



Диагностика угроз кадровой составляющей экономической безопасности предприятия



Кадровая безопасность —
негативное воздействие
кадровой функциональной
составляющей на
экономическую
безопасность предприятия.



Факторы кадровой безопасности

Факторы кадровой безопасности

Наем

Комплекс мер безопасности при приеме на работу и прогнозирование благонадежности кандидатов, проведение профессионально-психологического отбора кандидатов на работу, документальное и юридическое обеспечение приема на работу.

Лояльность

Комплекс мер по установлению позитивных отношений работников к работодателям, оценка уровня благонадежности и лояльности персонала, разработка рекомендаций по укреплению лояльности.

Контроль

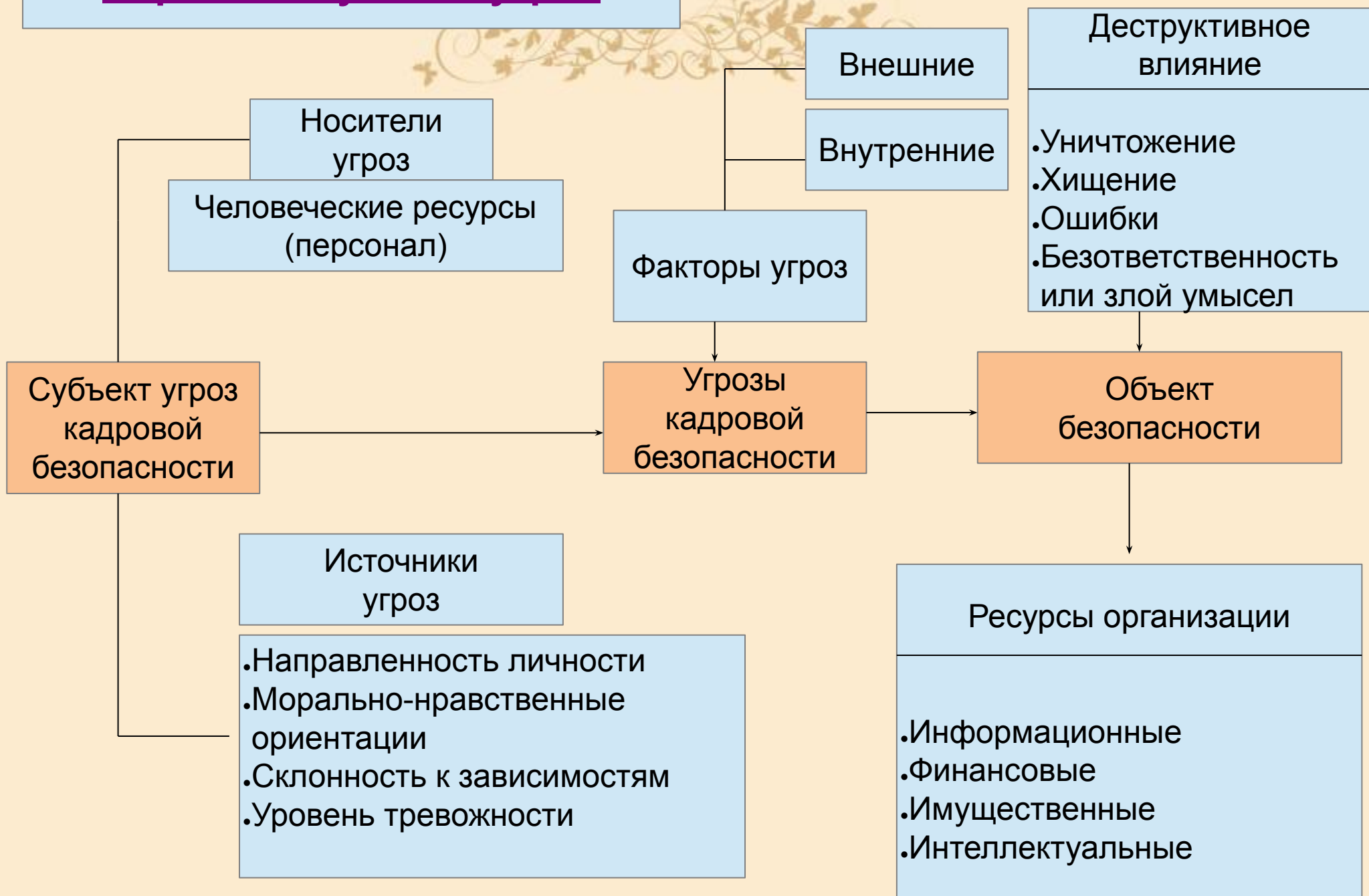
Комплекс мер установленных для персонала, в т.ч. для администрации, регламентов, ограничений, режимов, технологических процессов, оценочных, контрольных и других операций, процедур безопасности и включает в себя разработку и внедрение комплексных программ по предотвращению материального ущерба, причиненного в результате хищений, мошенничества и иных злоупотреблений со стороны персонала. Этот комплекс уже непосредственно нацелен на ликвидацию возможностей причинения ущерба

