

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ: УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Е.В. Горковенко, И.В. Платонова

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет инженерных технологий»,
gorek@mail.ru

В условиях постоянных изменений и увеличения количества факторов риска организациям для обеспечения успешной деятельности необходимо уделять повышенное внимание вопросам экономической безопасности. Данная проблема сравнительно недавно стала волновать умы российских исследователей.

Основными составляющими системы экономической безопасности производственной организации являются [1; 8]:

- 1) защита бизнес–пространства;
- 2) защита информационных ресурсов;
- 3) охрана материальных ресурсов;
- 4) защита финансовой независимости;
- 5) защита сотрудников (кадровая безопасность).

Последняя составляющая экономической безопасности – кадровая безопасность – представляется нам наиболее интересной для изучения. Под кадровой безопасностью мы понимаем защищенность персонала от внешних и внутренних угроз с целью обеспечения условий для эффективного персонал–менеджмента и, как следствие, высокого уровня конкурентоспособности организации.

Мы согласны с мнением Егорова С.С. и Корнилова М.Я. [4], которые относят к составляющим кадровой безопасности следующие:

- а) безопасность трудовых ресурсов;
- б) интеллектуальную безопасность;
- в) надёжность персонала высшего звена управления;
- г) лояльность трудовых мигрантов;
- д) духовно–нравственный потенциал.

Цель обеспечения кадровой безопасности организации – предотвращение негативного воздействия факторов внешней и внутренней бизнес–среды на экономическую безопасность организации за счет своевременного реагирования (устранения или минимизации) на риски и угрозы, связанные с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом [1; 2].

Высоких положительных результатов в бизнес–деятельности можно достичь, если грамотно воздействовать на персонал организации. И субъект управления – менеджеры высшего звена – играет здесь не последнюю роль: от профессионализма, креативности и гибкости решений менеджеров зависят не только успехи коллектива и организации, но и страны в целом. С точки зрения

обеспечения кадровой безопасности изучение вопросов, связанных с управленческим звеном организации, представляется нам интересным и актуальным [1; 3; 4; 5].

Глобальный экономический кризис и европейская политика антироссийских санкций значительно повлияли на формирование и развитие управленческого звена российских организаций [1; 6]. Возникшие у бизнеса вследствие указанных причин сложности позволили обратить внимание на наличие «слабых мест» не только у топ–менеджеров компаний, но и в самой системе подготовки и воспитания менеджеров в рамках государства. В течение последних 25 лет у государства не было четкой политики в области предпринимательства, регулирование бизнеса не осуществлялось в должной мере. Управленцев готовили, основываясь на западных принципах ведения бизнеса, при этом реалии российской экономики воспринимались как некий «учебный полигон». В результате такой «подготовки» многие управленцы были нацелены на получение сиюминутных выгод, ущерб для экономики и безопасности страны, который мог быть нанесен необдуманными решениями, не брался во внимание вообще. Подобную ситуацию мы расцениваем не только как угрозу кадровой безопасности конкретной организации, но и как внешнюю угрозу безопасности государства.

Тревожным также является тот факт, что в современных условиях собственники капитала (инвесторы) фактически не контролируют бизнес–деятельность своих организаций (и работу управленческого звена, в частности). Это явная угроза экономической безопасности организации, поскольку менеджеры не заинтересованы в повышении доходности акционеров, а отдельные руководители вообще преследуют личные материальные цели [7].

По нашему мнению, на экономическую безопасность организации значительно влияют следующие позиции, относящиеся к кадровой безопасности [7; 8]:

- подбор–отбор работников управленческого звена;
- развитие управленцев;
- программы по повышению лояльности сотрудников управленческого звена;
- воспитание кадрового резерва;
- разработка мотивационно–стимулирующих программ;
- анализ изменений на рынке труда в регионе и стране в целом;
- отслеживание активности сотрудников на информационных порталах и сайтах, специализирующихся на рекрутинге;
- оценка уровня удовлетворенности менеджеров своим работодателем.

Для того, чтобы эффективно использовать управленческий потенциал (квалификационный, психофизиологический, личностный) и обеспечить кадровую безопасность организации, целесообразно регламентировать все элементы процедур управления, а именно: создать документы–регламенты и организационные нормативы; осуществлять прогнозирование и планирование персонала; реализовывать программы обучения, переобучения и повышения квалификации персонала; проводить оценку–аттестацию и аудит персонала; анализировать работу персонала и разрабатывать основные требования к работнику; разрабатывать мотивационно–стимулирующие программы [5; 7].

На государственном уровне проблема минимизации кадровых рисков в звене управления организаций, имеющих стратегическое значение для страны, может быть решена посредством специально разработанной системы обучения (подготовки, воспитания). Основным постулат данной системы образования – личная заинтересованность менеджера в успехах и эффективности деятельности компании.

Таким образом, обеспечить эффективность политики безопасности можно только тогда, когда ее реализация будет являться результатом совместной работы коллектива организации, способного понять все ее аспекты, и менеджеров, способных влиять на ее воплощение в жизнь. Действенность системы обеспечения экономической безопасности организации также в значительной степени зависит от готовности персонала к выполнению необходимых требований, доведение до каждого сотрудника его обязанностей по поддержанию организационной культуры.

Список использованных источников:

1. Горковенко, Е.В. Топ–менеджмент – слабое звено в обеспечении кадровой безопасности организации / Е.В. Горковенко, И.В. Платонова // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 8–2 (61–2). – С. 734–737.

2. Горковенко, Е.В. Угрозы кадровой безопасности организации / Е.В. Горковенко, И.В. Платонова // Проблемы экономики, организации и управления в России и мире : материалы VIII междунар. научно–практ. конф. – Прага, 2015. – С. 45–46.

3. Горковенко, Е.В. Мотивационно–стимулирующий аспект в управлении кадровой безопасностью организации / Е.В. Горковенко, И.В. Платонова, С.Е. Гудушкина // Экономика. Инновации. Управление качеством. – 2014. – № 4 (9). – С. 185.

4. Егоров, С.С. Кадровая безопасность и топ–менеджмент предприятий / С.С. Егоров, М.Я. Корнилов // Инициативы XXI века. – 2010. – № 4–5. – С. 80–83.

5. Королева, Л.А. Взаимодействие организационной культуры предприятия и системы экономической безопасности бизнеса / Л.А. Королева // Бизнес в законе. – 2010. – № 1. – С. 264–267.

6. Платонова, И.В. Приоритеты социальной политики в России на современном этапе / И.В. Платонова, Е.В. Горковенко // Экономика. Инновации. Управление качеством. – 2014. – № 1 (6). – С. 31–34.

7. Полозова, А.Н. Подкормка для ростков. Мотивационно–стимулирующие инструменты управления развитием персонала / А.Н. Полозова [и др.] // Креативная экономика. – 2008. – № 10. – С. 128–134.

8. Хорев, А.И. Управление кадровой безопасностью организации / А.И. Хорев, Е.В. Горковенко, И.В. Платонова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2014. – № 11–1. – С. 181–184.