

Ильченко С.В.,
к.пед.н., доцент, заведующий кафедрой «Управление»,
НОЧУ ВО «Московский экономический институт»,
Россия. г. Москва.

Правиков Д.В.,
магистрант 1 курса по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»,
НОЧУ ВО «Московский экономический институт»,
Россия, г. Москва

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье описано понятие кадровой безопасности организации; дана характеристика основных методов ее оценки. Перечислены подходы к определению кадровой безопасности организации.

Ключевые слова: управление персоналом, экономическая безопасность, кадровая безопасность организации, угрозы

Ilchenko S.V., Pravikov D.V.

METHODS FOR ASSESSING THE PERSONNEL SECURITY OF THE ORGANIZATION

Abstract. The article describes the concept of personnel security of an organization; the characteristic of the main methods of its estimation is given. Approaches to determining the personnel security of an organization are listed.

Key words: personnel management, economic security, personnel security of the organization, threats

Кадровая безопасность организации – это составной элемент его экономической безопасности, проявляющийся в процессе предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность организации за счет нейтрализации рисков и угроз, связанных с человеческими ресурсами, их интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями [4]. Основными подходами к определению кадровой безопасности организации являются – целевой, процессный, структурный и функциональный. Элементами кадровой безопасности организации выступают: качество найма, лояльность и контроль — три ключевых фактора, от которых зависит кадровая безопасность организации [2, 3]. Поэтому для её обеспечения необходимо тщательно отбирать соискателей на этапе найма и принимать меры, направленные на повышение лояльности и мотивированности персонала; разрабатывать регламенты и правила, которые сотрудники должны исполнять, и тщательно контролировать процесс их исполнения. Кадровую безопасность организации характеризуют объективные и субъективные факторы, воздействие которых негативно влияет на кадровую безопасность организации, поэтому руководством компании должен быть разработан и структурирован, как долгосрочный, так и краткосрочный подход к управлению персоналом, в рамках снижения основных угроз, которые он несет, для продуктивного и безопасного функционирования организации. Угрозы – это неблагоприятные воздействия, отрицательно влияющие на состояние кадровой составляющей экономической безопасности организации. Реализация представленных угроз кадровой безопасности зачастую приводит к возникновению кадровых рисков, которые определяются, как неблагоприятные события и выражаются в утрате важной конфиденциальной информации, в проявлении коммерческих рисков, в потерях прибыли, имиджа и репутации компании.

Для оценки кадровой безопасности хозяйствующего субъекта применяются методы, которые можно использовать при оценке персонала. По направленности их классифицируют на три основных группы: качественные, количественные и комбинированные. Качественные методы – это методы,

определяющие сотрудников без применения количественных показателей. Их еще называют описательными методами. К ним относят: матричный метод (самый распространенный метод, предполагает сравнение качеств конкретного человека с идеальными характеристиками для занимаемой должности); метод системы произвольных характеристик (руководство или кадровая служба просто выделяют самые яркие достижения и самые худшие ошибки в работе человека, и сопоставляя их делает выводы); оценка выполнения задач (элементарный метод, когда оценивается работа сотрудника в целом); метод «360 градусов» (оценка сотрудника со всех сторон - руководителями, коллегами, подчиненными, клиентами и самооценка); групповая дискуссия (описательный метод под которым предусматривается дискуссия сотрудника с его руководителями или экспертами в данной отрасли о результатах его работы и перспективах [1]).

Качественные методы оценки соответствуют конкретному набору качеств. Замечено, что методы биографического описания, устного отзыва и характеристик в хозяйственной практике чаще всего применяются при найме и перемещении работников, а методы эталона (оценка фактических качеств работника в сравнении с моделью) и дискуссий - преимущественно при назначении руководителей. Количественные методы - более объективны, так как все итоги зафиксированы в числах. К данной группе методов относят: ранговый метод (несколько руководителей составляет рейтинг сотрудников, потом все рейтинги сверяются, и обычно самых низших сокращают); метод бальной оценки (за каждое достижение персонал получает определенное заранее количество баллов, которые по итогам периода суммируются); свободная бальная оценка (каждое качество сотрудника экспертами оценивается на определенное количество баллов, которые суммируются, и выводится общий рейтинг); система графического профиля (изображение каждого из деловых качеств сотрудника (в баллах) в виде точек на графике). Цифровизация экономики позволяет оперативно производить расчеты и в итоге получать достаточно объективные оценки труда работника. Эти методы

не только достаточно просты, но и носят открытый характер, так как позволяют каждому самостоятельно посчитать по достаточно строгой методике «свои коэффициенты» или баллы, оценить результативность своего труда. Однако, перечисленные методы, как правило, позволяют решить лишь отдельные конкретные вопросы оценки потенциальных способностей работников и не позволяют оценить личность во всех ее проявлениях.