Интеллектуально-кадровая безопасность, является элементом экономической безопасности организации нацелена на такую работу с персоналом, на установление таких трудовых отношений, которые можно было определить как

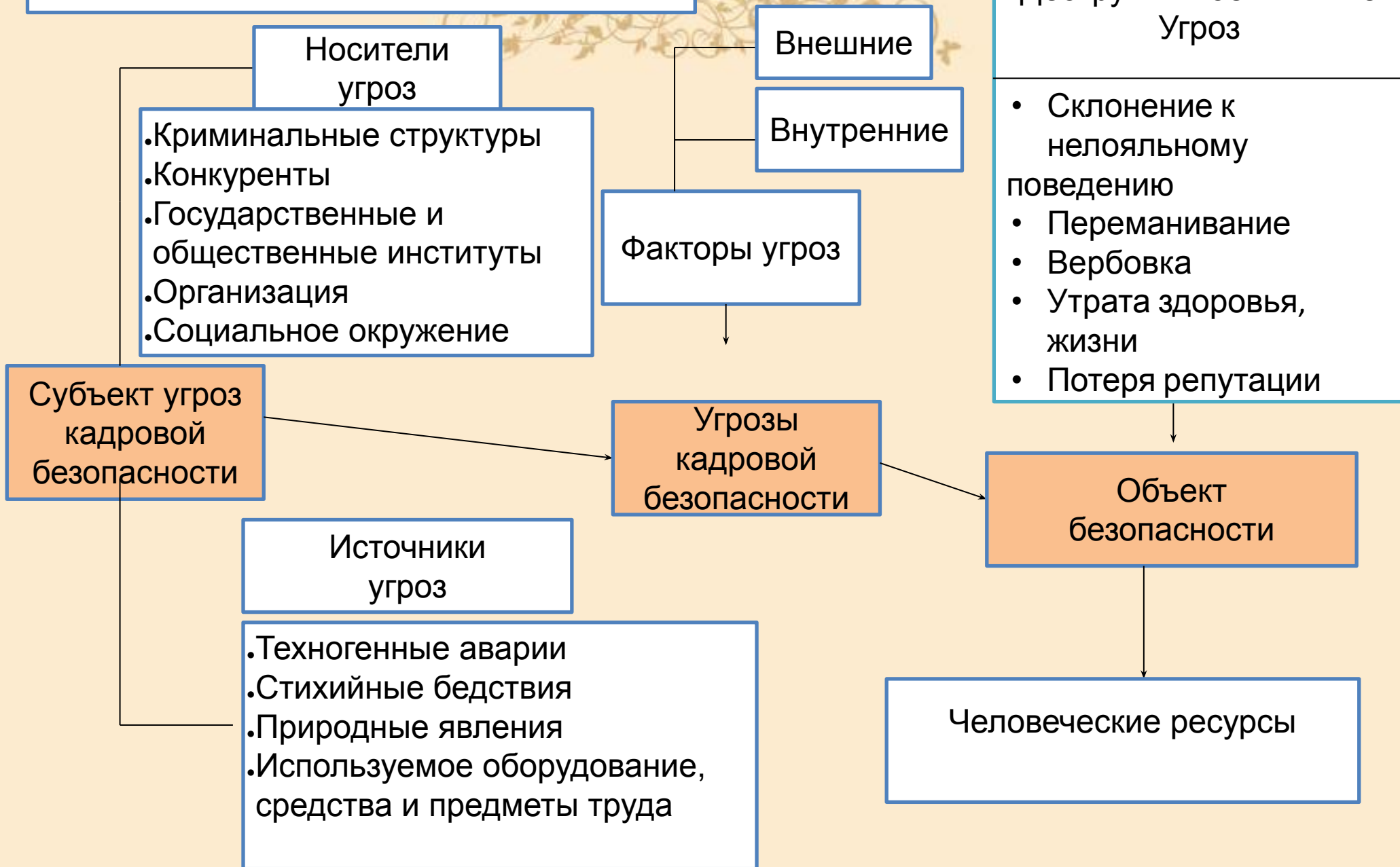
Виды угроз

- Внешние — не зависят от воли и сознания работников предприятия
- Внутренние — определяются действиями (умышленными или нет) сотрудников предприятия

