

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Кафедра экономики и моделирования производственных процессов

**ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ КАДРОВОЙ
БЕЗОПАСНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА**

Выпускная квалификационная работа
обучающейся по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность
очной формы обучения, группы 06001216
Куликовой Алёны Юрьевны

Научный руководитель
к.э.н., доц. Добродомова Т.Н.

БЕЛГОРОД 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА.....	7
1.1 Экономические аспекты кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.....	7
1.2 Методы оценки кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.....	14
1.3 Правовые основы кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.....	21
ГЛАВА II. АНАЛИЗ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В УПРАВЛЕНИИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ СУДЕБНЫХ ПРИСТАВОВ РОССИИ ПО БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ.....	27
2.1 Организационно-экономическая характеристика УФССП России по Белгородской области.....	27
2.2 Анализ кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.....	34
2.3 Правовая оценка кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.....	43
ГЛАВА III. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА.....	50
3.1 Механизм обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.....	50
3.2 Совершенствование правового регулирования кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.....	61
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	68
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	72
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	77

ВВЕДЕНИЕ

Безопасность кадров это одна из самых актуальных проблем для желающих начать свое дело. Понятие «мошенничество» пришло к нам из глубины веков, впервые оно появилось в XVI веке, и подвергалось рассмотрению как разновидность имущественного обмана, затем – как самостоятельное преступное деяние, приравненное к краже.

Главной и единственной ценностью экономики являются кадры. На сегодняшний день в России обеспечение кадровой безопасности является актуальной темой.

Кадровая безопасность хозяйствующего субъекта основывается по таким направлениям как: соблюдение определенных мер при найме персонала, его адаптации и увольнении, обеспечение лояльности персонала к вашему предприятию, введение в организации понятия коммерческой тайны. Это в какой-то мере способно предотвратить возможность разглашения в интересах третьих лиц определенной части информации о вашей организации.

Обеспечение кадровой безопасности является одной из немаловажных проблем стоящих перед руководством любого хозяйствующего субъекта. В общей системе управления предприятием система обеспечения безопасности тесно связана с системой управления персоналом.

За последнее время выросло количество экономических преступлений. Серьезными и распространенными являются «преступления» со стороны менеджеров и сотрудников предприятия. Сотрудник организации может найти доступ практически ко всем активам хозяйствующего субъекта, имеет возможность преодолеть систему охраны объекта, защиту баз данных, может просто услышать необходимую информацию и сделать выявление случившегося почти невозможным.

Большая часть преступлений на предприятии совершается сотрудниками, при этом больше половины преступлений раскрываются

случайно. Никто не может нанести большего ущерба хозяйствующему субъекту, чем ее сотрудник, допущенный практически ко всем средствам и секретам организации.

Цель управления персоналом в системе кадровой безопасности предприятия - поиск способов по минимизации риска и угроз со стороны сотрудников.

Кадровая безопасность один из элементов экономической безопасности хозяйствующего субъекта, которая направлена на работу с персоналом, на установление трудовых и этических отношений, которые можно было бы определить как «безубыточные». Вся эта деятельность не является отдельным направлением в функционале менеджера по персоналу, а лишь органично вписывается в него. И здесь практически не привлекаются какие-либо дополнительные ресурсы, при условии, что в компании присутствуют все этапы организации и управления персоналом.

Таким образом, в настоящее время перед большинством предприятий всех видов экономической деятельности России стоит актуальная проблема создания и применения системы оценки и обеспечения экономической безопасности, как механизма мобилизации и оптимального управления корпоративными ресурсами данного хозяйствующего субъекта. Это необходимо для наиболее эффективного их использования и обеспечения устойчивого функционирования данного хозяйствующего субъекта, его активного противодействия всевозможным негативным явлениям.

Целью выпускной квалификационной работы является экономико-правовое исследование кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить экономические аспекты кадровой безопасности хозяйствующего субъекта;
- рассмотреть методы оценки кадровой безопасности хозяйствующего субъекта;

- изучить правовые основы кадровой безопасности хозяйствующего субъекта;
- провести анализ кадровой безопасности в УФССП России по Белгородской области;
- изучить организационно-экономическую характеристику УФССП России по Белгородской области;
- правовая оценка кадровой безопасности хозяйствующего субъекта;
- определить механизм обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.

В ходе выполнения выпускной квалификационной работы была использована система общенаучных методов диалектического познания, системного и факторного анализа. При решении конкретных задач использовались элементы теории управления, экономико-статистические, расчетно-конструктивные методы исследования, метод экспертных оценок.

Объект исследования – кадровая безопасность в Управлении Федеральной службы судебных приставов России по Белгородской области.

Предмет исследования – анализ кадровой безопасности в Управлении Федеральной службы судебных приставов России по Белгородской области.

Теоретическое исследование вопросов, связанных с понятием, признаками, классификацией кадровой безопасности хозяйствующего субъекта, ее взаимодействием с государством, требует обращения к широкому кругу научных концепций, идей, теоретических разработок ученых в различных областях знаний. Анализ литературы позволяет с уверенностью утверждать, что, несмотря на обилие работ, посвященных рассматриваемой тематике, в настоящее время вопросы понятия и проблемы кадровой безопасности предприятия, достаточно мало изучены именно в общетеоретическом плане.

Методологической основой исследования послужили труды отечественных и зарубежных ученых-экономистов в области управления и защиты экономических интересов, решения проблем обеспечения кадровой

безопасности. Среди ученых можно выделить Л.И. Абалкина, В.Н. Анищенко, И.Я. Богданова, А.В. Возженикова, А.Е. Городецкого, В.А. Зайцева, Р.В. Илюхиной, Н.П. Купрещенко, А.В. Молчанова, А.А. Прохожева, С.В. Степашина, В.К. Сенчагова, А.В. Шестакова.

Правовое регулирование кадровой безопасности осуществляется с помощью Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О государственной тайне», Федерального закона «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».

Структура выпускной квалификационной работы состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемых источников, приложений.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА

1.1. Экономические аспекты кадровой безопасности хозяйствующего субъекта

Кадровая безопасность - это процесс предупреждения негативных воздействий на экономическую безопасность хозяйствующего субъекта за счет устранения или снижения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом.

Обеспечение безопасности является одной из важнейших проблем, стоящих перед любым отечественным предприятием. В общей системе управления предприятием подсистема обеспечения безопасности тесно связана с подсистемой управления персоналом.

Кадровая безопасность является одной из составляющих экономической безопасности (наряду с другими - финансовой, силовой, информационной, технико-технологической, правовой, экологической), но занимает преобладающее положение по отношению к другим элементам системы безопасности хозяйствующего субъекта, так как она взаимодействует с персоналом, кадрами (18). Таким образом, служба персонала - более важный субъект в кадровой безопасности, чем служба безопасности. Вся деятельность служб персонала может быть разложена на этапы (поиск, отбор, прием, адаптация и т.д. вплоть до увольнения и далее) и на каждом этапе присутствует масса вопросов безопасности, решаемых именно сотрудниками службы персонала. Любое действие менеджера по персоналу на любом этапе - это либо усиление, либо ослабление безопасности компании по главной ее составляющей - по кадрам.

Кадровая безопасность на предприятии должна занимать приоритетное место в обеспечении безопасности в целом.

На сегодняшний день, перед большинством предприятий всех отраслей экономики Российской Федерации, стоит злободневная проблема создания и применения системы оценки и обеспечения экономической безопасности. Данная система обеспечивает механизм мобилизации и оптимального управления корпоративными ресурсами данной фирмы с целью более эффективного их применения и обеспечения стабильного функционирования данного хозяйствующего субъекта, его активного противодействия различным отрицательным явлениям.

По статистике около 80% ущерба материальным активам хозяйствующего субъекта наносится его собственным персоналом. Только 20% попыток взлома сетей и получения несанкционированного доступа к компьютерной информации приходит извне. Остальные 80% случаев спровоцированы с участием персонала компаний. Также невозможно обойти вниманием и общемировую статистику, применимую к России: 10-15% всех людей являются нечестными по определению, 10-15% абсолютно честны, остальные 70-80% - колеблющиеся, то есть те, кто поступит нечестно, если риск попасться будет минимальным (29, 19-20).

Типичные виды угроз со стороны персонала фирмы:

- хищение имущества предприятия;
- использование ресурсов организации в личных целях;
- умышленная порча, а также уничтожение имущества компании;
- получение заработной платы за невыполненную работу;
- шантаж компетентностью;
- шантаж полномочиями;
- торговля документами, имеющими коммерческую тайну;
- дисциплинарные нарушения;
- создание в коллективе негативного морального климата.

Главной задачей кадровой безопасности хозяйствующего субъекта является процесс предотвращения угроз. Угроза – это негативные

воздействия, оказывающие отрицательное влияние на состояние кадровой функциональной составляющей экономической безопасности хозяйствующего субъекта в целом и его подразделений. Иначе, безопасность – это предотвращение убытков. Для этого необходимо проводить постоянную работу на предупреждение угроз, вызывающих эти убытки. Целью управления персоналом в системе экономической безопасности предприятия, как и целью проделанной работы, является поиск способов по минимизации риска и угроз со стороны персонала.

По данным исследований, опыта работы ряда предприятий по управлению персоналом с целью обеспечения экономической безопасности, следует выделять:

- внутренние и внешние угрозы по отношению к предприятию;
- преднамеренные и непреднамеренные действия со стороны лица совершающего преступление;
- корыстные (мошенничество, кражи, грабежи, разбои, вымогательства) и некорыстные (халатность);
- технические (профессиональные) ошибки (случайные или систематические).

Различают внешние и внутренние угрозы. Внешние негативные воздействия – это действия, явления или процессы, не зависящие от воли и сознания сотрудников предприятия и влекущие нанесение ущерба.

К внешним угрозам относятся:

- условия мотивации у конкурентов лучше;
- установка конкурентов на переманивание;
- внешнее давление на персонал;
- модификации во внешней экономической среде;
- попадание сотрудников в различные виды зависимости;
- инфляционные процессы.

Внутренние негативные воздействия – это действия, явления или процессы, зависящие от воли и сознания сотрудников организации (умышленные или неосторожные) и влекущие нанесение ущерба.

К внутренним угрозам относятся:

- слабая организация системы управления персоналом и его обучения;
- неэффективная система мотивации;
- ошибки в планировании ресурсов персонала;
- уход квалифицированных сотрудников;
- отсутствие корпоративной политики;
- некачественные проверки кандидатов при приеме на работу (32).

Все эти негативные воздействия внешней среды оказывают влияние на процессы внутри предприятия, в целом, на ее безопасность по кадровой составляющей, а также наносят ущерб имиджу и финансам организации.

Содержание основных критериев кадровой безопасности предлагает автор И. Г. Чумарин. По мнению автора, установив специальные критерии и определив их параметры, служба персонала обязана:

- обеспечить разработку текущих и плановых значений показателей кадровой безопасности для целей стратегического и оперативного планирования;
- осуществлять постоянный мониторинг установленных показателей в сфере своей ответственности;
- предоставлять, с возможной периодичностью и в определенном объеме данных, отчетность по состоянию «своих» критериев;
- немедленно сообщать в орган управления и службу безопасности при получении сигнала о негативном отклонении значения показателя либо об изменении направления тенденций за плановые величины.

Перечень основных критериев кадровой безопасности организаций представлен в таблице 1.1.

Перечень основных критериев кадровой безопасности организаций

Группа показателей	Наименование показателей	Способ расчета	Характеристика
Численный состав	Среднесписочная численность персонала и его групп	Общая численность и численность групп к общему числу	Динамика изменений, текучесть кадров
	Качество персонала	Удельный вес возрастных, социальных, квалификационных групп	Динамика изменений, характеристика качества персонала
Эффективность использования персонала	Производительность труда	Доли выручки, валовой и чистой прибыли в расчете на одного работающего	Эффективность использования трудовых ресурсов
Состояние мотивационной системы	Показатели средней заработной платы предприятия и его групп	Средние значения оплаты труда по предприятию и профессиональным группам	Динамика развития мотивационной системы
	Показатели других составляющих мотивационной системы	Затраты на удовлетворение социальных, производственных потребностей	Динамика, доля стоимости затрат непродуцированной сферы
Состояние квалификации и интеллектуального потенциала	Показатели повышения уровня квалификации, образовательного состава, творческого потенциала	Затраты на обучение, показатели по образовательным группам, научным званиям и т.п.	Динамика затрат и результатов, качество образовательного уровня

Таким образом, кадровая безопасность будет достигаться при условии найма высококвалифицированного и надежного персонала.

Выделяют три параметра оценки надежности персонала:

1. Психофизиологическая надежность – определяется свойствами организма и психики человека, позволяющими работнику безошибочно и уверенно выполнять свои трудовые и служебные функции, не подвергая риску безопасность предприятия. Особенно важным является сохранение трудоспособности в условиях длительных стрессов, физических и психологических нагрузок.

2. Профессиональная надежность. Обеспечивается уровнем знаний, квалификации и опыта, высокими деловыми качествами, развитой корпоративной профессиональной культурой.

3. Личностная надежность – преданность сотрудника своей организации, его лояльность организации с позиции оценки присущих ему моральных качеств, социального окружения и зависимостей (20, 25-26).

Целью обеспечения безопасности любой организации является комплексное воздействие на потенциальные и реальные угрозы (риски), не позволяющие ей успешно функционировать в нестабильных условиях внешней и внутренней среды. Самое сложное звено в системе экономической безопасности – это человек, так как именно человеческий фактор может оказать критическое влияние на успешность деятельности и само существование организации.

