

К вопросу об определении кадровой безопасности

Мелихова Т.В., кандидат ист. наук, доцент, ФГБОУ ВО Иркутский ГАУ им. А.А. Ежевского, г. Иркутск, Россия

Заварухина О.А., студентка 5 курса специальности экономическая безопасность ФГБОУ ВО Иркутский ГАУ им. А.А. Ежевского, г. Иркутск, Россия

Аннотация. На данный момент уделяется пристальное внимание обеспечению кадровой безопасности, как в коммерческих организациях, так и в государственных органах. В связи с этим очень важно рассмотреть различные точки зрения исследователей термина кадровая безопасность.

Ключевые слова: кадровая безопасность, кадровая безопасность, Министерство внутренних дел, собственная безопасность, персонал, управление кадрами.

To the question of definition of personnel safety

Melikhova T.V., candidate of Hist. sciences, associate professor, FSEI HPE Irkutsk GAU to them. A.A. Ezhevsky, Irkutsk, Russia

Zavarukhina O.A., student of the 5th course of specialty economic security FSEI HPE Irkutsk GAU to them. A.A. Ezhevsky, Irkutsk, Russia

Abstract. Close attention is at the moment paid to ensuring personnel safety, both in the commercial organizations, and in public authorities. In this regard it is very important to consider various points of view of researchers of the term personnel safety.

Keywords: personnel safety, personnel safety, Ministry of Internal Affairs, own safety, personnel, personnel administration.

В настоящее время кадровая безопасность является неотъемлемой частью системы общей безопасности организации вместе с другими составляющими - силовой, финансовой, информационной, технико-технологической, экологической, правовой и др. Главной целью обеспечения безопасности на предприятии будет являться устойчивое её функционирование, а также создание основы и перспектив роста для выполнения ее целей вне зависимости от объективных и субъективных угрожающих факторов (негативных воздействий, факторов риска). Данное выражение применимо для организаций всех форм собственности, а также для государственных органов.

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

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 [12]. Кадровая безопасность обеспечивается своевременным выявлением, предупреждением и пресечением опасных действий персонала организации.

Кадровая безопасность занимает ведущее место среди других элементов системы безопасности организации, т. к. она связана с персоналом, кадрами, которые, как известно, «решают все». М.В. Жижина 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 [6].

Кадровая безопасность была и остается понятием сложным и многогранным, поэтому отечественные и зарубежные авторы выделяют различные подходы к определению понятия и понимания сущности и содержания трактовки категории «кадровая безопасность».

А.А. Кириченко [8] считает, содержанием категории «кадровая безопасность» правовое и информационное обеспечение процесса управления персоналом: решение правовых вопросов трудовых отношений, подготовку нормативных документов, которые регулируют, обеспечение необходимой информацией всех подразделений управления персоналом.

Итак, О.А.Кириченко определяет кадровую безопасность преимущественно с правовой стороны и с точки зрения социально-трудовых отношений и подчеркивает репутационную составляющую. [8]

Содержанием категории «кадровая безопасность» по мнению А. Лащенко, А.И. Маренича и Н.Г. Мехеды является характеристика состояния экономической системы при которой происходит эффективное функционирование всех ее функциональных составляющих, обеспечения защищенности и способность противостояния внутренним и внешним воздействиям и угрозамсвязанным с персоналом, содержательный и структурный анализ, диагностика и прогнозирование влияния деятельности персонала на внутренние и внешние показатели указанной экономической системы. [15]

Тем самым характеризуя «кадровую безопасность» и как состояние и как процесс одновременно, однако упор делается именно на функциональное сторону кадровой безопасности, которым, как показывает практика, кадровая безопасность не ограничивается.

Определение кадровой безопасности, как системы, дал известный специалист по вопросам управления персоналом А. Кибанов. Он считает, что кадровая безопасность - «это генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по определению целей, задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание ответственного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации»

Коммерческие организации довольно давно обратили внимание на проблему обеспечения кадровой безопасности, которая 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.

Вопросы кадровой безопасности в государственных органах и организациях редко, 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 входящих в систему МВД [5,7,10,11,12]. Под системой Министерства внутренних дел подразумеваются такие органы внутренних дел как полиция; организации и подразделения, созданные для выполнения задач и осуществления полномочий, возложенных на МВД России.

