

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://stuservis.ru/otchet-po-praktike/160748>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Экономическая безопасность

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 10

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ 14

1.1 СУЩНОСТЬ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ 14

1.2 МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ 16

2 ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ТЕМЫ 20

2.1 АНАЛИЗ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ КОМИТЕТА ПО УПРАВЛЕНИЮ МУНИЦИПАЛЬНЫМ ИМУЩЕСТВОМ Г.КЕМЕРОВО 20

ДАННАЯ СТРУКТУРА ОТНОСИТСЯ К ЛИНЕЙНО-ФУНКЦИОНАЛЬНОМУ ТИПУ, ЧТО СООТВЕТСТВУЕТ НАПРАВЛЕНИЯМ И МАСШТАБАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ. 21

2.2 ОЦЕНКА ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В РАЗРЕЗЕ ДЕЙСТВУЮЩЕЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В КУМИ Г.КЕМЕРОВО 22

2.3 ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ КУМИ 27

2.4 НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ 32

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 35

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 36

ВВЕДЕНИЕ

В настоящих реалиях, когда основой функционирования каждого хозяйствующего субъекта является преодоление кризисных ситуаций и получение наибольшего дохода, безопасность является неременным условием, определяющим эффективность его функционирования. Тем не менее, несмотря на важность данной проблемы, вопросы анализа и оценки кадровой безопасности предприятия в контексте общей экономической безопасности в современных информационных источниках не находят должного внимания. Цель научно-исследовательской работы - осуществить анализ и оценку кадровой составляющей экономической безопасности предприятия (организации) на конкретном примере.

Задачи исследования:

- представить трактовку понятия «кадровая безопасность» и рассмотреть его сущность,
- определить методы обеспечения кадровой безопасности,
- рассмотреть особенности управления кадрами в конкретной организации,
- выявить проблемы обеспечения кадровой безопасности,
- определить направления повышения кадровой безопасности предприятия.

Предмет исследования – нормативные и организационные основы обеспечения кадровой безопасности организации.

Объект исследования – управление кадровой безопасностью в Комитет по управлению муниципальным имуществом города Кемерово.

Научная новизна исследования заключается в определении сущности кадровой составляющей экономической безопасности современной организации и выявлении методов и направлений ее совершенствования.

Степень изученности данной темы обусловлена интересом к ней со стороны исследователей. Именно поэтому в работе использованы труды таких авторов как Аверна А.М., Бойдало М.К., Жигулина Г.П., Горбунова М.Ю., Травин В.В., Цветаев В.М. и других.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Сущность кадровой безопасности

На современном этапе развития каждое предприятие нуждается не только в стремлении взаимодействовать со всеми заинтересованными лицами на рынке предоставляемых услуг и товаров, но и в сохранении своей уникальности и целостности. Конкурентоспособность, успех в продвижении своего бизнеса, а также способность занимать лидирующие позиции на рынках зависят от правильно составленной кадровой составляющей предприятия. Именно поэтому данная тема весьма актуальна на сегодняшний день.

Грамотно подобранная система деятельности служб кадровой безопасности предприятия, способная вовремя распознавать и противостоять разнообразным угрозам, необходима для достижения намеченных планов и бизнес-идей. Ведь кадровая безопасность, а именно ее обеспечение, выступает в роли направления работы любого современного предприятия.

Анализ теоретических подходов к сущности и содержанию кадровой безопасности показал, что данный вид безопасности рассматривается с разных сторон. Во-первых, по мнению автора Алвердова А.Р. в его монографии «Менеджмент персонала в коммерческом банке» кадровая безопасность выступает «процессом, обеспечивающим текущую и потенциальную защищенность кадров на предприятии от различного рода опасностей, при отборе и во время адаптации кадрового состава, совершенствовании и повышении квалификации персонала и во время перемещения и высвобождения из предприятия» [11, С.48]. Источником опасности в данном случае для кадров будет являться работодатель, нарушающий права сотрудников.