Поскольку сотрудников организации можно рассматривать с двух позиций – как объекты и как субъекты потенциальных угроз, то и кадровую безопасность можно рассмотреть с двух позиций:

- с позиции безопасного функционирования персонала;
- с позиции безопасности организации от негативного воздействия сотрудников. Цели и приоритеты для снижения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта представлены в таблице 1.2.

Таблица 1.2.

**Цели и приоритеты для снижения кадровой безопасности
хозяйствующего субъекта**

Направления кадровой стратегии	Недопустимые цели и приоритеты
Политика регулирования численности персонала	<ul style="list-style-type: none"> - отказ от найма молодых специалистов; – ориентация на активное использование труда нелегальных мигрантов; – ориентация на активное использование механизма лизинга персонала; – ориентация на краткосрочные трудовые договоры; – ориентация на отсутствие дополнительных социальных гарантий при сокращении персонала.

Продолжение табл. 1.2.

Политика развития персонала	<ul style="list-style-type: none"> – ориентация на самоустранение от участия в повышении квалификации персонала; – ориентация на привлечение руководителей и ведущих специалистов со стороны в ущерб подготовке собственных кадров.
Политика мотивации персонала	<ul style="list-style-type: none"> – ориентация на использование фиксированных должностных окладов, не зависящих от текущих результатов труда; – ориентация на использование премий как инструмента мотивации отсутствия нарушений; – ориентация на отказ от «механизма участия сотрудников в прибыли организации»; – ориентация на экономию по расходам на социальную поддержку персонала; – ориентация на отказ от активного применения методов моральной мотивации сотрудников
Политика психологической поддержки персонала	<ul style="list-style-type: none"> – ориентация на мотивацию отношений «жесткой конкуренции между сотрудниками»; – ориентация на игнорирование личных качеств при найме и подготовке менеджеров всех уровней

Таким образом, исследовав факторы, определяющие особенности управления кадровой безопасностью организации и стратегические приоритеты, которые снижают кадровую безопасность современного хозяйствующего субъекта можно утверждать, что для обеспечения кадровой безопасности на предприятии должна быть четко определена структура и стратегический подход к управлению кадровой безопасностью организации. Обеспечение кадровой безопасности должно являться приоритетной задачей служб управления персоналом при реализации функций управления персоналом.

Необходимо отметить, что кадровая безопасность любого предприятия строится по нескольким направлениям: строгое соблюдение прописанных мер при приеме нового персонала, программа адаптации, создание благоприятной среды для лояльности сотрудников к компании и разработке мероприятий по введению конфиденциального делопроизводства, а также режима коммерческой тайны.

1.2. Методы оценки кадровой безопасности хозяйствующего субъекта

Главной целью службы управления персоналом на этапе поиска кандидатов является минимизация дальнейших затрат на отбор кандидатов, то есть организовать этот этап таким образом, чтобы работать только с «нужными» и, главное, «безопасными» кандидатами. С точки зрения обеспечения экономической безопасности, здесь также можно говорить об экономии средств и времени менеджеров службы управления персоналом (безрезультатные встречи и переговоры). Точный выбор кандидатов позволяет сэкономить на приеме, оформлении, адаптации, первичном обучении (и прочих косвенных неучтенных расходах).

На этапе отбора кандидата необходимо решить следующие задачи:

1. Экспресс-оценка внешнего вида кандидата. Сразу же можно отследить негативные моменты: неопрятность, неаккуратность в одежде и обуви, несоответствие внешнего вида ситуации интервью, наличие каких-либо сумок, предметов, явно лишних при первой встрече с представителем компании.

2. Оценка готовности к общению. Здесь важно внимательно наблюдать за первыми словами, сказанными при входе в офис, за манерой общения с присутствующими в ожидании интервью, за наличием признаков излишнего волнения (множество извинений, слабость и дрожание голоса, тремор), за походкой и жестикуляцией и пр.

3. Выявление внешних признаков (особенности внешнего вида, поведения, речи, походки), свидетельствующих о наличии различного рода зависимостей и отклонений (злоупотребление алкоголем, наркотическая зависимость, психическая неустойчивость и т. п.) (14, 18-20).

На следующем этапе работы с претендентом на вакансию нужно отследить все интересующие вас факты его биографии. В большинстве случаев сбор фактических данных начинается с заполнения анкеты.

На этапе анкетирования крайне необходимо выявить все компрометирующие кандидата факты биографии и определить степень достоверности представленных сведений и документов. У кандидата необходимо уточнить следующую информацию:

- данные о судимости и нахождении под следствием, об административных взысканиях, ограничениях правоспособности, о дисквалификации;

- сведения о существующих финансовых зависимостях (кредиты, ссуды, займы, долговые расписки, алименты);

- сведения о собственности (движимое и недвижимое имущество), а также о том, является ли кандидат учредителем (акционером, участником) юридических лиц и/или общественных организаций;

- данные о родственниках (особое внимание надо уделить родственникам, работающим в конкурирующих компаниях);

- сведения о семейном положении;

- уровень владения компьютером (сведения о навыках программирования могут быть интересны с точки зрения информационной безопасности компании в случае возникновения конфликтной ситуации при увольнении сотрудника);

- отношение к религии, в том числе членство в запрещенных сектах;

- сведения о состоянии здоровья (состоит ли на учете в диспансерах и др.)

Обязательно нужно также включить в анкету формулировку личного разрешения кандидата на возможную проверку сообщенных им данных, в том числе путем получения данных у третьей стороны. Это важная превентивная мера против обвинений в нарушении норм о защите персональных данных работника.

Для определения эффективности труда и величины его производительности используют общие и частные показатели эффективности.

К общим показателям относят категории массы и нормы прибавочной стоимости:

- масса прибавочной стоимости показывает величину вновь произведенной стоимости без учета расходов, затраченных на ее производство;

- норма прибавочной стоимости характеризует отношение вновь произведенной стоимости к сумме средств, затраченных на оплату рабочей силы, которая произвела указанную стоимость.

К частным показателям относятся:

- снижение трудоемкости продукции, нормочасы;
- относительная экономия (высвобождение) численности работников, чел.;

- экономия рабочего времени в связи с сокращением потерь и производительных затрат времени, чел.-час;

- экономия в связи с сокращением профессиональной заболеваемости производственного травматизма, руб..

Приведенная система показателей позволяет выразить в численном выражении (натуральной или денежной форме) эффект от протекания процесса управления персоналом в целом.

Для оценки кадровой безопасности хозяйствующего субъекта применяются методы, которые можно использовать при оценке персонала.

По направленности их классифицируют на три основных группы: качественные, количественные и комбинированные.

Качественные методы – это методы определяющие сотрудников без применения количественных показателей. Их еще называют описательными методами. К ним относят:

- матричный метод – самый распространенный метод, предполагает сравнение качеств конкретного человека с идеальными характеристиками для занимаемой должности;

- метод системы произвольных характеристик – руководство или кадровая служба просто выделяет самые яркие достижения и самые худшие ошибки в работе человека, и сопоставляя их делает выводы;

- оценка выполнения задач – элементарный метод, когда оценивается работа сотрудника в целом;

- метод «360 градусов» – оценка сотрудника со всех сторон - руководителями, коллегами, подчиненными, клиентами и самооценка;

- групповая дискуссия – описательный метод – которым предусматривается дискуссия сотрудника с его руководителями или экспертами в данной отрасли о результатах его работы и перспективах.

Качественные методы оценки соответствуют конкретному набору качеств. Замечено, что методы биографического описания, устного отзыва и характеристик в хозяйственной практике чаще всего применяются при найме и перемещении работников, а методы эталона (оценка фактических качеств работника в сравнении с моделью) и дискуссий - преимущественно при назначении руководителей.

Количественные методы - более объективны, так как все итоги зафиксированы в числах. К данной группе методов относят:

- ранговый метод – несколько руководителей составляет рейтинг сотрудников, потом все рейтинги сверяются, и обычно самых низших сокращают;

- метод бальной оценки – за каждое достижение персонал получает определенное заранее количество баллов, которые по итогам периода суммируются;

- свободная бальная оценка – каждое качество сотрудника экспертами оценивается на определенное количество баллов, которые суммируются, и выводится общий рейтинг;

- система графического профиля – изображение каждого из деловых качеств сотрудника (в баллах) в виде точек на графике.

Применение компьютеров и других средств вычислительной техники позволяет оперативно производить расчеты и в итоге получать достаточно объективные оценки труда работника. Эти методы не только достаточно просты, но и носят открытый характер, так как позволяют каждому самостоятельно посчитать по достаточно строгой методике «свои коэффициенты» или баллы, оценить результативность своего труда. Однако, перечисленные методы, как правило, позволяют решить лишь отдельные конкретные вопросы оценки потенциальных способностей работников и не позволяют оценить личность во всех ее проявлениях.

Комбинированные методы - это совокупность описательных методов с применением количественных аспектов, это:

- тестирование – оценка по результатам решения заблаговременно поставленных заданий;

- определение коэффициента интеллектуальности сотрудника (количественных показателей качественного уровня решения заранее подготовленных производственных задач);

- метод суммы оценок. Каждая характеристика человека оценивается по определенной шкале, а потом выводится средний показатель, сравниваемый с идеальным;

- система группировки, при которой всех сотрудников делят на несколько групп – от тех, кто работает на отлично, и до тех, чья работа неудовлетворительна на фоне остальных.

Комбинированные методы широко распространены и достаточно разнообразны. Все они строятся на предварительном описании и оценке определенных признаков, с которыми сравниваются фактические качества оцениваемого работника (41, 39-40).

Все вышеуказанные методы в состоянии эффективно оценить лишь определенный аспект работы человека или его социально-психологических характеристик.

В последнее время все чаще используется универсальный комплексный метод – метод оценочных центров, который вобрал в себя элементы многих методов, для достижения максимально объективного анализа персонала.

Данный метод имеет 25 критериев, по которым проводится оценка человека. Среди них: способность к учебе, умение делать устные и письменные обобщения, контактность, восприятие мнения окружающих, гибкость в поведении, внутренние нормативы, творческие характеристики, самооценка, необходимость одобрения начальством и коллегами, карьеристские мотивы, реальность мыслей, надежность, разнообразие интересов, устойчивость к стрессовым ситуациям, энергичность, организованность, организаторские и управленческие способности.

На сегодняшний день выделяют группы методов обеспечения кадровой безопасности.

1. Процедурные методы. К ним относят: физические способы охраны и контроля, проверка кандидатов через правоохранительные органы, проверка рекомендаций, документальный контроль, проверка кредитной истории.

2. Интерактивные методы. К ним относят: участие сотрудников в управлении, система мотивации, социальные программы, наставничество, организационная культура, обучающие программы.

Одним из методов оценки кадровой безопасности хозяйствующего субъекта является коэффициент текучести кадров.

Формула расчета показателя выглядит так:

$$K_T = \frac{K_u}{Ч_{ср}} * 100, \quad (1.1)$$

где K_T – коэффициент текучести;

K_u – количество уволенных сотрудников;

$Ч_{ср}$ – среднесписочная численность.

Коэффициент текучести кадров - это отношение числа уволенных работников предприятия, выбывших за данный период по причинам текучести (по собственному желанию, за прогулы, за нарушение техники безопасности, самовольный уход и т.п. причинам, не вызванным производственной или общегосударственной потребностью) к среднесписочной численности за тот же период.

Выделяют абсолютные и относительные показатели статистики движения рабочей силы. Абсолютными показателями являются: оборот по приему, равный числу принятых на работу за определенный период времени, и оборот по выбытию, равный числу уволенных за период по всем причинам увольнений.

К относительным показателям относятся:

Коэффициент оборота по приему вычисляют как отношение числа принятых за отчетный период к среднесписочной численности работников за этот период.

$$\text{Коб пр.} = \frac{T_{\text{пр.}}}{T_{\text{ср.}}}, \quad (1.2)$$

где Коб пр.- коэффициент оборота по приему;

$T_{\text{пр.}}$ - число принятых за отчетный период;

$T_{\text{ср.}}$ - среднесписочная численность работников за этот период.

Коэффициент оборота по выбытию вычисляют как отношение уволенных за отчетный период к среднесписочной численности за этот же период.

$$\text{Коб в.} = \frac{T_{\text{в.}}}{T_{\text{ср.}}}, \quad (1.3)$$

где Коб в.- коэффициент оборота по выбытию;

$T_{\text{в.}}$ - число уволенных за отчетный период;

$T_{\text{ср.}}$ - среднесписочная численность работников за этот период.

Коэффициент восполнения рабочей силы определяется как отношение числа принятых на работу за период к числу уволенных за этот же период. Если данный коэффициент больше единицы, это значит, что на предприятии создаются новые рабочие места, если меньше единицы – идет сокращение работников.

$$\text{Квос. раб. с.} = \frac{T_{\text{пр.}}}{T_{\text{ув.}}} \quad (1.4)$$

где Квос. раб. с - коэффициент восполнения рабочей силы;

$T_{\text{пр.}}$ - число принятых за отчетный период;

$T_{\text{ув.}}$ - число уволенных за отчетный период.

Все вышеперечисленные методы обеспечения кадровой безопасности предприятия позволяют правильно и своевременно провести оценку кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.

1.3. Правовые основы кадровой безопасности хозяйствующего субъекта

Работнику службы кадров в первую очередь необходимо знать законодательно-правовые акты, регулирующие вопросы организации труда и оформления трудовых отношений работодателя и работника.

