

УДК 334.021

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР В СИСТЕМЕ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Загребина А.А.

студент,

Вятский государственный университет,

Киров, Россия

Головкова Е.А.

студент,

Вятский государственный университет,

Киров, Россия

Аннотация

Тема "Человеческий фактор в системе безопасности предприятия" актуальна в современном мире, где безопасность и защита информации являются приоритетными задачами для предприятий любого уровня. Человеческий фактор — это совокупность психологических, поведенческих и социальных факторов, которые могут оказывать влияние на безопасность предприятия. Целью данного исследования является разработка мер, которые могут быть приняты для улучшения системы безопасности на предприятии, связанные с человеческим фактором. Будут рассмотрены такие аспекты, как обучение персонала, контроль доступа к конфиденциальной информации, мотивация сотрудников и настройка правильной культуры безопасности. Эти меры могут помочь предприятию защитить свою информацию и снизить риски несанкционированного доступа к ней. Как показывает практика, правильная организация работы с персоналом и обучение работников - существенные факторы в обеспечении безопасности предприятия.

Ключевые слова: человеческий фактор, безопасность предприятия, экономическая безопасность, менеджмент, человеческие ресурсы, управление, развитие, риск

THE HUMAN FACTOR IN THE ENTERPRISE SECURITY SYSTEM

Zagreбина А.А.

student,

Vyatka State University,

Kirov, Russia

Golovkova Е.А.

student,

Vyatka State University,

Kirov, Russia

Annotation

The topic "The human factor in the enterprise security system" is relevant in the modern world, where the security and protection of information are priorities for enterprises of any level. The human factor is a set of psychological, behavioral and social factors that can affect the safety of an enterprise. The purpose of this study is to develop measures that can be taken to improve the security system at the enterprise related to the human factor. Aspects such as staff training, access control to confidential information, employee motivation and setting up the right security culture will be considered. These measures can help the company protect its information and reduce the risks of unauthorized access to it. As practice shows, proper organization of work with personnel and training of employees are essential factors in ensuring the safety of the enterprise.

Keywords: human factor, enterprise security, economic security, management, human resources, management, development, risk

Введение

Человеческий фактор является одним из наиболее важных элементов, которые определяют успешность организации. Введение человеческого фактора в организацию означает создание условий для максимальной эффективности работы сотрудников.

Очевидно, что успешность стратегии экономической безопасности зависит от активного взаимодействия между сотрудниками, которые понимают все аспекты этой стратегии, и руководителями, которые способны осуществить ее в жизнь. Невозможно обеспечить экономическую безопасность компании, игнорируя важность человеческой составляющей в системе мер для обеспечения безопасности. Недостаток внимания к этому аспекту приводит к неэффективному использованию потенциала компании и негативно сказывается на ее репутации. Проблемами могут стать межличностные взаимоотношения, мотивация сотрудников, их профессионализм и индивидуальные качества. Если правильно используются человеческие факторы в организации, это поможет повысить корпоративную экономическую безопасность.

Для этого необходимо разработать систему управления персоналом, которая включает в себя оценку профессиональных качеств работников, их мотивацию, обучение и развитие, а также создание комфортных условий для работы.

Цель работы - рассмотреть роль человеческого фактора в обеспечении безопасности предприятия, выявить возможные угрозы, связанные с

деятельностью персонала, а также разработать меры по их предотвращению. Кроме того, цель работы также заключается в изучении влияния культуры организации на поведение сотрудников в области безопасности и выявлении средств улучшения этой культуры, чтобы обеспечить более эффективную систему безопасности на предприятии.

В работе рассмотрены следующие вопросы: теоретические аспекты влияния человеческого фактора в системе безопасности предприятия, Анализ влияния человеческого фактора в управлении организацией, совершенствование процесса управления человеческими ресурсами и человеческим фактором в организации.