Комбинированные методы - это совокупность описательных методов с применением количественных аспектов: тестирование (оценка по результатам решения заблаговременно поставленных заданий); определение коэффициента интеллектуальности сотрудника (количественных показателей качественного уровня решения заранее подготовленных производственных задач); метод суммы оценок (каждая характеристика человека оценивается по определенной шкале, а потом выводится средний показатель, сравниваемый с идеальным); система группировки, при которой всех сотрудников делят на несколько групп – от тех, кто работает на отлично, и до тех, чья работа неудовлетворительна на фоне остальных. Комбинированные методы широко распространены и достаточно разнообразны. Все они строятся на предварительном описании и оценке определенных признаков, с которыми сравниваются фактические качества оцениваемого работника.

Все вышеуказанные методы в состоянии эффективно оценить лишь определенный аспект работы человека или его социально-психологических характеристик. В последнее время все чаще используется универсальный комплексный метод – метод оценочных центров, который вобрал в себя элементы многих методов, для достижения максимально объективного анализа персонала. Данный метод имеет 25 критериев, по которым проводится оценка человека. Среди них: способность к учебе, умение делать устные и письменные обобщения, контактность, восприятие мнения окружающих, гибкость в поведении, внутренние нормативы, творческие характеристики, самооценка, необходимость одобрения начальством и коллегами, карьеристские мотивы, реальность мыслей, надежность, разнообразие

интересов, устойчивость к стрессовым ситуациям, энергичность, организованность, организаторские и управленческие способности.

На сегодняшний день выделяют две группы методов обеспечения кадровой безопасности:

- процедурные методы. К ним относят: физические способы охраны и контроля, проверка кандидатов через правоохранительные органы, проверка рекомендаций, документальный контроль, проверка кредитной истории;

- интерактивные методы. К ним относят: участие сотрудников в управлении, система мотивации, социальные программы, наставничество, организационная культура, обучающие программы.

Одним из методов оценки кадровой безопасности хозяйствующего субъекта является коэффициент текучести кадров. Коэффициент текучести кадров - это отношение числа уволенных работников предприятия, выбывших за данный период по причинам текучести (по собственному желанию, за прогулы, за нарушение техники безопасности, самовольный уход и т.п. причинам, не вызванным производственной или общегосударственной потребностью) к среднесписочной численности за тот же период. Выделяют абсолютные и относительные показатели статистики движения рабочей силы. Абсолютными показателями являются: оборот по приему, равный числу принятых на работу за определенный период времени, и оборот по выбытию, равный числу уволенных за период по всем причинам увольнений. К относительным показателям относятся: Коэффициент оборота по приему вычисляют как отношение числа принятых за отчетный период к среднесписочной численности работников за этот период. Коэффициент оборота по выбытию вычисляют как отношение уволенных за отчетный период к среднесписочной численности за этот же период. Коэффициент восполнения рабочей силы определяется как отношение числа принятых на работу за период к числу уволенных за этот же период. Если данный коэффициент больше единицы, это значит, что на предприятии создаются новые рабочие места, если меньше единицы – идет сокращение работников.

Все вышеперечисленные методы обеспечения кадровой безопасности предприятия позволяют правильно и своевременно провести оценку кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.

Таким образом, кадровая безопасность является неотъемлемой составной частью стратегически ориентированной политики любой организации. Она определяет сущность и содержание функций управления персоналом, а именно: привлечение, отбор, адаптация, обучение, мотивация, оценка человеческих ресурсов. Обеспечение эффективной системы кадровой безопасности в современных условиях будет способствовать устойчивому развитию экономики, политической жизни и социальной сферы любой организации.

Список использованных источников

1. Ильченко С.В., Саяпина Т.С., Тырина Т.Г., Останкова Н.В. Кадровая политика организации в условиях модернизации экономики: инструменты реализации. Москва, 2022.
2. Руднев Е.А. Кадровая политика: оценка, отбор, найм педагогического персонала. Народное образование. 2012. № 6 (1419). С. 135-141.
3. Руднев Е.А. Вовлеченность: факторы, влияющие на эффективность организации. Менеджмент сегодня. 2015. № 5. С. 318-324.
4. Электронный журнал «Кадровое дело» – практический журнал по кадровой работе «Кадровая безопасность: что это и как обеспечить»: - <https://www.kdelo.ru/art/386040-kadrovaya-bezopasnost-chto-eto-i-kak-obespechit-21-m2> - по состоянию на 19.12.2022 г.