Первый из них — Конституция РФ, ст. 37 которой посвящена праву гражданина на труд и отдых; в этой же статье запрещен принудительный труд, провозглашаются права:

- на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

- на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

- на защиту от безработицы; каждому работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом

продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (1).

Трудовой кодекс РФ - законодательный акт, которым руководствуется в своей деятельности кадровая служба (4). В соответствии с ТК РФ организация при установлении трудовых правоотношений опирается не только на статьи самого Трудового кодекса, но и на иные федеральные законы, в которых затронуты вопросы труда, указы Президента, постановления Правительства РФ, законы и иные нормативные правовые акты субъектов федерации, на территории которого находится организация, акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права.

Закон Российской Федерации от 21.07.1993 N 5485-1 (ред. от 08.03.2015) «О государственной тайне» определяет состав информации, относящейся к государственной тайне (ст. 5 содержит сведения, которые могут ее представлять); Указ Президента РФ от 30.11.1995 N 1203 утвердил Перечень сведений, отнесенных к государственной тайне (ред. от 17.04.2017). Указом Президента РФ N 188 от 6 марта 1997г. (ред. от 13.07.2015) утвержден Перечень сведений конфиденциального характера, к числу которых относятся «сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность (персональные данные) за исключением сведений, подлежащих распространению в средствах массовой информации в установленных федеральными законами случаях» (п. 1). Вопросам защиты персональных данных посвящена специальная глава Трудового кодекса РФ (глава 14 - «Защита персональных данных работника»), а также Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ «О персональных данных» (ред. от 22.02.2017). В ст. 11 Федерального закона от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ «О коммерческой тайне» (ред. от 12.03.2014) урегулирован вопрос конфиденциальности информации в рамках трудовых отношений; его положения обязательно учитываются при оформлении на должность, предполагающую работу с конфиденциальной информацией, в том числе с персональными данными.

Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» N 149-ФЗ от 27.07.2006 (ред. от 01.01.2017) определяет важные для любого кадровика, использующего информационные технологии в работе с кадровыми документами, понятия: информация; информационные технологии; информационная система; информационно-телекоммуникационная сеть; обладатель информации; доступ к информации; конфиденциальность информации; предоставление информации; распространение информации; электронное сообщение; документированная информация; оператор информационной системы (9).

Организации, имеющие право помещать изображение герба на бланках и печатях, применяют Федеральный конституционный закон от 25 декабря 2000 г. N 2-ФКЗ «О Государственном гербе Российской Федерации» (ред. от 12.03.2014), а также Постановление Правительства РФ от 27.12.1995 N 1268 «Об упорядочении изготовления, использования, хранения и уничтожения печатей и бланков с воспроизведением Государственного герба Российской Федерации» (редакция от 14.12.2006).

К немало важным законодательным актам, касающихся процесса документирования, следует отнести Закон Российской Федерации от 25 октября 1991 г. N 1807-1 «О языках народов Российской Федерации» (ред. от 12.03.2014) и Федеральный закон от 1 июня 2005 г. N 53-ФЗ «О государственном языке Российской Федерации» (ред. от 05.05.2014), регулирующие использование государственного языка при составлении и оформлении служебных документов.

В зависимости от организационно-правовой формы хозяйствующего субъекта, ведомственной принадлежности, местонахождения при оформлении кадровых документов учитываются особые условия, установленные в соответствующих законодательно-правовых актах, которые обязательно должны быть у работника, ведущего кадровое делопроизводство. Свои особенности имеет организация труда работников транспорта, сезонных рабочих, сотрудников, работающих вахтовым методом,

и т. д. Для кадровых служб, обслуживающих государственных и муниципальных служащих, состав необходимых для работы законодательных правовых актов еще шире. Любой работник, оформляющий трудовые правоотношения, должен иметь возможность ознакомиться с упомянутыми выше нормативно-правовыми актами, а также с законодательством о социальном страховании, пенсионным законодательством и т. п. Поэтому пакет из них (в бумажной либо электронной форме) должен быть в каждой кадровой службе.

Каждая служба кадров в своей деятельности руководствуется, помимо законодательных актов, также методическими нормативными документами, регламентирующими процедуру выполнения отдельных действий (операций, записей и т. п.). Существенное место среди таких документов занимают нормативные акты, касающиеся работы с трудовыми книжками, бланками трудовых книжек (ч. 2 ст. 66 ТК РФ): Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденные Постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 N 225 «О трудовых книжках» (в ред. Постановления Правительства РФ от 25.03.2013); Инструкция по заполнению трудовых книжек, утвержденная Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69 (ред. от 31.10.2016).

Помимо законодательных и нормативно-методических документов, кадровые службы любой организации руководствуются в своей работе организационно-правовыми документами, разрабатываемыми самим хозяйствующим субъектом. Главный из них - устав организации. Согласно гражданскому законодательству под уставом как организационным документом понимается свод правил, регулирующих деятельность юридических лиц их взаимоотношения с другими организациями и гражданами, права и обязанности в определенной сфере, хозяйственной или иной деятельности. Устав юридического лица утверждается его учредителями (участниками) и подлежит государственной регистрации в

установленном порядке. Общие требования к порядку составления, оформления и содержания устава юридического лица даны в части первой Гражданского кодекса Российской Федерации (2).

Немаловажным документом любой организации являются Правила внутреннего трудового распорядка исходя из специфики субъекта. В качестве образца можно взять Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утвержденные Постановлением Госкомтруда СССР по согласованию с ВЦСПС от 20.07.1984. Они продолжают действовать в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации. В Правилах внутреннего трудового распорядка не должны содержаться условия, которые ухудшают положение работающих по сравнению с установленным Конституцией РФ, международными актами, федеральными и региональными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным договором.

Таким образом, все должности структурных подразделений и их количество фиксируются в штатном расписании хозяйствующего субъекта. Штатное расписание подписывается руководителем кадровой службы, главным бухгалтером и утверждается распорядительным документом (чаще всего приказом). В своей работе служащие следуют должностному регламенту, в котором прописаны квалификационные требования, должностные обязанности, права, ответственность, перечень вопросов, по которым гражданский служащий вправе или обязан самостоятельно принимать управленческие и иные решения, а также сроки и процедуры подготовки, рассмотрения проектов управленческих и иных решений, порядок согласования и принятия данных решений.

По данным первой главы можно сделать вывод. Кадровая безопасность любой организации строится по таким направлениям, как: строгое соблюдение прописанных мер при приеме нового персонала, программа адаптации, создание благоприятной среды для лояльности сотрудников к

компании и разработке мероприятий по введению конфиденциального делопроизводства, а также режима коммерческой тайны.

В любом хозяйствующем субъекте должен быть разработан и внедрен эффективный комплекс мер по обеспечению кадровой безопасности.

Меры по предотвращению и минимизации угроз со стороны собственных работников любого уровня вне зависимости от отдела:

- подбор опытных и благонадежных работников;
- контроль благонадёжности и лояльности персонала, отслеживания изменений в настроении трудового коллектива;
- своевременное выявление, а также устранение обстоятельств и угроз;
- правильное и обоснованное отсеивание источников внешних и внутренних угроз со стороны сотрудников.

Только в совокупности всех мероприятий данные меры могут дать положительный эффект по обеспечению кадровой безопасности. Это в какой-то мере способно предотвратить возможность разглашения в интересах третьих лиц определенной части информации предприятия.

ГЛАВА II. АНАЛИЗ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В УПРАВЛЕНИИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ СУДЕБНЫХ ПРИСТАВОВ РОССИИ ПО БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1. Организационно-экономическая характеристика УФССП России по Белгородской области

Федеральная служба судебных приставов России образована в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 09.03.2004 № 314 "О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти" (10).

До её образования функции по обеспечению исполнения судебных актов и актов других органов были возложены на Министерство юстиции Российской Федерации и находились в ведении Департамента судебных приставов, действовавшего на основании приказа Минюста России от 22.09.2000 № 276 Об утверждении положения о Департаменте судебных приставов".

Возрождение службы судебных приставов началось с 1997 года, когда были приняты федеральные законы № 118-ФЗ от 21.07.1997 г. «О судебных приставах» и ФЗ № 119-ФЗ от 21.07.1997 г. «Об исполнительном производстве». Эти законы кардинальным образом изменили систему исполнительного производства в России и явились законодательной основой для организации самостоятельного института судебных приставов.

Потребности в изменении законодательства об исполнительном производстве, в последнее время находившемся в центре внимания, как законодателя, так и общества в целом, обусловили разработку и принятие нового Федерального закона «Об исполнительном производстве» от 02.10.2007 № 229-ФЗ, вступившего в силу 1 февраля 2008 года.

Функции и задачи Управления Федеральной службы судебных приставов России по Белгородской области (УФССП России по Белгородской области) определены «Положением о территориальном органе ФССП России», утвержденном приказом Минюста России от 02.10.2013 г. №352 (8).

Основными задачами территориального органа являются:

- обеспечение установленного порядка деятельности судов, охрана зданий и помещений судов, в том числе по решению директора Федеральной службы судебных приставов - главного судебного пристава Российской Федерации в круглосуточном режиме, а также пропускного режима в зданиях и помещениях судов, находящихся на территории Белгородской области;

- организация и осуществление принудительного исполнения судебных актов судов общей юрисдикции и арбитражных судов (далее - судебные акты), а также актов других органов и должностных лиц, предусмотренных законодательством Российской Федерации об исполнительном производстве (далее - акты других органов);

- управление районными (городскими), межрайонными специализированными отделами территориального органа (структурные подразделения территориального органа);

- территориальный орган осуществляет свою деятельность непосредственно и (или) через свои структурные подразделения;

- территориальный орган осуществляет свою деятельность во взаимодействии с полномочным представителем Президента Российской Федерации в соответствующем федеральном округе Российской Федерации, территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

Функции территориального органа:

- обеспечивает установленный порядок деятельности судов, охрану зданий и помещений судов, в том числе по решению директора Федеральной службы судебных приставов - главного судебного пристава Российской Федерации в круглосуточном режиме, а также пропускной режим в зданиях и помещениях судов на территории Белгородской области;
- организует исполнение судебных актов, актов других органов и должностных лиц;
- организует проведение оценки арестованного и изъятого имущества и осуществляет его учет;
- организует хранение и принудительную реализацию арестованного и изъятого имущества;
- организует розыск должника, его имущества, розыск ребенка по исполнительному документу, содержащему требование об отобрании ребенка, а также розыск гражданина-ответчика по гражданскому делу на основании судебного акта, в том числе во взаимодействии с органами и организациями в соответствии с их компетенцией;
- организует и осуществляет привод лиц, уклоняющихся от явки по вызову суда (судьи), судебного пристава-исполнителя, дознавателя службы судебных приставов или должностного лица ФССП России, рассматривающего дела об административных правонарушениях;
- на основании постановления судьи о принудительном выдворении за пределы Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства и помещении указанного лица в специальное учреждение организует препровождение иностранных граждан или лиц без гражданства в указанные специальные учреждения, а также препровождение указанных лиц до пункта пропуска через государственную границу (53).

Управление Федеральной службы судебных приставов по Белгородской области является территориальным органом Федеральной службы судебных приставов, действующим на территории Белгородской области.

Решение о создании, реорганизации, ликвидации УФССП России по Белгородской области принимается директором ФССП - главным судебным приставом Российской Федерации по согласованию с Минюстом России.

Территориальный орган в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента РФ, международными договорами РФ, нормативными правовыми актами Минюста России, правовыми актами ФССП России (52).

Нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность ФССП России:

- Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ "Об исполнительном производстве" (вступил в силу 1 февраля 2008 года) (8);
- Федеральный закон от 21.07.1997 № 118-ФЗ "О судебных приставах" (6);
- Указ Президента Российской Федерации от 13.10.2004 № 1316 "Вопросы Федеральной службы судебных приставов";
- Приказ Министерства юстиции РФ от 27.12.2006 № 384 "Об утверждении Административного регламента исполнения государственной функции по обеспечению в соответствии с законодательством Российской Федерации установленного порядка деятельности судов";
- Федеральный закон от 13.12.1996 № 150-ФЗ "Об оружии";
- Федеральный закон от 04.12.2009 № 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации";
- Приказ ФССП России от 29.05.2012 № 256 "Об утверждении Регламента Федеральной службы судебных приставов".

Численность работников Управления по штатному расписанию составляет – 662 чел., в том числе: государственные служащие – 595 чел.; специалисты – 4 чел.; обслуживающий персонал – 63 чел.; фактическая численность составляет – 680 чел., в том числе: государственные служащие – 569 чел.; специалисты – 4 чел.; обслуживающий персонал – 41 чел.

Организационно-штатная работа Управления в 2016 году была направлена на оптимизацию структуры и повышение управляемости деятельности Управления. С 01.08.2016 сокращена 21 единица федеральных государственных гражданских служащих в структурных подразделениях и 4 единиц обслуживающего персонала. С 07.12.2016 штатная численность судебных приставов исполнителей увеличена на 8 единиц.

В целом структура Управления соответствует требованиям, предъявляемым к структуре территориальных Управлений численностью от 500 до 1000 штатных единиц. Структура Управления Федеральной службы судебных приставов по Белгородской области представлена схематично на таблице 2.1.

Таблица 2.1.

