

УДК 331.108.2
ББК 65.246

Н.В. Кузнецова

ПОНЯТИЙНЫЙ АНАЛИЗ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ*

Рассматриваются существующие теоретические подходы к пониманию кадровой безопасности. Уточняется специфика субъектно-объектных отношений кадровой безопасности. Обосновывается выделение безопасности персонала в качестве самостоятельной подсистемы кадровой безопасности.

Ключевые слова: кадровая безопасность, субъект кадровой безопасности, объект кадровой безопасности.

N.V. Kuznetsova

CONCEPTUAL ANALYSIS OF PERSONNEL SECURITY

This article discusses approaches to understanding personnel security. The author specifies peculiarities of subject-object relations in the context of personnel security, and gives reasons for determining personnel safety as an independent subsystem of personnel security.

Keywords: personnel security, subject of personnel security, object of personnel security.

Теоретические подходы к управлению кадровой безопасностью рассматриваются многими учеными (А.Р. Алавердовым, И.Г. Чумариным, Л.И. Любавской, В.Ф. Щелоковым, Л.П. Гончаренко, Т. Ветошкиной, В. Чернышовым, А. Джобава, И. Воробьевым, М.В. Бгашевым, Д.В. Беляйкиным и др.), однако до сих пор остается непонятной сущность кадровой безопасности, механизм ее обеспечения, ее место в системе безопасности организации. Недостаточно проработано представление о кадровой безопасности с позиций теории систем, отсутствуют исследования, рассматривающие кадровую безопасность как многоуровневую систему.

Анализ теоретических походов к сущности и содержанию кадровой безопасности показал, что процесс обеспечения кадровой безопасности у большинства исследователей ассоциируется с процессом предотвращения краж, порчи имущества и разного рода деструктивных действий со стороны персонала организации (Н.П. Ващекин, М.И. Дзлиев, А.Д. Урсул, А.Р. Алавердов, И.Г. Чумарин, Л.И. Любавская, С. Епихина и др.). Так, например, А.Р. Алавердов считает, что в рамках кадровой безопасности рассматривается лишь один из аспектов обеспечения безопасности организации. Он связан с защитой лишь от тех угроз, которые:

- связаны с функционированием только одного из направлений деятельности организации — кадрового направления;
- определены деятельностью юридических и физических лиц, специально направленной на нанесение конкретной организации имущественного или неимущественного ущерба [1, с. 9].

* Работа выполнена при финансовой поддержке проекта «Развитие системы управления человеческими ресурсами региона при переходе к инновационной экономике» (РНП 2.1.3/1461), реализуемого в рамках АВИП Минобрнауки РФ «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2011 гг.)». Тема зарегистрирована во ВНИЦентре, номер госрегистрации 01200902100.

И.Г. Чумарин рассматривает кадровую безопасность с позиций процессного подхода: «Кадровая безопасность — это процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом» [6, с. 34]. Аналогичного мнения придерживаются также А.Я. Кибанов, Т. Ветошкина, Н.Б. Куршакова.

А. Джобава раскрывает понятие кадровой безопасности с точки зрения ее целей: «Кадровая безопасность — совокупность мероприятий, направленных на предотвращение противоправных действий или содействие им со стороны персонала предприятия» [3]. В рамках данного определения негативные воздействия со стороны персонала ограничиваются только его противоправными действиями, что не совсем верно, поскольку угрозами кадровой безопасности могут быть как действие, так и бездействие персонала, а также его недостаточная квалификация, ненадлежащее поведение в условиях риска и неопределенности и т.д. Ориентация обеспечения кадровой безопасности на предотвращение угроз позволяет говорить об использовании превентивного подхода к управлению кадровой безопасностью организации.

Л.П. Гончаренко связывает проблемы развития человеческих ресурсов организации и обеспечения кадровой безопасности и рассматривает кадровую безопасность как «защищенность общественно-прогрессивных интересов организации по развитию и совершенствованию ее человеческого капитала, поддержанию эффективной системы управления человеческими ресурсами и минимизации рисков компании, связанных с ее кадровой составляющей» [7, с. 365]. Очевидно, что в качестве предмета кадровой безопасности автором выбраны лишь интересы организации, которые зачастую могут противоречить жизненно важным интересам наемного персонала, что, в свою очередь, и приводит к возникновению угроз кадровой безопасности. На наш взгляд, предметом кадровой безопасности являются интересы как организации, так и наемного персонала, а ее результатом должна быть взаимная их защищенность применительно ко всем участникам социально-трудовых отношений. Перекосы в соблюдении баланса жизненно важных интересов, когда безопасность одного объекта достигается за счет ущемления интересов другого, приводят к нарушению кадровой безопасности.

Л.П. Гончаренко уточняет определение кадровой безопасности с позиций субъектно-объектного подхода: кадровая безопасность — это такое положение организации как социальной общности и индивида в ней, при котором воздействия на них со стороны природной, экономической и социальной среды, а также внутренней среды самого человека не способны причинить какой-либо вред. Правильнее, на наш взгляд, говорить о минимизации ущерба от возможного вреда, а не о полном его отсутствии.

