

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/otchet-po-praktike/258007>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Экономическая безопасность

Содержание

Введение.....	2
Глава 1. Риски и угрозы кадровой безопасности.....	4
1.1 Общие вопросы кадровой безопасности.....	4
1.2 Персонал предприятия: подбор и прием на работу.....	8
Глава 2. Кадровые риски и кадровая безопасность. Практическая часть на примере ООО «Макдоналд».....	12
2.1 Характеристика предприятия ООО «Макдоналд».....	12
2.2 Организационная структура ООО «Макдоналд».....	14
2.3 Основные требования безопасности при работе с персоналом в ООО «Макдоналд».....	21
Глава 3. Совершенствование кадровой безопасности в ООО «Макдоналд».....	23
3.1 Анализ основных проблем с кадровой безопасностью в ООО «Макдоналд».....	23
3.2 Кадровые риски и их пути предотвращения в ООО «Макдоналд».....	27
Заключение.....	33
Список используемой литературы.....	35

Введение

По мере развития рыночных отношений в России становятся все актуальнее проблемы обеспечения безопасности бизнеса, минимизации рисков и угроз. Как известно, любая предпринимательская деятельность связана с риском.

Успех предпринимательской деятельности определяется множеством факторов. Это ресурсы, производственные средства и кадры. Все это является отдельными направлениями, каждое из которых нужно контролировать. Контроль над безопасностью является одной из мер поддержания эффективности работы компании.

Кадровая безопасность любого предприятия строится по нескольким направлениям: строгое соблюдение прописанных мер при приеме нового персонала, программа адаптация, создание благоприятной среды для лояльности сотрудников к компании и разработке мероприятий по введению конфиденциального делопроизводства, а также режима коммерческой тайны.

Глава 1. Риски и угрозы кадровой безопасности на примере ООО «Макдоналдс»

1.1 Общие вопросы кадровой безопасности

Кадровая безопасность представляет собой меры по предупреждению негативных влияний со стороны персонала. Трудящиеся могут напрямую повлиять на деятельность компании. Поэтому руководитель должен отслеживать все потенциальные и реальные угрозы. Рассмотрим угрозы, которые могут быть связаны с личностью работника:

- Создание угрозы жизни и здоровью учредителей/других трудящихся.
- Создание конфликтных условий.
- Дискредитация управленческой системы.
- Провокация увольнения ключевых работников.
- Вред репутации организации.
- Разглашение конфиденциальных сведений.
- Хищение.

Вред может быть причинен не только отдельным сотрудником, но и всем коллективом. Рассмотрим потенциальные опасности:

- Активное игнорирование корпоративных норм и ценностей.
- Имитация трудовой деятельности.
- Незаконные забастовки.
- Массовые увольнения с целью повлиять на решение работодателя.
- Саботаж решений.
- Неподчинение требованиям.

Согласно статистике, 80% ущерба организации причиняется именно ее персоналом. Именно потому менеджер должен особое внимание уделить кадровой безопасности. Грамотная политика руководства позволит на 60% уменьшить убытки организации, связанные с ее персоналом.

Задача менеджера – проведение грамотной работы по выявлению и предотвращению опасностей.

Существуют внутренние и внешние угрозы. Первые представляют собой действия работников, которые приносят компании ущерб. Рассмотрим примеры внутренних опасностей:

- Несоответствие квалификации работников требованиям к должности.
- Плохая организация управленческой системы.
- Посредственная организация системы обучения.
- Плохо налаженная система мотивации.
- Погрешности в планировании трудовых ресурсов.
- Уменьшение объема эффективных предложений и идей.
- Увольнение сотрудников с хорошей квалификацией.
- Работники полностью сконцентрированы на решении тактических задач.
- Работники заботятся только об интересах своего подразделения.
- Нет разумной корпоративной политики.

- В организацию принимаются сотрудники без предварительной проверки их профессионализма.

