

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ

Е. Н. ЕФРЕМОВА

Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель

В отечественной и зарубежной литературе значительное количество научных работ посвящено исследованию экономической безопасности государства и субъектов хозяйственной деятельности, однако сравнительно немного публикаций, посвященных кадровой безопасности и ее обеспечению, вопросам управления персоналом и требованиям к нему с позиций обеспечения кадровой политики предприятия.

Кадровая безопасность – это процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями [1].

Существенным аспектом организации экономической безопасности транспортного предприятия является процесс обеспечения кадровой безопасности, который необходим при ликвидации социальных и экономических угроз в производственно-коммерческой деятельности.

От угроз кадровой безопасности организации несут материальные и нематериальные потери, которые проявляются через снижение морального духа персонала, испорченную репутацию, снижение стоимости компании и нарушения деловых отношений с партнерами.

Кадровая безопасность – это сложное, комплексное, многоаспектное явление. Для наиболее полного, целостного ее изучения необходимо опираться на принципы, правила и требования к осуществлению исследования кадровой безопасности в целом.

Кадровую безопасность формируют следующие сферы:

- 1) безопасность жизнедеятельности, которая включает безопасность здоровья и физическую безопасность сотрудников организации;
- 2) социально-мотивационная состоит из карьерной, финансовой, технологической и эстетической безопасности;
- 3) профессиональная (безопасность труда, интеллектуальная безопасность, пенсионно-страховая безопасность);
- 4) антиконфликтная безопасность имеет следующие составляющие: психолого-коммуникационная безопасность и патриотическая безопасность.

Всеми этими сферами занимаются руководители предприятий для наибольшей мотивации работников с целью достижения максимальных результатов деятельности.

В связи с вышеизложенным можно сформулировать требования, предъявляемые к менеджменту современной транспортной организации:

- 1 Взаимозависимость и взаимообусловленность с функциональной стратегией менеджмента кадровой безопасности и общей стратегией развития предприятия.
- 2 Политика кадровой безопасности должна быть стабильной, и при этом динамичной и гибкой.
- 3 Ориентация на долгосрочное планирование.
- 4 Экономическая обоснованность.
- 5 Индивидуальный подход к каждому работнику и социальная направленность кадровой политики.

Методика определения уровня обеспечения кадровой безопасности предложена Золотовой М. Н., которая является результатом действия трех основных параметров (за исследуемый период) [2]. Она состоит в последовательном расчёте индикаторов уровня обеспечения кадровой безопасности в процессе:

- 1) найма и адаптации персонала;
- 2) развития и контроля персонала;
- 3) мотивации и формирования лояльности персонала.

Существенное влияние на кадровую безопасность оказывают внешние риски и угрозы, непосредственным образом не связанные с предприятием. К ним относят лучшие условия труда и моти-

вации у конкурентов, их готовность на переманивание перспективных работников, а также внешнее давление на сотрудников, втягивание их в разные виды зависимости. Такие риски нейтрализуются подтверждением заявленных корпоративных ценностей, которые формируют благоприятную модель организационного поведения, вовлечением персонала и формированием его организационной благосклонности.

Существенным фактором при реализации кадровой безопасности является конкурентный статус организации и та отрасль, в которой функционирует предприятие, наличие конкурентов, способных повышать риски и угрозы внутри самого коллектива работников.

Степень эффективности противодействия рискам и угрозам со стороны персонала определенным образом зависит от уровня взаимодействия кадровой безопасности в системе экономической безопасности и управления персоналом транспортных предприятий.

Для оценки кадровой безопасности Чумариным И. Г. предлагается следующая система показателей и их индикаторов:

- 1) численный состав (среднесписочная численность персонала и его групп, качество персонала);
- 2) эффективность использования персонала (производительность труда, доли выручки, валовой и чистой прибыли в расчете на одного работающего);
- 3) состояние мотивационной системы (показатели средней зарплаты предприятия и его групп и другие составляющие мотивационной системы);
- 4) состояние квалификации и интеллектуального потенциала (показатели повышения уровня квалификации, образовательного состава, количество изобретений и рационализаторских предложений);
- 5) уровень лояльности (показатели уровня лояльности персонала);
- 6) степень вовлеченности (производственные достижения сотрудников, доли выручки, результаты продаж и т. д.).

Анализ этих показателей будет способствовать возможности предотвращения кадровых потерь и опасностей на предприятии.

С учётом технологических особенностей осуществления транспортной работы и дальнейшей реализации транспортной продукции формируются внутренние кадровые опасности, к которым на железнодорожном транспорте можно отнести:

- 1) несоответствие квалификации сотрудников предъявляемым к ним требованиям;
- 2) недостаточная квалификация сотрудников;
- 3) низкая эффективность системы управления персоналом и обучения сотрудников;
- 4) неэффективная система мотивации сотрудников;
- 5) ошибки в планировании ресурсов персонала;
- 6) снижение количества рационализаторских предложений и инициатив;
- 7) недостаточный учёт фактора угрозы персоналу (таких как техногенные катастрофы);
- 8) уход квалифицированных сотрудников;
- 9) ориентация сотрудников на решение только внутренних тактических задач и соблюдение интересов только своего подразделения;
- 10) некачественные проверки кандидатов при приеме на работу.

Идентификация, систематизация и мониторинг кадровых рисков и угроз кадровой безопасности, разработка мероприятий по ним, выявление, предупреждение и нейтрализация являются важным аспектом функционирования кадровой безопасности в системе экономической безопасности транспортного предприятия и функционирования системы управления персоналом.

Список литературы

- 1 Экономическая безопасность транспортных компаний и комплексов / под ред. Р. А. Кожевникова. – М. : ВИНТИ РАН, 2015. – 248 с.
- 2 **Золотова, М. Н.** Место и роль кадровой безопасности в системе экономической безопасности фирмы / М. Н. Золотова // Устойчивость и безопасность в современном мире: экономико-социальные и управленческие тенденции: материалы науч.-практ. конф., Москва 01-02 мая 2017 года. – М. : Канцлер, 2017. – С. 87–94.
- 3 **Чумарин, И. Г.** Заключительные этапы и процедуры отбора персонала / И. Г. Чумарин // Кадры предприятия. – 2018. – № 7. – С. 27–33.