А.Л. Мирющенко под кадровой безопасностью компании понимает деятельность по созданию условий для функционирования компании, при которых обеспечивается гарантированная законодательством защищенность интересов компании от рисков и угроз, связанных с собственным персоналом [5]. Данный взгляд отличается от других тем, что кадровая безопасность рассматривается как деятельность, направленная на поддержание гарантированной защищенности организации. Однако непонятной остается позиция автора в отношении результата безопасности, обозначенного как «гарантированная защищенность интересов

организации», а также в отношении субъекта обеспечения безопасности, который гарантирует такой результат.

Аналогичные недостатки имеет определение, предложенное Л.И. Любавской и Д.В. Беляйкиным, которые под кадровой безопасностью организации понимают должную степень ее защищенности от любых угроз, связанных с ее персоналом [4, с. 12]. В качестве основных причин, по которым «человеческий фактор» превращается в реальную угрозу кадровой безопасности организации, указанные авторы выделяют следующие:

- причины идеологического характера — ошибочные социальные ценностные ориентиры собственников и топ-менеджеров конкретной организации, заставляющие игнорировать необходимость реализации социально ориентированной кадровой стратегии;

- причины политического характера — конкретные ошибки, допущенные при разработке и в процессе реализации кадровой стратегии;

- причины социально-экономического характера — уровень основной и дополнительной оплаты труда, а также социальной поддержки, обеспечиваемый по большинству рабочих мест, не удовлетворяющий сотрудников;

- причины психологического характера — личные проблемы сотрудника, отсутствие антистрессовой поддержки со стороны работодателя или необходимых личностных качеств непосредственного руководителя;

- причины морального характера — изначальное отсутствие у работника необходимых морально-этических качеств или его «встречная реакция» на непорядочное отношение со стороны работодателя;

- причины национального характера — национальный трудовой менталитет россиян, особенности которого определяют вероятность реализации многих угроз кадровой безопасности (от несанкционированных руководителем рискованных инноваций до мелких хищений его имущества, оправдываемых желанием восстановить «социальную справедливость»);

- причины природного характера — резкие изменения погодных условий, оказывающие негативное влияние на самочувствие работника, следовательно, на его работоспособность и на общее психологическое состояние;

- причины техногенного характера.

Проведенный анализ определений кадровой безопасности позволяет сделать ряд выводов:

1. Необходимость обеспечения кадровой безопасности связана с высоким уровнем вероятности и масштабом как имущественных, так и неимущественных потерь современной организации, причины которых имеют прямое отношение к ее персоналу.

2. Процесс обеспечения кадровой безопасности у большинства исследователей ассоциируется с процессом защиты интересов организации от угроз со стороны персонала организации. В рамках рассмотренных подходов подробно анализируются угрозы безопасности организации со стороны персонала, при этом не выделяются угрозы безопасности наемного персонала.

3. Подходы к обеспечению безопасности персонала зачастую ограничиваются решением вопросов физической охраны работников, которая предполагает их защиту от угроз и посягательств «извне» (шантажа, переманивания конкурентами, посягательства на жизнь и здоровье сотрудников и т.д.).

4. В теории кадровой безопасности работники позиционируются одновременно в двух ипостасях — как объекты и как субъекты потенциальных угроз. Так, по мнению А.Р. Алавердова, «сотрудник организации может стать объектом такой угрозы со стороны конкурирующей организации, как склонение его к нарушению доверия работодателя в форме разглашения конфиденциальной информации. Для этого могут использоваться разнообразные методы (подкуп, шантаж и пр.). В случае если он примет предложения конкурента своего работодателя, то его статус автоматически изменится. Из объекта угрозы кадровой безопасности указанный сотрудник превратится в ее субъекта, а объектом будет выступать уже информационная безопасность соответствующей организации» [1, с. 9].

Аналогичного мнения по поводу субъектно-объектных отношений кадровой безопасности придерживаются Л.И. Любавская, Д.В. Беляйкин. По их мнению, угрозы кадровой безопасности имеют двухвекторный (или встречный) характер. С одной стороны, персонал может быть объектом реализации угроз (переманивание конкурентами, подкуп, шантаж и т.д.), а с другой — организация терпит угрозы нелояльного персонала, часто откровенно преступного поведения со стороны работников [4].

Можно заключить, что современное понимание субъектно-объектных отношений кадровой безопасности недостаточно аргументировано, нуждается в уточнении.

Как отмечает В.П. Белов, применительно к теории безопасности специфика субъектно-объектных отношений познается благодаря особенностям, присущим каждой из рассматриваемых категорий, т.е. объекта и субъекта безопасности. Различия между ними заключаются в том, что объекту безопасности принадлежат привлекательные для субъекта безопасности свойства, а субъект безопасности обладает способностью к уничтожению (повреждению, изъятию, видоизменению, завладению и т.д.) привлекательных свойств объекта безопасности. В связи с этим взаимодействие между объектом и субъектом носит двухсторонний характер: объект безопасности — это все то, что терпит ущерб в результате субъектно-объектных отношений, а субъект безопасности — все то, что наносит ущерб [2].