Кадровые угрозы, возникающие на различных уровнях, могут быть предсказуемыми и непредсказуемыми, а также иметь различную степень последствий от их исполнения (от низкой до очень высокой).

Изучив основания для классификации угроз кадровой безопасности организации, а также специфику ее деятельности, можно определить отличительные черты их проявления, на которые следует обратить внимание при определении угроз кадровой безопасности.

Внешние опасности – эти процессы, которые не определяются волей персонала, однако причиняют организации ущерб. Рассмотрим их примеры:

- Система мотивации у персонала конкурентов более эффективна.
- Конкуренты стараются переманить квалифицированных работников.
- Присутствует внешнее давление на сотрудников организации.
- Зависимость работников от внешних обстоятельств.
- Инфляция, которую придется учитывать при расчете зарплаты.

Определение опасностей – это уже 50% успеха. Менеджер должен знать, какие именно проблемы перед ним стоят. После этого можно наметить стратегию по устранению угроз.

Кадровая безопасность определяется этими тремя факторами:

1. Найм. Представляет собой перечень мер безопасности при найме работников в организацию. Менеджер также должен формировать прогноз благонадежности. Процедура найма на работу подразделяется на эти этапы: поиск специалистов, отбор соискателей, документальное оформление сотрудника. Руководитель также отвечает за продолжительность испытательного срока, адаптацию работников на новом месте. Меры безопасности также включают в себя подготовку аттестации, планирование образовательной программы.
2. Лояльность. Представляет собой комплекс мер по созданию благоприятного настроения сотрудников по отношению к организации и руководителю. От обстановки в компании зависит инициатива сотрудников, их мотивация к деятельности. Мотивированные специалисты больше вкладываются в труд, с большей старательностью относятся к решению задач.
3. Контроль. Это комплекс мер управления: создание регламентов, ограничений и правил. Проверка их исполнения. Создание систем объективной оценки. Контроль нужен для ликвидации потенциальных опасностей. За него отвечает, как правило, служба безопасности.

1.2 Персонал предприятия: подбор и прием на работу

Существует больше десятка способов оценить потребность в персонале. На нее влияет рынок в регионе, скорость и план развития компании, эффективность текущих сотрудников и другие факторы. В зависимости от кадровой политики компания может привлекать новые кадры или обучать персонал. Или сокращать.

Знание потребности в подборе персонала помогает:

- Составить план закрытия вакансий.
- Расставить приоритеты: кого искать первым.
- Точно спланировать бюджет на подбор.
- Быстрее находить кандидатов.
- Строить кадровую стратегию, мотивировать, развивать и удерживать сотрудников.

В зависимости от метода подбора компании выбирают разные инструменты поиска.

Массовый наём — поиск сотрудников на начальные позиции, которые не требуют специальной подготовки. Например, поиск разнорабочих, продавцов, водителей. Текучесть персонала на этих должностях может достигать 100% за год, поэтому компании ведут непрерывный поиск людей.

Поиск, как правило, оказывается непростым:

- соискатели не умеют «искать работу»: находить вакансии, оценивать, насколько они соответствуют требованиям, не готовы долго вести переговоры с работодателем;
- не все доходят до собеседования: у кандидатов низкая мотивация, и много работодателей-конкурентов воюют за их внимание.

Поэтому для массового найма используют чат-боты, обзвон кандидатов, поиск через рекламу в соцсетях и объявления в поисковиках.

Executive search (от англ. «поиск руководителей») — подбор управляющего персонала и редких специалистов. Его сложность в правильной постановке задачи и поиске человека, идеально подходящего под все требования. Может включать в себя хедхантинг — поиск и переманивание уже трудоустроенных сотрудников.

Как правило, таким поиском занимаются внешние рекрутеры (из кадровых агентств или фрилансеры), которые хорошо знают рынок, обладают нужными навыками для мотивации кандидата.

