направление в функционале менеджера по персоналу, она лишь беспрепятственно вписывается в него. И в данном случае практически не привлекаются какие-либо дополнительные ресурсы, если в компании присутствуют все этапы организации и управления сотрудниками.

Список литературы:

1. Кибанов А.: Кадровая безопасность в системе безопасности организации, 2017
2. Корнева Г.В. Организация внутреннего контроля: цели, задачи и принципы построения. Интернет-журнал Института Государственного управления, права и инновационных технологий (ИГУПИТ) «НАУКОВЕДЕНИЕ» №4 2011 <http://naukovedenie.ru/sbornik9/9-9.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус.
3. Коваленко Т.В., Гринченко Е.В.: Кадровая безопасность как элемент экономической безопасности предприятия, 2017
4. Лукаш Ю.А.: Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса, 2015
5. Лукаш Ю.А.: Контроль персонала как составляющая безопасности и развития бизнеса, 2018
6. Сычев Ю.Н.: Управление безопасностью и безопасность бизнеса, 2014
7. Юдина В.Е.: Обеспечение кадровой безопасности хозяйствующего субъекта, 2018

References:

1. Kibanov A: Personnel security in the security system of the organization, 2017
2. Korneva GV. Organization of internal control: goals, objectives and principles of construction. Internet journal of the Institute of Public administration, law and innovative technologies «Science of science» №4 2011 <http://naukovedenie.ru/sbornik9/9-9.pdf> (free access)
3. Kovalenko TV, Grinchenko EV: Personnel security as an element of economic security of the enterprise, 2017
4. Lukash YA: Effective personnel policy as a component of security and business development, 2015
5. Lukash YA: Personnel control as a component of security and business development, 2018

6. Sychyov YN: Security management and business security, 2014
7. Yudina VE: Ensuring personnel security of an economic entity, 2018