

Цветкова И.И.

УДК 331.101

**ФОРМИРОВАНИЕ КОНЦЕПЦИИ ОЦЕНКИ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Аннотация.* Сформировать эффективную систему кадровой безопасности на предприятии возможно только после ее качественной оценки. Для оценки кадровой безопасности можно использовать индикаторный подход, при котором уровень кадровой безопасности определяется с помощью индикаторов. Индикаторный подход к оценке кадровой безопасности предприятия не только позволит оценить ее состояние, но и выявить, какой из элементов оказывает наибольшее влияние на состояние всей системы в целом и требует первоочередного вмешательства.

В оценке уровня экономической и кадровой безопасности может быть использован ресурсно-функциональный подход, в соответствии с которым оценка уровня кадровой безопасности предприятия осуществляется по специальным критериям.

**Ключевые слова:** экономическая безопасность, кадровая безопасность, оценка, подход, индикатор, критерии, показатели, пороговое значение.

*Анотація.* Сформувати ефективну систему кадрової безпеки на підприємстві можливо тільки після її якісної оцінки. Для оцінки кадрової безпеки можна використовувати індикаторний підхід, при якому рівень кадрової безпеки визначається за допомогою індикаторів. Індикаторний підхід до оцінки кадрової безпеки підприємства не тільки дозволить оцінити її стан, але і виявити, який з елементів має найбільший вплив на стан всієї системи в цілому і вимагає першочергового втручання.

В оцінці рівня економічної та кадрової безпеки може бути використаний ресурсно-функціональний підхід, відповідно до якого оцінка рівня кадрової безпеки підприємства здійснюється за спеціальними критеріями.

**Ключові слова:** економічна безпека, кадрова безпека, оцінка, підхід, індикатор, критерії, показники, порогове значення

**Summary.** Personnel security - a state of security of the enterprise from the negative effects on the economic security by reducing the risks and threats associated with personnel, its intellectual potential and labor relations in general. Personnel security object can be considered a negative internal company risks and threats that are related to personnel, as well as external factors that reduce the level of personnel security.

The system of personnel security company includes a number of subsystems interconnected: information, economic, technical, legal protection and physical security. Personnel security management technique in the management of economic security should reflect the various aspects of management: factors of personnel security, personnel security indicators, expected losses or gains, personnel security management practices, control budgets, funding sources, deadlines.

An effective system of personnel security in the enterprise is possible only after the qualitative assessment. To assess the safety of personnel can use the indicator approach, in which the level of personnel security is determined by indicators. Indicator approach to assessment of personnel security company will not only assess her condition, but also to identify which of the elements has the greatest impact on the overall system and requires urgent intervention. The highest degree of security is achieved, provided that the full range of indicators is within the permissible limits of their thresholds and threshold values of the index are not achieved at the expense of others.

In assessing the level of economic and security personnel can be used resource-functional approach, according to which the assessment of the level of personnel security company carried out on specific criteria. Criteria for personnel security characterize qualitative plane, which is formed on the basis of resistance to danger. In connection with certain criteria formed concrete indicators of personnel security.

**Keywords:** economic security, personnel security, evaluation, treatment, indicator, criteria, indicators, the threshold value.

Понятие «экономическая безопасность» (ЭБ) является относительно новым словом в лексиконе отечественных органов управления экономикой. До недавнего времени проблемой ЭБ интересовались управленческие структуры западных стран, российские учёные стали заниматься этой проблемой сравнительно недавно. И только в последние годы появилось множество публикаций на данную тему, в частности таких авторов, как М.А. Бендиков, Е.А. Олейников, В.И. Мунтиян, Т. Сухорукова, С. Глазьев, В.К. Сенчагов, С. Мочерный, А. Плотников и др.

Экономическая безопасность предприятия – это система, обеспечивающая мобилизацию и наиболее оптимальное управление ресурсами предприятия с целью обеспечения его устойчивого функционирования и активного противодействия всевозможным негативным воздействиям окружающей среды.

На сегодняшний день многие предприятия переживают глубокий спад производства и находятся в критическом состоянии или состоянии банкротства. Такое положение дел представляет определённую опасность как для региона, так и для коллектива каждого конкретного предприятия. Ведь любое предприятие, являясь основным структурообразующим элементом экономики, выполняет не только производственную функцию, но и даёт средства к существованию многих людей, связанных с ним, т.е. несёт определённую социальную нагрузку и ответственность. Поэтому кадровая безопасность рассматривается нами как основной структурный элемент ЭБ, оказывающий влияние на всю деятельность предприятия.