Глава 2. Кадровые риски и кадровая безопасность. Практическая часть на примере ООО «Макдоналд»

2.1 Характеристика предприятия ООО «Макдоналд»

Брэнд «Макдоналдс» увековечил имена братьев Дика и Мака Макдоналд, которые первыми в мире предложили новую ресторанный концепцию: высокое качество, низкие цены, быстрое обслуживание. Свой первый ресторан, оборудованный в соответствии с этой концепцией, они открыли в декабре 1948 г. И сразу стало ясно, что им удалось схватить дух времени, одной из главных отличительных черт которого стал все возрастающий темп жизни. Тем не менее, подлинным «отцом» брэнда «Макдоналдс» стал 52-летний коммивояжер по продаже машин для приготовления молочных коктейлей Рей Крок. Именно ему пришла в голову мысль заставить работать систему братьев Макдоналд везде, где только можно построить ресторан. 2 марта 1955 г. он основал франчайзинговую компанию под названием McDonald's Sistem Inc., с которой и началось триумфальное шествие брэнда по земному шару.

«Макдоналдс» - самая большая ресторанный компания в мире. В ее составе более 30 тыс. ресторанов, которые только за один день обслуживают 46 млн. человек в 110 странах. В ежегодных рейтингах самых дорогих брэндов, проводимых компанией Interbrand, «Макдоналдс» традиционно занимает место в первой десятке. Авторитетный международный журнал Global Finance Magazine назвал «Макдоналдс» «одной из лучших глобальных компаний».

В Россию «Макдоналдс» пришел благодаря другому инициативному и предприимчивому человеку - Джорджу Кохону, возглавлявшему в то время компанию в Канаде. Идея открыть ресторан в Москве родилась у него в 1976 г., во время Олимпийских игр в Монреале. Долгих 12 лет ушло на «пробивание» идеи в различных советских учреждениях, пока в 1988 г. не удалось подписать соглашение между компанией McDonald's в Канаде и правительством Москвы. Два года понадобилось, чтобы построить крупнейший в Восточной Европе производственный и распределительный центр «Маккомплекс», построить и оборудовать первый ресторан «Макдоналдс», обучить персонал. Наконец, 31 января 1990 г.

«Макдоналдс» на Пушкинской площади в Москве распахнул двери перед посетителями.

Общее количество ресторанов – 693 (по состоянию на декабрь 2021 года). Больше всего заведений сосредоточено в Москве (189). Это составляет 27% от общего числа точек сети. К завершению 2021 года руководство компании планировало увеличение своих заведений до 753.

McDonald's – известная на весь мир сеть ресторанов быстрого обслуживания. Бизнес был основан в 1940 году в США – братьями Макдональдами и к 2021 году разросся до свыше 37 тысяч предприятий, расположенный не только в США, но и далеко за ее пределами. В зоне охвата Канада, Австралия, большинство Европейских стран, РФ, КНР, Корея, Япония и ряд других государств.

Пик роста сети пришелся на 2010-е. Компании потребовалось более 2 лет проработать на российском рынке, чтобы начать постепенный переход на франчайзинг. Руководство дорожит своей репутацией и ответственно подходит к выбору будущих партнеров. На начало 2022 года в России зарегистрировано 855 ресторанов Макдоналдс.

Почти 50% получаемой сетью выручки в России составляют заказы посетителей на автомобилях. Так что открытие точек, оснащенных функцией «МакАвто» оказалось высоко прибыльным мероприятием. Всего в России сейчас (апрель 2022) работает 134 из 855 ресторанов Макдоналдс. Рестораны закрылись в связи с проведением недружественной политики в отношении нашей страны со стороны США и стран ЕС. Предприятие создано с целью получения прибыли от хозяйственной деятельности, которая направлена на удовлетворение спроса населения в общественном питании, и реализации на базе получения прибыли социальных и экономических интересов основателей и членов Общества. В своей деятельности ООО «Макдоналдс» опирается на российское законодательство, Трудовой кодекс РФ и Устав Общества.

