

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.  
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента и маркетинга

**КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ  
(НА ПРИМЕРЕ ОАО ХБК «ШУЙСКИЕ СИТЦЫ»)**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Студентки 4 курса 441 группы

направления (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом»

экономического факультета

Петросян Светланы Мельсиковны

Научный руководитель

К.э.н., доцент \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
дата, подпись

Аракчеева С.В.

Заведующий кафедрой

к.э.н., доцент \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
дата, подпись

Дорофеева Л.И.

Саратов 2020 год

## **Введение**

В современной России экономические условия не стабильны, и как следствие ведение бизнеса становится агрессивнее. Направлено, прежде всего, на подавление конкурентов. «Кадры решают все» - известное высказывание, которое всегда актуально, особенно сейчас в нашей стране.

Кадровая безопасность - это процесс предотвращения неблагоприятных воздействий на финансовую защищенность фирмы за счет ликвидации или же понижения рисков и опасностей, связанных с персоналом, его умственным потенциалом и трудовыми отношениями в целом. Этим образом, кадровая безопасность, прежде всего, ориентирована на работу с персоналом, с работниками фирмы, на установление этических и трудовых общепризнанных мер, защищающих интересы фирмы.

Целью выпускной квалификационной работы является изучение системы кадровой безопасности и выявления ее совершенствования.

При раскрытии предоставленной темы стоит, изначально, отразить главные задачи:

1. Рассмотреть понятия и принципы обеспечения кадровой безопасности;
2. Определить методы обеспечения кадровой безопасности;
3. Выявить основные критерии оценки эффективности системы кадровой безопасности;
4. Дать общую характеристику организационно-экономической деятельности организации;
5. Провести анализ текущего состояния организации ОАО ХБК «Шуйские ситцы»;
6. Выработать мероприятия по обеспечению кадровой безопасности в ОАО ХБК «Шуйские ситцы»;
7. Провести оценку эффективности предложенных мероприятий.

Все знают, что самый большой вред предприятию – это распространение закрытой информации, коммерческой тайны работником, допущенного буквально ко всем средствам и секретам фирмы.

Объектом исследования является открытое акционерное общество хлопчатобумажный комбинат «Шуйские ситцы».

Предмет исследования считается система социально-экономических отношений, вкладывающихся в процессе управления кадровой безопасности.

Стоит обозначить, что события в предоставленном направлении не обязаны считаться перечнем возможностей отдельного работника отдела персонала, потому что лишь только в коалиции с другими функциями имеет возможность доставить подобающий итог, органично дополняя будничные перечень возможностей.

В связи с этим в развитии кадровой безопасности в редкостных случаях используется денежные вливания с определением бюджета на события. Потому что все воздействия возможно осуществлять при наличии утвержденной стратегии становления фирмы с прописанной кадровой стратегии. Для их воплощения довольно внутренних человеческих и информационных ресурсов.

Кадровая безопасность любой фирмы основывается по нескольким направлениям:

- Жесткое соблюдение прописанных мер при приеме нового персонала;
- Программа адаптации;
- Создание благоприятной среды для преданности служащих в фирме;
- Разработке событий по вступлению секретного делопроизводства;
- Режим коммерческой тайны.

Лишь только в синергии всех событий данные меры имеют все шансы предоставить положительный эффект по обеспечению кадровой защищенности. За последнее некоторое количество лет численность, качество и масштаб научных дел по политике кадровой защищенности

увеличилось. Еще стоит обозначить, собственно, что возросла численность нарушений (также и преступного характера) невыполнения указанных мер со стороны служащих кадрового отдела. Персонал фирмы содержит пути, и всевозможные доступы буквально ко всем информационным базам данных фирмы (бухгалтерская отчетность, активы, затраты, распределение бюджетов, база клиентов, информация о сделках, собственная информация о работниках и т.д.).

В первой главе рассмотрены теоретические аспекты кадровой безопасности в системе управления персоналом организации.

