

молодых Сборник научных статей по материалам межвузовской научно-практической конференции. 2015. С. 28-36.

2. Егоршин А. П. Основы управления персоналом: учеб. пособие для студентов вузов. – М.: ИНФРА-М, 2014. 720 с.

3. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2013. 695 с.

4. Субботина Л.В., Мирхайдарова Р.Д. Профессиональное обучение персонала организации // В сборнике: Современная экономика: обеспечение продовольственной безопасности Сборник научных трудов V Международной научно-практической конференции. 2018. С. 187-191.

5. Чиркова Ю.Р. Методы и процедуры определения потребности в профессиональном обучении персонала организаций // В сборнике: Научная дискуссия: вопросы социологии, экономики труда и управления персоналом Под ред. В.К. Потемкина, О.А. Попазовой. 2016. С. 33-38.

6. Шишанова К.А. Система обучения персонала как средство достижения стратегических целей организации // Ученые записки Международного банковского института. 2014. № 8-2. С. 240.

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ В СИСТЕМЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Ю.А. Шенкель

Научный руководитель: О.Ю. Калмыкова

Кадровая безопасность занимает ключевое место в функционировании организации на всех уровнях, так как она предоставляет возможности по управлению кадровыми рисками и персоналом компании.

Обеспечение кадровой безопасности связано с предотвращением и преодолением кадровых рисков [2].

Кадровый риск представляет собой угрозу возможной утраты ресурсов организации, либо получение меньшей прибыли в сравнении с вариантом, рассчитанным на рациональное использование человеческого капитала, вследствие вероятных ошибок в распоряжении человеческими ресурсами [5].

Кадровые риски в системе кадровой безопасности появляются в работе каждой организации, вне зависимости от рода ее деятельности, организационно правовой формы и времени работы в данной области. Так же кадровые риски создают необходимость постоянно их анализировать, контролировать и искать оптимальные решения в сфере управления ними [3].

Осуществление управления кадровыми рисками в системе кадровой безопасности было рассмотрено на примере аптечной сети ООО ТК «Токо» функционирующей на фармацевтическом рынке Самарской области. В г. Самара находится офис компании. По Самарской области на сегодняшний день функционируют 23 аптеки. Основными видами деятельности ООО ТК «Токо» являются розничная и оптовая торговля фармацевтическими, медицинскими и косметическими товарами [4].

В организации применяются такие методы управления кадровыми рисками как: административные, экономические и социально-психологические [6].

Административные методы отражаются в издании приказов и распоряжений, отборе и расстановки кадров, а также в установлении административных санкций и поощрений [1]. Данные методы используют директор ООО ТК «Токо» и заведующие аптекой.

Экономические методы используются организацией в технико-экономическом анализе и планировании. Этими методами в основном пользуется главный бухгалтер.

Социально-психологические методы применяются организацией для проведения социального анализа в коллективе, создания благоприятного психологического климата, а также для развития у сотрудников инициативы. Эти методы активно используются директором ООО ТК «Токо» и

заведующими аптекой.

Кадровая безопасность организации напрямую зависит от соблюдения правил использования и хранения конфиденциальной информации, для предотвращения риска хищения конфиденциальной информации, поэтому в ООО ТК «Токо» разработаны правила работы с данными документами.

Организация работы с документами, содержащими конфиденциальную информацию, возложена на инспектора по кадрам. Инспектор по кадрам занимается оформлением кадровой документацией, подготовкой нормативных документов и подчиняется непосредственно директору ООО ТК «Токо».

На инспектора по кадрам возложены такие обязанности, как:

- 1) документирование трудовых правоотношений компании со штатным персоналом;
- 2) ведение и хранение документации по личному составу, личных дел и трудовых книжек;
- 3) защита персональных данных сотрудников компании.

К конфиденциальной информации относятся персональные данные сотрудников организации. Основные операции, которые проводятся с персональными данными это: получение, обработка, хранение и передача. Документы, предоставляемые для заключения трудового договора, описанные в ст. 65 ТК РФ, относятся к документам, содержащим персональные данные.