2.2 Организационная структура ООО «Макдоналдс»

В компании «Макдоналдс» строго соблюдается политика безопасности и охраны труда, которая направлена, прежде всего, на поддержание здоровых и безопасных условий работы. Все рабочие места в ресторанах и на «Маккомплексе» отвечают требованиям техники безопасности, санитарным нормам и содержатся в чистоте. Места отдыха, раздевалки, душевые имеют все необходимое оборудование. За состоянием оборудования, рабочих мест, а также подсобных помещений осуществляется постоянный контроль.

В работе с людьми компания руководствуется политикой открытых дверей и заботится о моральном климате на рабочих местах. Все новые сотрудники проходят специальную программу ориентации, которая помогает преодолеть трудности, возникающие в первые дни работы. Все сотрудники «Макдоналдс» могут обратиться к руководителю или в местный отдел кадров (в каждом ресторане, а также на «Маккомплексе» существуют свои отделы кадров) с любым вопросом и, изложив проблемы, получить поддержку от специалиста отдела развития людских ресурсов.

В компании «Макдоналдс» существует хорошо развитая система обучения, как для начинающих работников, так и для руководящего состава. Система обучения позволяет людям приобрести профессиональные навыки, которые можно использовать в течение всей трудовой деятельности. И, заметьте, все обучение совершенно бесплатное. Около 90 сотрудников прошли обучение в Институте Гамбургерологии в Оак-Бруке, США. У всех сотрудников компании «Макдоналдс» есть возможность достичь уровня директора ресторана или более высокой позиции.

Глава 3. Совершенствование кадровой безопасности в ООО «Макдоналдс»

3.1 Анализ основных проблем с кадровой безопасностью в ООО «Макдоналдс»

Кадровая безопасность — важная составляющая экономической безопасности предприятия.

Коммерческий успех любого предприятия зависит от целого ряда факторов, и кадровая безопасность — один из них. Чтобы ни репутация, ни финансовое положение работодателя не пострадали из-за саботажа, хищений и прочих деструктивных действий персонала, следует вовремя отслеживать угрозы и принимать меры по их предотвращению.

На практике обеспечение кадровой безопасности предприятия базируется на одной важной, но не всегда бросающейся в глаза детали: каждый штатный или внештатный сотрудник, каждый претендент на открытую вакансию рассматривается как потенциальный источник угрозы.

Создание конфликтных ситуаций, разглашение конфиденциальных сведений, дискредитация системы управления предприятием или очернение репутации работодателя, незаконные забастовки, хищения и провокации — вот далеко не полный перечень угроз, связываемых с личностью работника. Но если система кадровой безопасности предприятия работает эффективно, до реализации негативных сценариев дело просто не доходит.

На предприятии кадровая безопасность работает недостаточно эффективно, в частности это связано плохой проверкой кандидата на должность во время его испытательного срока.

Кадровая безопасность предприятия обеспечивается не столько службой безопасности, сколько отделом управления персоналом. Компетентный подбор кадров, грамотное использование человеческих ресурсов, разработка эффективных методик стимулирования и поощрения — вот основной набор обеспечения профессиональной защищенности.

Специалисты кадровых служб способны снизить убытки компании, связанные с работниками и основами трудовых отношений, если компетентно подойдут к вопросам подбора, адаптации и удержания сотрудников.

Кадровая защищенность – это обеспечение общей экономической безопасности организации за счет предотвращения рисков угроз, которые связаны с недоброкачественной работой или низким интеллектуальным потенциалом сотрудников, трудовыми отношениями в целом. Это занимает доминирующее положение в вопросах к другим основам и элементам системы общей безопасности предприятий.

Профессиональная защищенность организации позволяет предотвратить внешние и внутренние угрозы. Внешние не могут зависеть от воли и сознания сотрудников, но наносят значительный ущерб организации. Как внешние, так и внутренние угрозы наносят организации непоправимый экономический ущерб. Это стоит учитывать специалистам по работе с персоналом, своевременно проводить пересмотр действующих программ обучения, найма, адаптации, мотивации и так далее.

