

## **СИСТЕМНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ**

**Аблязова Н.Р.**, к.э.н., доцент  
каф. менеджмента и администрирования  
Восточноевропейский университет им. Рауфа Аблязова  
г. Черкассы, Украина

Предприятия, в своей деятельности, используют разнообразные средства достижения определенных задач, тем не менее одним из определяющих инструментов является – персонал предприятия. Именно наличие достаточного и квалифицированного персонала оказывает содействие эффективной и бесперебойной работе предприятия. Состав кадров, интеллект и профессионализм в значительной мере влияют и на экономическую безопасность предприятия [1, с. 139].

Сегодня существуют различные инструменты взаимодействия персонала и предприятия в сфере обеспечения кадровой безопасности предприятия

Кадровая безопасность предприятия представляет собой непрерывный процесс управления персоналом, направленный на предотвращение внешнего и внутреннего влияний на предприятие.

Кадровые риски, с которыми сталкиваются предприятия, имеют внутреннюю и внешнюю среду происхождения. Наиболее распространенными внешними факторами является переманивание конкурентами лучших сотрудников. Внутренние риски, которые могут нанести вред предприятию – несоответствие квалификации сотрудников согласно должностям, низкая система мотивации, недобросовестное выполнение персоналом собственных должностных обязанностей и низкие критерии отбора персонала [3].

Сегодня, в мире, существует множество методик определения «безопасности сотрудника». Наиболее распространенной методикой такой оценки является диагностика сотрудника от компании Midot [2]. Продукты и услуги компании Midot рассчитаны на оценку благонадежности персонала на протяжении всего жизненного цикла сотрудника в компании. Диагностика содержит набор разнообразных инструментов, которые разрешают оценить имеющегося работника, или лицо, которое претендует на занятие определенных

вакантных должностей: IntegriTEST, StabiliTEST, TRUSTEE, SafetyTEST, IntegriEXIT, Podium, Avatar Employment Tests.

Обозначенные методики разрешают осуществлять всесторонний анализ кадровой составной предприятия, как на этапе принятия сотрудников, так и в процессе выполнения ими своих обязанностей.

Исходя из приведенных методик – кадровая безопасность предприятия должна быть уникальной, т.е. учитывать специфику каждого отдельного предприятия (внутренние нормы, специализация предприятия и т.п.). Вместе с тем должно происходить взаимодействие обеспечения кадровой безопасности с правовыми аспектами деятельности предприятия, его технико-технологической и информационной обеспеченностью, финансовой политикой и т.п. Вместе с тем, кадровая безопасность должна содержать комплексный подход, который предусматривает объединение всех структурных подразделений предприятия, которые осуществляют соответствующий контроль деятельности персонала [3].

Итак, в современном мире, весомого значения, в обеспечении стабильности работы предприятия, приобретает сплоченность коллектива. Что разрешит повысить корпоративную культуру и сформировать коллектив, который максимально заинтересован в эффективной работе предприятия. Для предприятия и его руководства необходимо постоянно анализировать уровень квалификации кадров, исследовать расположения духа в коллективе и разрабатывать мероприятия по их предупреждению.

### **Список литературы**

1. Калиниченко, Л.Л. Кадровая составляющая экономической безопасности предприятия розничной торговли. / Л.Л. Калиниченко, О.С. Шумело, Я.Ю. Кулимякин // Проблемы экономики. – 2020. – № 1 (43). – С. 138–143.
2. Информационный центр Midot: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.midot.com>
3. Аблязова, Н.Р. Кадровая безопасность в системе управления предприятием / Н.Р. Аблязова // Экономика и общество. – 2020. – № 22. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/issue/view/8>