Хранятся документы, содержащие персональные данные сотрудников, в сейфовых шкафах в офисе компании ООО ТК «Токо». Ключи от сейфовых шкафов находятся у инспектора по кадрам и директора ООО ТК «Токо».

Выдача персональных данным сотрудникам производится по первому их требованию, сотрудники имеют полную и достоверную информацию о всех операциях проводимых с их персональными данными. Персональные данные не передаются третьей стороне без письменного согласия сотрудника.

В организации все документы разделены по типам и находятся в соответствующих папках. Все сотрудники ознакомлены с правилами хранения документов, а также с правилами их утилизации. Для утилизации всех документов организации используется шредер – уничтожитель бумаг.

Для обеспечения кадровой безопасности и предотвращения риска хищения сотрудниками информации в ООО ТК «Токо» разработано правило запрещающее вынос информации за пределы офиса на портативных носителях.

Важным фактором обеспечения кадровой безопасности в организации является образование у сотрудников лояльности по отношению к организации, для предотвращения риска потери квалифицированного персонала, из-за текучести кадров. Лояльность сотрудников организации - является существенным фактором в формировании состояния защищенности компании от угроз исходящих от собственных сотрудников. Поэтому в ООО ТК «Токо» существует система лояльности, которая создает чувство уверенности персонала в целесообразности продолжения работы в организации.

В ООО ТК «Токо» существует система материального вознаграждения труда, уровень вознаграждения которого зависит от таких факторов, как:

- 1) уровень оплаты на рынке труда;
- 2) инфляция;
- 3) уровень должности и персональной квалификации;
- 4) результат оценки эффективности деятельности.

Оплата труда состоит из постоянного вознаграждения, состоящего из оклада и переменного вознаграждения, состоящего из текущего премирования и бонусов.

В ООО ТК «Токо» для формирования лояльности сотрудников активно используется программа социального обеспечения персонала, в которую входит:

- 1) предоставление униформы работникам аптек;

2) поздравления сотрудников с праздниками от руководства компании и членов коллектива;

3) медицинский и стоматологический осмотр 1 раз в год;

4) повышение квалификации сотрудников за счет средств компании.

Для формирования позитивного отношения персонала в компании присутствует корпоративная культура. Начиная с фирменной униформы сотрудников аптек, заканчивая большим количеством символики компании в офисе компании и на рабочих местах всех сотрудников организации.

Анализ системы кадровой безопасности в ООО ТК «Токо» показал, что работы по управлению кадровыми рисками в системе кадровой безопасности активно ведутся, но для достижения большего эффекта требуют совершенствования и доработок.

Список использованных источников

1. Валькович О.Н., Захарова Л.Н. Современные подходы к управлению кадровыми рисками // Экономика устойчивого развития. – 2016. № 2. – С. 54-57.
2. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В. Фонд оценочных средств по дисциплине «Основы кадровой стратегии и кадрового планирования»: Учеб. - метод. пособие / О.Ю. Калмыкова, Н.В. Соловова, Е.А.Харитоновна, А.В. Гагаринский – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2016 – 122 с.
3. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В. Кадровая политика организации: учеб. пособие / О.Ю. Калмыкова и др.; Самар.гос.техн.ун-т, Самар.гос.ун-т . - Самара: [б. и.], 2015. – 70 с.
4. Коренькова Ю.А. Управление кадровыми рисками коммерческой организации // Актуальные вопросы кадрового и образовательного менеджмента: сборник научных трудов IV межвузовского научного семинара / отв. ред. Н.В. Соловова. - Самара: Самарский университет, 2018. – Вып. 4. – С. 95-100.
5. Митрофанова А.Е. Кадровые риски и их оценка : учебное пособие / А. Е.

Митрофанова, Д. К. Захаров, Р. А. Ашурбеков - Москва : ГУУ, 2016. - 135 с.

6. Митрофанова А.Е. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации // Компетентность. – 2013. № 3. - С. 40-45.