СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| Введение ……………………………………………………………………... | 3 |
| 1 Теоретические аспекты исследования управления персоналом в системе обеспечения экономической безопасности организации………… | 6 |
| 1.1 Экономическая безопасность организации: понятие, сущность……… | 6 |
| 1.2 Управление персоналом в системе обеспечения экономической безопасности организации…………………………………………………... | 14 |
| 2 Анализ и оценка управления персонала в системе обеспечения экономической безопасности организации (на примере МКУ Талицкого городского округа «Единая дежурно-диспетчерская служба») ………… | 23 |
| 2.1 Оценка современного уровня экономической безопасности МКУ Талицкого городского округа «Единая дежурно-диспетчерская служба»… 2.2 Оценка управления персоналом в системе обеспечения экономической безопасности МКУ Талицкого городского округа «Единая дежурно-диспетчерская служба»………………………………… | 2332 |
| 3 Направления совершенствования управления персоналом в системе обеспечения экономической безопасности организации (на примере МКУ Талицкого городского округа «Единая дежурно-диспетчерская служба»)……………………………………………………………………..... | 47 |
| 3.1 Потенциальные угрозы управления персоналом в системе обеспечения экономической безопасности МКУ Талицкого городского округа «Единая дежурно-диспетчерская служба» ………………………… | 47 |
| 3.2 Стратегические направления нейтрализации угроз управления персоналом в системе обеспечения экономической безопасности МКУ Талицкого городского округа «Единая дежурно-диспетчерская служба»..  | 50 |
| Заключение……………………………………………………………………. | 64 |
| Список использованных источников………………………………………...Приложения……………………………………………………………………. | 6670 |

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной темы исследования обусловливается рядом обстоятельств:

– во-первых, управление кадровыми рисками играет ключевую роль в обеспечении экономической безопасности организации. Подходящая система управления персоналом позволяет снизить вероятность возникновения проблем, связанных с деятельностью сотрудников, и обеспечить более эффективное функционирование компании в целом. Система управления персоналом включает в себя различные методы и технологии, направленные на оптимизацию работы с сотрудниками, которые составляют основу компании. Каждая организация имеет свою специфику взаимодействия с человеческими ресурсами, и важно учитывать эту специфику при разработке стратегии управления персоналом.

Эффективность деятельности организации напрямую зависит от уровня управления персоналом и того, насколько компетентно и профессионально в ней управляют кадрами. Учет рисков, связанных с действиями сотрудников, и принятие соответствующих мер по их минимизации являются важными аспектами успешного управления персоналом. Правильно построенная система управления кадровыми рисками способствует устойчивому развитию компании и обеспечению ее экономической стабильности;

– во-вторых, работник в современной организации играет важную роль как ключевое звено менеджмента. В его задачи входит не только выполнение рабочих обязанностей, но и активное участие в процессах управления, принятии решений и формировании стратегий развития компании.

Личность с ее установками, взглядами и предпочтениями становится объектом воздействия менеджмента, так как важно учитывать индивидуальные особенности каждого сотрудника для достижения оптимальных результатов. В то же время, работник выступает и субъектом менеджмента, принимая активное участие в процессе принятия решений, формирования целей и стратегий, а также внесении предложений по улучшению работы организации. Понимание личностных особенностей сотрудников и умение находить подход к каждому из них является важным элементом успешного менеджмента персонала. Это позволяет не только повысить мотивацию и эффективность работы каждого сотрудника, но и способствует общему успеху компании в целом.

Таким образом, работник в современной организации не только выполняет свои профессиональные обязанности, но является активным участником управленческого процесса, внося собственный вклад в достижение поставленных целей и обеспечение экономической безопасности предприятия;

– в-третьих, недостаточный уровень профессионализма и компетентности персонала может стать серьезным препятствием для развития инновационной экономики. Работники, не готовые к нововведениям или не обладающие необходимыми знаниями и навыками, могут сопротивляться изменениям и замедлять процесс инноваций в организации. Это может привести к увеличению внутренних и внешних угроз экономической безопасности деятельности компании.

Цель выпускной квалификационной работы – разработать рекомендации по эффективному управлению персоналом в целях обеспечения экономической безопасности организации.

Исходя из поставленной цели можно сформулировать следующие задачи выпускной квалификационной работы:

– раскрыть понятие и охарактеризовать сущность и структуру экономической безопасности организации, систематизировать факторы и условия обеспечения экономической безопасности организации в системе управления персоналом;

– провести оценку современного уровня экономической безопасности организации, представить анализ управления персоналом как фактора обеспечения экономической безопасности;

− предложить направления по укреплению экономической безопасности организации посредством совершенствования управления персоналом.

Объект исследования – экономическая безопасность ООО МКУ Талицкого городского округа «Единая дежурно-диспетчерская служба».

Предмет исследования – современный уровень, факторы и перспективы обеспечения экономической безопасности организации посредством совершенствования системы управления персоналом.