**Структура Управления Федеральной службы судебных приставов по
Белгородской области**

Наименование должностей	Количество		Количество
Руководство	4		
Помощник руководителя	1		
Начальники отделов - старшие судебные приставы	25		
Заместители начальников отдела – заместители старших судебных приставов	26	Всего: федеральных государственных гражданских служащих	580
Судебные приставы по ОУПДС	218	- служащих	4
Судебные приставы-исполнители	178		
Дознаватели: - судебные приставы - специалисты	2 29		
Всего по аппарату Управления	59		
Всего по структурным подразделениям	525		
Итого по штатному расписанию (без обслуживающего персонала)	584	- обслуживающего персонала	59

Экономическая характеристика деятельности УФССП России по Белгородской области за 2014-2016 годы представлена в таблице 2.2.

Таблица 2.2.

Экономическая характеристика деятельности УФССП России по Белгородской области за 2014-2016 г.г.

Наименование показателя, тыс.рублей	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Абсолютное отклонение (+;-)		Относительное отклонение, %	
				2015 год к 2014 году	2016 год к 2015 году	2015/2014	2016/2015
Заработная плата	203141,7	186454,2	190126,9	-16 687,5	3 672,7	-8	2
Начисления на выплаты по оплате труда	59625,4	53943,8	54 984,7	-5 681,6	1 040,9	-9,5	2
Прочие выплаты	185,4	151,7	1 512,8	-33,6	1 361,1	-18	897
Пособия по социальной помощи населению	284,4	534,9	387,4	250,5	-147,5	88	-27
Закупка товаров, работ и услуг для государственных нужд	37673,3	39511,4	37 912,9	1 838,1	-1 598,4	4,8	-4
Прочие расходы	144,6	262,7	445,7	118,1	183,1	82	69
Закупка товаров, работ и услуг в сфере информационных технологий	7 486,4	5 240,6	5 633,8	-2 245,9	393,3	-30	7,5
ИТОГО	308 541,3	286 099,4	291 004,4	-22 441,9	4 905,1	-7,3	1,7

Исходя из данных таблицы видно, что сумма денежных средств на выдачу заработной платы в 2015 году по сравнению с 2014 сократилась на 16687,5 тыс. руб. или на 8%, а в 2016 году по сравнению с 2015 годом увеличилась на 3 672,7 тыс. руб. или увеличилась на 2%.

Сумма начислений на выплаты по оплате труда в 2015 году по сравнению с 2014 годом снизилась на 5 681,6 тыс. руб. или на 9,5%, в 2016 году по сравнению с 2015 годом сумма на 1 040,9 тыс. руб. или на 2% больше.

Прочие выплаты, включающие в себя сумму выплат на командировки, в 2015 году по сравнению с 2014 годом уменьшилась на 33,6 тыс. руб. или на 18%, а в 2016 году по сравнению с 2015 годом увеличились на 1 361,1 тыс. руб. или в 8,97 раз.

В 2015 году по сравнению с 2014 годом сумма пособий по социальной помощи населению выросла на 250,5 тыс. руб. или на 88%, а в 2016 году по сравнению с 2015 годом сократилась на 147,5 тыс. руб. или 27%, в связи с сокращением численности штата 1 мая 2015 года.

Сумма на закупку товаров, работ и услуг для государственных нужд в 2015 году по сравнению с 2014 годом увеличилась на 1 838,1 тыс. руб. или на 4,8%, а в 2016 году по сравнению с 2015 годом сумма сократилась на 1 598,4 тыс. руб. или на 4%.

Прочие расходы в 2015 году по сравнению с 2014 годом увеличились на 118,1 тыс. руб. или на 82%, расходы в 2016 году по сравнению с 2015 годом также увеличились на 183,1 тыс. руб. или на 69%.

Закупка товаров, работ и услуг в сфере информационно-коммуникационных технологий в 2015 году по сравнению с 2014 годом сократилась на 2 245,9 тыс. руб., следовательно, и на 30%, а в 2016 году по сравнению с 2015 годом увеличилась на 393,3 тыс. руб. или на 7,5%.

Подводя итог по данным экономической характеристики деятельности УФССП России по Белгородской области за 2014- 2016 года можно сказать о том, что общая сумма расходов в 2015 году сократилась на 22 441,9 тыс. руб. и на 7,3% по сравнению с 2014 годом, а в 2016 году по сравнению с 2015 годом увеличилась на 4 905,1 тыс. руб., следовательно, на 1,7%.

2.2 Анализ кадровой безопасности хозяйствующего субъекта

Для определения эффективности труда и величины его производительности используют категории массы и нормы прибавочной стоимости. Данные показатели характеризуют то, насколько затрачиваемый в ходе производства труд не только воспроизводит израсходованные на него средства, но и производит стоимость сверх этих израсходованных средств.

В 2016 году на деятельность УФССП России по Белгородской области выделено и израсходовано 292 262 тыс. руб., в том числе на оплату труда всех работников Управления потрачено 190 127 тыс. руб.

Для определения эффективности труда работников Управления и бюджетных расходов на оплату их труда необходимо установить:

- произведенную за указанный период стоимость;
- произведенную за указанный период прибавочную стоимость.

В 2016 году в бюджеты всех уровней Управлением взыскано и перечислено 99 744 тыс. руб. (налоговые платежи, исполнительский сбор, административные и уголовные штрафы и т. д.), что и составляет весь объем произведенной трудом за отчетный период стоимости.

Определим величину прибавочной стоимости, для чего из суммы произведенной трудом работников Управления за данный период стоимости (99 744 тыс. руб.) вычтем расходы на оплату труда, затраченного на производство указанной стоимости (190 127 тыс. руб.). Получим прибавочную стоимость в сумме -90 381 тыс. руб.

Таким образом, произведенная трудом работников Управления прибавочная стоимость в сумме -90 381 тыс. руб. при затратах на оплату труда в 190 127 тыс. руб. не воспроизвела свою стоимость, так как денежные средства перечисленные в бюджеты всех уровней не покрывают расходы потраченные на оплату труда.

На ФССП России согласно ст. 1 Федерального закона от 21.07.1997 № 118-ФЗ «О судебных приставах» возлагаются задачи по

осуществлению принудительного исполнения судебных актов, а также актов других органов и должностных лиц. Следовательно, рабочее время работников Службы затрачивается не только на взыскание задолженности в бюджетную систему Российской Федерации, но и на взыскание в пользу иных взыскателей - физических и юридических лиц.

В течении 2016 года Управлением всего взыскано и перечислено в пользу взыскателей всех категорий (физических и юридических лиц, публично-правовых образований) 1 595 116 тыс. руб. Значит, можно определить сумму прибавочной стоимости: 1 595 116 тыс. руб. – 190 127 тыс. руб. = 1 404 989 тыс. руб. Норма прибавочной стоимости составит 7,4% (1 595 116 тыс.: 190 127 тыс.).

В структуре вновь произведенной стоимости в сумме 1 595 116 тыс. руб. (100%), 11,92% (190 127 тыс. руб.) составляет заработная плата сотрудников и 88,08% (1 404 989 тыс. руб.) — прибавочная стоимость. Структура рабочего времени (часа, дня, полугодия) в таком случае меняется следующим образом:

- средний рабочий час состоит из 2,25 мин (3,75%) — необходимого рабочего времени, в течение которого воспроизводится стоимость заработной платы, и 57,75 мин (96,25%) — рабочего времени, в течение которого производится прибавочная стоимость;

- средний рабочий день (8ч) состоит из 0,3 ч (3,75%) необходимого рабочего времени и 7,7 ч (96,25%) прибавочного рабочего времени;

- полугодие (117 рабочих дней) состоит из 4,39 рабочих дня (3,75%) необходимого рабочего времени и 112,61 рабочих дня (96,25%) прибавочного рабочего времени.

Вышеприведенные расчеты показывают уровень существующей в настоящее время в Службе производительности труда. Отношение количества необходимого и прибавочного труда в общем объеме рабочего времени свидетельствует, что лишь 3,75% рабочего времени требуется для воспроизводства расходов на оплату труда, а в течение

96,25% рабочего времени производится прибавочная стоимость, т. е. стоимость сверх расходов на оплату труда.

Норма прибыли определяется как отношение прибавочной стоимости ко всем произведенным издержкам.

Как уже отмечалось, в 2016 года общий объем бюджетных расходов на деятельность Управления составил 292 262 тыс. руб., из которых 190 127 тыс. руб. было выделено на оплату труда.

Общая произведенная за этот период стоимость составила 1 595 116 тыс. руб., прибавочная — 1 404 989 тыс. руб. Следовательно, норма прибыли, т. е. отношение прибавочной стоимости ко всем произведенным издержкам, составила 4,807% (1 404 989 тыс.: 292 262 тыс.).

Таким образом, вышеизложенное позволяет сделать вывод, что на текущий момент Службой достигнуты существенные результаты в производительности труда при исполнении судебных актов и актов иных уполномоченных органов.

Вместе с тем нельзя отрицать, что у Службы множество недостатков, которые следует преодолеть. Их преодоление позволит еще более повысить эффективность работы, увеличить объем взыскиваемых денежных средств, а также количество исполненных судебных актов и актов иных уполномоченных органов.

Главным источником дальнейшего развития производительности труда является совершенствование средств производства, и прежде всего средств труда. Средства труда — не только мерило развития человеческой рабочей силы, но и показатель тех общественных отношений, при которых совершается труд.

Текучесть персонала – это движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником. В таблице 2.3 представлен анализ текущесть кадров за 2014-2016г.г.

**Анализ текучести кадров УФССП России
по Белгородской области за 2014-2016г.г.**

Наименование показателя	2014г.	2015г.	2016г.	Абсолютное отклонение (+;-)		Относительное отклонение, %	
				2015-2014	2016-2015	2015/2014	2016/2015
Принято, чел.	179	159	152	-20	-7	-11	-4,4
Уволено, чел.	171	226	178	-55	-48	32	-21

Исходя из данных таблицы, можно сделать вывод, в 2015 году принято на службу на 20 человек меньше, чем в 2014 году, следовательно, меньше на 11%. В 2016 году по сравнению с 2015 годом разница небольшая 4,4% или 7 человек.

В 2015 году уволено со службы на 55 человек или 32% больше, чем за аналогичный период предыдущего года. В 2016 году по сравнению с 2015 годом уволено 48 человек или 21%.

Подробнее анализ текучести кадров за 2014-2016г.г. можно увидеть на рисунке 1.

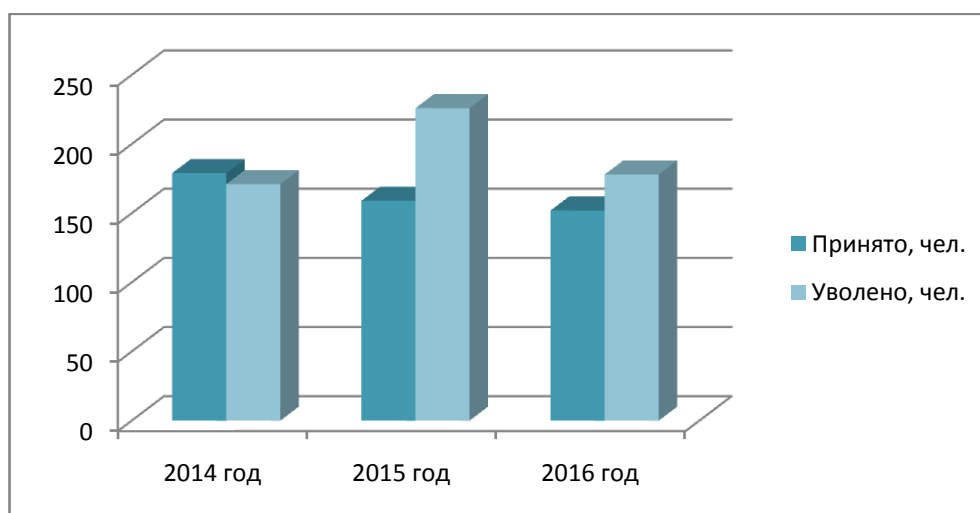


Рис. 1 Анализ текучести кадров за 2014-2016г.г.

Таким образом, проведя анализ текучести кадров можно рассчитать: коэффициент текучести кадров, коэффициенты оборота по приему и выбытию, коэффициент восполнения рабочей силы за 2014-2016г.г., представленные в таблице 2.4.

Таблица 2.4.

Расчет относительных показателей движения рабочей силы УФССП России по Белгородской области за 2014-2016г.г.

Наименование показателя	Формула расчета			Результат		
	2014 год	2015 год	2016 год	2014 год	2015 год	2016 год
Коэффициент текучести кадров	$171/702*100$	$226/643*100$	$178/597*100$	24%	35%	30%
Коэффициенты оборота по приему	179/702	159/643	152/597	0,25	0,25	0,25
Коэффициент оборота по выбытию	171/702	226/643	178/597	0,24	0,35	0,30
Коэффициент восполнения рабочей силы	179/171	159/226	152/178	1,04	0,08	0,85

Коэффициент текучести кадров за три последних года находился в пределах нормы и составил 24, 35, 30% соответственно. В целом по рассчитанным коэффициентам можно сделать вывод, что в 2014 году в организации создавались новые рабочие места, в 2015 году коэффициент восполнения рабочей силы практически равен 0 из-за массового сокращения служащих в мае 2015 года. В 2016 году коэффициент восполнения рабочей силы равен 0,85, а это значит, что число уволенных превышает число принятых работников.

Сведения о должностях и численности работников за 2014-2016г.г. представлены в таблице 2.5.