Во второй главе представлен анализ кадровой безопасности в ОАО ХБК «Шуйские ситцы».

В третьей главе определены направления и мероприятия по обеспечению кадровой безопасности в ОАО ХБК «Шуйские ситцы».

### **Основное содержание**

С целью выявления потенциальных угроз и недостатков существующей системы безопасности ОАО ХБК «Шуйские ситцы» мною была разработана анкета из 22 вопросов (приложение А). Было проведено анонимное анкетирование. В опросе приняли участие все сотрудники компании Саратовского отдела структурного подразделения «Шуйские ситцы».

По результатам тестирования мною были предложены следующие меры по совершенствованию кадровой безопасности ОАО ХБК «Шуйские ситцы»:

- Совершенствование системы доступа к информации;
- Выявление у сотрудников склонности к девиантному поведению

Значимая неувязка, которая возникает перед управлением фирмы – это использование информации, носителей информации, локальных сетей, корпоративной почты и т.д.

Неувязка выноса информации отчасти решена методом существующих ограничений применения миниатюрных носителей, внедрения программ для

деловой переписки служащих и пересылки документов. Но выключить компьютер сотрудника от сети «интернет» уже не видится реальным.

На мой взор, заключением предоставленной трудности имеет возможность послужить навык больших фирм нашего города. А именно разграничение доступа. Сущность в том, собственно, что любой работник входит в систему под собственным, личным логином и паролем. В рабочую программку - личный логин и пароль, выход в интернет - логин и пароль. В случае если мы беседуем именно об интернете, то станет вестись журнал за любым пользователем сети. И сберегаться конкретный этап (период). [22]

Этим образом, в случае если в локальную сеть фирмы попадает вредная программа, почтовый заказчик для собственной переписки и иные потенциально критические программы, работники службы информационной безопасности без труда узнают, с какого аккаунта был занесен какой - либо файл. При этом лучше ограничить свободный доступ к ценной информации, введя точное разграничение должностей и полномочий.

К примеру, на комбинате у всякого отряда был личный доступ к конкретной части информации в обще заводской программе 1С: Предприятие.

При этом ограничения налагались выдаваемым интерфейсом, т.е. любой работник, заходя в 1 и ту же программу, мог видеть лишь долю информации, важной ему для работы, но составить цельную картину о экономическом или же производственном состоянии фирмы не мог.

Служба продаж знала стоимости, бухгалтерия – клиентов и поставщиков, производство – численность совершаемой продукции.

Ряд компаний вводит у себя испытание входящей и исходящей электрической почты, выслеживает работу служащих в локальной сети, проводит прослушивание телефонных звонков.

Рассмотрим защиту секретной информации в ОАО ХБК «Шуйские ситцы». Организация работы с документами, содержащими коммерческую тайну, проводится отделом кадров.

На отдел кадров возложено:

– Документирование трудовых правоотношений организации со штатным и временным персоналом;

– Хранение и ведение документации по личному составу, трудовых книг и собственных дел;

– Оборона индивидуальных данных сотрудников организации.

Отдел кадров считается автономным структурным подразделением, подчиненным именно заместителю директора.

В отделе кадров 2 менеджера по персоналу, один из которых отвечает за оформление кадровой документации, а иной - текущими вопросами (подбором персонала, подготовкой нормативных документов, организацией корпоративных событий и т.п.). [27]

Работники, которые имеют доступ к информации, содержащей сведения секретного характера, при устройстве на работу знакомятся со списком сведений, содержащих коммерческую тайну, и подписывают контракт о неразглашении коммерческой тайны. Список сведений, составляющих коммерческую тайну, составлен с учетом ФЗ "О коммерческой тайне".

Сбережение документов с грифом "Коммерческая тайна" исполняется в сейфах и сейфовых шкафах или же на железных закрывающихся стеллажах, а еще в замкнутых для свободного доступа помещениях, или, с разрешения генерального директора, в иных отрядах при обеспечении условий их гарантированной сохранности.