Основная часть

Безопасность предприятия — это все меры, направленные на защиту предприятия от различных угроз, включая физические, кибербезопасность, пожарную и другие направления безопасности. Она включает в себя организацию безопасности на местах работы, управление рисками, административные меры контроля, противодействие киберпреступлениям и меры системной защиты лиц, оказывающих непосредственное влияние на работу предприятия (сотрудники). Важным компонентом безопасности предприятия является подготовка и прохождение обязательной сертификации и аудита безопасности системы управления качеством ISO, что позволяет не только повысить безопасность предприятия на высоком уровне, но и добиться признания со стороны конкурентов, клиентов и партнеров. Реализация и поддержка системы безопасности постоянно приводит к лучшему управлению рисками, сокращению расходов на страхование и компенсацию ущерба, а также повышает репутацию и доверие со стороны потребителей и инвесторов.[2]

В зависимости от области защиты, выделяют следующие виды безопасности предприятия:

1. Физическая безопасность - защита зданий и территории предприятия от несанкционированного доступа, кражи, повреждения имущества и пр.

2. Кибербезопасность - обеспечение безопасности компьютерных и информационных систем, защита от взлома, вирусов и других киберугроз.

3. Пожарная безопасность - предотвращение возникновения и распространения пожаров, а также меры по эвакуации сотрудников и охраны имущества.

4. Химическая безопасность - обеспечение безопасности при работе с химическими веществами, защита от аварийных ситуаций и отравлений.

5. Финансовая безопасность - контроль финансовых операций, предотвращение мошенничества и эффективное управление бизнес-рисками.

6. Межличностная безопасность - обеспечение безопасности персонала, контроль над взаимоотношениями между сотрудниками и предотвращение конфликтов.

7. Энергетическая безопасность - обеспечение безопасности при работе с электрооборудованием и электроэнергией, предотвращение аварийных ситуаций и пожаров.

8. Информационная безопасность — это область, которая занимается защитой информации от нежелательного доступа, использования, разглашения и повреждения. Она включает в себя множество мероприятий, в том числе: разработку политик и процедур защиты данных, выбор и установку специального программного и аппаратного обеспечения, обучение

сотрудников и многие другие действия, направленные на предотвращение утечек, хакерских атак, вирусных заражений и других угроз безопасности информации. В современном мире, когда информация становится всё более ценным ресурсом, обеспечение её безопасности является одним из наиболее важных заданий для любой компании, правительства или организации.

Человеческий фактор является одним из ключевых элементов в системе безопасности предприятия. Он описывает поведение и действия людей, которые работают на данном предприятии и влияют на уровень безопасности на рабочем месте. [3]

Ошибки, заблуждения, недостаточная подготовка, человеческий фактор — это причины аварий и инцидентов, происходящих в рабочей среде. Воспитание культуры безопасности является важной задачей для любого предприятия, а так же, подготовка рабочих в соответствии с требованиями безопасности.

Если предприятие сосредоточится на улучшении человеческого фактора, то это может привести к снижению количества происшествий и аварий. Для этого необходимо проводить тренинги и семинары по безопасности, формирование и воспитание на рабочем месте культуры безопасности в обществе. Выделение предупреждающих мероприятий, контроль и требования к качеству производства.

Опасности в предпринимательской деятельности, связанные с человеческим фактором:

1. Несоблюдение деловой этики может проявляться в различных ситуациях и формах, но в целом это относится к поведению, которое не соответствует принятому кодексу поведения в бизнес-сфере. Некоторые примеры неэтичного поведения включают в себя:

2. Дискриминация на рабочем месте, нехватка знаний и навыков, некомпетентность и отсутствие мотивации могут повредить производительность и заставить переоценить работу и квалификацию персонала.

3. Потеря ключевых сотрудников может нанести серьезный ущерб бизнесу. Ключевые сотрудники — это те, кто имеет высокую экспертизу, знания и опыт, которые являются важными для успешной работы компании. Если такие сотрудники покидают компанию, это может привести к задержке в проектах, потере качества продуктов и услуг, снижению производительности и потере конкурентных преимуществ.

4. Непредвиденные жизненные события: заболевание, смерть, семейные проблемы, травмы и прочие непредвиденные ситуации могут привести к снижению продуктивности, потере клиентов и убыткам.

