

О.В. Богатова

кандидат юридических наук, доцент

И.В. Погодина

кандидат юридических наук, доцент.

ГОУ ВПО «Владимирский государственный университет»

Обеспечение кадровой безопасности компании

Автори звертаються до питання кадрової безпеки в організаціях. В основі кадрової безпеки організації три складові – найм, лояльність і контроль. Їх зміст розкривається в статті. Робиться висновок про те, що в державних органах і організаціях слід застосовувати ті ж самі прийоми забезпечення кадрової безпеки, що і в організаціях приватної форми власності.

Автори обращаются к вопросу кадровой безопасности в организациях. В основе кадровой безопасности организации три составляющие – найм, лояльность и контроль. Их содержание и раскрывается в статье. Делается вывод о том, что в государственных органах и организациях следует применять те же самые приемы обеспечения кадровой безопасности, что и в организациях частной формы собственности.

Authors turn to question of personnel (staff) security in organizations. In base of personnel security are three components – engage, loyalty and control. Their matter is described in article. Conclusion is done about necessity of using the same methods of personnel security which is used in commercial firms.

Ключевые слова: кадровая безопасность, кадровая политика организации, найм, лояльность.

Постановка проблеми

Кадровая безопасность является составной частью системы общей безопасности организации, наряду с другими составляющими – финансовой, силовой, информационной, технико-технологической, правовой, экологической и др. Главной целью обеспечения безопасности организации является достижение максимальной стабильности ее функционирования, а также создание основ и перспектив роста для выполнения ее целей, вне зависимости от объективных и субъективных угрожающих факторов (негативных воздействий, факторов риска). Сказанное справедливо для организаций любой формы собственности, в том числе для государственных органов и организаций.

Определить кадровую безопасность можно как состояние защищенности организации от угроз, обусловленных человеческим фактором (к ним можно отнести шпионаж, воровство, халатность, ошибки и пр.).

Обеспечение кадровой безопасности – это процесс предотвращения негативных воздействий на организацию за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом [1, С. 11]

Кадровая безопасность обеспечивается своевременным выявлением, предупреждением и пресечением опасных действий персонала.

Кадровая безопасность занимает ведущее место среди других элементов системы безопасности организации, так как она связана с персоналом, кадрами, которые, как известно, «решают все». М.В. Жижица верно указывает на то, что персонал является одним из основных факторов риска экономической безопасности предприятия. Указанный автор приводит следующие доводы: более трех четвертей правонарушений (в т. ч. преступлений) в организациях совершаются сотрудниками, при этом большая часть правонарушений обнаруживается случайно [2, с. 43].

Анализ последних исследований и публикаций

Коммерческие организации довольно давно обратили внимание на проблему обеспечения кадровой безопасности. Она напрямую связана с вопросом обеспечения сохранности коммерческой и служебной тайн организации. Государственные же органы и организации зачастую пренебрегают данным вопросом. Представляется, что теоретические и практические разработки, сделанные для бизнеса, могут быть использованы в работе государственных органов и организаций.

Аспекты проблемы кадровой безопасности в коммерческих организациях рассматриваются в публикациях как в периодических изданиях, посвященных кадровому менеджменту и рекрутингу, так и в юридических журналах по трудовому праву (М.В. Жижиной, С. Ярцевой и др.) Довольно большое внимание уделяется кадровой безопасности в кредитных организациях (А.Р. Алаверидов, В.А. Гамза и др.)

Вопросы кадровой безопасности в государственных органах и организациях нечасто, но все же становятся объектом исследования в юридической литературе. Следует отметить работы И.О. Башмачниковой, А.В. Горожанина, Г.Е. Журавлевой, Г.М. Мякишева, А.Д. Сафронова и др., посвященные кадровому потенциалу и кадровой безопасности органов внутренних дел [3-7]. Имеются некоторые работы, в том числе, методологического характера, об отборе и подготовке кадров на государственную службу и общественную работу [8]. Внимание уделено даже историческому аспекту данной проблемы [9]. Но все же следует отметить, что проблема кадровой безопасности государственных учреждений не стала объектом пристального внимания не только теоретиков, но и практиков – руководителей государственных структур и организаций.

Формулировка целей статьи

Цель настоящей статьи – проанализировать угрозы кадровой безопасности организации, предложить способы обеспечения такого вида безопасности.

Изложение основного материала исследования

Коммерческие организации довольно давно обратили внимание на проблему обеспечения кадровой безопасности. Она напрямую связана с вопросом обеспечения сохранности коммерческой и служебной тайн организации. Государственные же органы и организации зачастую пренебрегают данным вопросом. Представляется, что теоретические и практические разработки, сделанные для бизнеса, могут быть использованы в работе государственных органов и организаций.