Выдача работникам секретных документов проводится строго в согласовании с перечнем фамилий на обороте последнего листа документа. Перемещение (выдача и возврат) документов с грифом "Коммерческая тайна" отображается в журнальчике учета выдачи документов с грифом "Коммерческая тайна". Отделу кадров в реальное время поручена разработка новой документации по работе с секретными документами: Обязательства глав отрядов ОАО ХБК «Шуйские ситцы» по обороне коммерческой тайны. К секретной информации относятся и индивидуальные данные служащих.

С индивидуальными данными в первую очередь трудятся работники отдела кадров. Более распространенными операциями с индивидуальными данными считаются их получение, обработка, сбережение и предоставление. К документам, содержащим информацию, нужную нанимателю при приеме на работу, относятся бумаги, предъявляемые при заключении трудового контракта. Все эти бумаги указаны в ст.65 Трудового кодекса РФ и надлежащих положениях других федеральных законов. Сберегаются личностные дела и иные бумаги, отражающие индивидуальные данные служащих, в сейфовых шкафах в помещении отделе сотрудников. Ключи от сейфовых шкафов присутствуют у работников отдела.

Выдача индивидуальной информации о работниках исполняется по первому их требованию, работники получают всю информацию об их индивидуальных данных и обработке данных, имеют свободный доступ к собственным индивидуальным сведениям, охватывая право на получение копий всякий записи, содержащие индивидуальные данные сотрудника.

Индивидуальные данные не сообщаются третьей стороне без письменного согласия сотрудника, при этом лица, получающие индивидуальные данные сотрудника, предупреждаются о том, что эти данные имеют все шансы быть применены только в целях, для которых они сообщены. [31]

На предприятии проводится деление документов по типам с заведением надлежащих папок (каталогов). К примеру, ведущей каталог называется "Документы". Следующий уровень - входящие в него подкаталоги: "Договоры", "Презентации", "Заказчики", "Соперники" и т.п.

В любом подкаталоге заведены папки с разными названиями. В "Договорах" любому из их присвоен № - в одной папке сберегается вся документация по этому определенному соглашению, для "Соперников" применяются буквы алфавита и цифры, в них уже присутствуют папки с названием соперника со складываемой о нем информацией и т.д. Все работники уведомлены в том, что бумаги не следует оставлять на рабочем

месте, нужно помещать их в подобающую папку. Обязанность за соблюдение данного критерия несет определенный работник. Работники, согласно установленным правилам, не должны выбрасывать в мусорную корзину ненужные бумаги (пусть и не конфиденциальные).

Для данных целей применяется шредер - искоренитель бумаг. Для соблюдения защищенности на рассматриваемом предприятии компьютеры, присоединенные к интернету, установлены порознь (по численности офисов в офисе).

Разработан порядок перенесения информации с компьютеров и на них, назначен ответственный. Съёмные диски берегаются в запертом сейфе и выдаются под расписку.

В целом законодательство об обороне индивидуальных данных соблюдается в организации буквально во всех отношениях. Но пока же ещё лишь только разрабатывается Положение об обороне индивидуальных данных сотрудника, которое укрепляет порядок получения, обработки, сохранения и передачи индивидуальных данных сотрудника с учетом не так давно принятых нормативно-правовых документов. Предоставленная разработка сейчас регулируется положениями Трудового кодекса и ФЗ "О персональных данных". Отсутствует договор о неразглашении индивидуальных данных работника. Для заключения проблемной истории в организации нужно: Создать новое положение об обороне индивидуальных данных сотрудника, которое укрепляет порядок получения, обработки, сохранения и передачи индивидуальных данных сотрудника.

Нужно разработать обязательство глав отделов по защите коммерческой тайны. В целях обеспечения информационной защищенности внутренняя сеть и Интернет обязаны быть разделены. В идеале, компьютер для выхода в Интернет обязан быть обособлен и, не владеть практически никакой прямой связи с другими рабочими станциями.