Таблица 2.5.

Сведения о должностях и численности работников УФССП России
по Белгородской области за 2014-2016г.г.

Наименование показателя	2014г.	2015г.	2016г.	Абсолютное отклонение (+;-)		Относительное отклонение, %	
				2015-2014	2016-2015	2015/2014	2016/2015
Должности государственной гражданской службы, чел.	626	588	555	-38	-33	-6	-5,6
Должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, чел.	15	6	4	-11	-2	-60	-33
Должности работников государственного органа, переведенных на новые системы оплаты труда, чел.	61	49	38	-12	-11	-20	-22
Всего должностей работников, чел.	702	643	597	-59	-46	-8	-7

Сведения о должностях и численности работников УФССП России по Белгородской области за 2014-2016г.г. представлены на рисунке 2.

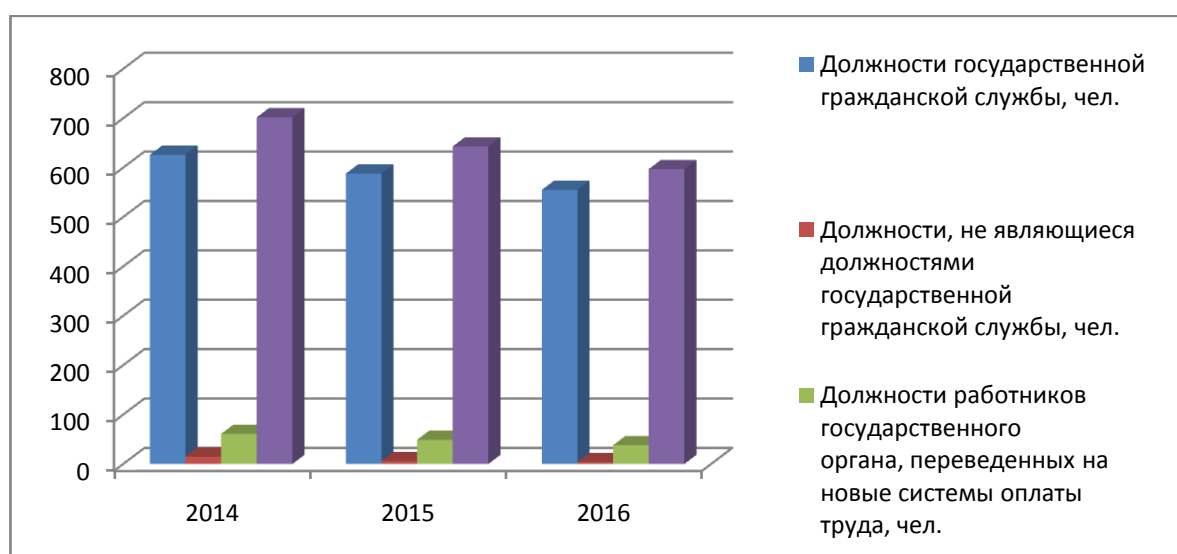


Рис. 2 Сведения о должностях и численности работников за 2014-2016г.г.

Таким образом, по данным таблицы 2.5 можно сделать вывод, что должности государственной гражданской службы в 2015 году по сравнению с 2014 замещали на 38 человек или 6% меньше, в 2016 году на 33 человека или 5,6% меньше, чем в 2015 году.

Должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, в 2015 году замещали на 11 человек меньше или на 60%, чем в 2014 году, а в 2016 году на 2 человека или 33% меньше по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.

В 2014 должности работников государственного органа, переведенных на новые системы оплаты труда, замещали 61 человек, что на 12 человек или 20% больше, чем в 2015 году, а в 2016 году на 11 человек или 22% меньше по сравнению с 2015 годом.

Всего должностей работников в 2014 году представлено 702, что на 59 больше, чем в 2015 году, а в 2016 году на 46 человек или 7% меньше, чем за аналогичный период прошлого года.

В составе работников происходят структурные сдвиги, поэтому при изучении динамики коэффициентов, характеризующих движение персонала, целесообразно выделять влияние структурного фактора.

Динамика показателей выбытия работников по должностям УФССП России по Белгородской области за 2014-2016г.г. представлена в таблице 2.6.

Таблица 2.6

Динамика показателей выбытия работников по должностям
УФССП России по Белгородской области за 2014-2016г.г.

Наименование показателя	2014г.				2015г.				2016г.			
	Ко л- во	вы бы ло	Коэ ф. выб ыти я	Дол я рабо тник ов	Ко л- во	вы бы ло	Коэ ф. выб ыти я	Дол я рабо тник ов	Ко л- во	выб ыло	Коэ ф. выб ыти я	Дол я рабо тник ов
Должности государственной гражданской службы, чел.	626	154	24,6	0,892	588	203	34,5	0,914	555	149	26,8	0,930
Должности, не являющиеся должностям и государственной гражданской службы, чел.	15	2	13,3	0,021	6	3	50,0	0,009	4	2	50,0	0,007
Должности работников государственного органа, переведенных на новые системы оплаты труда, чел.	61	15	24,6	0,087	49	20	40,8	0,076	38	27	71,1	0,064
Всего должностей работников, чел.	702	171	24,4	1,000	643	226	35,1	1,000	597	178	29,8	1,000

Влияние изменений в структуре исследуемой совокупности на динамику показателей, характеризующих движение персонала, можно определить построением системы индексов: переменного состава, фиксированного состава, влияния структурных сдвигов.

Индекс переменного состава характеризует изменение общей средней вследствие изменения коэффициентов выбытия в отдельных группах рабочих и доли каждой группы в общей численности рабочих.

Индекс фиксированного состава характеризует изменение общей средней вследствие изменений коэффициентов выбытия в каждой группе рабочих.

Индекс влияния структурных сдвигов отражает изменение общей средней вследствие изменений в структуре рабочих.

Индексы переменного, фиксированного состава и индекс структурных сдвигов рассчитаны в таблице 2.7.

Таблица 2.7

Система индексов движения рабочей силы в УФССП России по
Белгородской области за 2014-2016г.г.

Наименование показателя	Формула расчета		Результат	
	2015/2014 г.г.	2016/2015 г.г.	2015/2014 г.г.	2016/2015 г.г.
Индекс переменного состава	35,1/24,4	29,8/35,1	143,8%	85%
Индекс фиксированного состава	$35,1/(24,6*0,914+13,3*0,009+24,6*0,076)$	$29,8/(34,5*0,930+50*0,007+40,8*0,064)$	143,4%	85%
Индекс влияния структурных сдвигов	$(24,6*0,914+13,3*0,009+24,6*0,076)/24,4$	$(34,5*0,930+50*0,007+40,8*0,064)/35,1$	100,3%	99,8%

По данным таблицы видно, что средний коэффициент оборота по выбытию в 2015 году по сравнению с 2014 годом увеличился на 43,8%, причем на 43,4% – за счет изменения коэффициентов выбытия в отдельных группах рабочих и на 0,3% – за счет изменения профессиональной структуры кадров. В 2016 году по сравнению с 2015 годом средний коэффициент оборота по выбытию уменьшился на 15%, причем на 15% – за счет изменения коэффициентов выбытия в отдельных группах рабочих и на 0,2% – за счет изменения профессиональной структуры кадров.

2.3 Правовая оценка кадровой безопасности хозяйствующего субъекта

Положение о порядке подготовки нормативных правовых актов Федеральной службы судебных приставов и направления их на государственную регистрацию определяет единый порядок подготовки, утверждения, вступления в силу, отмены, изменения и дополнения нормативных правовых актов ФССП России и направления их на государственную регистрацию в Министерство юстиции Российской Федерации.

ФССП России издает нормативные правовые акты в виде приказов, распоряжений, инструкций, положений, а также в виде иных актов, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

В соответствии с Налоговым кодексом РФ все работающие граждане обязаны подавать сведения о доходах, расходах, об имуществе. Согласно Методическим рекомендациям по вопросам представления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и заполнения соответствующей формы справки (утв. Минтрудом России), все служащие, независимо от занимаемой должности обязаны предоставлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

Сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера представляются лицами, замещающими должности, осуществление полномочий по которым влечет за собой обязанность представлять такие сведения, а именно:

- лицом, замещающим государственную должность Российской Федерации, государственную должность субъекта Российской Федерации, муниципальную должность (замещаемая на постоянной основе);

- государственными и муниципальными служащими, замещающими должности, включенные в перечни, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- работниками государственных корпораций, Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов, замещающими должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации, и должности, включенные в перечни, установленные нормативными актами фондов, локальными нормативными актами организаций;

- работниками организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, замещающими отдельные должности на основании трудового договора в данных организациях, включенные в перечни, установленные федеральными государственными органами.

Законодательством Российской Федерации не предусматривается освобождение служащего (работника) от исполнения обязанности представлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, в том числе в период нахождения его в отпуске (ежегодный оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения денежного содержания, отпуск по уходу за ребенком и другие предусмотренные законодательством отпуска), в период временной нетрудоспособности или иной период неисполнения должностных обязанностей.

Сведения представляются отдельно:

- в отношении служащего (работника),
- в отношении его супруги (супруга),
- в отношении каждого несовершеннолетнего ребенка служащего (работника).

Для правового обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта Президентом Российской Федерации издан Указ от 21 февраля 2017г. № 82 в котором предусматривается обязанность заполнения с 1 марта

2017 г. с использованием специального программного обеспечения "Справки БК", размещенного на официальном сайте государственной информационной системы в области государственной службы в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", справок о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых в порядке, установленном указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации, в подразделение Аппарата Правительства Российской Федерации, определяемое Правительством Российской Федерации, и в подразделения федеральных государственных органов по профилактике коррупционных и иных правонарушений (должностным лицам, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений).

В ФССП России ежегодно составляются акты прокурорского реагирования по вопросам защиты персональных данных. Динамика количества поступивших актов прокурорского реагирования, в которых отражены нарушения по вопросам защиты персональных данных, представлена в таблице 2.8.

Таблица 2.8.

Анализ работы территориальных органов ФССП России по рассмотрению актов прокурорского реагирования в 2014-16 г.г. по вопросам защиты персональных данных

Количество актов прокурорского реагирования	2014 год	2015 год	2016 год	Абсолютное отклонение (+;-)		Относительное отклонение, %	
				2015-2014	2016-2015	2015/2014	2016/2015
Поступило актов всего, из них	9	8	5	-1	-3	-11,1	-37,5
представления	7	7	5	0	-2	0	-28,6
предостережения	2	1	0	-1	-1	-0,5	-100
Количество нарушений всего, из них	15	13	12	-2	-1	-13,3	-8
в представлениях	13	12	12	-1	0	-0,7	0
в предостережениях	2	1	0	-1	-1	-0,5	-100

По данным таблицы можно сделать вывод, что в 2014 году в 9 территориальных органов ФССП России поступило 7 актов прокурорского реагирования, в которых отражены 15 нарушений по вопросам защиты персональных данных, а в 2015 году в 8 территориальных органов ФССП России поступило 7 актов прокурорского реагирования, в которых отражены 13 нарушений по вопросам защиты персональных данных, что на 2 правонарушения или на 13,3% меньше, чем в 2014 году. В 2016 году в 5 территориальных органов поступило 5 актов прокурорского реагирования, в которых отражены 12 нарушений по вопросам защиты персональных данных, это на 8% или 3 нарушения меньше, чем в 2015 году.

Уменьшение количества актов прокурорского реагирования связано с тем, что Управлением информационных технологий организована работа по осуществлению внутреннего контроля соответствия обработки персональных данных.

В Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" внесены изменения, в соответствии с которыми государственные служащие обязаны сообщать (уведомлять) работодателю сведения о своих зарегистрированных в Интернете аккаунтах.

Одним из локально-нормативных актов по защите кадровой безопасности в УФССП России является Указание руководителя Управления от 01.03.2017 №31909/17/3141-ИР. Согласно которому государственные служащие должны предоставить сведения об адресах сайтов и страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на которых государственным гражданским служащим или муниципальным служащим, гражданином Российской Федерации, претендующим на замещение должности государственной гражданской службы Российской Федерации, размещались общедоступная информация, а также данные, позволяющие его идентифицировать.

В Федеральной службе судебных приставов на контроле стоят вопросы совершения преступлений в отношении сотрудников Службы. Всего в 2016

году в территориальных органах ФССП России гражданами совершены противоправные действия в отношении 164 работников (в 2015 году - в отношении 140).

Отдел государственной службы и кадров, противодействия коррупции УФССП России по Белгородской области ежегодно составляет аналитическую справку по профилактике и выявлению коррупционных правонарушений.

В 2016 году возбуждено 1 уголовное дело по признакам состава преступления предусмотренного ч.3 ст.290 УК РФ (получение взятки). Судебный пристав-исполнитель Шебекинского РОСП, являясь должностным лицом, получил незаконное денежное вознаграждение в размере 10 000 рублей, за совершение незаконных действий (окончание исполнительного производства). В августе 2016 года уголовное дело приостановлено, в связи с неустановленным местонахождением обвиняемого.

В Федеральной службе судебных приставов антикоррупционная экспертиза нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 17.07.2009 № 172-ФЗ «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов», постановлением Правительства Российской Федерации от 26.02.2010 № 96 «Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов» и Положением о порядке проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов в Федеральной службе судебных приставов, утвержденным приказом ФССП России от 14.01.2014 № 2 (зарегистрирован в Минюсте России 04.03.2014 № 31497).