Таким образом, с позиции субъектно-объектных отношений кадровой безопасности персонал не должен рассматриваться лишь как субъект, т.е. то, что наносит ущерб имущественным и неимущественным активам организации, поскольку персонал организации также является и объектом безопасности.

Обозначенная специфика субъектно-объектных отношений кадровой безопасности во многом объясняется тем, что кадровая безопасность — сложная многоуровневая система, которая включает в себя подсистему безопасности персонала. В данной системе непрерывно происходят процессы взаимодействия и противоборства жизненно важных интересов работника, работодателя с угрозами этим интересам, как внутренними, так и внешними. При этом в качестве источника угроз кадровой безопасности одновременно выступают как персонал, так и система управления персоналом организации, а залогом обеспечения кадровой безопасности является сбалансированность жизненно важных интересов всех участников социально-трудовых отношений.

В результате кадровую безопасность можно представить как состояние системы социально-трудовых отношений между ее участниками (работодателем, работниками, государственными и иными общественными институтами), обеспечивающее возможность полной реализации

и защищенность жизненно важных их интересов от внешних и внутренних угроз через достижение сбалансированности интересов каждого из участников отношений, а также способствующее эффективному и гармоничному развитию человеческих ресурсов.

Можно отметить, что содержательное уточнение понятия «кадровая безопасность» во многом будет зависеть от системы, применительно к которой оно рассматривается. На региональном, корпоративном уровне, уровне наемного персонала содержательное наполнение этого понятия различается прежде всего формами и масштабами внутренних и внешних угроз безопасности и методами противодействия им.

Список использованной литературы

1. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учеб. / А.Р. Алавердов. — М.: Маркет ДС, 2010. — 176 с.
2. Белов В.П. Субъектно-объектный подход к безопасности / В.П. Белов [и др.] // Управление риском. — 2006. — № 1. — С. 2–5.
3. Джобава А. Особенности подбора персонала в аптечные сети Санкт-Петербурга / А. Джобава. — URL: // <http://www.selectium.spb.ru>.
4. Любавская Л.И. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности в сфере банковского предпринимательства: учеб. пособие / Л.М. Любавская, Д.В. Беляйкин. — Новосибирск: НФ РГТЭУ, 2010. — 104 с.
5. Мирющенко А.Л. Сущность кадровой безопасности / А.Л. Мирющенко. — URL: // <http://kadry.ucoz.ru/publ/8-1-0-6>.
6. Чумарин И.Г. Что такое кадровая безопасность компании? / И.Г. Чумарин // Кадры предприятия. — 2003. — № 2. — URL: <http://www.kapr.ru/articles/2003/2/519.html>.
7. Экономическая и национальная безопасность: учеб. / под ред. Л.П. Гончаренко. — М.: Экономика, 2007. — 543 с.

References

1. Alavverdov A.R. Upravlenie kadrovoy bezopasnost'yu organizatsii: ucheb. / A.R. Alavverdov. — M.: Market DS, 2010. — 176 s.
2. Belov V.P. Sub'ektno-ob'ektnyi podkhod k bezopasnosti / V.P. Belov [i dr.] // Upravlenie riskom. — 2006. — № 1. — S. 2-5.
3. Dzhobava A. Osobennosti podbora personala v aptechnye seti Sankt-Peterburga / A. Dzhobava. — URL: // <http://www.selectium.spb.ru>.
4. Lyubavskaya L.I. Kadrovaya bezopasnost' kak faktor konkurentosposobnosti v sfere bankovskogo predprinimatel'stva: ucheb. posobie / L.M. Lyubavskaya, D.V. Belyaikin. — Novosibirsk: NF RGTEU, 2010. — 104 s.
5. Miryushchenko A.L. Sushchnost' kadrovoy bezopasnosti / A.L. Miryushchenko. — URL: // <http://kadry.ucoz.ru/publ/8-1-0-6>.
6. Chumarin I.G. Chto takoe kadrovaya bezopasnost' kompanii? / I.G. Chumarin // Kadry predpriyatiya. — 2003. — № 2. — URL: <http://www.kapr.ru/articles/2003/2/519.html>.
7. Ekonomicheskaya i natsional'naya bezopasnost': ucheb. / pod red. L.P. Goncharenko. — M.: Ekonomika, 2007. — 543 s.

Информация об авторе

Кузнецова Наталья Викторовна — кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет экономики и права, г. Иркутск, e-mail: trud@isea.ru.

Author

Kuznetsova Natalia Victorovna — PhD in Economics, Associate Professor, Chair of Labour Economy and Personnel Management, Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk, e-mail: trud@isea.ru.