5. Несчастные случаи на рабочем месте — это негативные события, которые могут произойти в любой организации. Они могут быть вызваны разными причинами: нарушением правил безопасности, недостаточной квалификацией сотрудников, неправильной эксплуатацией оборудования, невнимательностью или непредвиденными обстоятельствами.

6. Коррупция на рабочем месте — это использование должностным лицом своего положения или власти для личной выгоды или получения неправомерной выгоды. Это может происходить в различных формах, например, взятие взятки, завышение цен на товары или услуги, фальсификация документов или нарушение законодательства.

7. Ошибки оператора — это может происходить из-за стресса, усталости или недосыпа, что может привести к ошибкам в работе и неожиданным авариям.

8. Неправильное использование оборудования — если сотрудник не знаком со всем функционалом используемого им оборудования, он может привести его в неправильное состояние и вызвать аварию.

9. Дополнительная нагрузка на оборудование — это увеличение нагрузки на системы, которые уже выполняют работу. Обычно это происходит при установке нового оборудования или программного обеспечения, добавлении пользователей или соединений, увеличении объемов обрабатываемых данных или при вводе новых функций и возможностей. Это может привести к проблемам с производительностью, перегреву, сбоям, отказам и повреждению оборудования.

10. Низкий уровень обучения и квалификации означает отсутствие необходимых знаний и навыков для выполнения конкретной работы или задачи. Это может быть вызвано различными причинами, такими как отсутствие доступа к образованию, низкий уровень инвестиций в образование, неправильный выбор карьеры или работа в области, не соответствующей собственным способностям.

11. Низкий уровень мотивации — это состояние, когда человек не испытывает стремления к выполнению каких-либо задач, действий или достижению целей. Это может происходить по разным причинам, таким как страх перед неудачей, разочарование в своих возможностях, усредненность желаемых результатов, недостаток энергии или вдохновения, неудовлетворенность работой или семейной жизнью. [1]

Области наиболее частого проявления человеческого фактора в безопасности предприятия:

1. Управление персоналом.
2. Финансовый менеджмент.

3. Информационная безопасность.
4. Риск-менеджмент.
5. Конкурентное соперничество.
6. Экологические и гигиенические проблемы.

Оценить точно, насколько человеческий фактор влияет на бизнес, довольно сложно, поскольку это зависит от многих факторов, таких как отрасль, размер компании, место нахождения и т.д. Тем не менее, существует ряд исследований, дающих некоторое представление об этом вопросе:

1. Опрос компании Dale Carnegie Training показал, что компании с высоким уровнем удовлетворенности сотрудников имеют в 2,5 раза более успешные финансовые показатели, чем компании, у которых удовлетворенность низкая.

2. PERSI провел исследование о компаниях, инвестирующих в обучение сотрудников. Изучив данные более чем 100 компаний, были выявлены следующие результаты:

3. В статье Harvard Business Review от 2020 года было отмечено, что все больше компаний вкладывают средства в улучшение корпоративной культуры и климата. Некоторые примеры компаний, которые продемонстрировали фокус на корпоративной культуре, включают:

1. Google: Компания Google сделала корпоративную культуру одним из ключевых элементов своего успеха. Она изучает, каким образом ее сотрудники реагируют на различные внутренние программы и инструменты, чтобы оценить их эффективность и улучшить работу в целом.
2. Patagonia: Patagonia признается, что рост бизнеса в настоящее время угрожает окружающей среде, с которой связано экипирование.

Однако культура Patagonia стимулирует устойчивое развитие, и поэтому компания вместо того, чтобы сфокусироваться только на продажах, инвестирует в защиту окружающей среды.

3. Zappos: Культура Zappos знаменита своей ориентацией на клиента. Компания регулярно проводит обучение своих сотрудников, чтобы обеспечить максимально возможный уровень обслуживания.
4. Virgin Atlantic: Культура Virgin Atlantic основана на принципах уважения к каждому из сотрудников. Это обеспечивает высокий уровень мотивации и делает компанию весьма привлекательной для кандидатов.

