

автореф. дис. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук / Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ). М., 2007., – 22 с.

7. Подолянец В.А., Шавырина И.В. К вопросу о внедрении системы дистанционного обучения персонала в организации [Текст] / Научный журнал Дискурс., 2018., № 5 (19). – С. 191-194.

8. Гибадуллин А.А., Карагодин А.В. Вызовы цифровой экономики в сфере подготовки кадров [Текст] / Актуальные проблемы экономики и менеджмента. 2019., № 2 (22). –С. 33-42.

USE OF INFORMATION TECHNOLOGIES IN PERSONNEL TRAINING

T.Y. Dujan

Samara National Research University, Samara

Abstract. The article discusses the features and relevance of using e-learning systems for personnel, and personnel risks that arise when using information technologies.

Keywords: personnel training, information technology, personnel risks, e-learning system

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «СТРОЙГАЗСЕРВИС»

А.А. Маринова, Л.В. Иваненко

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, г. Самара.*

Аннотация. В статье рассматривается кадровая безопасность предприятия. Представлено определение данного понятия, показаны внутренние и внешние угрозы и опасности. Приведены результаты анализа системы кадровой безопасности предприятия ООО «СтройГазСервис». Предложены инновационные мероприятия по совершенствованию кадровой безопасности предприятия ООО «СтройГазСервис».

Ключевые слова: кадровая безопасность, персонал предприятия, внутренние и внешние угрозы, анализ состояния кадровой безопасности, инновационные методы совершенствования кадровой безопасности.

Кадровая безопасность является основным элементом в системе безопасности предприятия, что и подтверждает актуальность данной

работы. Главная цель кадровой безопасности в процессе управления персоналом, заключается в том, чтобы каждая организация или компания была обеспечена условиями для эффективного использования кадров и их профессионального и социального развития. При эффективном применении всех ресурсов кадровая безопасность позволяет минимизировать затраты, предотвратить убытки, максимизировать удовлетворение потребностей даже при ограниченных ресурсах. [5].

Для осуществления кадровой безопасности необходимо применять предупредительные меры, позволяющие избежать негативных последствий.

Следует опасаться не только внешних, но и внутренних угроз. Вредоносные действия сотрудников создают внутренние опасности. Существующее внешнее влияние опасно, во-первых, для финансового состояния компании, во-вторых, для процессов, протекающих внутри компании и, в-третьих, для формирования и осуществления кадровой политики. [1]. Следует отметить, что внешняя среда, как «живой» организм, особенно сегодня, когда происходит коронавирусная пандемия, находится в динамичном развитии. Поэтому компания или организация должна постоянно обращать внимание и реагировать на все возникающие изменения и функционировать в соответствии с новыми условиями.

Состояние кадровой безопасности оценивается традиционными показателями, к которым относятся: численность и структура персонала организации, разделение по гендерным признакам, возраст, трудовой стаж, образование, производительность труда и др. [3]

В данной статье объектом исследования служит предприятие ООО «СтройГазСервис», которое занимается строительством газопроводов и нефтепроводов, котельных, энергоцентров и др.

Организационная структура предприятия традиционная – линейно-функциональная. Функции по обеспечению безопасности предприятия ООО «СтройГазСервис» осуществляют: топ-менеджмент, служба безопасности, служба персонала предприятия и руководители структурных подразделений

Результаты исследования персонала предприятия ООО «СтройГазСервис» приведены далее в таблицах и рисунках.

Динамика численности представлена в таблице 1.

По результатам табл. 1 можно сделать следующий вывод: в 2018 году доля управленческого персонала составляла 11%, специалистов – 21%, рабочих основного производства – 47%, вспомогательного персонала – 21%.

Таблица 1. Анализ структуры персонала предприятия
ООО «СтройГазСервис»

| Наименование категории | 2016 | | 2017 | | Откл. | | 2018 | | Откл. | |
|--------------------------------|------|------|------|------|-------|------|------|------|-------|------|
| | Чел | % | Чел | % | Чел | % | Чел | % | Чел | % |
| Управленческий персонал | 8 | 10% | 9 | 11% | 1 | 113% | 10 | 11% | 1 | 111% |
| Специалисты | 19 | 25% | 20 | 23% | 1 | 105% | 20 | 21% | 0 | 0 |
| Рабочие основного производства | 35 | 45% | 39 | 46% | 4 | 111% | 45 | 47% | 6 | 115% |
| Вспомогательный персонал | 15 | 20% | 17 | 20% | 2 | 113% | 20 | 21% | 3 | 118% |
| Итого: | 77 | 100% | 85 | 100% | 8 | 110% | 95 | 100% | 10 | 112% |

Состояние персонала предприятия ООО «СтройГазСервис» по таким показателям, как уровень образования, пол, возраст и стаж работы показано в таблице 2.