Для обеспечения кадровой безопасности следует различать внешние и внутренние угрозы. Внешние негативные воздействия – это действия, явления или процессы, не зависящие от работников организации и влекущие нанесение ущерба – например, попадание сотрудников в различные виды зависимости: инфляционные

процессы). В свою очередь, к внутренним негативным воздействиям относятся действия сотрудников организации, влекущие нанесение ущерба (например, несоответствие квалификации сотрудников предъявляемым к ним требованиям или недостаточная квалификация сотрудников; слабая организация системы управления персоналом; слабая организация системы обучения; неэффективная система мотивации; ошибки в планировании ресурсов персонала; снижение количества рационализаторских предложений и инициатив; уход квалифицированных сотрудников; ориентация сотрудников на решение внутренних тактических задач; ориентация сотрудников на соблюдение интересов подразделения; некачественные проверки кандидатов при приеме на работу и др.).

Работа коммерческих организаций по обеспечению кадровой безопасности включает в себя как минимум три составляющие: «найм», «лояльность» и «контроль».

Под термином найм имеется в виду процесс приема на работу нового сотрудника. При приеме на работу следует проверять не только качества кандидата, но и его прошлую трудовую деятельность, семейное положение, связи с криминальными структурами, хобби и т.д. Например, если его родственники трудятся в других коммерческих фирмах, вполне вероятно утечка важной информации, использование служебного положения в целях «помощи» родственникам. Если потребность в расходах кандидата на должность, предполагающую материальную ответственность, высока, а общий доход семьи незначителен, он тоже попадает в группу риска. Необходимо также внимательно изучить деловую репутацию претендента.

Практика проверки кандидата на должность и членов его семьи в настоящее время реализуется в правоохранительных органах [10]. Например, при поступлении на противопожарную службу проверка проводится с письменного согласия проверяемого лица путем использования возможностей органов внутренних дел как в отношении самого кандидата, так и его ближайших родственников [11].

Очевидно, что коммерческие организации не имеют легальной возможности проводить проверку кандидатов на должности по учетам органов внутренних дел. Однако для такой проверки могут быть использованы другие ресурсы, в том числе сведения из социальных сетей (Одноклассники, Фейсбук, В Контакте и др.). Кроме того, для сбора сведений о соискателе должности можно использовать такой способ, как посещение его по месту жительства, проведение беседы с его родителями, супругом.

Очевидно, что подобного рода проверки нецелесообразны, а порой и невозможны в некоторых организациях, однако, представляется необходимым уделять кандидатам на отдельные значимые должности более пристальное внимание.

В современных условиях для российских организаций все большее значение приобретают вопросы мотивации организационного поведения, особенно лояльности к организации. Лояльность персонала предполагает собой преданность руководителю, фирме и делу [12, с. 12].

Лояльность – довольно сложное понятие, которое означает преданность, верность. Это эмоционально окрашенное отношение к компании, желание быть полезным, нужным, делать как можно больше хорошего, предупреждать об опасности. Лояльный сотрудник всегда стремится быть честным и искренним по отношению к компании, выполнить свою работу наилучшим образом и готов даже приносить определенные жертвы во имя успехов организации, испытывая чувство гордости за ее победы; имеет сильное желание оставаться членом данной организации, несмотря на возникающие проблемы и сложности в ее работе, полон энтузиазма и желаний помогать в решении этих проблем [12, с. 13].

Организационная лояльность – это связи сотрудника и организации, базирующиеся на ценностных нормах, принимаемых сотрудником и соответствующих требованиям организации.

Работа вызывает у лояльных сотрудников удовлетворенность содержанием работы, выполняемой в организации; ощущение внимания и заботы со стороны организации; удовлетворенность своей карьерой в организации; уверенность в целесообразности длительной работы в данной организации.

Соответственно, сотрудники, заработная плата которых относительно низкая, в то же время ответственность и уровень контроля высок, вряд ли удовлетворены своей работой в данной организации.

Контроль представляет собой комплекс мер, установленных для персонала и содержащихся, например, в регламентах, объединяющих ограничения, режимы, технологические процессы, оценочные, контрольные и другие операции. Это комплекс непосредственно нацелен на ликвидацию возможностей причинения ущерба. Как правило, главная роль в осуществлении контроля принадлежит службе безопасности или другими подразделениями, в меньшей степени – службе персонала.

Выводы

Кадровая безопасность организации (и государственного органа) должна достигаться путем решения следующих задач:

1. Выявление и пресечение угроз, исходящих от персонала: криминальная деятельность, разглашение тайн, сотрудничество с иными бизнес-структурами, в том числе с конкурентами, негативные психолого-физиологические и морально-нравственные проявления;

2. Сбор сведений о кандидатах на работу для принятия руководством решений о приеме или отказе;

3. Сбор и анализ сведений о сотрудниках для принятия решений о допуске к конфиденциальным документам или участию в важных проектах;

4. Социально-психологическое обеспечение управления персоналом, изучение обстановки в трудовых коллективах и взаимоотношений между сотрудниками;

5. Обучение и подготовка персонала по вопросам соблюдения мер безопасности и правил обращения с конфиденциальной информацией;

6. Проведение служебных расследований по фактам поведения сотрудников, наносящих ущерб безопасности организации.