Вопросы управления кадровой безопасностью предприятий нашли отражение в трудах Арефьевой О.В., Васильчак С.Д., Герасименко О.Н., Логиновой Н.И., Маренича А.И., Назаровой Г.В., Подлужной Н.А., Реверчук Н.И., Чумарина И.Г., Копейкина Г.К., Бадаловой А.Г. [1], Дорофеева К.Н. [2], Атаманова О.В. [3] и др.

В то же время, в практической деятельности российских организаций не только не выработаны четкие методы оценки кадровой безопасности, но зачастую отсутствует понимание необходимости ее учета в

деятельности организации. В свою очередь, и в науке данная проблема пока не получила целостного концептуального осмысления и методического решения, что значительно тормозит развитие теории и практики управления кадровой безопасностью. Актуальность и объективная необходимость системного исследования и комплексного решения теоретических, методологических и прикладных проблем управления кадровой безопасностью организации определили выбор направления исследования, его цель и задачи.

Целью данной статьи является формирование концепции оценки кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятия.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- определить аспекты системы кадровой безопасности;
- выявить подсистемы кадровой безопасности;
- определить условия формирования качественной системы оценки кадровой безопасности;
- рассмотреть подходы к оценке кадровой безопасности.

Кадровая безопасность - это состояние защищенности предприятия от негативных воздействий на экономическую безопасность за счет снижения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом.

Объектом кадровой безопасности можно считать негативные внутренние риски компании и угрозы, связанные с деятельностью персонала, а также внешние факторы, снижающие уровень кадровой безопасности.

Система управления кадровой безопасностью любой организации должна базироваться на том, что риски, возникающие в результате действия или бездействия персонала предприятия, проявляются через:

- а) изменение капитала предприятия (или его компонентов, связанных с деятельностью сотрудников). К ним следует отнести человеческий, социальный и интеллектуальный капиталы;
- б) реализацию человеческого фактора, что находит отражение в возможных ошибках, возникающих при реализации персоналом своих функциональных и должностных обязанностей;
- в) имеющийся или создаваемый предприятием уровень качества трудовых ресурсов, который оценивается фактическими результатами деятельности работников, зависящими от совокупности их знаний, умений и навыков, а также психофизиологических особенностей каждого сотрудника [1].

Методика управления кадровой безопасностью в системе управления экономической безопасностью должна отражать различные аспекты управления:

- факторы кадровой безопасности;
- показатели кадровой безопасности;
- ожидаемые потери или выгоды;
- методы управления кадровой безопасностью;
- бюджеты управления;
- источники финансирования;
- сроки реализации.

Различные бизнес-процессы должны защищаться необходимыми именно для него методами и средствами. Поэтому подсистема кадровой безопасности предприятия включает в себя ряд следующих элементов, взаимосвязанных между собой (рис. 1):



Рис. 1. Элементы кадровой безопасности [2].

Сформировать эффективную подсистему кадровой безопасности на предприятии возможно только после ее качественной оценки, что представляет немалую проблему для руководителей, так как используемый для оценки инструмент должен удовлетворять следующим условиям:

- наличие чётко фиксированных границ;

- сопоставимость разновременных оценок уровня кадровой безопасности одного предприятия, а также различных предприятий одной отрасли;
  - простота и доступность методики расчёта, которая базируется на учётных данных, её универсальность.
- Для оценки кадровой безопасности мы предлагаем использовать индикаторный подход, при котором уровень кадровой безопасности определяется с помощью так называемых индикаторов.

Индикаторы кадровой безопасности – это количественные характеристики состояния кадров, определяющие степень защищенности предприятия от внутренних и внешних угроз. Для кадровой безопасности важное значение имеют не столько сами показатели, сколько их пороговые значения.

Пороговые значения – это предельные величины показателей (индикаторов) кадровой безопасности, превышение (или снижение) которых ведет к формированию и распространению негативных, разрушительных тенденций в области социально-экономического развития предприятия. Итоговая оценка кадровой безопасности определяется по результатам сравнения фактических показателей с индикаторами.