Персонал-субъект угроз



Персонал-объект угроз



Индикаторы кадровой безопасности

1. Группа показателей личностных черт и акцентуаций.
2. Группа индикаторов численного состава персонала и его динамики:
 - Среднесписочная численность
 - Показатели текучести кадров
 - Показатели возрастного состава
 - Показатели социального и квалификационного состава

3. Группа показателей эффективности использования персонала:

- Производительность труда
- Фондовооруженность труда
- Доли выручки, валовой и чистой прибыли на одного работника

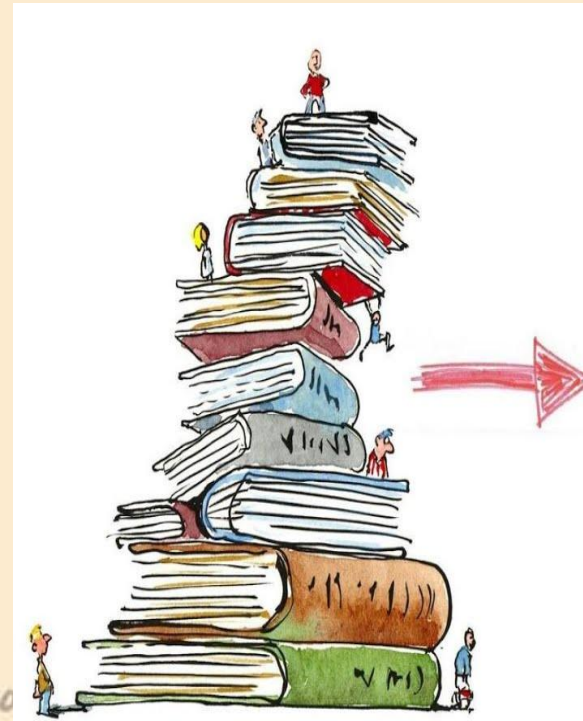


4. Группа индикаторов качества мотивационной системы:

- Показатели средней заработной платы по предприятию и по отдельным профессиональным группам
- Доля стоимости объектов непроизводственной сферы и стоимости предоставляемых социальных льгот на одного работника
- Доля внешнего найма и окончивших собственные корпоративные программы в общей численности принятых на работу
- Стоимость затрат на обучение на одного работника
- Условия дальнейшего трудоустройства уволившихся

• Образовательный уровень
5. Группа индикаторов состояния интеллектуального
персонала
капитала:

- Количество изобретений и предложений рационализаторского характера на одного работника
- Количество патентов предприятия и получаемых им доходов от лицензионной деятельности на одного работника
- Абсолютные и удельные значения полученного эффекта от внедрения предложений сотрудников



6. Группа индикаторов эффективности принимаемых мер
по обеспечению экономической безопасности
предприятия по ее интеллектуальной и кадровой
составляющей.



Методы противодействия угрозам кадровой безопасности

1. Административные:

- Всесторонний отбор кадров
- Проведение периодической оценки защищенности жизненно важных интересов работников
- Информирование персонала о наказании в случае нарушения конкретных норм дисциплины
- Обучение персонала правилам и нормам обеспечения безопасности
- Обеспечение эффективного контроля над деятельностью персонала
- Формирование локальной нормативно-правовой базы обеспечения кадровой безопасности
- Увольнение за грубые нарушения правил и норм кадровой безопасности

2. Социально-экономические:

- Создание условий, при которых работнику будет не выгодно осуществлять действия, наносящие ущерб организации
- Введение системы материальных и иных видов стимулирования, которых нет в конкурирующих организациях
- Предупреждение ситуаций, при которых работник или его близкие могут оказаться в безвыходном или критическом положении при возникновении острых жизненных проблем

3. Социально-психологические:

- Формирование корпоративного духа
- Формирование такого стиля работы руководителей любого ранга, который не будет жестко авторитарным

Методы сбора информации о проблемах, связанных с персоналом

Система обратной связи

Внутрифирменные опросы по вопросам лояльности персонала

Методы провокации

Наблюдение за происходящими конфликтами в коллективе, контроль соблюдения дисциплины

Система оценки количественных и качественных показателей