Есть большое количество методов влияния на поведение служащих в организации, впрочем, ведущими инструментами в поведенческом маркетинге выступают мотивация и сопряженное с ней стимулирование.

Стратегическое осуществление целей работы предприятия подразумевает разработку конкретной системы влияния на служащих, то есть управление их поведением. Вследствие этого, возможно заявить, собственно, что поведение человека- это совокупность осмысленных, социально важных поступков, обусловленных занимаемым убеждением, статусом в организации.

Сейчас под организацией понимается осознанно координируемое воспитание с определенными границами, функционирующее на сравнительно неизменной базе для заслуги совместной цели или же целей.

Каждая организация заинтересована в формировании действенного для нее поведения служащих. Всякое общество не имеет возможности хорошо работать без созданных систем правил и общепринятых мер поведения, предписывающих выполнение любым человеком требований и обязательств, важных для общества.

Данные критерии и нормы заключаются:

В испытанном временем входном контроле порядка пристрастий и зависимостей (проверка заявленных данных, эффективное собеседование с первостепенной функцией обнаружения наружных симптомных признаков девиантного поведения и прочее.).

В тщательном контроле во время срока испытательной проверки либо адаптации работающего сотрудника.

В перманентной и систематической готовности администрации к «безопасному» сокращению работающего сотрудника при четком оформлении происшествий дисциплинарной практической деятельности в виде актов, пояснительных.

Следовательно, кадровая защищенность, нацелена на такую трудовую деятельность с персоналом, на формирование такого рода подобных

трудовых и нравственных отношений, которые можно было бы квалифицировать как «безубыточные». Данное проявление инициативы не является индивидуальным направлением в функционале менеджера по штату работников, а только органично вписывается в него. И тут буквально не привлекаются какие-либо добавочные ресурсы, при условии, что в компании наличествуют все этапы организации и управления составом персонала.

Одним из аспектов кадровой работы, требующей внимательного отношения- это так называемые «Группы риска». Для всякого предприятия нежелательно наличие в коллективе- в производственном процессе, в органах управления организацией, в партнерских организациях – сотрудников, которые входят или с большой вероятностью имеют все шансы в ту либо иную группу риска.

Для эффективности производительного осуществления предстоящих задач по обнаружению склонности к девиации у служащих необходимо иметь психолога, желательно с опытом работы. Необходимость психолога разъясняется следующими факторами:

- только психоаналитик может оказать квалифицированную помощь;
- на психолога будут возложены задачи по обнаружению предотвращению склонности к девиантному поведению у сотрудников;
- штатный психолог будет максимально четко осваиваться в сформировавшихся ситуациях.

Психолог, делающий работу в организации на постоянной основе, чаще всего, является сотрудником отдела работников. Он может участвовать в проведении собеседований при приеме на трудовую вакансию, давая оценку индивидуальных качеств кандидата, проводить тренинговые упражнения с рабочим составом.

Также психолога привлекают к постоянному оцениванию эффективности труда (персональным аттестациям). Основной задачей штатного психолога в ОАО ХБК «Шуйские ситцы» будет являться: выявление девиантного поведения у сотрудников организации.

## **Заключение**

В заключении работы хотелось бы ещё раз обозначить тот факт, что кадровая безопасность вправду считается необходимым элементом в формуле победы в прогрессивной конкурентной борьбе. В связи с этим в развитии кадровой защищенности в редкостных случаях используется денежные вливания с определением бюджета на события. Потому что все воздействия возможно осуществлять при наличии утвержденной стратегии становления фирмы с прописанной кадровой стратегии. Для их воплощения довольно внутренних человеческих и информационных ресурсов.

Этим образом, кадровая защищенность любой фирмы основывается по нескольким направленностям: жесткое соблюдение прописанных мер при способе нового персонала, программа приспособление, создание благоприятной среды для преданности служащих к фирме и разработке событий по вступлению секретного делопроизводства, а еще режима коммерческой тайны. Лишь только в синергии всех событий данные меры имеют все шансы предоставить положительный эффект по обеспечению кадровой защищенности.

