

# **ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ И КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Подготовили студенты группы 32 эк.без  
Пасечнюк Григорий, Маслов Данил**

**КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ** - состояние защищенности организации от угроз, обусловленных человеческим фактором.



**СУБЪЕКТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ** – активная системная составляющая, применяющая методику безопасности:

- организации,
- государственные институты,
- службы,
- юридические и физические лица (оперативные работники, частные детективы, сотрудники Частных охранных предприятий (ЧОП) и Служб безопасности предприятий (СБ)),
- ответственные за безопасность хозяйствующего субъекта должностные лица.

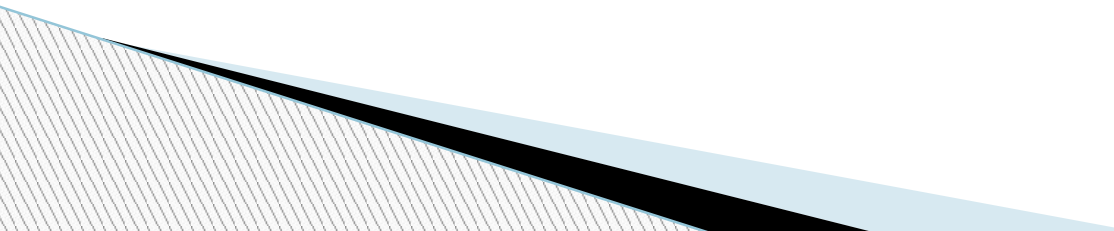


# Интеллектуальные ресурсы



- Это комплексная категория, объединяющая интеллектуальный капитал людей и различные формы нематериальных активов, фиксирующие знания и профессиональные умения (объективированные знания). Интеллектуальные ресурсы определяют интеллектуальный потенциал предприятия его способность генерировать и осваивать инновации.

# Интеллектуальной безопасности

- Обеспечение интеллектуальной безопасности направлено на сохранение и развитие интеллектуального потенциала предприятия, в современной конкурентной борьбе идет соревнование не столько, обладание капитальными ресурсами и материальными ценностями сколько за способность к разработке и внедрению эффективных нововведений технологического, организационного и коммерческого характера.
- 

# Интеллектуальная собственность

- Интеллектуальная собственность (ИС) в общепринятом понимании представляет собой исключительные права юридического лица на отдельные виды результатов интеллектуальной деятельности, а также на приравненные к такой собственности средства индивидуализации продукции, мест ее происхождения и т.п.



- Наибольший интерес представляют объекты так называемой промышленной собственности:
- изобретения
- ноу-хау,
- полезные модели
- промышленные образцы.



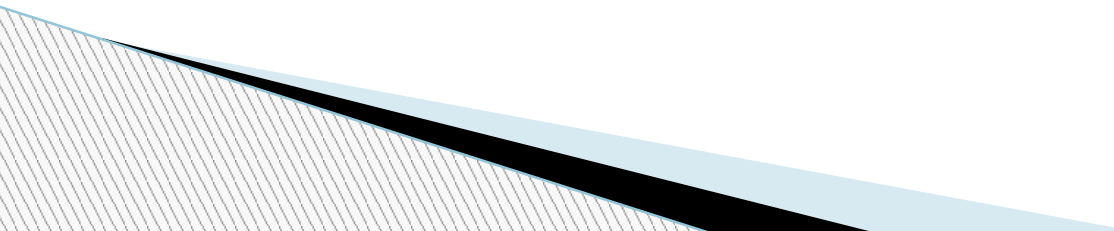
# Методы оценки кадровой и интеллектуальной безопасности

- Оценка персонала
- Процесс аттестации
- Компетенция
- Аттестация рабочих мест
- Аудит персонала
- Аудиторское заключение
- Контроллинг персонала
- Мониторинг психологического климата





