

СТРАТЕГИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

*Глухова Ирина Васильевна,
старший преподаватель,
E-mail: gluirina@mail.ru
Гомельский государственный университет
имени Франциска Скорины,
г. Гомель, Республика Беларусь*

© Глухова И. В., 2020

Аннотация. В статье рассмотрены особенности формирования стратегии обеспечения кадровой безопасности организации. Определены структурные составляющие – стратегии базового уровня. Рассмотрены факторы внешней и внутренней среды, влияющие на эффективность реализации стратегий базового уровня.

Ключевые слова: стратегия обеспечения кадровой безопасности, кадровый риск, угроза, трудовой потенциал, фактор внутренней среды.

THE STRATEGY FOR PERSONNEL SECURITY ORGANIZATIONS

*Glukhova I. V.
Francisk Scorina Gomel State University*

Abstract. The article considers the peculiarities of formation of the strategy of ensuring personnel security of the organization. The structure components – base-level strategies are defined. The factors of the external and internal environment that affect the effectiveness of the implementation of basic-level strategies are considered.

Keywords: personnel security strategy, personnel risk, danger, labor potential, internal environment factor.

Разработка стратегии кадровой безопасности играет важную роль в обеспечении безопасности организации в целом, что позволяет обеспечивать ее эффективное устойчивое развитие.

Вопросам разработки стратегии кадровой безопасности организации было уделено внимание ученых-экономистов Кузнецовой Н. В., Дорофеева Е. В., Гараевой Е. В., Чумарина И. Г., Митина А. Н., Федоровой А. Э., Токарева Ю. А., Горелова Н. А., Чернявского А. Д. и др. [1, 2, 3]. В условиях наступления мирового экономического кризиса данная стратегия должна быть ориентирована, прежде всего, на предотвращение кризисных явлений в сфере персонала организации. А это послужит инструментом предотвращения и иных видов кризисов в субъекте хозяйствования.

Стратегия обеспечения кадровой безопасности организации – один из видов функциональной стратегии организации, который обеспечивает защиту его интересов от различных угроз посредством установления долгосрочных целей защиты, выбора рациональных направлений и форм защиты, а также определению мероприятий по их реализации. Ее основной целью является достижение стратегической позиции организации, которая состоит в создании высокопроизводительного надежного трудового коллектива, устойчивого к динамике факторов внутренней и внешней среды и испытывающего потребность в максимальном раскрытии своего потенциала в рамках данной организации.

В качестве основных компонентов (стратегий базового уровня) стратегии обеспечения кадровой безопасности организации, обеспечивающих защиту ее интересов от внутренних и внешних угроз выступают:

- стратегия формирования трудового потенциала организации. Данная стратегия предполагает использование эффективных подходов к формированию состава и структуры коллектива отдельных структурных подразделений (функциональных зон), готового эффективно выполнять намеченные цели и задачи и сохраняющего преданность организации в связи с динамикой конъюнктуры рынка труда;

- стратегия использования трудового потенциала. Ее реализация требует от нанимателя создание условий для безопасной деятельности коллектива, а также условий для раскрытия, использования и наращивания трудового потенциала сотрудников в процессе осуществления индивидуального и/или коллективного процесса труда;

- стратегия обеспечения кадровой стабильности, направленная на формирование стабильно работающего трудового коллектива с допущением (нормального) коэффициента текучести кадров, что

позволит снизить финансовые затраты и затраты времени на адаптацию и обучение сотрудников;

- стратегия нейтрализации кадровых рисков, коррелирующая. Ее основная цель заключается в обеспечении минимизации уровня кадровых рисков, т.е. доведения уровня соответствующих показателей кадровых рисков до минимально допустимых границ. А это возможно посредством обеспечения эффективного использования внутреннего потенциала нивелирования кадровых рисков, включающего выделение групп персонала по степени риска (угроз) для организации и подбор соответствующих методов работы с кадрами по снижению их негативного воздействия на показатели деятельности организации;

- инновационная кадровая стратегия. Ее разработка и реализация предполагает эффективное внедрение инновационных методов работы с персоналом, прогрессивных кадровых технологий, трансформацию организационной структуры кадровой службы, повышение уровня организационной культуры работников, в том числе менеджеров;

- стратегия антикризисного управления персоналом, главной целью которой является обеспечение выхода организации из состояния кризиса персонала (или кризиса организации в целом). Это предполагает непрерывное обеспечение диагностики симптомов кризиса персонала и создание условий для поиска и активизации внутренних возможностей преодоления кризисной ситуации.

