

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

А.А. Маринова

Научный руководитель Л.В. Иваненко

Актуальность работы состоит в том, что кадровая безопасность играет ведущую роль в системе экономической безопасности предприятия, поскольку нацелена на работу с людьми, которые являются основной составляющей в системе правоотношений.

Кадровая безопасность представляет собой меры по предупреждению неблагоприятных воздействий со стороны персонала. Существуют внутренние и внешние угрозы. Внутренние опасности представляют собой действия сотрудников, наносящие организации вред. Внешние угрозы – это процессы, которые не определяются волей персонала, но наносят организации вред. Классификация внешних и внутренних угроз представлена на рисунке 1[4].



Рисунок 1. Внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности

Данные неблагоприятные влияния внешней среды оказывают воздействие на процессы внутри компании, а также на ее безопасность при проведении кадровой политики, наносят вред имиджу и финансам организации [1]. Кроме того, со стороны персонала может исходить множество угроз, среди которых особе место занимают: хищение имущества

компании, использование ресурсов предприятия в собственных интересах, умышленная порча и уничтожение имущества компании, торговля коммерческими секретами, дисциплинарные нарушения, формирование в коллективе неблагоприятного морально-психологического климата, получение заработной платы за невыполненную работу, махинации с отчетностью, подлог документов, мошенничество, шантаж компетентностью и полномочиями и др. [2]

Это в определенной степени обусловлено спецификой российского менталитета, нестабильностью экономики страны, наличием недобросовестной конкуренции, административным бюрократизмом, коррупцией, падением морально-этических норм участников социально-экономических взаимоотношений, повышением уровня кадровых и социальных рисков и т.д.

Объектами исследования состояния кадровой безопасности являются: численность персонала, структура персонала по группам, а также по уровню образования, полу, возрасту и стажу работы, изучение динамики текучести кадров, показатели производительности труда, соблюдение трудовой дисциплины, показатели средней заработной платы, показатели повышения уровня квалификации сотрудников, экспертный метод оценки и т.д.[3]

В данной работе анализ системы кадровой безопасности был проведен на базе ООО «СтройГазСервис». Данная компания была основана в 2008 году и располагается по адресу: г. Самара, ул. Комсомольская, 21. Основным направлением работы ООО «СтройГазСервис» является осуществление работ по строительству магистральных, распределительных газопроводов и нефтепроводов, при подготовке территории для строительства автомобильных и железных дорог, а также строительство газораспределительных станций (ГРС), котельных и энергоцентров.

В настоящее время ООО «СтройГазСервис» участвует в строительстве трех газораспределительных станций (ГРС) в Московской области: ГРС

Миткино, ГРС Невзорово и ГРС Архангельска. А также ООО «СтройГазСервис» производит строительство котельных и энергоцентровых, в частности для ПАО «Сбербанк России» и СК «Автодор».

Специалисты ООО «СтройГазСервис» имеют опыт большой работы на объектах газового комплекса Российской Федерации. Организационная структура организации данного предприятия является линейно-функциональной и представлена на рисунке 2.



Рисунок 2. Организационная структура управления ООО «СтройГазСервис»

Кадровую безопасность в ООО «СтройГазСервис» обеспечивают несколько инстанций, наделенных соответствующими полномочиями. А именно топ-менеджмент организации, служба безопасности организации, служба персонала организации и руководители структурных подразделений организации.

Одним из методов изучения кадровой безопасности является анализ показателей движения рабочей силы в ООО «СтройГазСервис» (таблица 1).

Таблица 1. Анализ показателей движения рабочей силы

Наименование показателя	2016	2017	Откл.	2018	Откл.
Коэффициент оборота по приёму (Кп)	0,38	0,42	+0,04	0,46	+0,08
Коэффициент оборота по выбытию (Кв)	0,27	0,31	+0,04	0,33	+0,02
Коэффициент текучести кадров (Кт)	0,27	0,31	+0,04	0,33	+0,02
Коэффициент постоянства кадров (Кпост)	0,63	0,69	+0,02	0,63	+0,04

На основании результатов приведенных в таблицы¹ можно сказать, что в 2017 году коэффициент оборота по приёму вырос на 4%, а в 2018 году – на 8%. При этом отмечается повышение текучести кадров в ООО «СтройГазСервис»: в 2017 году – на 4%, а в 2018 году – на 2%. Не взирая на то, что многие сотрудники увольнялись по собственному желанию, но фактически основными причинами ухода работников послужили дисциплинарные нарушения, использование имущества предприятия в собственных целях, хищение и порча имущества, разглашение конфиденциальной информации, махинации с отчетностью и т.д

С целью совершенствования кадровой безопасности в ООО «СтройГазСервис» предлагается проведение следующих мероприятий:

- регулярное проведение профилактических, внеплановых, целевых проверок, в том числе с привлечением независимых экспертов, с целью выявления коррупционных, финансовых, дисциплинарных правонарушений.