В 2016 году Федеральной службой судебных приставов проведена антикоррупционная экспертиза 29 проектов нормативных правовых актов ФССП России.

По результатам антикоррупционной экспертизы в проектах нормативных правовых актов ФССП России коррупциогенных факторов не выявлено.

В ФССП России обеспечена возможность просмотра заключений по результатам антикоррупционной экспертизы на официальном сайте ФССП России.

По результатам антикоррупционной экспертизы, проведенной Минюстом России в отношении 28 проектов нормативных правовых актов ФССП России, направленных на государственную регистрацию в 2016 году, коррупциогенных факторов не выявлено.

В целях обеспечения участия независимых экспертов в проведении антикоррупционной экспертизы проекты нормативных правовых актов ФССП России размещались на официальном интернет-сайте ФССП России regulation.gov.ru.

В 2016 году в ФССП России поступило 11 заключений независимых экспертов по результатам проведения независимой антикоррупционной экспертизы. Согласно полученным заключениям в рассмотренных нормативных правовых актах ФССП России коррупциогенных факторов не выявлено.

Антикоррупционная экспертиза принятых нормативных правовых актов ФССП России проводится при мониторинге их применения, структурными подразделениями центрального аппарата ФССП России в соответствии с их компетенцией.

В 2016 году случаев выявления структурными подразделениями центрального аппарата ФССП России в нормативных правовых актах ФССП России коррупциогенных факторов не имелось.

По данным рассмотренным во второй главе можно сделать вывод. Управление Федеральной службы судебных приставов по Белгородской области является территориальным органом Федеральной службы судебных приставов, действующим на территории Белгородской области.

Подводя итог по данным экономической характеристики деятельности УФССП России по Белгородской области за 2014- 2016 года можно сказать о том, что общая сумма расходов в 2015 году сократилась на 22 441,9 тыс. руб. и на 7,3% по сравнению с 2014 годом, а в 2016 году по сравнению с 2015 годом увеличилась на 4 905,1 тыс. руб., следовательно, на 1,7%.

В 2016 году в бюджеты всех уровней Управлением взыскано и перечислено 99 744 тыс. руб. (налоговые платежи, исполнительский сбор, административные и уголовные штрафы и т. д.), что и составляет весь объем произведенной трудом за отчетный период стоимости, но денежные средства, перечисленные в бюджеты всех уровней не покрывают расходы, потраченные на оплату труда.

В целом можно сказать о том, что в 2014 году в организации создавались новые рабочие места, в 2015 году коэффициент восполнения рабочей силы практически равен 0 из-за массового сокращения служащих в мае 2015 года. В 2016 году коэффициент восполнения рабочей силы равен 0,85, а это значит, что число уволенных превышает число принятых работников.

По данным антикоррупционной экспертизы, проведенной в 2016 году, существенных нарушений не выявлено.

ГЛАВА III. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА

3.1 Механизм обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта

Общеизвестным является факт, что приоритет оперативной работы любой службы безопасности хозяйствующего субъекта - обеспечение кадровой безопасности.

Основными принципами экономического развития любой организации является научно-технический прогресс и его способность осуществлять плавный переход к передовым технологиям. В связи с этим можно утверждать, что стержнем безопасности кадров в современных условиях являются технико-экономическая независимость хозяйствующего субъекта и его технико-экономическая неуязвимость. Благодаря этому основным содержанием деятельности службы безопасности предприятия являются следующие функциональные направления:

- своевременное выявление угроз жизненно важным интересам организации (со стороны криминальных элементов, недобросовестных конкурентов и отдельных лиц). Важнейшими методами выявления информации являются деловая разведка и прогноз-анализ;

- предотвращение проникновения (агентурного и технического) к конфиденциальным сведениям (коммерческой тайне) хозяйствующего субъекта и обеспечение сохранности информационных ресурсов предприятия. Основными средствами являются: соблюдение охранно-пропускного режима, бдительность персонала и технические средства защиты;

- обеспечение физической охраны руководства и персонала фирмы. Основными средствами и методами являются: организация системы

упреждающих мер, профессионализм охраняющих и дисциплина охраняемого лица.

Контроль на предприятии, как правило, поручают не менеджерам по персоналу, а службе безопасности. Если наем персонала осуществляется с соблюдением всех мер безопасности, и лояльность в трудовом коллективе на должном уровне, то контроль носит весьма формальный характер. Однако именно за счет этого процесса исправляются недоработки менеджера по персоналу. Разработка систем контроля персонала, как правило, требует специальных знаний и навыков. Вариантов схем контроля в организации множество. Самые распространенные из них:

- разработка и создание целого технологического процесса (технологическая карта производства). При этом сотрудник, выполняющий некоторое действие, получает четкий алгоритм его выполнения с описанием всех возможных вариантов. Технологическая карта будет результативнее при наличии контролера (сотрудника, который контролирует соблюдение технологического процесса, согласно карте);

- тестирование персонала. Кроме тестирования при приеме на работу, целесообразно проводить плановое психологическое тестирование с целью своевременного выявления отрицательных процессов в коллективе, связанных со снижением уровня лояльности, напряженностью обстановки, наличием внутренних конфликтов. Тестирование должен проводить профессиональный психолог, имеющийся в штате, либо приглашенный специалист;

- создание «горячих анонимных линий по противодействию мошенничеству и коррупции». Нередко, при совершении экономических преступлений внутри фирмы (раскрытие коммерческой тайны, утечка информации в конкурирующую компанию) информация об их совершении известна некоторым из сотрудников;

- опрос с использованием полиграфа (ОИП) является комплексной психолого-психофизиологической процедурой и представляет собой не

травмирующую и безвредную для жизни и здоровья, организованную по специальным методикам процедуру опроса человека с использованием контроля и оценки физиологических реакций, которые регистрируются с помощью датчиков, размещаемых на его теле. Цель ОИП - оценка достоверности информации, приобретенной ранее от опрашиваемого человека, путем фиксации физиологических реакций опрашиваемого на задаваемые вопросы.

При существовании организации в агрессивной конкурентной среде всегда возникают риски. Одним из видов таких рисков становится кадровый риск.

Кадровый риск - это неэффективная организационная структура, неспособная перестраиваться в меняющихся условиях и недостаточная квалификация кадров.

Причины, порождающие кадровые риски:

- ошибки персонала при совершении определенных операций;
- низкая квалификация работников;
- увольнение работников;
- болезнь или смерть работников.

С кадровыми рисками предприятие сталкивается на разных этапах своей деятельности. Причин возникновения конкретной рискованной ситуации может быть много. Обычно под причиной возникновения подразумевается условие, вызывающее неопределенность исхода ситуации. Для кадровых рисков такими источниками могут стать факторы экономического, политического, экологического, юридического, социального, технического и даже нравственного характера, поскольку имеется дело с человеческим фактором.

Исходя из классификации факторов кадрового риска, предлагается ввести шкалу кадровой безопасности (рис. 4), где коэффициент кадровой безопасности (Ккб) будет показывать уровень риска кадровой безопасности.

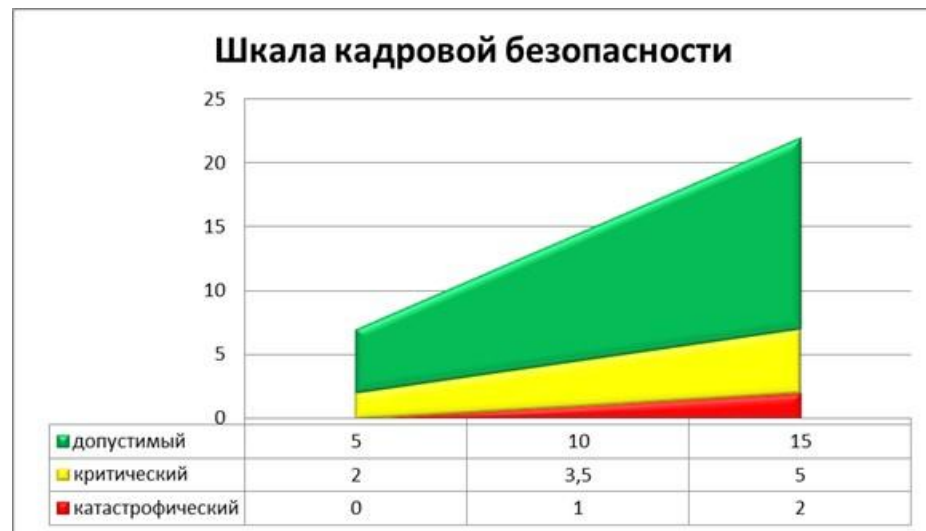


Рис. 4. Шкала кадровой безопасности

Таблица 3.1.

Значения коэффициентов кадровой безопасности

Уровень риска	Кр	Ккб
Допустимый уровень	0-0,2	>5,0
Критический уровень	0,2-0,5	2,0-5,0
Катастрофический уровень	>0,5	<2,0

По данным таблицы 3.1 видно, что при допустимом уровне коэффициент кадровой безопасности должен быть больше 5, на критическом уровне от 2 до 5 и на катастрофическом уровне меньше 2. Соответственно компания должна стремиться минимизировать риски кадровой безопасности таким образом, чтобы коэффициент кадровой безопасности был больше 5.

Рост текучести кадров на предприятии приводит к дополнительным затратам времени и денежных средств на подбор, отбор и адаптацию новых кадров. При среднем уровне заработной платы работников УФССП России по Белгородской области 26540 рублей в месяц стоимость замены одного по расчетам составит 22165 руб. (таблица 3.2).

Расчет экономии средств за счет уменьшения текучести кадров

Статьи затрат	Единицы измерения	Показатели
Средняя заработная плата одного работника	руб./мес.	26540
Производительность труда 1 работника в месяц	тыс.руб./чел	49,3
Снижение производительности труда в период, предшествующий увольнению (20% на протяжении 2 недель)	руб.	4930
Время на собеседование, затраченное интервьюерами (которые опрашивают о причинах увольнения) (полчаса при часовой ставке 150 р.) и 1/2 часа специалиста (з/п в час = 200 руб.)	Руб.	175
Резюмирование собеседования (время специалиста на подведение итогов и обсуждение с руководством)	Руб.	200
Документальное оформление увольнения 1 час	Руб.	200
Подача объявления о найме нового работника в газету	Руб.	1250
Проверка рекомендаций кандидатов (на 4-5 кандидатов)	Руб.	200
Собеседование с кандидатами (4-5 чел)	Руб.	400
Оформление личного дела. Оформление, внесение в платежную ведомость и др. документы (2 часа специалиста УФССП России по Белгородской области)	Руб.	200
Адаптация на новом месте – снижение производительности на 30% в течение месяца	Руб.	14790
ИТОГО Стоимость замены одного работника, всего	Руб.	22165

Таким образом, снижение показателя текучести кадров при грамотном управлении позволит УФССП России по Белгородской области экономить денежные средства.

Регулярное совершенствование системы мотивации, улучшений условий труда в итоге приводит к отлаженности работы предприятия, которая, в свою очередь, оказывает положительное влияние на производственно-хозяйственную деятельность предприятия по многим направлениям.

При всем многообразии существующих подходов к проблеме управления кадровыми процессами наиболее общими тенденциями являются следующие: формализация методов и процедур отбора кадров, разработка научных критериев их оценки, научный анализ потребностей в управленческом персонале, выдвижение молодых и перспективных

работников, повышение обоснованности кадровых решений и расширение их гласности. Внедрение шкалы кадровой безопасности позволяет руководству организации находить оптимальные решения по минимизированию рисков связанных с кадровой политикой хозяйствующего субъекта. Главный экономический эффект от внедрения заключается в улучшении экономических и хозяйственных показателей работы предприятия, в первую очередь за счет повышения оперативности управления и снижения трудозатрат на реализацию управления кадровыми процессами, то есть сокращения расходов на управление.

С целью обеспечения кадровой безопасности в Управлении Федеральной Службы судебных приставов России по Белгородской области действует подразделение противодействия коррупции, обеспечения работы с кадрами и вопросов безопасности.

Основными задачами подразделения противодействия коррупции, обеспечения работы с кадрами и вопросов безопасности являются:

- профилактика, выявление коррупционных и иных правонарушений;
- обеспечение деятельности по соблюдению федеральными государственными служащими запретов, ограничений, обязательств и правил служебного поведения.

Подразделение противодействия коррупции, обеспечения работы с кадрами и вопросов безопасности осуществляет следующие основные функции:

- обеспечивает соблюдение государственным служащим ограничений и запретов, требований, направленных на предотвращение или урегулирование конфликта интересов, а также соблюдение исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом "О противодействии коррупции" и другими федеральными законами;

- принимает меры по выявлению и устранению причин и условий, способствующих возникновению конфликта интересов на государственной службе;

- обеспечивает реализацию государственными служащими обязанности по уведомлению представителя нанимателя, органов прокуратуры Российской Федерации и иных федеральных государственных органов о фактах обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных и иных правонарушений;

- обеспечивает проверку достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей Федеральной службы судебных приставов, а также сведений, представляемых указанными гражданами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- обеспечивает проверку достоверности и полноты сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданскими служащими УФССП России по Белгородской области требований к служебному поведению, а также проверку соблюдения гражданами, замещавшими должности УФССП России по Белгородской области, ограничений при заключении ими после ухода с Федеральной службы судебных приставов трудового договора и (или) гражданско-правового договора в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- взаимодействует с правоохранительными органами в установленной сфере деятельности;

- организует рассмотрение сообщений о преступлениях коррупционной направленности, совершенных государственными служащими, в соответствии с установленным порядком, выполняет неотложные следственные действия, принимает решение по результатам рассмотрения сообщений о преступлениях, о направлении по последовательности в порядке, установленном Уголовно-процессуальным кодексом Российской Федерации;

- а также осуществляет иные функции в соответствии с Положением об отделе государственной службы и кадров, противодействия коррупции,

обеспечения работы с кадрами и вопросов безопасности Федеральной службы судебных приставов, защиты государственной тайны, мобилизационной подготовки и гражданской обороны Управления Федеральной службы судебных приставов по Белгородской области, утвержденного приказом УФССП России по Белгородской области от 24.04.2015 №151.