Это в какой-то мере способно предупредить вероятность разглашения в заинтересованностях 3 лиц конкретной части информации предприятия. За последнее некоторое количество лет численность, качество и масштаб научных дел по политике кадровой защищенности увеличилось. Это, прежде всего, связано с строгостью ведения бизнеса в прогрессивной РФ, с нестабильными финансовыми критериями. Еще стоит заметить, собственно, что возросла численность нарушений (в том числе количество и преступного характера) невыполнения указанных мер со стороны служащих кадрового отдела. Персонал фирмы содержит пути, и всевозможные доступы буквально ко всем информационным базам данных фирмы (бухгалтерская отчетность, активы, затраты, распределение бюджетов, основа покупателей, информация о сделках, собственная информация о работниках и т.д.).

Например, целенаправленно отметить некоторое количество главных моментов, от которых находится в зависимости кадровая защищенность:

1. Найм - ансамбль мер защищенности при способе на работу и прогнозирования благонадежности. В относительное название первого фактора входит обсуждение вопросов защищенности фирмы на этих шагах в работе менеджера по персоналу, как разведка претендентов, процедура отбора, документальное и юридическое обеспечение приема на работу, испытательный срок и в том числе и приспособление;

2. Лояльность - комплекс мер по установлению положительного дела сотрудников к нанимателям;

3. Контроль - ансамбль мер из поставленных для персонала, а также для администрации, регламентов, ограничений, режимов, технологических процессов, оценочных, контрольных и иных операций, процедур защищенности. Данный комплекс уже именно нацелен на ликвидацию вероятностей причинения вреда;

4. Увольнение - комплекс мер по увольнению работника из организации.

Нами на практике было подтверждено, что влияя на эти «точки» возможно улучшать всю систему кадровой защищенности в целом. Еще возможно подвести выводы изучения, квалифицировать их смысл для заключения своевременных теоретических и практических задач увеличения производительности управления при осуществлении в жизнь политики корпоративной общественной ответственности. В РФ обычно больше интереса уделяется задачам корпоративной общественной ответственности бизнеса как поддержке социально уязвленным слоям населения, другими словами, как спонсорство и меценатство. Актуальность трудности имеется в том, собственно, что постепенно общество начинает обдумывать, собственно, что общественная обязанность подразумевает собой не только благотворительность. Общеизвестного определения общественной ответственности бизнеса в интернациональной практике не существует,

собственно, что выделяет предлог воспринимать данный термин любому со своей точки зрения. Это, в свою очередь, не дает установлению и закреплению верного осознания между российских предпринимателей, не выделяет фирмам быть на самом деле социально - ответственными. Отечественные ученые и зарубежные выделяют, что ключевым в мнении общественной ответственности обязана быть добровольность вклада в социальную сферу, за пределами рамок конкретного законом минимума.

Ведение социально-ответственного бизнеса может помочь избежать перерастания общественных задач в упадок, который имеет возможность отрицательно назваться на работе фирмы. Диапазон интернациональных моделей корпоративной общественной ответственности ориентируется в первую очередь проблемой: бизнес автономно определяет меру собственного вклада в становление общества или же официальные и неофициальные институты изготавляют согласование социальных интересов, которые вслед за тем трансформируются в обязательные запросы к бизнесу. Непонимание единства концепции корпоративной общественной ответственности и желание поскорее отчитаться перед государством предполагают кое-какую опасность для формирования российской модели корпоративной общественной ответственности.

Российская модель корпоративной общественной ответственности пока же определяется на правительство, владельцев и персонал, но по мере взросления общества случится втягивание районных сообществ, покупателей и иных стейкхолдеров. Расклад к корпоративной общественной ответственности в РФ обязан владеть более широкий и больше прагматичный нрав. В ходе изучения было выявлено, собственно, что ОАО ХБК «Шуйские ситцы» - одна из немногих фирм на территории Ивановской области, которая активно промышленяют общественной работой и позиционирует себя как социально ответственный гражданин общества.