Актуальным является и разумный подбор и расстановка сотрудников с использованием современных средств подбора персонала; продуманная и документированная система служебного роста и денежного вознаграждения сотрудников; создание в коллективе благоприятного климата, взаимоотношений для работы персонала и объективное рассмотрение данных вопросов с доведением результатов до всех сотрудников с целью исключения конфликтных ситуаций, которые могут привести к негативным последствиям.

Вся эта деятельность не является отдельным направлением в функционале отдела кадров, а органично вписывается в него. И здесь практически не привлекаются какие-либо дополнительные ресурсы, при условии, что в организации присутствуют все этапы организации и управления персоналом.

Организациям следует ввести в функционал сотрудников кадрового подразделения информационно-аналитическую составляющую, когда происходит анализ и оценка выявленных внутренних рисков, прогноз развития событий, планируются меры по обеспечению организационно-кадровой безопасности и координируется работа по их реализации.

Многие государственные органы (МВД, ФСБ, таможня и др.) имеют кадрово-психологическую службу, которая осуществляет отбор и проверку персонала предприятия при приеме на работу и в процессе труда, выявляет и локализует риски, обусловленные «человеческим фактором». Помощь психолога не будет лишней и в работе коммерческих организаций.

Таким образом, кадровая безопасность нацелена на такую работу с персоналом, на установление таких трудовых и этических отношений, которые будут способствовать развитию и успешному функционированию данной организации. Кадровой безопасности в организациях следует уделять повышенное внимание.

Список использованных источников

1. Чумарин И.Г. Что такое кадровая безопасность компании? / И.Г. Чумарин // Кадры предприятия. – 2003. – № 2. – С. 11-13.
2. Жижина М.В. Обеспечение кадровой безопасности предприятия и почерковедения / М.В. Жижина // Безопасность бизнеса. – 2008. – № 1. – С. 40-45.
3. Башмачникова И.О. Кадровый потенциал правоохранительных органов в условиях нового типа экономических отношений: типология категории и ее понимание / И.О. Башмачникова. // Вестник Академии экономической безопасности МВД России. – 2009. – № 10. – С. 85-89; 1.
4. Горожанин А. В. Кадры органов внутренних дел: Современные проблемы обеспечения / под ред. В.П. Сальникова : МВД России. Санкт-Петербургский университет ; Академия права, экономики и безопасности жизнедеятельности / А.В. Горожанин. – СПб. : Фонд поддержки науки и образования в области правоохранительной деятельности «Университет». 1999. – 160 с.
5. Журавлева Г.Е. К проблеме отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации по конкурсу / Г.Е. Журавлева // Вестник Академии экономической безопасности МВД России. – 2009. – № 2. – С. 121-124
6. Мякишев Г.М. О кадровом потенциале органов внутренних дел и его прогнозировании / Г.М. Мякишев // Вестник Академии экономической безопасности МВД России. – 2008. – № 2. – С. 122-123.
7. Сафронов А.Д. Запрещающие нормы в российском праве и проблемы кадровой безопасности в органах внутренних дел / А.Д. Сафронов // Труды Академии управления МВД России. – 2009. – № 4. – С. 58-65.
8. Радионов Г.А. Стратегия формирования системы подготовки кадрового резерва для общественной работы и государственной службы / Г.А. Радионов, М.Н. Иванов, В.А. Задерей // Национальная безопасность и геополитика России. – 2001. – № 11. – 12 (28-29). – С. 129-132.
9. Байкеева С.Е. Научно-правовые идеи ученых дореволюционной России о государственной службе и ее кадровом обеспечении / С.Е. Байкеева // Юристы-Правоведь. – 2008. – № 4. – С. 81-85.
10. Приказ МВД РФ от 19.05.2009 № 386 «О порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел Российской Федерации» (вместе с «Инструкцией о порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел Российской Федерации») (Зарегистрировано в Минюсте РФ 29.06.2009 № 14167) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – № 31. – 03.08.2009.
11. Приказ МЧС РФ от 11.11.2009 № 626 «О порядке отбора граждан на службу (работу) в федеральную противопожарную службу» (вместе с «Инструкцией о порядке отбора граждан на службу (работу) в федеральную противопожарную службу») (Зарегистрировано в Минюсте РФ 28.01.2010 № 16097 // СПС Консультант-плюс.
12. Ветошкина Т. Кадровая безопасность и лояльность персонала / Т. Ветошкина // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. – № 1. – С. 12-15.