Механизм обеспечения кадровой безопасности в УФССП России заключается в:

- анализе статистических и иных информационных материалах о деятельности отдела и структурных подразделений в части касающейся;
- осуществлении контроля за соблюдением работниками отдела порядка работы с персональными данными сотрудников Управления, а также режима секретности при работе с документами;
- оказании практической помощи структурным подразделениям в подготовке к судебным процессам по жалобам на действия (бездействие) судебных приставов, при необходимости обеспечивает участие в них государственных служащих Отдела ФССП России, в части касающейся компетенции Отдела;
- взаимодействии с правоохранительными органами и органами государственной власти в рамках полномочий отдела;
- внесении предложений и участии в разработке проектов организационно-распорядительных документов, методических, аналитических и иных документов для структурных подразделений по вопросам противодействия коррупции;
- организации проведения и учёта внеплановых, целевых и внезапных проверок деятельности структурных подразделений Управления по направлениям деятельности отдела;
- анализе состояния работы по противодействию коррупционным и иным правонарушениям со стороны государственных гражданских

служащих Управления, вносить предложения руководителю Управления по совершенствованию данной работы.

Для осуществления деятельности по противодействию коррупции в Управлении Федеральной службы судебных приставов России по Белгородской области создана комиссия по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов.

В процессе своей деятельности Комиссия следует Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и Федеральной службы судебных приставов, а также настоящим Положением.

Комиссия оказывает содействие руководству территориального органа ФССП России и выполняет задачи, которые заключаются:

- в обеспечении соблюдения федеральными государственными гражданскими служащими (далее - государственные служащие) территориального органа ФССП России ограничений и запретов, связанных с прохождением гражданской службы, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, а также исполнения ими обязанностей, установленных Федеральным законом от 25.12.2008 N 273-ФЗ, другими федеральными законами (Подпункт в редакции, введенной в действие с 11 января 2015 года приказом ФССП России от 5 декабря 2014 года N 676.);

- в реализации мер по предупреждению коррупции в территориальном органе ФССП России;

- комиссия рассматривает вопросы, связанные с соблюдением требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов, в отношении государственных служащих территориального органа ФССП России, за исключением руководителей и заместителей руководителей территориальных органов ФССП России;

- сообщения о преступлениях и административных правонарушениях, а также анонимные обращения Комиссия не рассматривает. Также Комиссия не проводит проверки по фактам нарушения служебной дисциплины.

Численный и персональный состав Комиссии утверждается и изменяется приказом территориального органа ФССП России.

Основаниями для проведения заседания Комиссии являются:

- представление руководителем территориального органа ФССП России в соответствии с пунктом 31 Положения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими, и соблюдения федеральными государственными служащими требований к служебному поведению, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 21.09.2009 N 1065 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2009, N 39, ст.4588; 2010, N 3, ст.274, N 27, ст.3446, N 30, ст.4070) (далее - Положение о проверке), материалов проверки;

- поступившее в подразделение кадровой службы по профилактике коррупционных и иных правонарушений территориального органа ФССП России:

- обращение гражданина, замещавшего в этом территориальном органе ФССП России должность государственной службы, включенную в перечень должностей федеральной государственной гражданской службы, при замещении которых федеральные государственные гражданские служащие Федеральной службы судебных приставов обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, за получением согласия Комиссии на замещение должности в коммерческой или некоммерческой организации либо на выполнение работы на условиях гражданско-правового договора в коммерческой или некоммерческой

организации, если отдельные функции по государственному управлению этой организацией входили в его должностные (служебные) обязанности, до истечения двух лет со дня увольнения с государственной службы;

- заявление государственного служащего о невозможности по объективным причинам представить сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

- заявление государственного служащего о невозможности выполнить требования Федерального закона от 07.05.2013 N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами" в связи с арестом, запретом распоряжения, наложенными компетентными органами иностранного государства в соответствии с законодательством данного иностранного государства, на территории которого находятся счета (вклады), осуществляется хранение наличных денежных средств и ценностей в иностранном банке и (или) имеются иностранные финансовые инструменты, или в связи с иными обстоятельствами, не зависящими от его воли или воли его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

Общее руководство деятельностью Комиссии осуществляет ее председатель, который председательствует на заседаниях Комиссии; устанавливает дату, время и место проведения заседания Комиссии; осуществляет контроль за работой Комиссии и реализацией принятых решений.

3.2 Совершенствование правового регулирования кадровой безопасности хозяйствующего субъекта

В настоящее время в России, повышенную общественную опасность представляет тенденция к сращиванию коррумпированных государственных служащих с представителями олигархического капитала и организованной преступности. На сегодняшний день данная тенденция в нашей стране рассматривается как угроза не только безопасности конкретных государственных организаций, но и национальной безопасности в целом.

В сложившихся условиях противодействие коррупции является приоритетной задачей руководителей соответствующих государственных и муниципальных организаций, а также правоохранительных органов.

Проведя анализ кадровой безопасности Управления ФССП России по Белгородской области во второй главе, видно, что за 2015-2016 г.г. увеличилось число уволенных сотрудников, в основном по собственной инициативе.

В современных условиях широкое распространение получила такая угроза кадровой безопасности, как переманивание ведущих сотрудников государственного аппарата на работу в крупные коммерческие структуры.

Потенциальные работодатели преследуют две цели:

- повысить качество собственного человеческого капитала путем привлечения высококвалифицированных специалистов с широким профессиональным кругозором;
- улучшить собственные конкурентные позиции за счет появления новых неформальных каналов коммуникаций с соответствующими органами государственного и муниципального управления (связи нового сотрудника с бывшими сослуживцами).

В связи с появлением данной угрозы в Управлении большое значение необходимо уделить вопросам мотивации организационного поведения, а особенно лояльности к организации. Так как сотрудники государственных

органов, заработная плата которых относительно низкая, в то же время ответственность и уровень контроля высок, вряд ли удовлетворены своей работой в данной организации. Лояльность персонала предполагает собой преданность руководителю, фирме и делу.

Лояльность - это сложное понятие, которое означает преданность, верность. Лояльный сотрудник всегда стремится быть честным и искренним по отношению к компании, выполнить свою работу наилучшим образом и готов даже приносить определенные жертвы во имя успехов организации, испытывая чувство гордости за ее победы, имеет сильное желание оставаться членом данной организации, несмотря на возникающие проблемы и сложности в ее работе, полон энтузиазма и желания помогать в решении этих проблем.

Работа вызывает у лояльных сотрудников удовлетворенность содержанием работы, выполняемой в организации, ощущение внимания и заботы со стороны организации, удовлетворенность своей карьерой в организации, уверенность в целесообразности длительной работы в данной организации.

Деятельность работников существенно зависит от мотивации труда, увлеченности и склонности к профессиональной деятельности. Формирование устойчивых положительных мотивов деятельности можно вести в четырех направлениях:

- формирование непосредственных мотивов труда посредством раскрытия интересных и творческих сторон профессиональной деятельности;
- развитие интереса к деятельности, непосредственно воздействуя на мотивы путем воспитания у работников чувства профессионального долга и гордости за принадлежность к деятельности службы судебных приставов;
- раскрытие перед сотрудниками перспектив служебного роста, продвижения по службе и повышения профессиональной квалификации как работника службы судебных приставов;

- эффективная организация труда сотрудников и создание в коллективе аппарата управления и подразделений благоприятного морально-психологического климата.

При увольнении все сотрудники заполняют анкету, в которой указывают причины своего ухода из организации. По данным анкет видно, что основными причинами являются неудовлетворенность уровнем оплаты труда (34,1%), причины личного характера (34,1%) и высокие служебные нагрузки (12,2%) (рис.5).



Рис. 5 Причины увольнения сотрудников из УФССП России по Белгородской области

Наибольшую озабоченность у работников по данным исследования вызывают такие аспекты как уровень оплаты труда и взаимоотношения в коллективе. При ответе на вопрос о моральном стимулировании на предприятии работники в основном ответили, что их не устраивает данный вид стимулирования, так как они его не ощущают.

Для того чтобы данные причины не являлись ключевыми при увольнении, необходимо:

- в первую очередь повысить уровень заработной платы;
- увеличить мотивацию сотрудников, путем выплат регулярных премий;
- ввести льготы для определенной категории служащих;

- улучшить условия труда;
- предложение более высокой должности (карьерный рост);
- в качестве меры поощрения за труд больше выделять льготных путевок в ведомственный санаторий «Зеленая долина»;
- выплачивать денежные вознаграждения высокие служебные нагрузки.

Большую угрозу хозяйствующему субъекту может нанести разглашение сотрудниками коммерческой тайны. Необходимо создать режим коммерческой тайны, который обеспечить защиту сведений, имеющих коммерческую ценность.

Введение режима коммерческой тайны в компании преследует две основные цели:

- информирование сотрудников и контрагентов об установлении в отношении определенной информации режима коммерческой тайны и о последствиях разглашения такой информации (превентивная);
- привлечение к ответственности лиц, разгласивших информацию, составляющую коммерческую тайну.

Необходимо разработать механизм защиты коммерческой тайны организации:

- составить регламентированный перечень сведений, относимых к коммерческой тайне;
- определить перечень лиц, имеющих доступ к коммерческой тайне;
- ознакомить работника, доступ которого к информации, составляющей коммерческую тайну, необходим для выполнения им своих трудовых обязанностей, под расписку, с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой является работодатель и его контрагенты;
- установить систему контроля за средствами копирования и размножения документов;
- установить порядок защиты коммерческой информации в средствах связи и вычислительной техники;

- система мотивации и обучения персонала организации способам защиты коммерческой тайны;

- создать специализированные службы по защите коммерческой тайны организации.

Защищая свою информацию, не стоит забывать, что привлечь к ответственности сотрудника можно только в том случае, если он должным образом ознакомлен с порядком хранения коммерческой тайны.

В настоящее время в РФ действует положение о взаимодействии Федеральной службы судебных приставов и Министерства внутренних дел.

Для привлечения специалистов для работы в Службе судебных приставов, необходимо восстановление нарушенных прав, свобод и законных интересов физических и юридических лиц. Это зависит от того насколько эффективно ФССП будет реализовывать стоящие перед ней задачи.

В случаи отнесения ФССП к правоохранительным органам сотрудники Службы были бы обеспечены следующими льготами во время прохождения службы:

- возможность бесплатного проезда на всех видах транспорта, кроме такси, в пределах России;
- пособие на детей;
- получение проездного документа;
- возможность вне очереди получать места в гостиницах, когда идут командировки.

Так же сотрудникам Службы необходимо ввести социальную выплату. К условиям по выплатам можно отнести:

- когда служащий проживает в общежитии или коммунальной квартире;
- если у работника вообще нет жилья;
- если условия проживания не соответствуют минимальным требованиям.

Немаловажной причиной при увольнении является невозможность улучшить свои жилищные условия (4,9%). В России действует Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». В соответствии с п. 4 ст. 53 Федерального закона федеральные государственные гражданские служащие ФССП России реализуют право на получение единовременной субсидии на приобретение жилого помещения через участие в федеральной целевой программе «Жилище» на 2015 – 2020 годы. Порядок и условия предоставления гражданским служащим единовременной выплаты установлены Правилами предоставления федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения, утверждёнными постановлением Правительства Российской Федерации от 27.01.2009 № 63 «О предоставлении федеральным государственным гражданским служащим единовременной субсидии на приобретение жилого помещения» (5).

Однако на практике данный закон не реализуется. Для привлечения молодых специалистов на службу, необходимо выделять денежные средства для реализации данного проекта и предоставлять субсидии служащим, которые отработали достаточно длительный срок в ФССП России.

Данный проект будет являться огромной мотивацией для поддержания морально-психологического состояния сотрудника, а также его продвижения по карьерной лестнице.

По данным третьей главы можно сделать вывод. Контроль на предприятии, как правило, поручают не менеджерам по персоналу, а службе безопасности. Если найм персонала осуществляется качественно, с соблюдением всех мер безопасности, лояльность в трудовом коллективе на должном уровне, то контроль носит более формальный характер.

С целью обеспечения кадровой безопасности в Управлении Федеральной Службы судебных приставов России по Белгородской области действует подразделение противодействия коррупции, обеспечения работы с

кадрами и вопросов безопасности, которое осуществляет профилактику, выявление коррупционных и иных правонарушений.

Для осуществления деятельности по противодействию коррупции в Управлении Федеральной Службы судебных приставов России по Белгородской области создана комиссия по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов.

По анализу кадровой безопасности Управления ФССП России по Белгородской области видно, что за 2015-2016 г.г. увеличилось число уволенных сотрудников, в основном по собственной инициативе. Деятельность работников существенно зависит от мотивации труда, увлеченности и склонности к профессиональной деятельности.

