

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Гниломедова Виктория Петровна¹
Самарский университет, г. Самара

Аннотация. Кадровая безопасность занимает важное место в системе экономической безопасности предприятия, так как направлена на работу с людьми, которые являются основной составляющей в системе правоотношений. В статье проанализирована необходимость качественной разработки и дальнейшего внедрения системы кадровой безопасности предприятия, даны рекомендации по ее совершенствованию на примере закрытого акционерного общества «Самарский булочно-кондитерский комбинат».

Ключевые слова: система безопасности предприятия, кадровая безопасность, внешние и внутренние угрозы.

IMPROVEMENT OF THE PERSONNEL SECURITY IN THE ORGANIZATION

Gnilomedova V.P.
Samara University, Samara

Abstract. Personnel security occupies an important place in the system of economic security of the enterprise, as it is aimed at working with people who are the main component in the system of legal relations. This article analyzes the need for high-quality development and further implementation of the enterprise personnel security system in the life of the organization, and provides recommendations for its improvement on the example of samara bakery and confectionery plant.

Keywords: enterprise security system, personnel security, external and internal threats.

Введение

В настоящее время ни одна компания не застрахована от различного вида опасностей и угроз, которые способны нанести бизнесу существенный

¹Студент 2 курса магистратуры Института экономики и управления Самарского университета. Научный руководитель: Васяйчева В.А., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления человеческими ресурсами Самарского университета

урон, именно поэтому каждой организации необходимо тщательно строить и реализовывать систему безопасности предприятия.

Система безопасности предприятия — это система выявления, предупреждения и ликвидация посягательств на права организации, его имущественную и интеллектуальную собственность, трудовой распорядок, технологическое лидерство, научные открытия и охраняемую информацию.

Кадровая безопасность предприятия является частью системы безопасности компании, поэтому для подавляющего числа заинтересованных руководителей стоит острая проблема по созданию и обеспечению такой кадровой безопасности, при которой индивидуальные и специфические запросы отдельно взятого предприятия смогут быть удовлетворены.

Кадровая безопасность - процесс сведения к нулю отрицательного влияния на экономическую устойчивость организации через устранение или минимизацию рисков, сопряжённых с сотрудниками, их интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями. [1, 3] Следовательно, на разработку и внедрение кадровой безопасности необходимо уделять много времени, так как она занимает важную позицию в системе безопасности в целом.

Угрозы подразделяются на внешние и внутренние. Внешние угрозы напрямую не зависят от воли и сознания сотрудников компании, но при этом могут наносить ущерб деятельности компании. Например, система обучения персонала в конкурирующей организации разработана лучше, и при сравнении двух организаций это станет веской причиной. [2, 4]

Внутренние угрозы возникают от сотрудников и влекут за собой серьёзный ущерб для предприятия. К таким угрозам можно отнести: недостаточно качественно разработанную систему подбора кадров; несоответствие персонала предъявляемым требованиям; неэффективная система по обучению работников, не проработанная корпоративная политика предприятия в целом, отсутствие стратегии развития и совершенствования кадровой системы, в том числе и кадровой безопасности.

К внутренним угрозам относятся: несоответствие квалификации работника предъявляемым требованиям компании, слабая (не проработанная) система по обучению работников, некачественная первичная проверка соискателей в кандидаты, неграмотная социальная и корпоративная политика предприятия в целом, отсутствие стратегии развития и совершенствования кадровой системы, в том числе и кадровой безопасности. Данные угрозы наносят каждой организации существенный имиджевый ущерб, а также финансовый и экономический. [5-8]

Ход исследования

В данной статье проанализируем систему кадровой безопасности на примере закрытого акционерного общества «Самарский булочно-кондитерский комбинат». Предприятие было основано в 1988 году. Комбинат оснащен современным оборудованием, механизированы многие технологические процессы. Общество состоит из нескольких цехов, кондитерской фабрики и торгового дома «Сластена», который объединяет около 20 магазинов, а также детское кафе «Сластена» по адресу ул. Самарская, 203. Предприятие является одним из крупнейших производителей хлебопекарной продукции в области. Также предприятие занимается производством сахаристых кондитерских изделий.