В исследовании Аверина А.Н. «Профессиональная подготовка кадров» кадровая безопасность представляет собой «способ активной защиты, в которой непосредственно нуждается само предприятие» [9, С.35]. А именно, затрагиваются вопросы, касающиеся экономической безопасности, имиджа и стабильного прогресса бизнес-процессов во внутренней среде, опасностей, которые могут быть созданы действиями сотрудников предприятия, носящими сознательный или неосознанный характер. Например, вступление сотрудников в сговор, передача секретной информации другим лицам либо конкурентам или использование информации не по назначению.

Кадровую безопасность также рассматривают в статье Бойдало М.К., Жигулина Г.П. Метод и модель оценки профессионального соответствия персонала в вопросах обеспечения информационной безопасности «как многоуровневую систему социально-трудовых отношений между ее участниками (работодателем, работниками, государственными и иными общественными институтами), направленную на предотвращение отрицательных воздействий на деятельность хозяйствующего субъекта со стороны персонала посредством правильного выбора и применения соответствующих средств, методов и инструментов управления, и способствующую, как эффективному использованию персонала, так и успешному развитию предприятия в целом» [12, С.86].

1.2 Методологические аспекты управления кадровой безопасностью организации

Для обеспечения безопасности в кадровой сфере предприятиям, не смотря на разные сферы их функционирования, необходимо вовремя выявлять, оценивать, минимизировать угрозы, а также осуществлять нейтрализацию возможных рисков, оказывающих негативное влияние на первостепенные интересы персонала и само предприятие.

В качестве базовых технологий, позволяющих противодействовать опасностям в кадровой сфере и выступающих как приоритетные направления в процессе управления кадрами для анализируемых предприятий можно порекомендовать следующие:

- применяемые при отборе и в процессе проверки соискателей на вакантное место;
- направленные на обучение кадров способам обеспечения безопасности (личной и корпоративной);
- позволяющие сохранять конфиденциальность необходимой информации предприятия от кадров, являющихся безответственными и нелояльными;
- осуществляющие контроль за соблюдением кадрами установленных требований, касающихся безопасности работодателя в различных сферах (имущественных, информационных, интеллектуальных);
- способствующие мотивированию лояльности и ответственности в поведении кадров;
- защищающие от некомпетентных и не идущих на компромиссы кадров, которые непосредственно включают в себя совокупность определенных мер, необходимых при оценивании степени компетентности, повышении квалификации кадров, проведении профилактических мероприятий, касающихся поведения сотрудников между собой, а также использование санкций по отношению к данным сотрудникам.

2 ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ТЕМЫ

2.1 Анализ кадровой безопасности организации на примере Комитета по управлению муниципальным имуществом г. Кемерово

Комитет по управлению муниципальным имуществом города Кемерово (Комитет) является функциональным структурным подразделением администрации города Кемерово с правами юридического лица, уполномоченным от имени администрации города Кемерово на управление муниципальным имуществом города Кемерово, в том числе земельными участками, и непосредственно подчиняется Главе города Кемерово.

Комитет координирует и контролирует деятельность структурных подразделений администрации города, муниципальных унитарных предприятий и учреждений по владению, пользованию и распоряжению муниципальным имуществом.

2.2 Оценка обеспечения кадровой безопасности в разрезе действующей кадровой политики в КУМИ г. Кемерово

Кадровая политика в комитете по управлению муниципальным имуществом несомненно имеет важнейшую роль. За отбор кадров на муниципальную службу отвечает отдел кадровой работы администрации города Кемерово.

Отдел кадровой работы администрации города Кемерово (Отдел) является самостоятельным функциональным структурным подразделением администрации города Кемерово и создан с целью формирования и учета кадрового состава администрации города и организации работы по вопросам прохождения муниципальной службы.

Отдел непосредственно подчиняется первому заместителю Главы города. Основные задачи Отдела:

1. Обеспечение реализации кадровой политики в структурных подразделениях администрации города, участие в разработке предложений по ее совершенствованию.
2. Подбор и расстановка кадров, организация работы по обеспечению укомплектованности кадрами структурных подразделений администрации города.
3. Совершенствование организации труда, форм и систем заработной платы, материального и морального стимулирования.
4. Контроль за соблюдением требований по организации, нормированию и оплате труда.
5. Учет и анализ движения личного состава, обеспечение обработки информации о работниках с помощью автоматизированной программы.
6. Формирование кадрового резерва администрации.
7. Организация работы кадровой комиссии.
8. Организация и обеспечение проведения аттестации муниципальных служащих.
9. Организация повышения квалификации муниципальных служащих.