В Министерстве внутренних дел Российской Федерации (МВД России) кадрами считают всех лиц, состоящих на службе, которым присвоено специальное или воинское звание. Рабочие и служащие Министерства обороны (МО) России и МВД России, их временные, сезонные работники, работающие по совместительству, внештатные сотрудники в состав кадров не входят. В специальных службах, таких как Федеральная служба безопасности, Служба внешней разведки и других, к кадрам относят всех лиц, в установленном порядке зачисленных на службу или принятых на работу, что представляется наиболее верным. В этой связи, рассматривая термин «кадры» как социально-экономическую и организационно-правовую категорию, включающую в себя совокупность трудоспособных и профессионально подготовленных физических лиц, состоящих в трудовых правоотношениях с организационными системами (социальными организациями), категорию «кадры правоохранительных органов»

необходимо привести к единообразию, включая в нее не только сотрудников, имеющих специальные звания, но рабочих и служащих (работников). Это позволит под «кадрами правоохранительных органов» понимать основной (постоянный) квалифицированный состав его работников.

Условия и порядок приема на службу, а также критерии отбора граждан, изъявивших желание проходить службу в органах внутренних дел, регламентируются Законом Российской Федерации «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ст. 17) [1], Положением о службе в органах внутренних дел Российской Федерации (ст.ст. 8, 9, 11, 12, 15, 22, 25, 26 и 29) [2], Инструкцией о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденной приказом МВД России от 14 декабря 1999 г. № 1038 (разделы IVVII, XII) [14]. Организация работы по приему граждан на службу возлагается на руководителей органов внутренних дел, руководителей их структурных подразделений, в которых предполагается использовать кандидатов, а также на кадровые аппараты ОВД. Поскольку горрайорганы внутренних дел являются основным звеном системы МВД, то на первый план выдвигается необходимость улучшения работы с кадрами, прежде всего, на этом уровне. Ранее действующая Инструкция о порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел РФ, утвержденная приказом МВД РФ от 17 мая 1994 г. № 160 [13], достаточно подробно регламентировавшая каждый из этапов подбора, расстановки и обучения кадров в органах внутренних дел, была отменена.

Во вновь принятой Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденной приказом МВД России от 14 декабря 1999 г. № 1038, вопросы приема на службу в ОВД детально не рассматриваются. В связи с этим обстоятельством в настоящее время образовался ощутимый правовой пробел, допускающий неоднозначность толкования различных норм Положения о службе в органах внутренних дел

Российской Федерации в части, касающейся приема на службу, а в некоторых случаях и самоустранение отдельных руководителей от осуществления данного направления их кадровой функции. Таким образом, несмотря на то, что в целом сам принцип кадровой безопасности рассматривается в законодательно-правовых актах и сама работа на основе рассмотренных документов проводится, в них нет четкого алгоритма действий, а только общие направления работы.

Ослабление внимания руководителей органов внутренних дел и сотрудников кадровой службы к работе по приему граждан на службу, поверхностное изучение и проверка кандидатов, отсутствие конкурсного отбора, допускает возможность поступления на службу в органы внутренних дел лиц, не имеющих глубокой убежденности в том, что права и свободы человека являются высшей ценностью и не понимающих главной обязанности представителей государственной власти: служение закону – «признание, соблюдение, и защита прав и свобод человека и гражданина». Через некоторое время такие лица, как правило, допускают противоправные служебные деяния дисциплинарного, административного и уголовного характера [9].

В отличие от коммерческих структур для обеспечения кадровой безопасности государственным органам и организациям следует проводить более тщательные проверки кандидатов на должности, т.к. это делается в правоохранительных органах. В частности практика проверки кандидата на должность и членов его семьи в настоящее время реализуется в МВД (Приказ МВД России 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). Кроме того в МВД имеются кадрово-психологическая служба, которая осуществляет отбор и проверку персонала предприятия при приеме на работу и в процессе труда, выявляет и локализует риски, обусловленные человеческим фактором.

Рассмотрим подробнее современное обеспечение собственной безопасности в системе МВД России.

Совершенствование нормативного правового регулирования в области обеспечения собственной безопасности, механизма профессионального отбора кадров для замещения должностей в системе МВД, в том числе проведение проверок кандидатов на должности относится к основным мерам обеспечения собственной безопасности в системе МВД.

В настоящее время к критериям оценки ведомственного уровня состояния собственной безопасности можно отнести своевременное реагирование на принятие заведомо необоснованных решений в сфере подбора, расстановки и ротации кадров на всех уровнях управления системы МВД

Одним из основных направлений деятельности по обеспечению собственной безопасности на ведомственном уровне включает кадровое обеспечения деятельности системы МВД по вопросам собственной безопасности: организация спецподготовки личного состава к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, спецсредств и огнестрельного оружия; формирование и поддержание на должном уровне морально-психологической готовности сотрудников государственной гражданской службы и работников системы МВД России к противодействию внешним и внутренним угрозам; создание в служебных коллективах атмосферы нетерпимости к сотрудникам, допускающим нарушения законности; участие в разработке и внедрении новых стимулов привлечения высококвалифицированных специалистов на службу в ОВД; совершенствование системы отбора кандидатов на службу в ОВД с учётом изучения их моральных и деловых качеств, в том числе с использованием специальных психофизиологических диагностик, процедур изучения, выдвижения и назначения кандидатов на руководящие должности в ОВД; осуществление контроля за соблюдением сотрудниками ОВД условий контракта, ограничений и запретов, реализацией мер по оказанию в служебных коллективах моральной и психологической поддержки сотрудникам, ГГС и работникам

системы МВД России, находящимся в затруднительных жизненных ситуациях [15].