Важным направлением кадровой работы на предприятии является своевременное повышение квалификации работников. Поездки за рубеж, обмен опытом позволяют кондитерам повышать свое мастерство и поддерживать высокий профессиональный уровень. Руководство ЗАО «СБКК» тщательно следит за развитием кадров, так как понимает, что это поможет избежать кадровые риски, минимизировать ущерб, повысит конкурентоспособность предприятия.

Кадровый состав предприятия разнообразен. Все эти отличия могут оказывать серьезное влияние как на характеристики работы и поведение отдельного работника, так и на действия и поведение других членов организации.

Организационная структура предприятия является линейно-функциональной и представлена на рисунке 1.

Кадровую безопасность в ЗАО «СБКК» занимаются несколько подразделений, наделенных соответствующими полномочиями. А именно топ-менеджмент организации, служба безопасности организации, служба персонала организации и руководители структурных подразделений организации.

Для исследования кадровой безопасности предприятия рассмотрим анализ движения и текучести персонала ЗАО «СБКК» (таблица 1).

Наиболее заинтересованы в работе данной организации преимущественно работники, не имеющие большого практического опыта, и рассматривающие данную работу как промежуточный этап в профессиональной карьере.



Рисунок 1 - Организационная структура ЗАО «СБКК»

А также опытные работники, имеющие длительный опыт работы на данном или подобном рабочем месте, и соответственно, не рискующие менять место работы в условиях жесткой конкуренции на рынке труда.

Среди причин увольнения наиболее распространенное увольнение по собственному желанию. Увольнения в связи с порчей имущества, дисциплинарными нарушениями, разглашением конфиденциальной информации, махинациями с документами являются большой проблемой ЗАО «СБКК».

Таблица 1 - Анализ движения и текучести персонала ЗАО «СБКК»

Показатель	2018	2019	2020	Отклонение 2020 от 2018, +/-
Принято	26	31	49	23
Выбыло, в том числе:	16	19	21	5
-на пенсию	3	5	4	1
- по собственному желанию	6	8	9	3
- за нарушение трудовой дисциплины	7	6	8	1
Среднесписочная численность	895	926	975	80
Коэффициент оборота по приёму, %	2,9	3,3	5	2,1
Коэффициент оборота по выбытию, %	1,8	2	2,2	0,4
Коэффициент общего оборота,%	4,7	5,3	7,2	2,5
Коэффициент текучести, %	0,7	0,9	0,9	0,2

Необходимо своевременно обнаруживать и устранять возможные риски для обеспечения кадровой безопасности. Для совершенствования кадровой безопасности в ЗАО «СБКК» можно предложить следующие базовые мероприятия:

1. Использовать новейшие методы подбора персонала при приёме на работу, такие как: полиграф, графология, стрессовое интервью, психофизиологическое исследование, а также проводить полный сбор информации о работнике: его материальное состояние, жилищные условия, наличие/отсутствие судимости, кредитной истории, рекомендации от предыдущих работодателей и т.д.

2. Под подпись работника заключать документ о неразглашении конфиденциальной информации.

3. Регулярные проверки на факт нарушения дисциплины, финансовых и коррупционных правонарушений.

4. Наличие системы видеонаблюдения на предприятии, особенно в «слепых» зонах.

5. Внедрение пропускной электронной системы.

6. Поддерживать у сотрудников чувство ответственности, понимания и лояльного отношения к коллективу и работодателю.

7. Корректировка системы мотивации работников посредством дополнительных выплат за соблюдение дисциплины, хорошие плановые показатели, отсутствие брака и т.д.

8. Исключить возможность копирования данных на компьютерах.

9. Своевременное обучение работников способам распознавания возможных рисков кадровой безопасности и дальнейшим способам их устранения.

За нарушение работников необходимых требований даёт предприятию полное право обратиться в соответствующий орган и взыскать с правонарушителя штраф за ущерб.

Полученные результаты и выводы (Заключение)

Таким образом, разобравшись в экономической безопасности предприятия, можно сделать вывод, что кадровая безопасность является ключевым фактором в успешной деятельности предприятия. Эффективная работа с персоналом, начиная от приёма на работу и продолжая до конца трудовой деятельности работника, позволит предупредить возможные риски и избежать больших убытков для предприятия, повысить экономические показатели.