Уровень точности индикатора является серьезной проблемой, которая заключается в том, что в настоящее время отсутствует методическая база определения индикаторов, учитывающих особенности деятельности предприятия. В случае же неквалифицированного определения значения индикаторов, уровень кадровой безопасности может быть определен не правильно, что может повлечь за собой принятие управленческих решений, не соответствующих реальному положению дел.

Наивысшая степень безопасности достигается при условии, что весь комплекс показателей находится в пределах допустимых границ своих пороговых значений, а пороговые значения одного показателя достигаются не в ущерб другим.

Применительно к специфике предприятия и в соответствии с фактическими и нормативными значениями его технико-экономических показателей и величиной их отклонения от пороговых значений индикаторов, состояние кадровой безопасности предприятия можно охарактеризовать как:

- а) нормальное, когда индикаторы кадровой безопасности находятся в пределах пороговых значений;
- б) предкризисное, когда значение хотя бы одного из индикаторов кадровой безопасности оказывается ниже нормального, а другие приблизились к нижним границам своих пороговых значений, но при этом не были утрачены возможности улучшения условий и результатов труда персонала путём принятия к угрозам мер предупредительного характера;
- в) кризисное, когда значение большинства основных индикаторов кадровой безопасности выходят за нижний порог нормального значения и проявляются признаки необратимости спада производства и частичной утраты кадровых ресурсов;
- г) критическое, когда значения всех индикаторов кадровой безопасности оказываются ниже нормального уровня, а частичная утрата кадрового потенциала становится неизбежной и неотвратимой.

Если в результате полученных расчетов индикаторы всех элементов подсистемы будут иметь значение выше нормального, то можно говорить о достижении на данном предприятии высокого уровня кадровой безопасности.

Может наблюдаться ситуация, когда некоторые элементы подсистемы будут иметь низкий уровень, но в сумме величина уровня кадровой безопасности будет относительно высокой, не выходящей за рамки предкризисного значения. В этом случае следует констатировать тревожный уровень. При этом руководству предприятия необходимо уделить первостепенное внимание и разработать комплекс мероприятий по тем элементам подсистемы кадровой безопасности, где были получены низкие значения.

В случае, если элементы подсистемы будут иметь как низкие, так и высокие значения, но в совокупности полученное значение уровня кадровой безопасности будет низким, это будет свидетельствовать о нарушении всей подсистемы в целом и, следовательно, о критическом уровне кадровой безопасности.

Таким образом, индикаторный подход к оценке кадровой безопасности предприятия не только позволит оценить ее состояние, но и выявить, какой из элементов оказывает наибольшее влияние на состояние всей подсистемы в целом и требует первоочередного вмешательства [3].

Может быть использован и другой подход к оценке уровня экономической и кадровой безопасности, который принято называть ресурсно-функциональным.

В соответствии с этим подходом оценка уровня кадровой безопасности предприятия осуществляется по специальным критериям. Под критерием кадровой безопасности понимается свойство, на основании которого определяется способность данной системы противостоять опасности.

Критерии кадровой безопасности – это оценки состояния кадровой безопасности с точки зрения важнейших процессов, отражающих сущность устойчивого экономического развития. Критерии кадровой безопасности характеризуют качественную плоскость, на основе которой формируется противодействие опасности.

В связи с отдельными критериями формируются конкретные показатели кадровой безопасности. Если критерий определяет качественную основу, то показатель определяет количественную характеристику этого явления.

Безопасность кадровой составляющей в рамках экономической безопасности предприятия характеризуется большим количеством показателей и критериев. По общему правилу, концепции и стратегии кадровой безопасности практически реализуются через систему конкретных мер и механизмов, которые, в свою очередь, разрабатываются на основе анализа результатов по мониторингу качественных критериев и их количественных параметров. Для этого прибегают к установлению определенных сигнальных показателей и указывают их предельные значения, выход за пределы которых приводит к

формированию негативных тенденций в кадровой безопасности. Преодоление предельных значений - сигнал к действию по предотвращению соответствующей угрозы.

Наивысшей степени кадровой безопасности предприятие достигает при условии, когда весь комплекс показателей находится в допустимых пределах своих пороговых значений.

Для формирования наиболее полной картины кадровой безопасности и предупреждения угроз, исходящих от персонала, необходимо анализировать как внутренние показатели эффективности деятельности предприятия, так и внешние – конкурентоспособность продукции, марочный капитал фирмы. Именно внешние показатели выступают как рыночные индикаторы состояния кадровой безопасности предприятия и формируют его конкурентоспособность в стратегической перспективе.