Управление кадровым потенциалом правоохранительных органов еще не является достаточным и системно организованным, содержательно насыщенным процессом. Кадровые подразделения пока имеют невысокий служебный и социальный статус, недостаточно участвуют в профессиональном отборе и выдвижении кадров правоохранительных органов, разработке мотивационных систем с учетом уже существующих в практике технологий [3].

В качестве рекомендаций по нашему мнению необходимо разработать четкий алгоритм действий с углубленным изучением личности принимаемого на службу в органы системы МВД. При этом для данной работы необходимо привлекать не только кадровую службу, но и других необходимых специалистов. Это позволит выполнять такую работу с персоналом, которая будет способствовать установлению таких трудовых и этических отношений, которые будут способствовать развитию и успешному функционированию системы органов входящих в МВД.

Таким образом, разработка приоритетных направлений современной государственной кадровой политики, составной частью которой является подготовка высокопрофессиональных кадров для правоохранительных органов, должна включать организационную, правовую, психологическую, воспитательную функции и основываться на новых кадровых технологиях.

Список использованных источников:

1. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон № 342-ФЗ от 30.11.2011 (последняя редакция)// Собрание законодательства РФ. - 05.12.2011. - № 49 (ч. 1). - Ст. 7020
2. Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел РФ и текста присяги сотрудника органов внутренних дел РФ (с изменениями на 5 февраля 2018 года): постановление ВС № 4202-І от 23.12. 1992 г. // Российская газета - № 2. - 09.01.93.
3. Артемьев А.М. Реализация кадровой политики МВД России в сфере подготовки кадров: организационно-правовой аспект: Учеб. пособие для вузов / под ред. проф. В.Я. Кикотя. М.: ЮНИТИДАНА, Закон и право, 2003. С. 44.
4. Башмачникова И. О. Кадровый потенциал правоохранительных органов в условиях нового типа экономических отношений: типология категории и ее понимание // Вестник Академии экономической безопасности МВД России. 2009. № 10. С. 85 – 89
5. Горожанин А. В. Кадры органов внутренних дел: Современные проблемы обеспечения / Под ред. В. П. Сальникова. СПб.: Фонд поддержки науки и образования в области правоохранительной деятельности "Университет", 1999. 160 с.
6. Жижина М. В. Обеспечение кадровой безопасности предприятия и почерковедения // Безопасность бизнеса. 2008. № 1. С. 43.
7. Журавлева Г. Е. К проблеме отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации по конкурсу // Вестник Академии экономической безопасности МВД России. 2009. № 2. С. 121 - 124.
8. Проблемы управления экономической безопасностью субъектов хозяйствования: Монография /О.А. Кириченко, В. С.Вернут и др.- М .: Университет «КРОК», 2008. - 403 с.

9. Мякишев Г.М. Обязанности, права и ответственность начальника горрайоргана внутренних дел в работе с кадрами: учебное пособие. – М.: Академия управления МВД России, 2002. 96 с.

10. Мякишев Г. М. О кадровом потенциале органов внутренних дел и его прогнозировании // Вестник Академии экономической безопасности МВД России. 2008. № 2. С. 122 - 123.

11. Сафронов А. Д. Запрещающие нормы в российском праве и проблемы кадровой безопасности в органах внутренних дел // Труды Академии управления МВД России. 2009. № 4. С. 58 - 65.

12. Чумарин И. Г. Что такое кадровая безопасность компании? // Кадры предприятия. 2003. № 2.

13. Инструкция о порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел РФ: приказ МВД РФ № 160 от 17.05.1994 (утратил силу)//[Электронный ресурс], точка доступа <http://base.garant.ru/1345000/> (дата обращения 11.09.2018).

14. Инструкция о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД РФ от 14.12. 1999 г. № 1038 (утратил силу)//[Электронный ресурс], точка доступа <http://base.garant.ru/12119310/> (дата обращения 11.09.2018).

15. Современное обеспечение собственной безопасности в системе МВД России – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://lektsia.com/9x55e5.html> – 06.07.2018