

## КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ТРАНСПОРТНОГО КОМПЛЕКСА

*Н. В. ЯШКОВА*

*Нижегородский филиал Самарского государственного университета путей сообщений,  
Российская Федерация*

Кадровая безопасность является составляющей экономической безопасности предприятия. От кадровой безопасности зависит эффективность производственной деятельности трудового коллектива и, как следствие, экономическая безопасность всего транспортного комплекса.

Кадровая безопасность предприятия – это предотвращение негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет устранения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и отношениями в целом. Объектом кадровой безопасности предприятия можно считать негативные внутренние риски компании и угрозы, связанные с деятельностью персонала, а также внешние факторы, снижающие уровень кадровой безопасности [1].

Кадровая безопасность начинает формироваться еще на стадии приема персонала на работу, затем в процессе трудовой деятельности персонала кадровая безопасность либо улучшается, либо, напротив, имеет тенденцию к ухудшению.

Все индикаторы кадровой безопасности объединены в несколько групп, что представлено в нижеприведенной таблице 1 [2].

*Таблица 1 – Индикаторы кадровой безопасности предприятия*

| Группа показателей                             | Индикаторы   |
|--|--|
| Показатели состава и движения персонала        | Коэффициент текучести кадров<br>Образовательный состав персонала                                       |
| Показатели затрат от инвестирования в персонал | Доля издержек на обучение в общем объеме издержек на персонал  |
| Показатели мотивации                           | Степень удовлетворенности оплатой труда<br>Удельный вес оплаты труда в общих издержках организации     |
| Показатели условий труда                       | Наличие профзаболеваний<br>Уровень автоматизации труда   |
| Личностные показатели                          | Доля персонала, не имеющего нарушений трудовой дисциплины<br>Вероятность сохранения коммерческой тайны |

Для каждого индикатора установлены пороговые значения, которые представлены в таблице 2.

*Таблица 2 – Система индикаторов кадровой безопасности предприятий транспортной отрасли*

| Индикатор   | Пороговое значение |
|---|--------------------|
| Доля персонала с высшим образованием  | Не менее 25 %      |
| Доля персонала в возрасте 18-35 лет   | Не более 40 %      |
| Коэффициент текучести кадров  | Не более 10 %      |
| Инвестиции в персонал (доля затрат на обучение персонала в общем объеме издержек на персонал) | Не менее 20 %      |
| Удовлетворенность оплатой труда   | 100 %              |

Ряд ученых для оценки кадровой безопасности предлагают использовать алгоритм, состоящий из следующих этапов:

- 1) задаются эталонные значения индикаторов кадровой безопасности предприятия, используемые в оценке в относительных единицах;
- 2) определяются значения индикаторов кадровой безопасности предприятия для исследуемой компании в относительных единицах;
- 3) задаются значения весовых коэффициентов индикаторов;
- 4) нормируются значения весовых коэффициентов на единицу, если они заданы в баллах;
- 5) вычисляется интегральный показатель кадровой безопасности предприятия;

б) дается содержательная интерпретация полученному значению интегрального показателя меры сходства по лингвистической шкале, состоящей из пяти интервалов [3].

Ю. В. Панько в оценке кадровой безопасности предприятия предлагает рассмотреть использование функционально-стоимостного анализа [4]. Применение этого метода, по мнению автора, должно включать в себя, с одной стороны, определение состава функций каждого работника и их доли в общем наборе функций предприятия, с другой – расчет объема затрат, связанных с деятельностью каждого работника. Такие затраты, по мнению автора, должны содержать затраты, связанные с исполнением возложенных функций, оплату труда, затраты по обеспечению кадровой безопасности и минимизации кадровых угроз. На основе сопоставления величины данных затрат с общей суммой затрат по предприятию устанавливается удельный вес «стоимости» каждого работника.

Указанные методы могут быть эффективно использованы для оценки кадровой безопасности на предприятиях транспортного комплекса. После оценки кадровой безопасности необходимо разработать систему мероприятий по улучшению индикаторов кадровой безопасности. Нами рекомендуются следующие направления улучшения кадровой безопасности.

Для увеличения доли персонала с высшим образованием до уровня порогового значения необходимо:

- применять метод отбора персонала, такой как прелиминаринг;
- направлять сотрудников организации на обучение в профильные вузы по целевым договорам;
- привлекать выпускников школ для заключения договоров на целевое обучение.

На наш взгляд, наиболее важным индикатором кадровой безопасности является текучесть кадров. Особую опасность представляют обиженные сотрудники. Так как они могут быть источниками инсайдерских угроз. Поэтому представителям кадровой службы необходимо проводить работу с увольняющимися сотрудниками по выяснению причины увольнения. Особое внимание должны привлекать сотрудники, увольняющиеся в первый год. Если увольнение происходит в первый год работы сотрудника, то возможно на предприятии неэффективная система адаптации персонала. В этом случае необходимо совершенствовать систему как первичной, так и вторичной адаптации. Для улучшения системы адаптации нами рекомендуется разработать и выпускать на каждом предприятии транспортного комплекса Книгу сотрудника, в которой должны быть освещены основные организационные моменты. Это руководители организации (указать Ф.И.О., должность, телефон и номер кабинета), схема расположения санитарных комнат, медпункта, столовой, производственных помещений и т. п., правила внутреннего распорядка, элементы корпоративной этики.

Для снижения текучести кадров, что приводит к улучшению кадровой безопасности, необходимо проводить мероприятия, направленные на повышение лояльности персонала. Для повышения лояльности персонала нами рекомендуется:

- формировать корпоративную культуру;
- повысить мотивацию персонала;
- увеличить инвестиции в персонал.

Для формирования корпоративной культуры необходимо привлекать сотрудников к участию в различных корпоративных мероприятиях, конкурсах и т. п.

#### Список литературы

- 1 Кадровая безопасность в системе экономической безопасности / Г. Е. Крохичева [и др.] // Науковедение : Интернет-журнал. 2016. – Т. 8. – № 3 (2016).
- 2 Цветкова, И. И. Оценка кадровой безопасности предприятия с помощью индикаторного подхода / И. И. Цветкова // Бюллетень науки и практики. – 2017. – № 1. – С. 163–169.
- 3 Цветкова, И. И. Разработка методики оценки кадровых рисков / И. И. Цветкова // Ученые записки Крымского федерального университета им. В. И. Вернадского. Экономика и управление. – 2016. – Т. 2 (68). – № 1. – С. 256–262.
- 4 Панько, Ю. В. Роль функционально-стоимостного анализа как инструмента объективной оценки человеческих ресурсов организации в условиях риска кадровых угроз / Ю. В. Панько // Фундаментальные исследования. – 2019. – № 5. – С. 85–93.