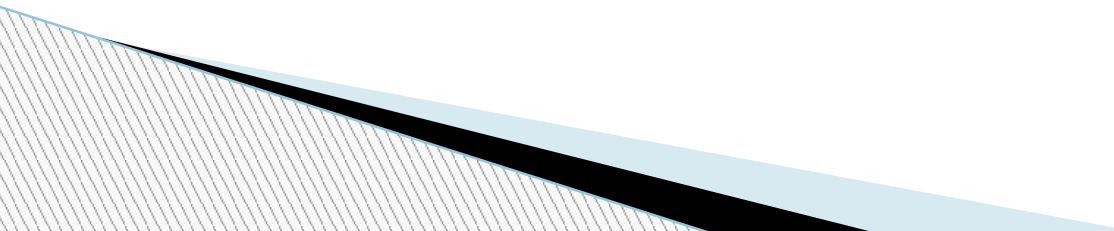
# Методы оценки кадровой и интеллектуальной безопасности

- Оценка персонала — это сбор, документальное оформление, анализ, оценка, хранение и передача информации относительно рабочих результатов и профессионального поведения исполнителей.
  - Процесс аттестации состоит в оценке деловых, профессиональных и личностных качеств работника, результативности его труда.
  - Компетенция — это модель рабочего поведения, подход, знания или навык, которые необходимы для выполнения работы на приемлемом или высоком уровне и для успешного достижения целей за оцениваемый период (система стандартов исполнения)
- 

# Аттестация рабочих мест

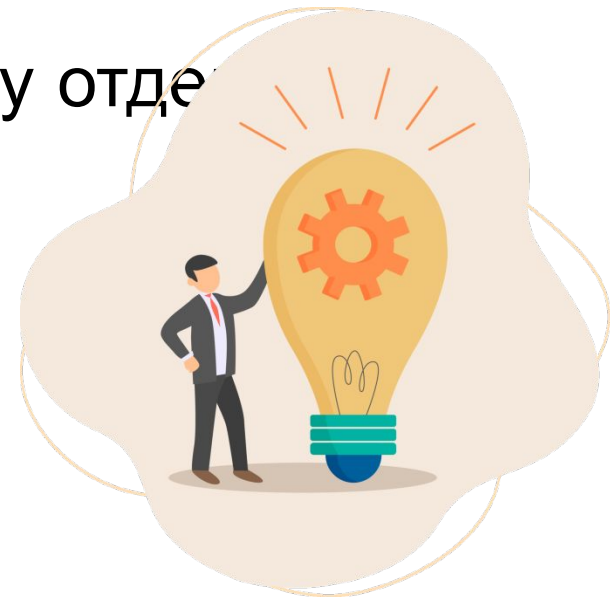
- Ее проводят в целях:
  - • выявления вредных и (или) опасных производственных факторов;
  - • осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.
- Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда необходимы для следующих целей:
  - • контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
  - • применения скидок (надбавок) к страховому тарифу взносов на случай травматизма;
  - • подготовки поименного списка лиц, подлежащих обязательным медицинским осмотрам;
  - • обеспечения работников средствами индивидуальной защиты;

# Аудит персонала

- Это система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы эффективности деятельности организации по управлению персоналом и регулированию социально-трудовых отношений, которая, наряду с финансово-хозяйственным аудитом, позволяет выявить:
    - • соответствие кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития;
    - • соответствие деятельности персонала и структур управления организации существующей нормативно-правовой базе;
    - • эффективность системы управления персоналом с точки зрения решения задач, стоящих перед персоналом организации, ее руководством, отдельными структурными подразделениями;
    - • причины возникающих в организации социальных проблем (рисков) и возможные пути их разрешения или снижения их негативного воздействия.
- 

# Мониторинг психологического климата

- К числу наиболее опасных тенденций можно отнести:
- появление неформальных лидеров;
- формирование микрогрупп негативной направленности;
- появление «отверженных»;
- возникновение конфликтов между отделами, сотрудниками и микрогруппами.

