

В.С. Гвоздева, 2 курсНаучный руководитель – **О.В. Орешникова, к.э.н.****Полесский государственный университет**

Кадровая безопасность – состояние защищенности государства, отраслей экономики и сфер деятельности, регионов и организаций от внутренних и внешних рисков, вызовов и угроз, связанных с кадрами и их потенциалом [1].

Различают угрозы, при которых объектом кадровой безопасности может выступать как сама организация, так и её персонал.

Риск – это возможная опасность, угроза, вероятность неблагоприятного или неожиданного результата действий или развития событий [2]. Рисковые ситуации формируют уязвимость работника и коллектива, создают кадровые угрозы в организации. Если объектом угрозы выступает сама организация, то в таких случаях появляется необходимость защищать права работника с привлечением третьей стороны. Примером такой угрозы может быть увольнение или перевод сотрудника на другую должность без согласия работника.

Кадровые риски могут возникать из-за неправильного подбора сотрудников, недостаточной адаптации, неэффективного обучения, низкой мотивации и вовлеченности, несправедливой оплаты труда, а также плохими условиями труда. К таким рискам также приводят необоснованные увольнения, высокая текучесть кадров, утечка ценных специалистов и конфиденциальной информации, несанкционированный доступ, кибератаки, коррупция и мошенничество, нарушения этических норм и конфликты интересов.

Эти риски могут привести к таким последствиям, как прямые финансовые потери, снижение прибыли, рост затрат, ухудшение репутации компании, снижение доверия со стороны клиентов и партнеров, утрата конкурентных преимуществ, ухудшение качества продукции или услуг, задержки в реализации проектов, судебные разбирательства, штрафы и санкции за нарушения законодательства, ущерб от неправомерных действий сотрудников, конфликты внутри коллектива, ухудшение морального климата и увеличение текучести кадров.

Кадровые риски можно классифицировать по уровню контролируемости, также можем рассмотреть кадровые риски с точки зрения их вероятности возникновения и времени проявления.

Управление рисками представляет собой механизм, который позволяет учитывать риски при принятии и реализации управленческих решений наиболее эффективным образом в контексте поставленных целей.

Этот процесс включает принятие и реализацию решений, направленных на минимизацию негативного воздействия на организацию, вызванного случайными обстоятельствами, прогнозирование рискованных событий и принятие мер по исключению или снижению их отрицательных последствий.

Основные задачи специалистов в области управления рисками заключаются в следующем:

1. Определение областей повышенного риска;
2. Определение стоимости риска, т.е. величины фактических убытков организации, либо затрат на предотвращение данных убытков, либо затрат на компенсацию этих убытков;
3. Оценка степени риска (определяется через различные коэффициенты риска);
4. Анализ приемлемости данного уровня риска для организации;
5. Разработка в случае необходимости мер по предупреждению или снижению риска
6. Если событие произошло, принятие мер к максимально возможному возмещению причинённого ущерба [3, с. 15-16].

Одними из самых популярных методов предупреждения и уменьшения рисков считают:

- страхование – договор, по которому страховщик за плату компенсирует убытки страхователя от оговоренных рисков;
- диверсификация – снижение риска путем распределения инвестиций по разным объектам;
- лимитирование – это система ограничений снижающая риски. Она часто применяемая в кредитовании, займах и инвестициях [3, с. 29-33].

Существует множество методов для оценки кадровой безопасности организации. К ним относятся: анализ рисков, мониторинг и контроль за действиями сотрудников, оценка удовлетворенности сотрудников, анализ текучести кадров, оценка компетенций и квалификации, анализ внешней среды.

Анализ рисков позволяет оценить эффективность кадровой политики с точки зрения ее способности минимизировать потенциальные угрозы и обеспечить стабильную работу организации. Показателями эффективности являются: Снижение уровня текучести кадров, повышение уровня квалификации персонала, снижение количества трудовых споров и конфликтов, снижение уровня нарушений трудового законодательства, повышение уровня удовлетворенности и лояльности персонала.

Мониторинг и контроль за действиями сотрудников характеризуется внедрением систем мониторинга позволяет отслеживать поведение сотрудников, их действия в рабочих процессах и доступ к конфиденциальной информации. Это помогает обнаружить возможные риски, такие как утечка данных или коррупционные схемы.

Оценка удовлетворенности сотрудника своим трудом происходит благодаря различным методам. Самый простой метод – задать прямой вопрос работнику о его удовлетворенности трудом. Также существуют индексный, семантического дифференциала, построения шкалы удовлетворенности трудом (на основе объективного, наблюдаемого поведения), анкетирования, социологического опроса, методы. Одним из самых популярных методов является анкетный опрос, он наименее затратный и предоставляет обратную связь между персоналом и руководством.

Анализ уровня текучести кадров может дать представление о проблемах внутри организации. Высокая текучесть может свидетельствовать о низком уровне удовлетворенности сотрудников или наличии конфликтов [4, с. 24].

Регулярная оценка квалификации сотрудников помогает определить, соответствуют ли они требованиям своей должности и могут ли выполнять свои обязанности безопасно и эффективно.

Анализ внешней среды как метод кадровой безопасности организации включает в себя оценку внешних факторов, которые могут оказать влияние на безопасность персонала, а также на защиту интеллектуальной собственности и информации, связанной с кадрами.

Все представленные методы являются инструментами минимизации рисков кадровой безопасности и могут быть использованы на предприятии.

Таким образом, кадровая безопасность является ключевым аспектом защиты организации от рисков, связанных с человеческим капиталом, а эффективная кадровая политика, направленная на снижение текучести кадров и повышение квалификации персонала, способствует укреплению организации в условиях внешней неопределенности и создает комфортную рабочую среду.

Список использованных источников

1. О Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь от 3 января 2024 г. № 1 [Электронный ресурс]. – // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=P32400001>. – Дата доступа: 02.01. 2025.
2. Риск [Электронный ресурс] // Большая российская энциклопедия словарь. – Режим доступа: <https://old.bigenc.ru/economics/text/3510546>. – Дата доступа : 02.01.2025.
3. Малаев, В.В. Управление рисками персонала : учебно-методическое пособие / В.В. Малаев. – Казань: Издательство Казанского университета, 2022. – 76 с.
4. Герасимов, К. Б. Определение уровня текучести персонала в организации / К. Б. Герасимов, Т. С. Браева // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2016. – №. 12. – С. 24-28.