

УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ КАДРОВЫХ УГРОЗ В ОРГАНИЗАЦИИ

Ю.А. Криворучко^{*}, И.Н. Махмудова^{}**

^{*}*Самарский государственный экономический университет*

^{**}*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева*

Аннотация. Персонал компании является не только носителем ее кадрового потенциала, ценной информации, но и носителем угроз ее безопасности. В руках сотрудников находится имущество компании, ее информация, корпоративная культура и успех деятельности. Поэтому для компании важно грамотно организовать работу с персоналом, которая обеспечит защиту безопасности от несанкционированных действий ее сотрудников.

Ключевые слова: управление персоналом, менеджмент, кадровая безопасность, угрозы кадровой безопасности, информационная безопасность, методы противодействия угрозам кадровой безопасности.

Важнейшим фактором безопасности всех сфер деятельности компании является кадровая безопасность. Компания, которая пренебрегает таким фактором, наносит существенный ущерб своей деятельности. Каждый работник – это носитель ее конфиденциальной информации, которая представляет интерес для конкурентов. Поэтому важнейшее место в компании должно уделяться работе с сотрудниками. Данная работа начинается со дня приема сотрудника на рабочее место, ведется непрерывно в процессе его рабочей деятельности и заканчивается либо выходом сотрудника на пенсию, либо его увольнением.

Компания в процессе своей деятельности довольно часто сталкивается с такими вопросами, как, можно ли доверять сотруднику, есть ли смысл давать ему возможность карьерного роста, как сотрудник может себя повести при форс-мажорных обстоятельствах, какая мотивация у сотрудника к деятельности в компании. Всё вышеперечисленное составляет безопасность деятельности компании со стороны человеческого фактора.

В настоящее время, в век информации, степень риска, связанная с персоналом компании, резко возросла.

Недобросовестность персонала – это явление, широко распространенное во всем мире, поэтому для компании важно обеспечить строгий отбор при приеме на работу сотрудников и защитить себя от угроз, которые могут быть причинены ее сотрудниками.

Сохранность секретной информации и ресурсов организации в большей степени зависит от того, насколько сотрудники компании имеют возможность или склонность специально или неосознанно разглашать корпоративную тайну. Нарушение сотрудниками трудовой дисциплины, неэффективное использование ресурсов, разглашение конфиденциальной информации – все это представляет собой серьезную угрозу имуществу организации и ее репутации. Психологи утверждают, что примерно 20% сотрудников компании при любом стечении обстоятельств сохраняют верность своему работодателю. Такое же количество способно совершить кражу на предприятии, даже не задумываясь о последствиях. Остальные 60% будут действовать по обстоятельствам [1]. Потери работодатель при таком раскладе несет серьезные, выявить злоумышленников нелегко, так как сотрудники владеют информацией о мерах безопасности, а в сговоре друг с другом способны на многое.

Выделяют следующие виды мошенничества со стороны персонала компании:

- воровство – кража наличности из кассы, чеков, использование наличных денежных средств не по назначению, оплата личных счетов чеками компании;

- фальсификация – фальсификация кассовых книг, сумм на банковских счетах, счет-фактур, налоговых деклараций, записей в бухгалтерских книгах, отчетности по командировкам, подделка транспортных накладных;

- сговор – сговор с клиентами и поставщиками, с конкурентами;
- получение взятки, как благодарности за определенные услуги;
- использование имущества компании в личных целях;
- компьютерное мошенничество;
- разглашение конфиденциальной информации компании.

Список видов мошенничества велик и даже один из его видов является губителен для любой компании, если он случится в ней. Для того

чтобы не допустить мошенничество в компании, нужно предвидеть причины его возникновения и вовремя их предотвратить. Причины возникновения мошенничества можно условно разделить на внутренние и внешние. Внутренними причинами возникновения мошенничества в компании чаще всего являются:

- несоответствие квалификации сотрудников предъявляемым к ним требованиям или их низкая квалификация;
- слабая организация системы управления персоналом в компании, системы обучения персонала, слабая система мотивации;
- ошибка в планировании кадрового потенциала;
- уход ценного квалифицированного персонала;
- слабая корпоративная политика;
- уменьшение инициативных предложений со стороны сотрудников компании;
- ориентирование сотрудников на соблюдение интересов подразделения, а не компании в целом;
- неэффективно организованный подбор сотрудников при приеме на работу.

Приведем примеры внешних причин возникновения мошенничества в компании: условия мотивации у конкурентов компании лучше, чем у нее; давление на сотрудников извне; установка конкурентов на переманивание; зависимость сотрудников; инфляционные процессы.