Приведенный «стратегический набор» позволяет обеспечивать экономическую безопасность организации в целом. При этом под термином «стратегический» следует понимать не период действия мер, а их характер.

При разработке стратегии обеспечения кадровой безопасности организации необходимо, прежде всего, установить факторы внешней и внутренней среды, а также оценить возможную степень их воздействия на уровень данной безопасности. К числу основных внешних факторов, напрямую или косвенно влияющих на уровень кадровой безопасности организации, относят ставку равновесной заработной платы на рынке труда, наличие конкурентов, законодательство и др.

Однако в данном случае наиболее существенными являются специфические факторы внутренней среды, характерные для каждой стратегии базового уровня, что представлено в таблице 1.

*Таблица 1. Факторы внутренней среды,
влияющие на эффективность реализации кадровых стратегий
базового уровня*

Виды стратегии	Факторы внутренней среды
Стратегия формирования трудового потенциала организации	– Квалификация работников кадровых служб; – используемые персонал-технологии, в том числе подбора и отбора кадров
Стратегия использования трудового потенциала	– Расстановка работников по рабочим местам (подразделениям, функциональным зонам) в соответствии с уровнем их квалификации; – стиль управления (руководства); – мотивационные программы; – программы подготовки, переподготовки, повышения квалификации сотрудников
Стратегия обеспечения кадровой стабильности	– Уровень реальной заработной платы (дохода работника) и его соответствие бюджету прожиточного минимума; – выполнение заработной платой своих основных функций; – наличие индивидуальных контрактов с высококвалифицированными работниками; – морально-психологический климат в коллективе; – вид и уровень приверженности организации
Стратегия нейтрализации кадровых рисков	– Методы и способы нейтрализации кадровых рисков; – отсутствие системы «страхования» рисков; – уровень квалификации менеджеров по персоналу; – отсутствие системы мониторинга действий и поведения персонала; – система ценностей и установок в организации

Виды стратегии	Факторы внутренней среды
Инновационная кадровая стратегия	– Соответствие применяемых персонально-технологий уровню инновационного развития организации; – уровень организационной культуры; – соответствие состава и структуры управляемой подсистемы, в том числе кадровой службы, целям и задачам развития персонала и организации в целом
Стратегия антикризисного управления персоналом	– Отсутствие готовности персонала к деятельности в условиях кризиса; – степень «омоложения» кадров; – отсутствие антикризисного типа руководителя

Понимание и выявление степени воздействия перечисленных факторов позволит обоснованно подойти к минимизации рисков, связанных с реализацией каждой из базовых стратегий обеспечения кадровой безопасности. Это будет способствовать эффективному функционированию трудового коллектива в динамично изменяющихся условиях внешней и внутренней среды, а также повышению уровня эффективности взаимодействия управляемой и управляющей подсистем.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Митин А.Н., Федорова А.Э., Токарева Ю.А., Овчинников А.В. Антикризисное управление персоналом организации. СПб.: Питер, 2005. 272 с.
2. Кузнецова Н.В. Обеспечение кадровой безопасности как функция управления персоналом // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). 2012. № 7. URL: <http://www.elibrary.ru/item.asp?id=17969514> (дата обращения: 10.03.2020).
3. Дорофеев К.Н., Гараева Е.В. Кадровая безопасность в системе экономической оценки деятельности фирмы // Молодой ученый. 2013. № 6. С. 327–331.