Эти компании инвестируют в различные программы и инструменты, чтобы создавать положительную и эффективную корпоративную культуру, которая помогает им привлекать и удерживать лучших сотрудников и достигать бизнес-целей.

4. Компания Gallup провела исследование, чтобы узнать, насколько важно для работников возможность личного и профессионального развития в компании. Результаты показали, что более 80% опрошенных работников считают, что возможность роста и развития в компании является важным или очень важным фактором при выборе места работы. [4]

Изучив причины этого мнения, исследователи выделили несколько основных причин:

1. Развитие навыков. Большинство работников стремятся к развитию своих навыков и умений, и компании, которые предоставляют такую возможность, становятся более привлекательными для кандидатов на вакансии.

2. Повышение заработной платы. Многие работники связывают возможность личного и профессионального развития с увеличением заработной платы и прогрессированием по карьерной лестнице.
3. Удовлетворенность работой. Разнообразие задач и возможность участвовать в интересных проектах и программах могут значительно повысить удовлетворенность работой.

Далее представлена диаграмма влияния человеческого фактора.

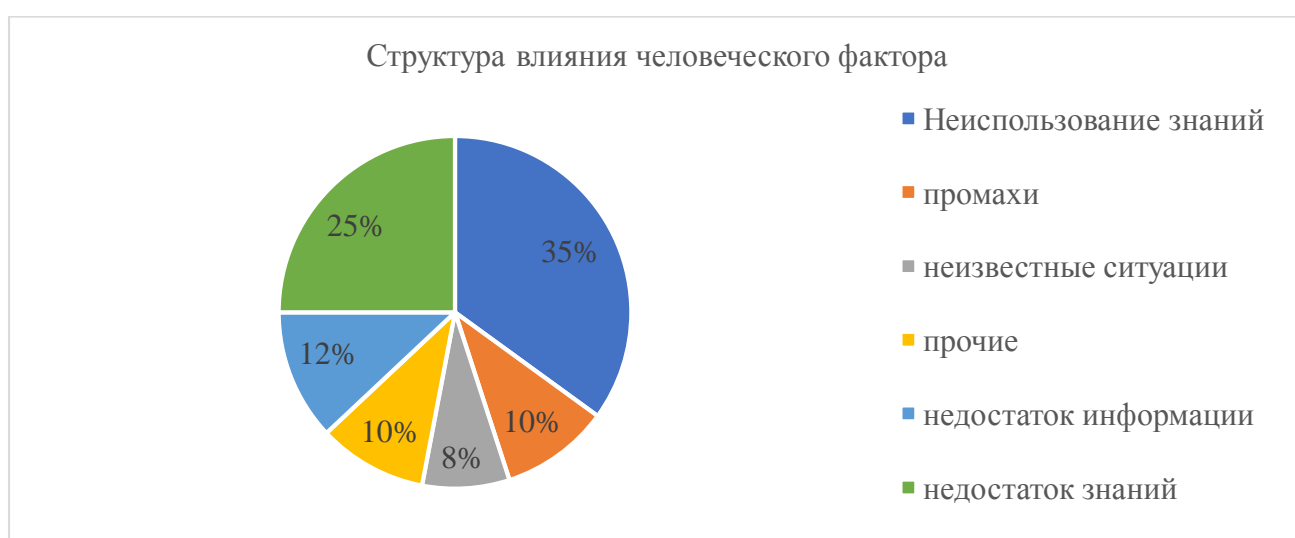


Рисунок 1 – Структура влияния человеческого фактора (авторская разработка)

Из диаграммы можно сделать вывод о том, что наибольшее влияние на проявление человеческого фактора оказывает неиспользование знаний, то есть неиспользование знаний персоналом является одной из проблем, с которой сталкиваются многие организации. Это означает, что у сотрудников есть определенные знания, навыки и опыт, но они не используются или используются не в полной мере в процессе работы.

