

### **Риски и угрозы кадровой безопасности**

Алиева Нурана Ариф кызы, студент, Самара, Россия.

Бабаянц Александра Евгеньевна, студент, Самара, Россия.

**Аннотация.** В статье рассмотрено определение кадровой безопасности, её ключевые угрозы и возможные риски для деятельности предприятия.

**Ключевые слова:** Кадровая безопасность, коммерческая тайна, аддикция, кадровый риск.

### **Risks and threats to personnel security**

**Abstract.** The article considers the definition of personnel security, its key threats and possible risks for enterprise activity.

**Key words:** personnel security, commercial classified information, addiction, HR risk.

Кадровая безопасность - это процесс предупреждения, профилактики и устранения негативных аспектов влияния на экономическую безопасность организации вследствие уменьшения возникновения рисков и недопущения угроз, связанных с трудовыми отношениями персонала, его определенным интеллектуальным потенциалом [1, с. 102].

Процесс обеспечения кадровой безопасности, с одной стороны, можно понимать, как защиту архиважных интересов организации в деятельности управления персоналом, а с другой, как процесс предотвращения отрицательных влияний на экономическую безопасность организации вследствие снижения рисков и недопущения угроз, связанных с трудовыми отношениями персонала, его определенным интеллектуальным потенциалом.

Целью обеспечения безопасности возникает создание непрерывно действующего, эффективного механизма противодействия различным угрозам и высокий потенциал развития и роста организации в будущем.

С точки зрения управления кадровая безопасность занимает большую часть в процессе обеспечения экономической безопасности организации, так как направлена на работу с людьми, ключевым элементом организации.

Необходимо представлять разницу между кадровыми рисками и угрозами как строительными элементами кадровой безопасности. Риск несет потенциально возможный вред кадровой безопасности и существует в организации всегда, независимо от эффективности проводимой кадровой политики [2, с. 72]. Риски, которые возникают из-за ошибок при отборе и управлении персоналом и вероятность наступления которых максимальна, называют кадровыми угрозами. Залогом стабильного кадрового функционирования организации является недопущение кадровых угроз или минимизация их последствий.

Таким образом, под кадровой угрозой понимается – умышленные или неумышленные негативные воздействия персонала, отрицательно влияющие на кадровую составляющую экономической безопасности фирмы [3, с. 14].

Выделяют следующие виды угроз со стороны персонала:

1. Хищение имущества организации. Работодатели, бывает, сталкиваются с различными формами хищения, к примеру, кража, мошенничество, присвоение и растрата.
2. Эксплуатация ресурсов предприятия (финансовых, технических, транспортных и пр.) в личных целях. Примером данной угрозы может послужить получение заработной платы за невыполняемую работу, трата корпоративного интернет-трафика и др.
3. Ущерб имуществу предприятия: умышленная порча и/или уничтожение.
4. Шантаж компетентностью. Суть данного аспекта заключается в требовании работника от руководства организации льгот и преференций за его действительные или фиктивные уникальные производственные знания и умения.
5. Шантаж полномочиями. Данная угроза выражается в концентрации полномочий нескольких работников в руках одного, в результате чего

чрезмерно повышается его влияние (чаще отрицательное) на деятельность организации и увеличивается возможность злоупотребления властью.

6. Торговля коммерческими секретами.

Коммерческая тайна - конфиденциальные сведения, предоставляющие ее обладателю возможность при действующих или возможных обстоятельствах существенно увеличивать доходы, избегать лишних расходов, сохранять установленную позицию на рынке товаров, работ, услуг или получать иную коммерческую выгоду.

7. Различного рода дисциплинарные нарушения.

Дисциплинарная ситуация указывает на готовность персонала к решению разноплановых производственно-коммерческих задач [4, с. 32]. Допустим, появление работников в нетрезвом состоянии нередко приводит к производственным травмам, а неточное следование инструкциям - к срыву сроков реализации плана.

8. Образование пагубной морально-психологической атмосферы в коллективе.

9. Подверженность работников определенным аддиктивным зависимостям.

Аддикция – устойчивая форма отклоняющегося поведения, характеризующаяся желанием ухода от реальности путем специального изменения собственного психического состояния. К аддикциям относят алкогольную и наркотическую зависимости, патологический трудовоголизм, пристрастие к азартным играм, интернет-аддикцию и др. Стоит помнить, что суть данной угрозы заключается в психическом нездоровье персонала и способности проявляться с разной степенью интенсивности и последствий.

Процесс обеспечения безопасности организации включает в себя несколько звеньев: своевременная профилактика и выявление указанных рисков, управление такими угрозами и противодействие им. По большей части, это всегда целостная система, которая согласно масштабу, профилю деятельности компании и

определенных условий, в которых она работает, подразделяется на отдельные составляющие, такие как экономическая, физическая, информационная безопасность и др. Все риски можно разделить на управляемые и неуправляемые [2, с. 79]. В соответствии с определенной группой риска применяются разные методы. Для минимизации возникновения неуправляемых рисков в организации должны разрабатываться адаптационные системы.

Для управления другой группой рисков используются следующие методы:

- минимизация риска или его предотвращение;
- страхование рисков;
- диверсификация (в том числе использование технологий кадровой логистики).

Стремление свести кадровый риск к нулю, устранив его полностью, не является гарантией безопасности организации любого уровня. Требуется определить необходимый не опасный для развития организации уровень риска, и управлять им, не давая пересечь границу относительной безопасности. Среди подходов к управлению кадровыми рисками, можно выделить два основных: профилактический и реагирующий. Первый путь имеет своей целью устранять риски до момента их выхода на стадию кризисного развития; второй же, напротив, нацелен на устранение негативных последствий рисков.

Понятие «угроза кадровой безопасности» трактуется более широко, нежели понятие «кадровый риск»; угрозы кадровой безопасности реализуются вследствие кадровых рисков, к примеру, показательным следствием угроз лучших условий труда и мотивации у конкурентов, их установки на переманивание сотрудников является риск оттока квалифицированных работ.

### Список используемых источников

1. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учеб. /А.Р. Алавердов. - М.: Маркет ДС, 2010. - 176 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
3. Кынтиков М.В. Управление рисками в работе с персоналом в системе обеспечения кадровой безопасности организации / М. В. Кынтиков: автореферат дис. канд. экон. наук. – М, 2011. – 25 с.
4. Цветкова И.И. Классификация кадровых рисков // Экономика и управление. 2009. № 6. С. 38–43.