

КОММУНИКАЦИИ В КОНТЕКСТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Алина ЯНИОГЛО, докторантка экономического факультета,
Комратского Государственного Университета*

Staff security consists in prevent of negative impacts on the economic security of the enterprise due to the dangers and threats associated with the staff. The planning and management of human resources should cover all processes from the organization of recruitment and selection to their lifelong learning and motivation. The staff security is possible with the timely detection and resolution of crisis situations in the collective. It is important to create and maintain a good atmosphere in the team. In this context, communications acquires the particular importance. They form the interpersonal and business relationships between people. Through the communications people improve their professional skills, developing themselves and develop the organization that work.

Результатом обеспечения экономической безопасности предприятия должны выступать стабильность его функционирования, эффективность финансово-экономической деятельности, личная безопасность персонала [1, с. 171].

Предприятия представляют собой часть системы связей и отношений в определенной окружающей среде, и находятся под воздействием многочисленных факторов как внешних, так и внутренних.

Внешние негативные воздействия - это действия, явления или процессы, которые не зависят от воли и сознания сотрудников и влекут нанесение ущерба предприятию. Внутренние опасности и угрозы связаны непосредственно с хозяйственной деятельностью предприятия, его персонала, и так же могут оказывать влияние на результаты бизнеса:

- противоправные действия персонала,
- неверная оценка квалификации кадров,
- отток квалифицированных сотрудников,
- слабая организация системы обучения,

- неэффективная система мотивации,
- нарушение режима сохранения конфиденциальной информации,
- отсутствие или “слабая” корпоративная политика и другие.

Исследования показывают, что около 80% ущерба материальным активам компаний наносится их собственным персоналом [5].

Одной из основных функциональных составляющих обеспечения экономической безопасности предприятия (наряду с другими - финансовой, силовой, информационной, технико-технологической, правовой, экологической), является интеллектуальная и кадровая составляющие.

Суть *кадровой безопасности* заключается в предотвращении негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет опасностей и угроз, связанных с персоналом.

Можно выделить два основных направления. Первое основывается на работе с персоналом, то есть включает в себя планирование и управление персоналом, поддержание соответствующей квалификации. Второе направление ориентировано на сохранение и развитие интеллектуального потенциала предприятия: как материальной ее части (права на интеллектуальную собственность), так и человеческой (знания, опыт, навыки сотрудников и деловая репутация предприятия).

Процесс планирования и управления кадровыми ресурсами должен охватывать все процессы от организации отбора и найма сотрудников до их непрерывного обучения и мотивации.

Следовательно, кадровая безопасность зависит от трех основных факторов [5]:

1. Найм, включает комплекс мер по обеспечению безопасности при приеме на работу.
2. Контроль, подразумевает комплекс мер из установленных для персонала, в том числе для администрации, регламентов, ограничений, технологических процессов, процедур безопасности и прочие.
3. Лояльность — комплекс мер направленных на установление позитивных отношений работников к работодателям. От того, кем ощущает себя сотрудник предприятия, — мусором или частью общего дела, заменимым «винтиком» или уважаемым передовиком производства, зависят и проблемы предприятия.

Здесь, определяющую роль играют коммуникации. Коммуникация представляет собой социально обусловленный процесс передачи информации и обмена мыслями, чувствами между людьми в различных сферах познавательно-трудовой и творческой деятельности.

Коммуникация включает в себя общение и взаимодействие. Общение отличается от взаимодействия тем, что в основном направлено на создание атмосферы, способствующей коммуникации, формирование отношений, осуществление неформального влияния, а взаимодействие предполагает не только обмен эмоциями и информацией, но и определенную коммуникативную деятельность [3].

Коммуникация формирует межличностные и деловые отношения между людьми, в т.ч. и систему социальных отношений. Посредством коммуникаций человек совершенствует свои профессиональные умения, развивается сам и развивает организацию, в которой работает.

73 % американских, 63 % английских и 85 % японских руководителей считают невнятные коммуникации главным препятствием на пути достижения высокой эффективности работы их организации (М. Мескон) [3].

Бывает, что сотрудники понимают то, что от них требуется, но не выполняют этого. Понять - это еще не значит принять. Необходимо согласие обеих сторон общения, осознание общих целей и их сотрудничество для достижения данных целей. Это возможно

при наличии навыков ассертивного общения.

Ассертивность – термин, заимствованный из английского языка «assert», что означает *настаивать на своем, отстаивать свои права*.

Ассертивность – это способность человека конструктивно отстаивать свои права, демонстрируя позитивность и уважение к другим, при этом принимая ответственность за свое поведение. Это свойство личности, ее склонность вести себя во имя достижения своих целей ассертивно. Это умение, а не черта характера. [6, с. 282] Данное свойство не является врожденным качеством, а следствием развития своих коммуникативных навыков.

Ассертивность – это не цель, а средство к ее достижению, требующая умения внимательно слушать и стремления понять точку зрения другого человека. Ассертивность предполагает наличие самоуважения и уважения к другим, что помогает избежать агрессии, адекватно оценивать ситуацию и находить те решения из сложных ситуаций, которые удовлетворяли бы интересам обеих сторон.

Наличие хорошей способности к межличностным контактам и высокого уровня коммуникативного искусства позволит руководителю предприятия успешно выполнять свои функции, пользоваться поддержкой в организации для достижения поставленных целей, способствовать профессиональному росту и развитию сотрудников.

Важно чтобы ассертивным общением владел как руководитель предприятия, так и сотрудники, чего можно достичь посредством постоянной работы над собой, а так же посредством организации различных тренингов. Это очень необходимый навык в современной действительности, который не в малой степени позволит организовать внутреннюю политику по работе с персоналом таким образом, что бы количество недовольных сотрудников (оплатой труда, служебным положением и др.) было минимизировано, в особенности среди увольняющихся сотрудников, что позволит значительно снизить утечки информации. Безопасность кадровой составляющей возможна при своевременном выявлении и разрешении кризисных ситуаций в коллективе, необходимо создавать и поддерживать благоприятную атмосферу в коллективе.

Каждому сотруднику, члену общества необходимо на протяжении всей жизни постоянно учиться общаться, совершенствовать свои умения и навыки, развивать коммуникативную компетентность, что позволит продуктивно сотрудничать с другими членами общества в целях достижения общих целей.

Литература:

1. Ильин А.И. Экономика предприятия. Краткий курс. – Минск: Новое знание, 2007. – 236 с.
2. Панфилова А.П. Теория и практика общения: учебное пособие для студентов. 4-е изд., стер. Москва: Издательский центр «Академия», 2012. 288 с.
3. Павлова Л.П. Коммуникативная компетентность как составляющая профессиональной компетентности менеджера. / II Всероссийская научно-практическая конференция на основе очно-заочного интернет-форума «Миссия менеджмента: эффективная стратегия – XXI век». URL:<http://mosi.ru> (дата обращения 27.02.2014).
4. Суглобов А.Е., Хмелев С.А., Орлова Е.А. Экономическая безопасность предприятия: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Экономическая безопасность» – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. -217 с.
5. Чумарин И. Что такое кадровая безопасность компании? *Кадры предприятия №2, 2003*. URL:<http://safetyfactor.narod.ru> (дата обращения 26.02.2014).
6. Яниогло М.А. Роль ассертивности в сфере межличностных отношений. В: *Formarea competenței de învățare la elevi. Materialele Conferinței științifico-practice. 18-19 mai 2013, Chișinău: UST. p. 282-287.*