Ни для кого не секрет, что одним из основных каналов утечки информации из компании является ее персонал. Случаи утечки информации через персонал компании происходят все чаще и чаще, не всегда это приносит экономический ущерб компании. Но информация достаточно легко копируется на внешние носители, которые сотрудникам легко вынести за пределы офиса, в котором они работают. Особенно при увольнении сотрудники забирают с собой всю необходимую информацию для того, чтобы использовать ее на новом рабочем месте. Также сотрудники берут информацию с собой домой, для того чтобы поработать с домашнего компьютера, что влечет за собой потерю внешнего носителя с информацией либо утечку информации через незащищенный от внешнего вмешательства домашний компьютер.

Таким образом, работа с сотрудниками компании должна занимать важное место во всей деятельности компании. Такой проблемой в органи-

зации должна заниматься служба по кадровой безопасности персонала или служба по управлению персоналом. Деятельность данной службы, в первую очередь, направлена на предотвращение негативных воздействий на экономическую безопасность организации за счет рисков и угроз, связанных с ее сотрудниками, ее интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями. С позиции специалистов по кадровой безопасности, каждый кандидат на вакансию компании, как и каждый ее работник, должен рассматриваться как источник угрозы и кадрового риска [2–5]. Главной целью службы по кадровой безопасности является воздействие на потенциальные и реальные угрозы, возникающие в ходе деятельности компании, которое позволит компании эффективно существовать на экономическом рынке в нестабильных условиях внутренней и внешней среды.

Деятельность службы по кадровой безопасности зависит от трех основных фактор: найма, лояльности и контроля. Найм – это комплекс мер безопасности при приеме сотрудника на работу и прогнозирование его благонадежности. В фактора найма входят такие составляющие, как: поиск потенциальных кандидатов, их отбор, документальное и юридическое обеспечение при приеме на работу, испытательный срок, адаптация, а также обеспечение специалистов по кадровому делопроизводству. Лояльность – это комплекс мер по установлению у сотрудников компании позитивного отношения к работе. От того, кем в компании ощущает себя сотрудник, многое зависит. Этот фактор направлен на мотивацию и стимулирование сотрудников к труду в компании. Контроль – это меры по установлению для сотрудников компании регламентов, режимов, оценочных и контрольных операций, ограничений и других процедур безопасности.

Таким образом, служба кадровой безопасности – это механизм, который способен защитить компанию от внутренних и внешних угроз со стороны ее персонала и оперативно реагировать на изменение ситуации.

Важными критериями деятельности любой компании является показатели ее финансово-хозяйственной деятельности, такие как ликвидность, рентабельность, оборачиваемость ее финансовых активов. Данные параметры напрямую зависят от экономической безопасности организации, а экономическая безопасность, в свою очередь, зависит от кадровой безопасности организации. Главными критериями кадровой безопасности являются следующие показатели: показатели численного состава

персонала и его динамики; показатели квалификации и интеллектуального потенциала; показатели эффективности использования персонала; показатели качества мотивационной системы.

Обозначив их, служба безопасности персонала определяет их количественные параметры, выход за которые будет сигнализировать о формировании негативной тенденции в кадровой безопасности компании. Помимо всего вышесказанного, служба по кадровой безопасности обеспечивает разработку текущих и плановых количественных параметров показателей кадровой безопасности для целей планирования. Осуществляет постоянный контроль установленных показателей в своей деятельности и предоставляет отчет по состоянию приведенных выше критериев. Если служба безопасности получает сигнал о том, что показатель безопасности негативно изменился, то она немедленно сообщает об этом органу управления организацией. Также принимает участие в разработке и реализации мер по стабилизации этих параметров.

Неблагоприятные явления и события для кадровой безопасности компании заключаются в: отклонении или увеличении амплитуды, как уже отмечалось выше, показателей кадровой безопасности, возникновении странных и необъяснимых для компании технологических, информационных и финансовых процессов в компании, наступлении форс-мажорных обстоятельств; возникновении конфликтных ситуаций в коллективе сотрудников компании, а также необъяснимом поведении сотрудников. Служба безопасности следит также за интересом со стороны внешних субъектов к деятельности компании, за попытками несанкционированного доступа и использования информации компании, возникновением проблем личной безопасности персонала компании. Все сотрудники компании обязаны сообщать о таких отклонениях в службу безопасности для того, чтобы обеспечить безопасность компании.

Служба безопасности является для компании механизмом, который способен защитить ее от внешних и внутренних угроз со сторон персонала и оперативно реагировать на изменение ситуации [6]. С помощью методов обеспечения кадровой безопасности обеспечивается благонадежность и предупреждение нелояльности сотрудников компании. Методы обеспечения кадровой безопасности разделяют на виды: административный, социально-психологический и социально-экономический. Административный метод включает в себя:

- проведение всестороннего отбора кадров;

- проведение периодической оценки степени защищенности интересов сотрудников компании;
- информирование сотрудников компании о том, какое дисциплинарное наказание следует в случае нарушения трудовой дисциплины;
- обучение сотрудников компании правилам и нормам безопасности;
- эффективный контроль за деятельностью сотрудников компании;
- формирование локальной нормативно-правовой базы обеспечения кадровой безопасности компании;
- увольнение сотрудников за грубые нарушения правил и норм кадровой безопасности.