Основной мотивационной составляющей, которая влияет на кадровую безопасность в ООО «Макдоналд» являются:

- 1) интерес иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок (высокий заработок, материальные вознаграждения и блага);
- б) интерес в завоевании признания со стороны других людей, обратной связи (положительных отзывах о своей работе); в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи работника;
- 12) интерес к востребованности и полезной для общества работе.

Основные меры заключаются в выявлении ключевых моментов, которые могут повлиять на всю систему безопасности:

- прогноз благонадежности кандидатов. Процесс безопасного найма является ключевым фактором общей системы адаптации. При приеме на работу стоит учитывать рекомендации предыдущих работодателей, определять испытательный срок, прогнозировать время полной адаптации;
- при формировании системы лояльности разрабатывают методики формирования позитивного отношения сотрудников к компании. В это направление работы традиционно вкладывается недостаточное количество ресурсов, система лояльности формируется недостаточно или этот этап полностью пропускают;
- при обеспечении контроля над соблюдением норм, правил, регламентов, режимов, ограничений, оценочных операций, технологических процессов и процедуры соблюдения безопасности предварительно прорабатывают предыдущие системы обеспечения общей безопасности. Специалисты, у которых не выработана лояльность, традиционно допускают большое количество ошибок в работе, не стремятся к карьерному росту, увеличивается текучесть кадров, что в общем влияет на всю систему безопасности и экономическую стабильность организации.

3.2 Кадровые риски и их пути предотвращения в ООО «Макдоналд»

Операционный риск занимает особое место среди рисков компании и формулируется как риск прямых и косвенных потерь вследствие искаженного построения бизнес-процессов, неэффективности процедур внутреннего контроля, технологических отклонений, несанкционированных действий персонала и внешнего воздействия. Так как эти рискообразующие факторы частично находятся в сфере влияния менеджмента компании, то существует возможность ограниченного воздействия на источник возникновения операционного риска. По этой причине главным направлением в управлении операционными рисками компании является их минимизация, а не оптимизация, что характерно для иных видов риска.

Доминирующую роль в возникновении операционного риска играет внутренняя неопределенность процесса функционирования компании, которая связана с невозможностью точного прогнозирования поведения человека в процессе работы (человеческая неопределенность), со сложностью применяемой технологии, уровнем надежности оборудования, темпами технического перевооружения производства и т.п. (техническая неопределенность) и со стремлением людей образовывать социальные связи и группы, вести себя в соответствии с принятыми взаимными обязательствами, ролями, традициями (социальная неопределенность).

Потенциальная возможность повышения конкурентоспособности компании лежит в области управления операционными рисками путем минимизации рисков, связанных с используемыми технологиями, но в первую очередь с собственным персоналом.

Главная задача - постоянно проводить активную политику пропаганды для убеждения персонала в

необходимости оказания помощи в этих вопросах. Такого рода сотрудничество должно поощряться по заранее оговоренной схеме, предусматривающей выплату определенного процента от суммы предотвращенного ущерба, который мог бы быть нанесен фирме. Однако это не исключает проверки персонала, которые могут быть:

- регулярные (по заранее определенному графику);
- оперативные (носят спонтанный характер).

Проверки могут быть гласными (соблюдение инструкции по сохранности конфиденциальной информации, учет корреспонденции, проведение ревизии) и негласные (в тайне от работника).

Но основная проблема, стоящая на пути совершенствования кадровой безопасности на ООО «Макдоналд», состоит в плохой проверке кандидата на должность во время его испытательного срока, то необходимо усовершенствовать процедуру прохождения испытательного срока на предприятии.

Во время испытательного срока, а также в период работы зачисленного в постоянный штат персонала целесообразно проводить различные проверки персонала. Естественно, что в первую очередь должны проверяться те лица, которые по каким-либо причинам вызывают подозрение или недоверие, ведут себя неадекватно обычному сотруднику фирмы, имеют связи среди подозрительных лиц, конкурентов, криминальных элементов.