Для совершенствования процесса управления человеческими ресурсами необходимо использование различных методов и инструментов. Ниже представлены некоторые из них:

1. Оценка потребностей в персонале — это процесс определения количества и квалификации персонала, необходимого для выполнения задач и достижения целей организации.

2. Планирование персонала — это процесс определения количества и качества сотрудников, необходимых для достижения бизнес-целей компании в определенный период времени. Оно включает в себя оценку текущей и будущей потребности компании в персонале, разработку стратегии найма сотрудников, определение методов оценки производительности и планирование зарплат и наград для удержания лучших сотрудников.

3. Найм новых сотрудников – одна из важнейших задач любой компании. Этот процесс может быть долгим и трудным, но хорошо подобранные сотрудники могут стать ключевым фактором успеха для бизнеса.

4. Организация обучения и развития персонала включает в себя различные компоненты и этапы:

5. Оценка производительности сотрудников. Менеджеры должны регулярно оценивать производительность своих сотрудников, чтобы определить успешность их работы и готовить их к дальнейшему развитию.

6. Управление карьерой и развитием персонала является важной функцией в любой организации. Она позволяет создавать и поддерживать эффективную и проактивную культуру, обеспечивая при этом удовлетворение потребностей не только работников, но и компании в целом.

Важно, чтобы менеджеры не только понимали методы управления человеческими ресурсами, но и активно использовали их. Эффективное управление персоналом является ключом к успеху предприятия, и только

постоянное совершенствование процессов может обеспечить нужный уровень качества. [6]

Качество продукции и услуг напрямую зависит от квалификации персонала, работающего над производством или предоставлением услуг. Если персонал не обладает необходимыми знаниями и навыками, то это может повлиять на качество продукции или услуг. Например, неквалифицированный персонал может допустить ошибки в процессе производства или предоставления услуг, что может привести к недовольству клиентов и ухудшению репутации компании. С другой стороны, квалифицированный персонал способен улучшать процессы производства и предоставления услуг, что в свою очередь повышает качество продукции и удовлетворенность клиентов. Поэтому качественное обучение и развитие персонала имеет важное значение для любого бизнеса. Кроме того, вклад человеческого фактора в экономическое развитие заключается в создании новых технологий и инноваций. Именно творческие и образованные люди могут найти новые способы производства и развития, что обеспечивает стабильность и рост экономики.

Также важная роль человеческого фактора заключается в создании положительной корпоративной культуры и эффективной командной работы. Это повышает эффективность и результативность бизнеса и способствует развитию экономики. [5]

Создание положительной корпоративной культуры — это процесс, который направлен на установление ценностей, общих целей и норм, которые обеспечивают эффективное функционирование и развитие компании. Она помогает создать единство в коллективе, повышает мотивацию работников и улучшает клиентоориентированность компании.

Вот несколько методов создания положительной корпоративной культуры:

1. Создание миссии и ценностей компании. Определите цели, которые вы хотите достичь, и выработайте основные ценности, которые будет разделять весь коллектив.

2. Обучение и развитие персонала. Регулярные тренинги и развивающие программы помогут улучшить квалификацию сотрудников и вдохновят их на развитие.

3. Взаимопонимание в коллективе. Вы убедитесь, что вы и ваша команда все на одной волне, если всегда открыты к диалогу и заботитесь о своих коллегах.

4. Лучшие практики. Лучшие практики помогают повысить эффективность и производительность в коллективе.

5. Поддержка и лояльность. Убедитесь, что вы поддерживаете свой коллектив и сотрудников, чувствуя лояльность и обеспечивая удобство.

Создание положительной корпоративной культуры может потребовать времени и усилий, но она поможет компании достичь еще большего успеха за счет эффективного взаимодействия между сотрудниками и заботы о каждом члене команды.

Таким образом, человеческий фактор является ключевым фактором в обеспечении качества и в развитии экономики на современном этапе, и компании должны уделять большое внимание развитию своих сотрудников и созданию оптимальных условий для их работы и развития.