Таблица 2. Качественная характеристика персонала
ООО «СтройГазСервис»

| Наименование категории | 2016 | | 2017 | | Откл. | | 2018 | | Откл. | |
|------------------------|------|-----|------|-----|-------|------|------|-----|-------|------|
| | Чел. | % | Чел. | % | Чел. | % | Чел. | % | Чел. | % |
| По уровню образования: | | | | | | | | | | |
| Высшее | 24 | 31 | 27 | 32 | 3 | 1,13 | 31 | 33 | 4 | 1,15 |
| Студенты ВУЗов | 9 | 12 | 10 | 12 | 1 | 1,11 | 11 | 12 | 1 | 1,1 |
| Среднее специальное | 44 | 57 | 48 | 56 | 4 | 1,09 | 52 | 55 | 4 | 1,08 |
| По половому признаку: | | | | | | | | | | |
| Мужчины | 50 | 65 | 57 | 67 | 7 | 1,14 | 65 | 68 | 8 | 1,14 |
| Женщины | 27 | 35 | 28 | 33 | 1 | 1,04 | 40 | 32 | 12 | 1,43 |
| По возрасту: | | | | | | | | | | |
| От 18-30 лет | 15 | 19 | 16 | 19 | 1 | 1,07 | 18 | 19 | 2 | 1,13 |
| От 30-40 лет | 21 | 27 | 24 | 28 | 3 | 1,14 | 28 | 29 | 4 | 1,17 |
| От 40-50 лет | 30 | 39 | 33 | 39 | 3 | 1,1 | 39 | 41 | 6 | 1,18 |
| Старше 50 лет | 11 | 15 | 12 | 14 | 1 | 1,09 | 10 | 11 | -2 | 0,83 |
| По трудовому стажу: | | | | | | | | | | |
| От 0-10 лет | 9 | 12 | 9 | 11 | 0 | 1 | 11 | 12 | 2 | 1,22 |
| От 10-20 лет | 19 | 25 | 28 | 33 | 9 | 1,47 | 33 | 35 | 5 | 1,18 |
| От 20-30 лет | 49 | 63 | 48 | 56 | -1 | 0,98 | 51 | 53 | 3 | 1,06 |
| Итого: | 77 | 100 | 85 | 100 | 8 | 1,10 | 95 | 100 | 10 | 1,12 |

Необходимо отметить, что для изучения кадровой безопасности в ООО «СтройГазСервис» представляет интерес анализ показателей движения рабочей силы, а именно: коэффициент оборота по приёму (Kn),

коэффициент оборота по выбытию (Кв), коэффициент текучести кадров (Кт), коэффициент постоянства кадров (Кпост). Наибольшее значение имеет коэффициент текучести кадров, который имеет тенденцию к увеличению. Наблюдается уход сотрудников в результате дисциплинарных нарушений, хищения имущества, махинаций разного рода и т.д. Структура количества данных нарушений представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Структура количества нарушений кадровой безопасности

Таким образом, максимальный объем различных нарушений приходится на дисциплинарные нарушения (прогулы, опоздания, ранний уход с работы, абсентизм) – 43%, использование имущества предприятия в собственных целях – 31%, разглашение конфиденциальной информации – 13%.

Также важными показателями являются производительность труда, состояние системы мотивации и интеллектуального потенциала работников предприятия ООО «СтройГазСервис».

В соответствии с результатами анализа выше перечисленных показателей, можно сделать вывод, что на предприятии ООО «СтройГазСервис» отмечается снижение производительности труда: в 2017 году – на 3%, а в 2018 году – на 4%.

Затем была проведена экспертная оценка системы кадровой безопасности, результаты которой представлены в таблице 3. В качестве экспертов выступили: генеральный директор, главный бухгалтер, начальник отдела кадров.

Проведенный анализ показал, что основными проблемами кадровой безопасности предприятия ООО «СтройГазСервис» являются:

- снижение производительности труда;
- повышение текучести кадров;
- нарушение дисциплины;
- разглашение конфиденциальной информации;

- использование имущества в личных целях;
- фиктивная организация системы обучения.

