

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/referat/437175>

Тип работы: Реферат

Предмет: Экономическая безопасность

-

Введение

Организация процессов набора и отбора персонала, направленная на минимизацию угроз кадровой безопасности предприятия, приобретает особую актуальность в условиях современного рынка труда и динамично меняющейся экономической среды.

Вопросы кадровой безопасности занимают важное место в системе управления любого предприятия, поскольку эффективность и стабильность работы организации в значительной степени зависят от квалификации, надежности и лояльности ее сотрудников.

Проблематика данной темы обусловлена необходимостью разработки и внедрения комплексных подходов и методик отбора персонала, способных предотвратить возможные риски, связанные с наймом недобросовестных или некомпетентных сотрудников, что может привести к утечке конфиденциальной информации, снижению производительности труда и другим негативным последствиям для организации. Сложность организации набора и отбора персонала заключается в необходимости балансирования между обеспечением доступности квалифицированных кадров для развития предприятия и минимизацией рисков, связанных с внутренними угрозами безопасности. Это требует от организаций внедрения системных методов оценки кандидатов, включая проверку рекомендаций, анализ профессиональных и личных качеств, а также использование психологического тестирования и других инструментов.

Таким образом, вопросы организации набора и отбора персонала, минимизирующие угрозы кадровой безопасности предприятия, является актуальной и важной для изучения и практического применения в деятельности современных организаций, стремящихся к обеспечению своей устойчивости и конкурентоспособности на рынке.

1. Теоретические аспекты набора и отбора персонала для обеспечения кадровой безопасности организации

Каждая организация на современном рынке товаров и услуг стремится не только к активному взаимодействию с заинтересованными сторонами, но и к поддержанию своей уникальности и неприкосновенности корпоративной целостности. Основой для достижения лидерских позиций на рынке, повышения конкурентоспособности и успешного продвижения бизнеса является качественно подобранный кадровый состав. В контексте реализации стратегических бизнес-целей необходима эффективно функционирующая система кадровой безопасности в организации, предназначенная для своевременного выявления и нейтрализации потенциальных угроз.

Кадровую безопасность в организации можно рассматривать с разных позиций. С одной стороны – это процесс обеспечения текущей и потенциальной защищенности персонала организации от разнообразных угроз, в процессах отбора и адаптации персонала, развитии и карьерного роста сотрудников, оценки его деловых и личностных характеристик и оплаты труда, а также при перемещении и высвобождении из организации. Для персонала в этом случае основным источником угроз выступает работодатель, грубо нарушающий права и гарантии работников. С другой стороны, кадровую безопасность можно выстраивать с точки зрения активной защиты, в которой нуждается сама организация. Речь идет об экономической безопасности, имидже и устойчивом развитии внутренних бизнес-процессов, об угрозах, создаваемых несанкционированными сознательными или неосознанными действиями персонала данной организации, которые могут вступать в сомнительные с точки зрения закона трудовые отношения. Это может быть коррупционная деятельность чиновников и лиц, принимающих решение, злоупотребляющих своим положением. Работники организации могут вступать в сговор, передавать секретную информацию третьим лицам или использовать её не по прямому назначению.

Кадровый риск представляет собой риск возможной потери ресурсов предприятия или потери прибыли

вследствие допущения различного рода ошибок и просчетов в управлении персоналом по сравнению с планируемыми данными, исчисленными при условии рационального и эффективного использования человеческих ресурсов.

Ибрагимова П.В. Кадровая безопасность: риски, угрозы, пути совершенствования // РППЭ. 2021. №5. С. 127-131.

Королев М. И. Проблема безопасности в теории фирмы / М. И. Королев // Вестник ВГУ. 2019. № 1(20). С. 53-58

Кузнецова Н. В. Кадровая безопасность организации / Н. В. Кузнецова. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2019. 285 с.

Кюрегян Р. Г. Организация процесса кадровой безопасности компании // Молодой ученый. 2023. № 11 (458). С. 94-96.

Махмудова И.Н. Методы обеспечения кадровой безопасности при подборе персонала: организация бизнес-процесса // МНИЖ. 2017. №11-4 (65).

Резник, А. А. Обеспечение кадровой безопасности предприятия / А. А. Резник, С. П. Карпишин // Вестник ЛГУ им. В.Даля. 2022. № 10(64). С. 194-196.

Субботина, Т. Н. Кадровая безопасность в структуре экономической безопасности // Вектор экономики. 2022. № 9(75). С. 12-15.

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/referat/437175>