Проверка на лояльность компании. В контракте на работу должна быть записана графа об обязанности сотрудника информировать руководителя фирмы или начальника службы безопасности о попытках вступления с ним в контакт, расспросах о делах фирмы со стороны малознакомых или посторонних лиц. Выявление готовности кандидата в течение испытательного срока написать подобного рода докладную записку является хорошей проверкой будущих сотрудников на лояльность фирме и профилактикой утечки информации.

Лояльность персонала – ключевая проблема в кадровом менеджменте в любое время: и в период экономического благополучия, и в условиях кризиса. Низкий уровень лояльности вызывает такие трудности в управлении персоналом, как высокая потенциальная и реальная текучесть, наличие в команде кадрового балласта, возникновение корпоративных конфликтов, демотивация друзей и родственников лидера компании и, наконец, активный «промысел» хэд хантеров, забирающих самых ярких и эффективных сотрудников компании.

Заключение

Успех предпринимательской деятельности определяется множеством факторов. Это ресурсы, производственные средства и кадры. Все это является отдельными направлениями, каждое из которых нужно контролировать. Контроль над безопасностью является одной из мер поддержания эффективности работы компании.

Кадровая безопасность любого предприятия строится по нескольким направлениям: строгое соблюдение прописанных мер при приеме нового персонала, программа адаптация, создание благоприятной среды для лояльности сотрудников к компании и разработке мероприятий по введению конфиденциального делопроизводства, а также режима коммерческой тайны.

Кадровая безопасность – это нечто иное, как обеспечение экономической безопасности предприятия за счет снижения рисков и угроз, связанных с недоброкачественной работой персонала, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом. Кадровая безопасность будет достигаться при условии найма высококвалифицированного и надежного персонала.

Список используемой литературы

1. Магура М. Поиск и отбор персонала. М.: "Интел-Синтез", 2003.
2. <https://mcdonalds.ru/>
3. Бочаров В.В. Финансовый анализ. - СПб.: Питер, 2014.
4. Любушин Н.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово экономической деятельности предприятия. - М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2014.
5. Павлова Л.Н. Финансы предприятий: Учеб. для вузов. - М.: ЮНИТИ, 2015.
6. Шеремет А.Д., Сайфулин Р.С. Финансы предприятий: Учеб.пособие. 2014.
7. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. О.И. Волкова, - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2013.
8. Алавердов, А. Р. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности современной организации / А.Р. Алавердов. - М.: Синергия, 2015.
9. Долгополов, Ю.Б. Предпринимательство и безопасность / Ю.Б. Долгополов. - М.: Универсум, 2017.

10. Кузнецова, Т.В. Кадровое делопроизводство / Т.В. Кузнецова, С.Л. Кузнецов. - М.: Интел-Синтез, 2018.
11. Куприянова, Г.И. Кадровое делопроизводство на компьютере / Г.И. Куприянова. - М.: КУДИЦ-Образ, 2017.
12. Семенихин, В.В. Кадровый документооборот / В.В. Семенихин. - М.: Эксмо, 2017.
13. Ярочкин, В.И. Предприниматель и безопасность / В.И. Ярочкин. - М.: Экспертное бюро, 2018.
14. Басаков, М.И. Охрана труда: безопасность жизнедеятельности в условиях производства: учебно-практическое пособие / М.И. Басаков. - М.: Ростов н/Д: Феникс, 2016.
15. Басаков, М.И. Охрана труда: безопасность жизнедеятельности в условиях производства: учебно-практическое пособие / М.И. Басаков. - М.: Ростов н/Д: Феникс, 2016.
16. Белоусова Д. В. Вариации на тему кадрового аудита // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2007.
17. Бадалова А.Г., Москвитин К.П. Управление кадровыми рисками предприятия // Российское предпринимательство, 2005. № 7.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/otchet-po-praktike/258007>