Начальник отдела несет персональную ответственность за выполнение возложенных на Отдел функций.

Отдел комплектуется из числа лиц, отвечающих установленным квалификационным требованиям.

Стратегическое управление организацией осуществляется на основе принятых стратегических планов на 5 лет и 1 год.

Планы разрабатываются не только для всей организации в целом, но и для каждого структурного подразделения.

Планирование осуществляется на следующие периоды: год, полугодие, квартал, месяц.

Каждому сотруднику выставляются индивидуальные плановые показатели, при достижении которых он получает премию. Контроль за выполнением планов осуществляется непосредственным руководителем отдела.

К недостаткам данной организации управления можно отнести:

- высокий уровень концентрации власти в руках одного человека – руководителя отдела,
- полномочия по решению стратегических и оперативных вопросов также сконцентрированы в должности руководителя, что снижает качество их реализации,
- управленческие решения принимаются единоначально,
- отсутствует возможность делегирования комплексных оперативных вопросов.

В организации принят и разработан Регламент разработки и принятия управленческих решений, в котором определены все формы принятия решений, состав участников спец. комиссий, ответственность за принятие

и реализацию.

Инициатором разработки управленческого решения может быть любой сотрудник, который сможет его обосновать и пройти процедуру защиты. Данный регламент включает в себя:

- описание проблемы,
- описание экспертного состава,
- определение процедуры принятия управленческого решения,
- ответственность и сроки реализации,
- определение показателей оценки эффективности реализации.

Социально-психологический климат благоприятный. Отношения в коллективе стабильные и партнерские. Таким образом, процесс разработки и принятий управленческих решений строго регламентирован и демонстрирует высокий уровень организационной культуры.

Руководство отдела осуществляют контроль за выполнением стратегических и оперативных планов, а также выполнением планов каждого сотрудника, что также способствует обеспечению кадровой безопасности.

Для обеспечения контроля в компании используется несколько форм: Стратегия развития, Стратегии развития направлений деятельности, планы, программы, функциональные задачи, диаграмма Ганта. Стратегия развития организации на определенный период включает в себя несколько блоков, характеризующих направления деятельности и показатели, которых планирует достичь организация к определенному периоду времени.

2.3 Оценка эффективности кадровой политики по обеспечению кадровой безопасности КУМИ

В течение 2017-2019 годов отмечалось снижение штатной численности сотрудников Комитета по управлению муниципальным имуществом г. Кемерово (рис. 2.5).

Рисунок 2.5 – Численность сотрудников муниципальной службы в Комитете по управлению муниципальным имуществом г. Кемерово за 2017-2019 г.г.

Анализируя гендерный состав сотрудников Комитета по управлению муниципальным имуществом г. Кемерово за 2017-2019 г.г., необходимо отметить что он не сбалансирован и представлен в основном женщинами. (рис. 2.6)

Рисунок 2.6 – Гендерный состав кадров в Комитете по управлению муниципальным имуществом г. Кемерово за 2017-2019 г.г.

На рис.2.7 представлена структура персонала по возрасту в Комитете по управлению муниципальным имуществом г. Кемерово за 2017-2019 г.г.

Рисунок 2.7 – Состав кадров по возрасту в Комитете по управлению муниципальным имуществом г. Кемерово за 2017-2019 г.г.

По данным рис. 2.7 можно сделать вывод, что преобладают сотрудники Комитета по управлению муниципальным имуществом г. Кемерово в возрасте от 30 до 40 лет.

На рис. 2.8 представлен состав сотрудников по стажу муниципальной службы в Комитете по управлению муниципальным имуществом г. Кемерово за 2017-2019 г.г.

Рисунок 2.8 – Состав сотрудников по стажу муниципальной службы в Комитете по управлению муниципальным имуществом г. Кемерово за 2017-2019 г.г.

Исходя из рис. 2.9 можно сделать вывод, что большинство сотрудников в Комитете по управлению муниципальным имуществом г. Кемерово за 2017-2019 г.г. имеют стаж муниципальной службы от 15 до 25 лет.