Таким образом, в настоящее время не существует общепринятой, оптимальной методологии расчета уровня кадровой безопасности для отечественных предприятий. Данная тема находится в активном развитии, интересуется большинство предпринимателей, применяющих прогрессивные, эффективные, научно обоснованные методы управления. В дальнейшем планируется обосновать критерии и показатели оценки кадровой безопасности, определить их пороговые значения для предприятий туристско-рекреационной сферы.

#### Источники и литература:

1. Бадалова А. Г. Управление кадровыми рисками предприятия [Электронный ресурс] / А. Г. Бадалова, К. П. Москвитин // Российское предпринимательство. – 2005. – № 7 (67). – С. 92–98. – Режим доступа к журн. : <http://www.creativeconomy.ru/articles/7091/>
2. Дорофеев К. Н. Кадровая безопасность в системе экономической оценки деятельности фирмы / К. Н. Дорофеев, Е. В. Гараева // Молодой ученый. – 2013. – №6. – С. 327–331.
3. Атаманова О. В. Инструменты оценки экономической безопасности предприятий молокоперерабатывающей промышленности на основе построения многофакторных моделей [Электронный ресурс] / О. В. Атаманова // Управление экономическими системами. – 2012. – № 3. – Режим доступа к журн. : [http://conf.at.ua/index/upravlenie\\_ekonomicheskimi\\_sistemami\\_ehlektronnyj\\_nauchnyj\\_zhurnal/0-25](http://conf.at.ua/index/upravlenie_ekonomicheskimi_sistemami_ehlektronnyj_nauchnyj_zhurnal/0-25)

Чернецова Г.М., Чигидин С.И.

УДК 338.436

## ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ КООПЕРАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ

**Аннотация.** В статье исследуются основные проблемы развития сельскохозяйственной кооперации в Республике Крым. Рассмотрены основные показатели деятельности малых форм хозяйствования в сельском хозяйстве в целом по стране и в Республике Крым. Отмечено, что темпы кооперирования сельскохозяйственных товаропроизводителей в Крыму не отвечают реальным потребностям малого бизнеса.

Установлены основные причины недостаточного развития процессов кооперирования сельскохозяйственных товаропроизводителей. Отмечено, что мероприятия федеральной и региональной программ развития сельского хозяйства недостаточно мотивируют создание сельскохозяйственных потребительских кооперативов. Определены основные направления стабилизации и развития сельскохозяйственной кооперации в Республике Крым.

**Ключевые слова:** Кооперация, сельскохозяйственный потребительский кооператив, сельскохозяйственный производственный кооператив, государственная поддержка.

**Анотація.** У статті досліджуються основні проблеми розвитку сільськогосподарської кооперації в Республіці Крим. Розглянуто основні показники діяльності малих форм господарювання в сільському господарстві в цілому по країні та в Республіці Крим. Відзначено, що темпи кооперування сільськогосподарських товаровиробників в Криму не відповідають реальним потребам малого бізнесу.

Встановлено основні причини недостатнього розвитку процесів кооперування сільськогосподарських товаровиробників. Відзначено, що заходи федеральної та регіональної програм розвитку сільського господарства недостатньо мотивують створення сільськогосподарських споживчих кооперативів. Визначено основні напрямки стабілізації та розвитку сільськогосподарської кооперації в Республіці Крим.

**Ключові слова:** Кооперація, сільськогосподарський споживчий кооператив, сільськогосподарський виробничий кооператив, державна підтримка.

**Summary.** The article discusses basic problems of development agricultural cooperation in the Republic of Crimea. Basic of the indicators of the small farms in agriculture were analyzed in the whole country and in the Republic of Crimea. Is noted that the pace of cooperation of agricultural producers in the Crimea does not meet the real needs of small businesses. Problem of creation and development of agricultural consumer cooperatives, which are engaged by the processing and marketing grown produce, by the servicing of production cooperatives and farms costs especially sharply.

Principal reasons of insufficient development of processes of co-operation of agricultural commodity producers were set: low level of commodity production of farms and personal subsidiary economies; lack of knowledges and skills of co-operative self-government for villagers; inconsistency of interests of participants of co-operative associations; absence of the personal interest and support from the side of local authorities; low level of profits of shallow commodity producers, which not allowing them to form a mutual fund cooperative in the amount that can ensure its effective function.