Таблица 3. Оценка эффективности системы кадровой безопасности

| Наименование риска | Эксперты | | | Сумма баллов | Средний балл |
|---|----------|----|----|--------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | | |
| Риск снижения производительности труда | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 |
| Риск повышения текучести кадров | 5 | 4 | 5 | 14 | 4,7 |
| Материальные и имущественные хищения | 3 | 2 | 3 | 8 | 2,7 |
| Перерасход средств на содержание персонала | 4 | 3 | 3 | 10 | 3,3 |
| Риск нарушения дисциплины | 5 | 5 | 4 | 14 | 4,7 |
| Разглашения конфиденциальной информации | 4 | 4 | 5 | 13 | 4,3 |
| Риск использования имущества в личных целях | 5 | 5 | 4 | 14 | 4,7 |
| Риск мошенничества с документами | 4 | 4 | 3 | 11 | 3,7 |
| Неблагоприятный морально-психологический климат | 3 | 2 | 2 | 7 | 2,3 |
| Несоответствие системы мотивации | 2 | 3 | 3 | 8 | 2,7 |
| Фиктивная организация системы обучения | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 |
| Итого: | 44 | 41 | 41 | 126 | 42,1 |

Для ликвидации выявленных недостатков в данной статье предложен комплекс мероприятий, способствующих совершенствованию кадровой безопасности в ООО «СтройГазСервис», среди которых:

- регулярное проведение проверок;
- оснащение территории предприятия системой видеонаблюдения;
- оснащение системой электронных пропусков;
- составление информационно-аналитической справки;
- подписание с сотрудником соглашения об ответственности за конфиденциальную информацию;
- организация внедрения инновационных методов контроля за средствами связи, копирования, вычислительной техники;
- проведение мероприятий для улучшения морально-психологического климата;
- проведение мероприятий по совершенствованию системы мотивации;

– введение обязательного контроля за организацией непрерывной системы обучения и т.д.

Кроме того, для совершенствования кадровой безопасности в ООО «СтройГазСервис» предлагается внедрение современных инновационных методов, к которым относятся:

- во-первых, психофизиологическое диагностирование;
- во-вторых, использование полиграфа для проведения служебных расследований.

Реализация всех, предложенных в работе, рекомендаций, мероприятий и процедур позволит повысить кадровую безопасность, что в свою очередь будет способствовать повышению конкурентоспособности предприятия ООО «СтройГазСервис».

Список использованной литературы

1. Алавердов А.Р. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности современной организации. – М.: Синергия, 2018. – 492 с.
2. Духновский С.В. Кадровая безопасность организации. Учебник. – М.: Юрайт, 2019. – 245 с.
3. Кузнецов А.А. Особенности оценки кадровой безопасности предприятия. – М.: Эксмо, 2018. – 120 с.
4. Соломанидина Т.О. Кадровая безопасность компании. Учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2018. – 559 с.
5. Шегельман И.Р., Рудаков М.Н. Кадровая безопасность: Учебно-методическое пособие. – М.: Эксмо, 2017. – 96 с.

IMPROVING THE PERSONNEL SECURITY SYSTEM COMPANY LTD «STROYGAZSERVIS»

A. Marinova, L. Ivanenko

Samara national research University, Samara.

Abstract. The article deals with the personnel security of the enterprise. The definition of this concept is presented, internal and external threats and dangers are shown. The results of the analysis of the personnel security system of the LLC Stroygazservice enterprise are presented. Proposed innovative measures to improve the personnel security of the enterprise «Stroygazservis»LLC.

Keywords: personnel security, enterprise personnel, internal and external threats, analysis of the state of personnel security, innovative methods for improving personnel security.

References

1. Alaverdov A. Personnel security as a factor of competitiveness of a modern organization. – Moscow: Synergy, 2018. – 492 p
2. Duxnovskij S. Personnel security of the organization. Textbook. – Moscow: Yurayt, 2019. – 245 p.
3. Kuznecov A. Features of the company's personnel security assessment. – Moscow: Eksmo, 2018. – 120 p.
4. Solomanidina T. Personnel security of the company. Textbook. – Moscow: Infra-M, 2018. – 559 p.
5. Shegel'man I. Rudakov M. N. Personnel security: Educational and methodological guide. – - Moscow: Expo, 2017. – 96 p.

КАРТОГРАФИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ, ХАРАКТЕРНЫХ ДЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Е.С. Петряшина

*Научный руководитель: к.п.н., доцент О.Ю. Калмыкова
Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, г. Самара*

Аннотация. В статье сформирован картографический анализ конфликтных ситуаций, характерных для образовательного учреждения. Представлены результаты оценки стрессового состояния педагогических работников образовательного учреждения.

Ключевые слова: конфликт, профессиональный стресс, уровень тревожности, картографический анализ конфликтных ситуаций, образовательное учреждение, педагогические работники.

В настоящее время система образования находится в процессе внедрения инновационных кадровых и современных образовательных технологий, изменения организационных и экономических условий деятельности образовательных учреждений. Процесс внедрения инноваций очень часто приводит к возникновению большого количества деструктивных конфликтов и кадровых рисков (рисков системы управления персоналом и рисков поведения персонала). В практике управления человеческими ресурсами существует актуальная проблема совершенствования системы управления организационными конфликтами и профессиональными стрессами педагогических работников образовательных учреждений.