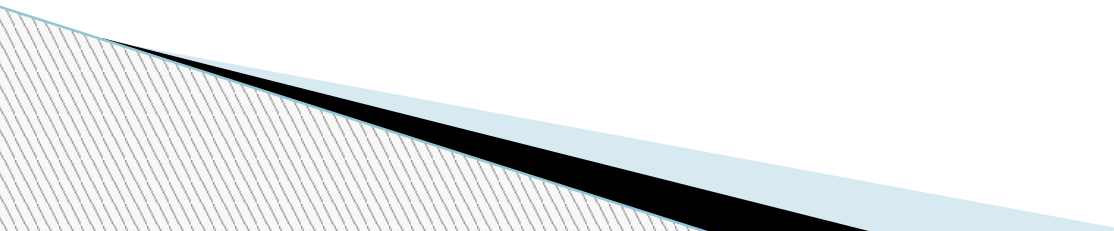


# Расходы на персонал как фактор обеспечения кадровой безопасности

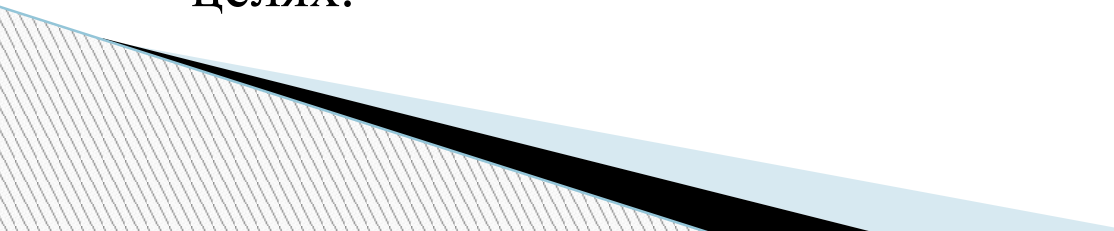
- ▣ **Расходы на персонал** — это общепризнанный для Стран с рыночной экономикой интегральный показатель, который, который включает все расходы с связанные с функционированием человеческих ресурсов в организации: затраты на заработную плату.



# Обеспечение кадровой безопасности при приеме персонала на работу

- ▣ *Внутренние источники* — это люди, работающие в организации. Появившуюся в организации вакансию специалисты рекомендуют заполнять посредством проведения внутреннего конкурса среди сотрудников.
  - ▣ *Внешние источники* (не связанные с организацией и ее структурными подразделениями). К ним относится неограниченный круг лиц, которые могут работать в данной организации, однако по ряду причин на данный момент времени в ней не работают.
- 

# Лояльность сотрудников как фактор обеспечения кадровой безопасности

- При низкой лояльности персонала могут иметь место:
  - высокая текучесть персонала;
  - высокий уровень внутренних хищений;
  - сговор персонала с клиентами, поставщиками, контрагентами;
  - непредставление информации о негативных фактах внутри организации;
  - сознательная или неосознанная утечка конфиденциальной информации;
  - халатное отношение к должностным обязанностям (в том числе связанным с безопасностью организации);
  - нездоровая атмосфера в коллективе;
  - использование служебного положения и ресурсов в личных целях.
- 

# Лояльность сотрудников как фактор обеспечения кадровой безопасности

- В случае высокой лояльности персонала характерны:
  - • низкая текучесть персонала;
  - • низкий уровень внутренних хищений;
  - • низкий уровень утечки информации по вине персонала;
  - • своевременное инициативное предоставление информации о негативных фактах внутри организации;
  - • высокий уровень информированности о реальной ситуации внутри коллектива;
  - • благоприятная психологическая атмосфера в коллективе.



# Контроль персонала в процессе трудовой деятельности

- ▣ Представляет собой комплекс мер из установленных для персонала всех уровней регламентов, ограничений, режимов, оценочных операций и процедур безопасности.



# Контроль персонала в процессе трудовой деятельности

- Основными направлениями контроля персонала в процессе трудовой деятельности с позиции безопасности являются:
- ❖ контроль результатов деятельности (достижений);
- ❖ контроль использования рабочего времени;
- ❖ информационный контроль.



# Обеспечение экономической безопасности организации (предприятия) при увольнении сотрудника.

- ▣ **Увольнение работника** — установленная законодательством процедура освобождения от служебных обязанностей при расторжении трудового договора с ним.
- ▣ По этому критерию выделяют следующие виды увольнений:
  - ▣ увольнение по инициативе сотрудника (по собственному желанию);
  - ▣ увольнение по инициативе работодателя;
  - ▣ выход на пенсию.

**Спасибо за Внимание**

