

Abstract. Improving the efficiency of bank employees through the use of biometric customer data, how to protect customer accounts from fraudsters and save time when servicing a bank.

Keywords: banking sector; bank payment card; identification; authentication; voice identification; identification by appearance; banking business efficiency.

References

1. Shulkovsky S.A. Deposit policy and its role in ensuring the sustainability of a commercial bank. Abstract of dissertation. Saratov, 2011.
2. Yudina I. Banks and banking system. Barnaul: VZFEI, 2012.
3. Yakovlev Yu.A. Banking risk insurance system: Monograph. M., 2010.
4. Kaledina A. Sberbank identifies customers by voice. News. 26.05.2016.

МЕТОДЫ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Е.К. Калашникова, Н.В. Соловова

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева*

Аннотация. Управление системой кадровой безопасности в образовательной организации высшего образования – процесс, требующий постоянного реагирования на изменения в образовательной системе и внешней среде. Поскольку в законодательстве высшее образование рассматривается не только как благо, но и как услуга, в этой сфере действительны основные принципы общего менеджмента. Активно внедряющиеся в образовательные организации международные стандарты качества позволяют, в первую очередь, усовершенствовать работу вуза в целом, а также улучшить его имидж в глазах заинтересованных сторон.

Ключевые слова: кадровая безопасность, кадровая политика, образовательная организация высшего образования, система кадровой безопасности, кадровые риски.

Система кадровой безопасности рассматривается как подсистема системы управления кадрами и включает в себя другие направления работы с персоналом, что наглядно демонстрирует матрица включения функций. При составлении матрицы были использованы выделенные В.В. Травиным и В.А. Дятловым направления работы служб персонала Японии, ФРГ, США, а также функции российских служб персонала, раскрытые в работах В.А. Герасимова, М.И. Магуры, Ю.Г. Одегова, В.П. Журавлева. Построение данной матрицы дает представление о взаимосвязи, взаимозависимости и взаимовлиянии каждого из обозначенных направлений, а также указывает на состав и содержание того или иного направления деятельности. Надо отметить, что не всегда управление кадровой безопасностью выделяется в отдельное направление работы службы персонала [1; 2].

Оценка эффективности должна производиться в непрерывном режиме, что позволяет осуществлять мониторинг внутренних процессов кадровой службы и способствует своевременной ликвидации возникающих отклонений и отрицательных тенденций.

Анализ современной практики по формированию системы кадровой безопасности позволил выяснить, что основной проблемой, снижающей эффективность работы системы кадровой безопасности, является формальный подход:

- недостаточно продуманный и четкий подход к формированию нормативно-правовой базы образовательных организаций, для минимизации рисков кадровой безопасности;

- выявляется явное несоответствие профессиональных качеств научно-педагогических работников, предъявляемым должностными инструкциями, принятым в университете;

- наличие «семейственности» и «клановости», когда предпочтение отдается не более профессионально подготовленному научно-педагогическому работнику, а представителю семьи или родственнику;

- сниженный интерес наставников и кураторов к развитию и обучению молодых научно-педагогических работников;

– нежелание преподавателей глубоко-пенсионного возраста уходить на шадящий режим работы, уступая место молодым преподавателям, что приводит к неизбежной потере молодых преподавателей возрастной группы 25-35 лет, которые меняют место работы, уходя в организации, где продвижение карьеры как профессиональной, так и управленческой более реально. Все это приводит к формированию устойчивого негативного восприятия в организации системы кадровой безопасности [3–5].

Второй по значимости проблемой становится отсутствие актуализации системы кадровой безопасности, как в качественном, так и в количественном выражении, так как не учитываются насущные потребности организации в защите от недобросовестных, неквалифицированных сотрудников.

В качестве третьей проблемы выступает склонность некоторых руководителей образовательных организаций к привлечению на вакантные должности вне конкурса внешних кандидатов, что приводит к снижению мотивации у работников и заметной потере лояльности к организации. Данные проблемы не являются труднопреодолимыми.

При введении в оценку эффективности работы по формированию системы кадровой безопасности четко прописанных критериев оценки многие из них могут быть успешно решены. В литературе по общей теории риск-менеджмента и по проблеме рисков в системе образовательных организаций высшего образования представленные кадровые риски классифицируются по разным основаниям: по источникам возникновения, по процессам управления, по принадлежности к субъекту рынка образовательных услуг и др.

Кадровые риски. Относительно профессорско-преподавательского состава распространены риски, вызванные «старением» кадров (неспособность работников реагировать на объективные перемены в системе высшего образования – в образовательных стандартах, в педагогических технологиях и пр.). Для учебно-вспомогательного персонала характерны риски «текучести» кадров, что приводит зачастую к принятию на работу неквалифицированных, некомпетентных сотрудников с отсутствием мотивации к качественной работе.

Для образовательных организаций высшего образования характерны организационные риски, возникающие вследствие ошибок руководства на различных уровнях управления в вузе. Примером может служить отсутствие системы делегирования полномочий различным уров-

ням управления в вузе. Также к этой группе рисков относится неосведомленность/недостаточная осведомленность работников о некоторых пунктах должностной инструкции, халатность при исполнении должностных обязанностей, низкий уровень контроля за исполнением принятых решений и др.

Библиографический список

1. Беляева М.А. Риск как предмет научного анализа в педагогике и образовании // Педагогическое образование в России. 2014. № 11. С. 16-23.

2. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учеб. / А.Р. Алавердов. М.: Маркет ДС, 2010. 176 с.

3. Засыпкин В.П. Научно-исследовательская деятельность кафедры педагогического вуза: качество, управление, оценка // Университетское управление: практика и анализ. 2006. №1. С.46-57.

4. Новоселова О.В., Шестопалова Т.В. Управление системой кадрового резерва руководителей в образовательной организации // Образование в современном мире: стратегические инициативы: сб. науч. тр. всероссийской научно-методической конференции с международным участием (Самара, 14 апреля 2017 г.) /отв. ред. Т.И. Руднева. Самара: ООО «Научно-технический центр», 2017. С. 410–415.

5. Новоселова О.В., Соловова Н.В., Нестеренко В.М. Компетентный подход к формированию кадрового резерва образовательной организации высшего образования // Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология. 2018. Т. 24. № 3. С. 83–88.