

«КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ» В СИСТЕМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ЛНР

Условия функционирования современных предприятий ЛНР связаны с социальными, демографическими, культурными и технологическими изменениями, которые требуют поиска новых и актуальных подходов в отношении работы с персоналом. Так же всегда актуальной является проблема экономической безопасности любого предприятия. На сегодняшний день в республике приоритетным направлением в работе любого предприятия является кадровая работа, направленная на максимально эффективное и безопасное сотрудничество персонала с организацией. Взаимосвязь экономической безопасности предприятия и организации работы по управлению персоналом очевидна. С одной стороны, актуальной является задача защиты персонала от нанесения ему материального, морального и физического ущерба, с другой стороны — защита организации от случайных или умышленных действий сотрудников.

Наиболее распространенным является определение экономической безопасности как состояния эффективного использования ресурсов предприятия (капитала, персонала, информации и технологии, оборудования, техники, прав) и существующих рыночных возможностей, что позволяет предупреждать внутренние и внешние негативные воздействия (угрозы) и обеспечивать его длительное существование и устойчивое развитие на рынке в соответствии с выбранной миссией.

Вопрос развития персонала в аспекте экономической безопасности нашли свое отражение в работах таких зарубежных и отечественных ученых, как В. Пети, А. Смит, Д. Рыкардо, Т. Шульц, Г. Беккер, Л. Туроу, Ф. Волоков, М. Солодов, С. Струмилин, О. Бородина, Н. Голикова и др.

Рассмотрение персонала как системообразующего элемента экономической безопасности обусловлено возрастающей ролью человеческого фактора в сфере экономики, техники и технологии. Особое значение этого фактора в системе обеспечения экономической безопасности предприятий ЛНР вызвано следующими обстоятельствами:

- с позиции интеллектуальной безопасности — это «отток умов», отсутствие системы воспроизведения квалифицированных кадров, отсутствие профессионального развития работников предприятий, эффективная организация их деловой активности и внедрения современных методов оценки персонала;
- с позиции безопасности трудовых ресурсов — это неадекватная оценка труда, создание надлежащих условий труда;
- с позиции надежности персонала в высших звеньях управления — это преимущество частного интереса над национальными интересами, склонность к криминальным действиям;
- духовно-моральный потенциал, подразумевает падение моральности, преимущество идеологии выживания.

Система экономической безопасности предприятий включает такие составляющие: кадровая безопасность, информационная безопасность, технико-технологическая, финансовая, политико-правовая, экологическая и силовая безопасность.

Содержанием категории «кадровая безопасность» является характеристика состояния экономической системы, при которой осуществляется эффективное функционирование всех ее составляющих, обеспечивается защищенность и способность противостоять внутренним и внешним воздействиям и угрозам, связанным с персоналом, проводится содержательный и структурный анализ, диагностика и прогнозирование влияния деятельности персонала на показатели экономической системы [1, с. 16].

Изучением и управлением кадровой безопасностью (кадровыми рисками) занимается служба управления персоналом (HR-менеджеры), которая является субъектом кадровой безопасности. Ее основная цель — выявление, анализ, предотвращение и прогнозирование потенциальных угроз со стороны сотрудников организации, способных нарушить устойчивость, развитие и привести к остановке ее деятельности. В связи с этим очень внимательно следует подходить к вопросу комплектования самой службы управления персоналом.

Под кадровой угрозой понимается негативное воздействие кадровой функциональной составляющей на экономическую безопасность предприятия.

На возникновение внутренних угроз могут оказать влияние следующие факторы:

– пассивная кадровая политика, которая характеризуется отсутствием четкой программы действий руководства относительно персонала и сводится к ликвидации негативных последствий;

– невысокий уровень развития системы управления персоналом;

– неграмотный подбор персонала;

– недостаточная квалификация персонала;

– неверно выстроенная система мотивации;

– неэффективная система обучения и развития персонала;

– недостаточная социальная информированность работников о делах предприятия, системе мотивации, продвижении персонала и т. п.;

– неразвитая организационная культура;

– недооценка значения лояльности персонала [2, с. 15].

Подытожив все вышеизложенное можно сделать вывод о том, что человеческие ресурсы являются стратегически важной составляющей всех имеющихся на предприятии ресурсов и конкурентным преимуществом любого предприятия. Грамотный HR-менеджмент значительно повышает устойчивость предприятия по отношению к внешнему негативному воздействию. В условиях повышенной неопределенности основным фактором обеспечения экономической безопасности предприятия становится совершенствование кадрового менеджмента.

Кроме того, для предотвращения проблем, связанных с кадровой безопасностью необходимо предпринять следующие меры:

– разработать корпоративные стандарты поведения (отображаются в кадровой политике предприятия);

– проводить разъяснительную работу с персоналом по поводу норм, принципов организационной культуры и эффективного поведения с целью установления с сотрудниками доверительных отношений.

Список литературы

1. Копейкин, Г. К. Квалификация персонала и обеспечение экономической безопасности: организационно-психологические проблемы : учебное пособие / Г. К. Копейкин, Н. А. Лапина. — М., 2003. — 16 с.

2. Ильяшенко, С. Н. Составляющие экономической безопасности и подходы к их оценке / С. Н. Ильяшенко // Актуальные проблемы экономики. — 2003. — № 3. — С. 12–19.

© Пономаренко А. С.