Существует много способов уменьшить влияние человеческого фактора на работу организации. Некоторые из них связаны с управлением персоналом, например, правильным подбором работников. Другие методы представляют собой практики менеджментов, такие как мотивация и создание команды. Еще один важный метод — это нормирование деятельности и разработка четких инструкций, которые должны быть понятны и вовремя предоставлены. Все эти методы помогают уменьшить отрицательное влияние личностных факторов на работу организации и способствуют повышению эффективности работы. [3]

Один из способов уменьшения негативного влияния человеческого фактора на работу организации - создание безопасных систем работы. Такие системы включают в себя накопленный опыт и передаются всем работникам организации, выполняющим соответствующие работы. Стандарт ISO 9001:2015 подчеркивает важность выполнения требований и организации их выполнения для снижения рисков в системе управления организацией. Эти методы помогают уменьшить влияние личных факторов на работу организации и повысить ее эффективность.

Уменьшение влияния человеческого фактора в работе организации требует информирования и вовлечения сотрудников в ее процессы. Каждый сотрудник должен иметь доступ к информации о последствиях своих действий, чтобы снизить возможность ошибок. Однако, некоторые сотрудники могут намеренно допускать ошибки из-за конфликтных ситуаций или кризисов в коллективе. В этом случае, необходимо тщательно прорабатывать процесс управления персоналом, начиная с правильного подбора сотрудников, их адаптации и постоянного мониторинга.

Для предотвращения материальных потерь, заключение договоров ответственности с сотрудниками не является эффективным методом. В случае нарушения таких договоров, для решения возникшей проблемы потребуется

судебный процесс, который может быть затратным и не всегда успешным. Законодательство предусматривает уголовную ответственность за разглашение коммерческой тайны, однако ее доказательство может быть сложным, особенно в случае попытки определить ущерб, нанесенный разглашением. [6]

Заключение

В заключение можно сказать, что человеческий фактор действительно является критической угрозой безопасности, особенно в технологически развитых областях. Несмотря на все сложные системы защиты, ошибка или злонамеренные действия человека могут привести к серьезным последствиям, как для отдельных индивидуумов, так и для всего общества в целом. Поэтому необходимо уделять особое внимание обучению сотрудников, разработке процедур и строгому контролю за выполнением инструкций. Только так можно обеспечить максимальный уровень безопасности в условиях постоянно меняющейся среды. Возникновение различного рода угроз экономической безопасности организаций во многом связано с неэффективными решениями в системе работы с персоналом. Создание эффективной системы контроля человеческого фактора и сильной корпоративной культуры в целом позволит минимизировать антропогенные и связанные с ними угрозы и неуклонно повышать уровень корпоративной экономической безопасности.

Библиографический список:

1. Безопасность России. Человеческий фактор в проблемах безопасности. - М.: Международный гуманитарный фонд "Знание", 2019. - 688 с.
2. Безопасность России. Человеческий фактор в проблемах безопасности. - М.: Международный гуманитарный фонд "Знание", 2020. - 688 с.

3. Палагин Р.А. Информационная безопасность в системе обеспечения экономической и национальной безопасности России / Р.А. Палагин // Мировая наука. — 2019. — № 5 (26). — С. 551-556.
4. Пиллюк Д.С. Взаимосвязь финансовой безопасности региона и экономической безопасности / Д.С. Пиллюк // В сборнике: Проблемы экономики и права в современной России. Мельбурн. — 2021. — С. 121-125.
5. Чикаева К.С., Рачипа А.В., Попов А.В. Организационная устойчивость как фактор эффективного управления человеческими ресурсами/ К.С. Чикаева, А.В. Рачипа, А.В. Попов 2023г.// Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2023. - №1. – С.43-48. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnaya-ustoychivost-kak-faktor-effektivnogo-upravleniya-chelovecheskimi-resursami>
6. Розмыслов А.Н. Человеческий капитал в системе организации производства инновационного развития предприятия/ А.Н. Розмыслов // Организатор производства. – 2023. - №1. – С.116-127. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-v-sisteme-organizatsii-proizvodstva-innovatsionnogo-razvitiya-predpriyatiya>

Оригинальность 75%