- введение на всей территории предприятия системы видеонаблюдения, исключение наличия «слепых» зон для камер, а также внедрение электронной пропускной системы, снабжение всех помещений электронными замками с возможностью идентификации пользователя электронных пропусков.

- при принятии на работу, а также при обнаружении фактов нарушений кадровой безопасности необходимо использовать передовые технологии, в том числе и прохождение опроса сотрудников на полиграфе, психофизиологическое исследование, сбор, проверка сведений и составление информационно-аналитической справки о материальном положении, кредитной истории, наличии судимости, алкогольной и наркотической зависимости, жилищных условиях и т.д.

- брать с сотрудника расписку о неразглашении конфиденциальной информации. В случае, если работник нарушит это соглашение, то следует обратиться в суд и взыскать с виновного внушительный штраф за моральный и материальный ущерб. Также необходимо ограничить доступ к

конфиденциальной информации, установить систему контроля за средствами связи, копирования, вычислительной техники и т.д.

- проведение строгого контроля за системой обучения сотрудников и регулярное проведение оценки её эффективности. Введение системы штрафов за снижение показателей производительности труда.

- улучшение морально-психологического климата и уровня корпоративной культуры путём проведения с сотрудниками совместных психологических тренингов, консультаций, профилактических бесед и т.д.

- улучшение системы мотивации сотрудников путём премиальных выплат за добросовестное выполнение плановых показателей, соблюдение дисциплины, повышение квалификации, экономичное использование материалов, отсутствие брака в производстве и т.д. Возможно также введение компенсационных выплат на проезд, питание сотрудников.

На основании вышеизложенного, можно сделать выводы о том, что кадровая безопасность играет большую роль в деятельности каждой организации, поскольку эффективная работа с персоналом позволит предупредить убытки предприятия и повысить его экономические показатели.

Таким образом, проведение мероприятий по совершенствованию кадровой безопасности позволит упрочить конкурентоспособность ООО «СтройГазСервис», сократить расходы на компенсацию нанесенного вреда, повысить производительность, снизить текучесть кадров, улучшить систему мотивации персонала, создать благоприятные условия труда, улучшить морально-психологический климат, своевременно предупреждать различные нарушения, исключить из штата сотрудников с недостаточной квалификацией, повысить лояльность сотрудников к компании и т.д.

Список использованных источников:

1. Алавердов А.Р. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности современной организации. - М.: Синергия, 2018. - 492 с.
2. Духновский С.В. Кадровая безопасность организации. Учебник. - М.: Юрайт, 2019. – 245 с.
3. Кузнецов А.А. Особенности оценки кадровой безопасности предприятия. – М.: Эксмо, 2018. – 120 с.
4. Соломанидина Т.О. Кадровая безопасность компании. Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2018. – 559 с.
5. Шегельман И.Р., Рудаков М.Н. Кадровая безопасность: Учебно-методическое пособие. – М.: Эксмо, 2017. – 96 с.

СПЕКТР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КРАУД-ТЕХНОЛОГИЙ В РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ

К.П. Наливалкина

Научный руководитель Д.А. Калмыкова

В настоящее время в российской практике управления персоналом получил широкое применение ряд современных кадровых технологий, активно используемые в зарубежных странах уже с середины XX века, среди которых аутстаффинг, аутсорсинг, хедхантинг, аутплейсмент, коучинг и другие. Усиление в последние годы роли всемирной сети Интернет в жизни общества и активизация возможностей коллективной сетевой деятельности максимально способствовали возникновению, развитию и использованию крауд-технологий в HR-менеджменте.

Ключевыми принципами крауд-технологий принято считать доступность, открытость, добровольность и глобальность, поскольку к участию в краудсорсинговых проектах может быть одновременно