Предложенные рекомендации для совершенствования системы кадровой безопасности ЗАО «СБКК» позволит поднять уровень конкурентоспособности, сократить убытки, повысит экономические

показатели, снизит текучесть кадров, создаст благоприятную морально-психологическую атмосферу в коллективе, а самое главное, в штате будут только квалифицированные надежные кадры, которые будут лояльны к организации и будут приносить только пользу.

Список использованных источников

1. Алавердов А.Р. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности современной организации. - М.: Синергия, 2015. - 492 с.
2. Васяйчева В.А. Компетентностный подход в управлении персоналом промышленных предприятий // Управленческий учет. 2019. № 9. С. 3-9.
3. Васяйчева В.А. Исследование проблем развития рынка труда на примере Самарской области // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2018. № 1. С. 123-128.
4. Дорофеев К.Н. Кадровая безопасность в системе экономической оценки деятельности фирмы/Дорофеев К.Н., Гараева Е.В.//Журн. Молодой ученый. -2018. -№6. -С. 327-331.
5. Кузнецова Н. В. Кадровая безопасность организации. Сущность и механизм обеспечения. -Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2019. -285 с.
6. Рыжов Р.О. Кадровая безопасность: опыт социологической концептуализации.//Сборник научных статей -СПб.: Институт бизнеса и права, 2019.
7. Снитко Л.Т. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности предприятия / Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2017. № 5 (61). С. 9-23.
8. Фролова П.С. Управление кадровыми рисками организации/Фролова П.С., Егорова Л.С.//Генезис экономических и социальных проблем субъектов рыночного хозяйства в России. Вып. VII/ИГТА. -Иваново, 2018. -308 с.

References

1. Alaverdov A.R. Personnel security as a factor in the competitiveness of a modern organization. - M .: Synergy, 2015 .- 492 p.
2. Vasyaycheva V.A. Competence approach in personnel management of industrial enterprises // Management accounting. 2019.No. 9.P. 3-9.
3. Vasyaycheva V.A. Research of problems of labor market development on the example of the Samara region // Bulletin of the Voronezh State University. Series: Economics and Management. 2018.No. 1.P. 123-128.
4. Dorofeev K.N. Personnel safety in the system of economic assessment of the company's activities / Dorofeev K.N., Garaeva E.V. // Zhurn. Young scientist. - 2018. -№6. -FROM. 327-331.

5. Kuznetsova N.V. Personnel safety of the organization. Essence and mechanism of support. -Irkutsk: BSUEP Publishing House, 2019.-285 p.
6. Ryzhov R.O. Personnel security: the experience of sociological conceptualization. // Collection of scientific articles - St. Petersburg: Institute of Business and Law, 2019.
7. Snitko L.T. Personnel security in the system of economic security of an enterprise / Bulletin of Belgorod University of Cooperation, Economics and Law. 2017. No. 5 (61). P. 9-23.
8. Frolova P.S. HR risk management of the organization / Frolova P.S., Egorova L.S.// The genesis of economic and social problems of market economy entities in Russia. Issue VII / IGTA. -Ivanovo, 2018.-308 p.

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В РЕГИОНЕ

Гоман Кирилл Игоревич¹

Самарский университет, г. Самара

Аннотация. В статье раскрывается сущность институционального обеспечения инновационных процессов в регионе. Представлена организация институционального обеспечения региона. Разработаны тренды развития институционального обеспечения инновационных процессов и сформирована структурная схема организации институтов обеспечения.

Ключевые слова: институциональные структуры, тренды развития, параметры, виды экономической деятельности, институты, инновационные процессы, элементы институциональной инновационной инфраструктуры, органы государственной власти, финансовая сфера, организации управления, контроль, инновационные центры, инновационные платформы, экосистема инноваций, условия по развитию инноваций, функции регулирования инновационных процессов.

¹Аспирант кафедры экономики инноваций Самарского университета. Научный руководитель: Тюкавкин Н.М., доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики инноваций Самарского университета