2.4 Направления совершенствования управления кадровой безопасностью организации

Для совершенствования управления кадровой политикой предлагается использовать процессный подход. Реализация процессного подхода осуществляется на основе нескольких принципов:

- восприятие всех видов деятельности как процесса;
- востребованность процесса – любое действие в рамках реализации процесса имеет определенную цель и

конечный результат;

- документирование процессов – каждый процесс должен быть описан с точки зрения детализации мероприятий, оценки промежуточных и итоговых результатов, включения иных параметрических характеристик;
- контроль за исполнением процесса – осуществление постоянного контроля за всеми операциями и действиями осуществляемыми в процессе позволяет своевременно выявлять отклонения и производить корректировку процессов, обнаруживать проблемные места и слабые звенья;
- стандартизация – разработка стандартов и регламентов, определяющих все нюансы процессов и функции, задачи и ответственность каждого участника, что исключает риск возникновения ошибок;
- принцип ответственности – все участники процесса несут ответственность за его результат и эффективность.

Заключение

Таким образом, лишь принятие участия при разработке корпоративной культуры, позволяющей реализовывать стратегию безопасности в кадровой сфере и разработка кадровой политики, учитывая при этом требования безопасности в области кадров, позволит сформировать эффективную систему кадрового менеджмента, способную позволить обеспечить кадровую безопасность на предприятии.

Полученные в результате исследования данные подтвердили, что кадровая безопасность представляет собой многоуровневую систему социально-трудовых отношений между ее участниками.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // СЗ РФ, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.
2. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 18.04.2018) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2018) // СЗ РФ, 06.10.2003, № 40, ст. 3822.
3. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 18.04.2018) «О муниципальной службе в Российской Федерации»: [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
4. Устав (Основной Закон) Кемеровской области (принят Законодательным Собранием Кемеровской области 9 апреля 1997 г. № 45) (с изм.и доп. от 8 июля 2015 г.): [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.consultant.ru>
5. Закона Кемеровской области от 30.06.2007 № 103-ОЗ «О некоторых вопросах прохождения муниципальной службы»: [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
6. Закон Кемеровской области 08.05.2007 №57-ОЗ «О противодействии коррупции»: [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.consultant.ru>
7. Постановление от 09.07.2014 № 1714 «О положении об отделе кадровой работы администрации города Кемерово»: [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения – 10.05.2018).
8. Постановление Главы города Кемерово от 27.07.2007 № 108 «О должностях муниципальной службы и квалификационных требованиях, необходимых для их замещения»: [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения – 10.05.2018).

Научная литература

9. Аверин А.Н. Профессиональная подготовка кадров. М.: Альфа-пресс, 2017. С.35
10. Адамович А. Реформирование системы государственной службы Российской Федерации // Государственная служба. – 2014. – № 1. – С. 80–83.
11. Алавердов А.Р. Менеджмент персонала в коммерческом банке. М.: Маркет ДС, 2016. С.48
12. Бойдало М.К., Жигулин Г.П. Метод и модель оценки профессионального соответствия персонала в вопросах обеспечения информационной безопасности // Научно-технический вестник Поволжья. 2017. № 3. С. 86-91.
13. Войтович В.Ю. Государственная и муниципальная служба: учебное пособие. - Ижевск: Изд-во Института

экономики и управления ФГБОУ ВПО «УдГУ», 2013. - 286с.

14. Горбунова М.Ю. Кадровый менеджмент и психология управления. М.: Владос, 2019., С.61
15. Крумов А. Дерево кадровых стратегий // Справочник по управлению персоналом. – 2017. - №2. - С.18-20.
16. Лытов Б.В. Государственная служба: проблемы прохождения // Власть. – 2002. - № 7. – 298с.
17. Магомедов К.О. Социологический мониторинг кадровой коррупции в системе государственного и муниципального управления //
18. Погодина Г. Разработка положения о кадровой политике компании единомышленников // Справочник по управлению персоналом. – 2016. - №12. - С.51-54.
19. Травин В.В. Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия: Учебно-практическое пособие. - М.: Дело, 2015. - 298с.
20. Цветаев В.М Кадровый менеджмент: учебник. - М.: ТК Велби, Проспект, 2019. - 160с.

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://stuservis.ru/otchet-po-praktike/160748>