Для улучшения работы Службы судебных приставов, необходимо предпринять все возможные меры для поднятия статуса Службы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

С точки зрения безопасности в подходе к трудовому взаимодействию присутствует одна не всегда заметная деталь - каждый кандидат на вакансию, каждый работник предприятия должен ежеминутно рассматриваться, в том числе и как источник риска, источник потенциальной угрозы. И это должно быть не только в части умышленного нанесения ущерба, а и в отношении опасности причинения убытков, связанных с низкой квалификацией, наоборот - с невозможностью применить высокий профессионализм; с недовольством своей работой и условиями труда; с отсутствием четко и однозначно закрепленных юридических правоотношений; с неадекватной оценкой результатов труда; со слабым прогнозированием и контролем благонадежности и т. д.

Таким образом, кадровая безопасность, являясь элементом экономической безопасности компании, нацелена на такую работу с персоналом, на установление таких трудовых и этических отношений, которые можно было бы определить как «безубыточные». Вся эта деятельность не является отдельным направлением в функционале менеджера по персоналу, а лишь органично вписывается в него. И здесь практически не привлекаются какие-либо дополнительные ресурсы, при условии, что в компании присутствуют все этапы организации и управления персоналом.

Обеспечение кадровой безопасности хозяйствующего субъекта - весьма обширная проблема, включающая в себя комплекс организационно-правовых, технико-технологических, административных, воспитательных, финансовых и специальных мер, направленных на выявление, предупреждение и пресечение угроз и посягательств на стабильность функционирования и развития предприятия.

На сегодняшний день эффективная безопасность хозяйствующего субъекта, как и всей национальной экономики, представляется специалистам

как система мер, которая обеспечивается на следующих взаимосвязанных направлениях: защита от преступного мира; защита от нарушений закона с тем, чтобы самим не попасть под санкции; защита от недобросовестной конкуренции; защита от противоправных действий собственных сотрудников.

Исследовав факторы, определяющие особенности управления кадровой безопасностью организации и стратегические приоритеты, которые снижают кадровую безопасность современного хозяйствующего субъекта можно утверждать, что для обеспечения кадровой безопасности на предприятии должна быть четко определена структура и стратегический подход к управлению кадровой безопасностью организации. Обеспечение кадровой безопасности должно являться приоритетной задачей служб управления персоналом при реализации функций управления персоналом

Целью выпускной квалификационной работы являлось экономико-правовое исследование кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.

В процессе следования были решены следующие задачи:

- изучены экономические аспекты кадровой безопасности хозяйствующего субъекта;
- рассмотрены методы оценки кадровой безопасности хозяйствующего субъекта;
- изучены правовые основы кадровой безопасности хозяйствующего субъекта;
- проведен анализ кадровой безопасности в УФССП России по Белгородской области;
- изучена организационно-экономическая характеристика УФССП России по Белгородской области;
- проведена правовая оценка кадровой безопасности хозяйствующего субъекта;
- определен механизм обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.

Во второй главе выпускной квалификационной работы проведен анализ кадровой безопасности в Управлении Федеральной службы судебных приставов России по Белгородской области.

По данным анализа видно, что на текущий момент Службой достигнуты существенные результаты в производительности труда при исполнении судебных актов и актов иных уполномоченных органов.

Необходимо отметить, что у Службы множество недостатков, которые следует преодолеть. Их преодоление позволит еще более повысить эффективность работы, увеличить объем взыскиваемых денежных средств, а также количество исполненных судебных актов и актов иных уполномоченных органов.

Главным источником дальнейшего развития производительности труда является совершенствование средств производства, и прежде всего средств труда. Средства труда - не только мерило развития человеческой рабочей силы, но и показатель тех общественных отношений, при которых совершается труд. Текучесть персонала - это движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником. Проанализировав структуру текучести персонала за 2014-2016 г.г. видно, что все показатели находятся в пределах нормы.

Положение о порядке подготовки нормативных правовых актов Федеральной службы судебных приставов и направления их на государственную регистрацию определяет единый порядок подготовки, утверждения, вступления в силу, отмены, изменения и дополнения нормативных правовых актов ФССП России и направления их на государственную регистрацию в Министерство юстиции Российской Федерации.

ФССП России издает нормативные правовые акты в виде приказов, распоряжений, инструкций, положений, а также в виде иных актов, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

В третьей главе рассмотрен механизм регулирования кадровой безопасности хозяйствующего субъекта. За последние несколько лет количество, качество и масштаб научных работ по политике кадровой безопасности возросло. Это связано с нестабильными экономическими условиями в стране. Увеличилось количество нарушений (в том числе и криминального характера) невыполнения предписанных мер со стороны сотрудников кадрового отдела.

Кадровую безопасность хозяйствующего субъекта осуществляет не просто менеджер по персоналу, а служба безопасности. Контроль будет носить формальный характер, если наем персонала осуществляется качественно.

С целью обеспечения кадровой безопасности в Управлении Федеральной Службы судебных приставов России по Белгородской области действует подразделение противодействия коррупции, обеспечения работы с кадрами и вопросов безопасности, которое осуществляет профилактику, выявление коррупционных и иных правонарушений. В ходе своей деятельности подразделение осуществляет профилактику выявления коррупционных и иных правонарушений, обеспечивает деятельность по соблюдению федеральными государственными служащими запретов, ограничений, обязательств и правил служебного поведения.

На сегодняшний день противодействие коррупции является приоритетной задачей руководителей соответствующих государственных и муниципальных организаций, а также правоохранительных органов.

Значительную угрозу организации может нанести разглашение сотрудниками коммерческой тайны. Необходимо создать режим коммерческой тайны, который обеспечить защиту сведений, имеющих коммерческую ценность.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации // www.constitution.ru
2. Гражданский Кодекс Российской Федерации [Текст]: официальный текст с изм. и доп. на 7 февраля 2017 года. Постатейные комментарии / под общ. ред. А.Т. Гаврилова. - М.: Библиотечка «Российской газеты».
3. Налоговый кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 146-ФЗ (ред. от 03.04.2017 с изменениями, вступившими в силу с 04.05.2017) // www.consultant.ru
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 21.12.2001 (ред. от 03.07.2016 с изменениями, вступившими в силу с 01.01.2017) // www.consultant.ru
5. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ.
6. О судебных приставах: Федеральный закон от 21.07.1997 г. № 118-ФЗ.
7. Об исполнительном производстве: Федеральный закон от 21.07.1997 г. ФЗ № 119-ФЗ.
8. Об исполнительном производстве: Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ.
9. Об информации, информационных технологиях и о защите информации: Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ.
10. Вопросы Федеральной службы судебных приставов: Указ Президента Российской Федерации от 13.10.2004 № 1316.
11. О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти: Указ Президента Российской Федерации от 09.03.2004 № 314.
12. О стратегии национальной безопасности Российской Федерации: Указ Президента РФ от 31.12.2015 № 683.
13. О безопасности: Федеральный закон от 28.12.2010 № 390-ФЗ.

14. Авдийский В.И. Теневая экономика и экономическая безопасность государства: Учебное пособие / В.И. Авдийский, В.А. Дадалко. - М.: Альфа-М, ИНФРА-М, 2012. - 496 с.

15. Алиев И. И. Экономика труда: учебник для бакалавров / И. И. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - М.: Юрайт, 2013. - 671 с.

16. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский учёт. Учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. - 528 с.

17. Базарбай У.Э. Государственная кадровая служба как инструмент управления государственной службой. Учебник. - М.: Известия ВУЗов Кыргызстана, 2012. № 5. С. 138-142.

18. Беляков Г.И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда: Учебник для бакалавров / Г.И. Беляков. - М.: Юрайт, 2013. - 572 с.

19. Богомолов В.А. Экономическая безопасность: Учебное пособие / В.А. Богомолов, Н.Д. Эриашвили, Е.Н. Барикаев. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 296 с.

20. Вяткин В.Н. Риск-менеджмент: Учебник / В.Н. Вяткин; под ред. И. Юргенса. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и КО», 2013. – 512 с.

21. Глазьев С.Ю. О внешних и внутренних угрозах экономической безопасности России в условиях американской агрессии // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2015. - № 1. – С. 4-20.

22. Графкина М.В. Охрана труда в непроизводственной сфере: учебное пособие / М.В. Графкина. - М.: Форум, 2013. - 320 с.

23. Гридин А. Д. 100 вопросов и ответов при подготовке работников и специалистов к проверке знаний требований охраны труда: Учебное пособие / А.Д. Гридин. - М.: Безопасность труда и жизни, 2014. - 196 с.

24. Дорофеев К. Н. Кадровая безопасность в системе экономической оценки деятельности фирмы // Молодой ученый. - 2013. - № 6. - С. 327-331.

25. Дудин М.Н. Экономическая безопасность России: угрозы национальным интересам и их отражение // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). - 2014. - № 20. - С. 98-106.

26. Жильцов В.И. Оценка эффективности деятельности кадровых служб в области противодействия коррупции // Государственная служба. - 2012. № 6 (74). С. 17-19.

27. Карзаева Н.Н. Основы экономической безопасности. Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 276 с.

28. Кибанов А. Я Кадровая политика и стратегия управления персоналом. Учебник. М.: Проспект - Москва, 2014. – 608 с.

29. Кидяев В. О единой кадровой системе государственной гражданской и муниципальной служб: Учебное пособие / В. Кидяев. М.: Самоуправление, 2014. - С. 3-4.

30. Криворотов В.В. Экономическая безопасность государства и регионов: Учебное пособие / В.В. Криворотов, А.В. Калина. – М.: Юнити-Дана, 2012. - 351 с.

31. Крохичева Г.Е. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности: Учебное пособие // Интернет-журнал Науковедение. - 2016. - № 3 (34). - С. 41.

32. Куракин А.В. Административно-правовые средства предупреждения и пресечения коррупции в системе государственной службы Российской Федерации: проблемы теории и практики // Следователь. – 2013. – № 4. – С. 25 – 26.

33. Лелюхин С.Е. Экономическая безопасность в предпринимательской деятельности. Учебник. – М.: Проспект, 2016. – 336 с.

34. Максимов И.Ю. Оптимизация процессного управления в кадровых службах по адаптации персонала. Учебник. – М.: Наука ЮУрГУ, 2015. - 1432с.

35. Максимцев И.А. Управление человеческими ресурсами. Учебник. – М.: Юрайт - Москва, 2013. - 528 с.

36. Манохина Н.В. Экономическая безопасность: Учебное пособие / Н.В. Манохина, М.В. Попов, Н.П. Колядин, И.Э. Жадан. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 320 с.
37. Маренго А. К. Менеджмент в области охраны труда: Учебное пособие / А.К. Маренго. - М.: Альфа-пресс, 2014. - 152 с.
38. Мартынова А. Организация и управление кадровой службой. Учебник. - 2015. – 345 с.
39. Мехоношина Г.А. Кадровая безопасность как инструмент обеспечения экономической безопасности организации // Экономика АПК Предуралья. 2016. - № 1. С. 70-73.
40. Николаев Н. Н. Кадровая политика и мотивация труда на предприятии // Горный журнал. – 2013. – N 4. – С. 47-52.
41. Одегов Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование. Учебник. – М.: Юрайт - Москва, 2014. - 444 с.
42. Орехова Т.Р. Экономическая безопасность современной России в условиях кризиса: Монография / Т.Р. Орехова, О.В. Карагодина, В.И. Орехов. - М.: ИНФРА-М, 2015. – 105 с.
43. Петров А.М. Инструменты и институты борьбы с коррупцией в России // Преодоление коррупции – главное условие утверждение правового государства: Межведомственный науч. сб. Т.1 (39). – М., 2014. – С. 424 – 436.
44. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах. – М.: Феникс, 2014. – 238 с.
45. Сенчагов В.К. Экономическая безопасность России. / В.К. Сенчагов. - М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2015. - 816 с.
46. Соложенцев Е.Д. Топ-экономика. Управление экономической безопасностью социально-экономических систем // Национальная безопасность и стратегическое планирование. – 2015. - № 2-1 (10). – С. 31-41.
47. Суглобов А.Е. Экономическая безопасность предприятия: Учебное пособие / А.Е. Суглобов, С.А. Хмелев, Е.А. Орлова. - М.: ЮНИТИ, 2015. - 271 с.

48. Тимофеева И.Ю. Экономическая безопасность бизнеса и управление персоналом // Бухгалтер и закон. – 2012. – № 6. – С. 20-24.

49. Уразгалиев В.Ш. Экономическая безопасность. Учебник и практикум. – М.: Юрайт, 2016. – 376 с.

50. Чечевицына Л.Н. Экономика организации: учебное пособие / Л.Н. Чечевицына, Е.В. Чечевицына. – М.: Феникс, 2013. - 382 с.

51. Шевченко М.А. Механизм обеспечения экономической безопасности России в условиях глобализации // Переходная экономика. – 2013. – № 2. – С.34-37.

52. Эриашвили Н.Д. Экономическая безопасность: учебное пособие / Н.Д. Эриашвили, Е.Н. Барикаев и др. - М.: Юнити-Дана, 2014. - 296 с.

53. Официальный сайт Управления Федеральной службы судебных приставов по Белгородской области [электронный ресурс] - Режим доступа: [www: r31.fssprus.ru](http://www.r31.fssprus.ru)

54. Официальный сайт Управления Федеральной службы судебных приставов России [электронный ресурс] - Режим доступа: [www: fssprus.ru](http://www.fssprus.ru)

ПРИЛОЖЕНИЯ