К основным социально-экономическим методам относят:

- создание в компании условий, в которых сотрудник не захочет причинять вред компании;
- введение системы мотивации и стимулирования;
- предупреждение таких ситуаций, при которых сотрудники могут оказаться в критическом положении.

К социально-психологическим методам можно отнести:

- формирование корпоративной культуры и формирование в компании неавторитарного типа руководства, при котором руководитель не будет задевать и унижать чувства своего подчиненного.

Методы обеспечения кадровой безопасности в компании должны использоваться в соответствии с индивидуально-личностными характеристиками ее сотрудников и нацелены на каждого работника, как потенциальную угрозу безопасности.

Деятельность службы кадровой безопасности направлена на работу с персоналом по таким направлениям, как: строгое соблюдение прописанных мер при приеме нового персонала, программа адаптации, создание благоприятной среды для лояльности сотрудников к компании и разработке мероприятий по введению конфиденциального делопроизводства, а также режима коммерческой тайны. Основу ее деятельности составляет нивелирование внешних и внутренних угроз, служба безопасности в своей деятельности обязательно следит за всем тем, что происходит в компании и за ее пределами. Служба кадровой безопасности затрагивает все сферы деятельности работы с персоналом, тем самым обеспечивая защиту компании от угроз кадровой безопасности.

Библиографический список

1. Махмудова, И.Н. Методы обеспечения кадровой безопасности при подборе персонала: организация бизнес-процесса / И.Н. Махмудова // Международный научно-исследовательский журнал. № 10 (64). Октябрь 2017. ORCID: 0000-0002-9943-3839.
2. Кадровая безопасность в системе безопасности организации. [Электронный ресурс]. URL: <http://hr-portal.ru/article/kadrovaya-bezopasnost-v-sisteme-bezopasnosti-organizacii> (дата обращения: 28.04.2017).
3. Кадровая безопасность: обеспечение, создание, анализ [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hr-director.ru/article/66809-qqq-17-m8-kadrovaya-bezopasnost-obespechenie-sozдание#rab5> (дата обращения: 29.04.2017).
4. Контроль персонала в процессе трудовой деятельности [Электронный ресурс]. URL: <https://studme.org/1965032321676/ekonomika/-personala-protsesse-trudovoy-deyatelnosti#189> (дата обращения: 27.04.2017).
5. Кузнецова Н. В. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения : [монография] / Н. В. Кузнецова ; Байкальский гос. ун-т экономики и права. Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2013. 282 с.
6. Кузнецова, Н.В. Методы противодействия угрозам кадровой безопасности организации / Н.В. Кузнецова // Известия Уральского государственного экономического университета. 2014. № 2. С. 53–61.

SAFETY MANAGEMENT TO REDUCE PERSONNEL DANGERS IN THE ORGANIZATION

Yu.A. Krivoruchko *, I.N. Makhmudova **

**Russia, Samara State University of Economics*

***Russia, Samara National Research University*

Abstract. The Staff of the company is not only the carrier of its personnel potential, valuable information, but also the carrier of threats to its security. In the hands of employees is the property of the company, its information, corporate culture and success. Therefore, it is important for the company to competently organize the work with the staff, which will protect the security from unauthorized actions of its employees.

Keywords: personnel management, management, personnel security, threats to personnel security, information security, methods of countering threats to personnel security.

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

****О.Ю. Калмыкова, *С.Н. Парфенова, **Д.А.
Калмыкова***

**Самарский государственный технический университет*

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

Аннотация. В статье рассмотрена актуальность изучения кадровых рисков. Стратегии управления организацией нуждаются в формировании особых управленческих подходов, основанных на анализе механизмов и процессов организации деятельности, связанных с возможными кадровыми рисками в деятельности персонала. Кадровые риски возникают в системе управления персоналом и отражают увеличение значимости человеческого фактора в организационном развитии.

Ключевые слова: образовательная среда, кадровый риск, управление рисками, метод экспертных оценок, тренинг, конфликтологическое консультирование

В условиях неравновесности социально-экономического развития особую актуальность в кадровом менеджменте приобретают вопросы разработки стратегий в области управления кадровыми рисками и кадровой безопасности. Менеджерам по управлению персоналом следует разрабатывать и осуществлять кадровые мероприятия, направленные на минимизацию кадровых рисков и обеспечение кадровой безопасности организации.

В настоящее время образовательные организации стали самостоятельно определять стратегическое направление своего развития, цели и методы их достижения. Реализация стратегии развития организации мо-