

# **КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СОВРЕМЕННОГО БАНКА**

Соколова А.Н.<sup>a</sup>,

студент группы с1-ЭБЗипуэ кафедры «Экономическая безопасность и управление инновациями»<sup>a</sup>

Саратовский государственный технический университет, Саратов, Российская Федерация<sup>a,b</sup>

**Аннотация.** Потребность в совершенствовании и развития системы обеспечения кадровой безопасности в современных банках, вызвана высоким уровнем вероятности и масштабами имущественных и репутационных потерь, причины которых могут быть связаны с действиями персонала. В данной статье анализируется и систематизируются кадровые риски и угрозы, негативное влияние которых обостряется ввиду снижения уровня экономического развития в условиях пандемии. Оценку уровня кадровой безопасности была проведена с использованием дифференциального индекса отклонения индикаторов. По результатам оценки были выявлены четыре основные угрозы: текучесть кадров, низкая, низкая степень удовлетворенности работой в банке и оплатой труда, низкая производительность труда, низкая рентабельность инвестиций в человеческий капитал. В результате оценки уровня можно получить исчерпывающую информацию об уровне кадровой безопасности и разработать направления нейтрализации рисков и угроз.

**Ключевые слова:** кадровая безопасность, пандемия, риски и угрозы, экономическая безопасность, банк

## **Personnel security in the system of economic security of a modern bank**

Sokolova A.N.a,

student of group c1-EBZipue of the department "Economic security and innovation management" a

Saratov State Technical University, Saratov, Russian Federation a, b

Annotation. The need to improve and develop the personnel security system in modern banks is caused by a high level of probability and the scale of property and reputational losses, the reasons for which may be associated with the actions of personnel. This article analyzes and systematizes personnel risks and threats, the negative impact of which is exacerbated due to a

decrease in the level of economic development in a pandemic. The assessment of the level of personnel security was carried out using the differential index of the deviation of indicators. Based on the results of the assessment, four main threats were identified: staff turnover, low, low degree of satisfaction with work in the bank and wages, low labor productivity, and low return on investment in human capital. As a result of assessing the level, you can get comprehensive information about the level of personnel security and develop directions for neutralizing risks and threats.

Keywords: personnel security, pandemic, risks and threats, economic security, bank

## **Введение**

Необходимость совершенствования и развития системы обеспечения кадровой безопасности в современных экономических условиях, вызвана высоким уровнем вероятности и масштабами имущественных и репутационных потерь банка, причины которых могут быть связаны с действиями персонала[1]. Обеспечение кадровой безопасности, как составной части экономической безопасности ПАО «СОВКОМБАНК» включает в себя много направлений, которые условно можно разделить на 2 части:

1. Направление, ориентированное на работу с персоналом организации, на повышение эффективности работы сотрудников (планирование и управление персоналом, предотвращение угроз кадровой безопасности)[2];
2. Направление, нацеленное на сохранение и развитие интеллектуального потенциала банка, который характеризуется как совокупность материальной и человеческой составляющих[3].

Перечень кадровых рисков для ПАО «СОВКОМБАНК» достаточно обширен и разработан автором с учетом специфики банковской деятельности предприятия и классифицируется по следующим направлениям:

1. Не развитая система управления организацией: не сформулирована и не прописана миссия и цели банка; отсутствие стратегии развития банка; не оптимальная организационная структур;
2. Не надежность системы обеспечения кадровой безопасности: не сформулирована стратегия обеспечения кадровой безопасности; не

разграничены обязанности по реализации стратегии обеспечения кадровой безопасности между подразделениями банка;

3. Риски, связанные с неэффективной системой управления персоналом: риски кадровой безопасности при подборе, отборе и найме персонала; риски кадровой безопасности при адаптации персонала; риски кадровой безопасности при оценке персонала; риски кадровой безопасности при мотивации персонала; риски кадровой безопасности при высвобождении персонала;

4. Риски, связанные с персоналом: передача результатов НИР конкурентам; мошенничество; кража.

### **Методы исследования**

Оценку уровня кадровой безопасности следует проводить с использованием дифференциального индекса отклонения индикаторов следует и определять по Формуле 1.

$$D_i = \frac{|P - I_f|}{P}, \quad (1)$$

где:  $D_i$  – дифференциальный индекс отклонения;  $P$  – пороговое значение индикатора;  $I_f$  – фактическое значение индикатора кадровой безопасности.

Дифференциальный индекс отклонения характеризует индивидуальный индикатор кадровой безопасности, величину его отклонения от порогового значения, а также вероятность возникновения угрозы.

Если индикатор не превышает пороговое значение, то пользуемся формулой 2.

$$\text{если } I \leq P, \text{ то } D_i = 0 \quad (2)$$

где:  $D_i$  – дифференциальный индекс отклонения;  $P$  – пороговое значение индикатора.

Значения дифференциальных и интегральных индексов отклонений следует ранжировать в следующем порядке:

1. Зона отсутствия угроз ( $Di (D_{in}) < 0,25$ ). Уровень кадровой безопасности высокий. Необходимо выполнение комплекса определённых превентивных мер для сохранения высокого уровня кадровой безопасности;
2. Зона умеренных угроз ( $0,50 \geq Di (D_{in}) \geq 0,25$ ). Уровень кадровой безопасности средний. Необходимо принимать меры по повышению уровня кадровой безопасности;
3. Зона значительных угроз ( $0,75 \geq Di (D_{in}) \geq 1$ ). Уровень кадровой безопасности низкий. Имеются реальные угрозы кадровой безопасности, которые требует скорейшего решения.

### **Результаты исследований, их обсуждение**

Результаты расчета показателей оценки уровня кадровой безопасности по параметрам представлены в таблице 1. Следует отметить, что показателей оценки уровня кадровой безопасности по банку представлены как по филиалам, находящимся в Саратовской области, так и по банку в целом.

**Таблица 1**  
**Результаты расчета уровня кадровой безопасности ПАО  
«СОВКОМБАНК»**

<b>№ п/п</b>	<b>Название показателя</b>	<b>Фактическое значение в 2020 г.</b>	<b>Пороговое значение</b>	<b>Дифференциа- льный индекс</b>
1	Документальная обеспеченность системы обеспечения кадровой безопасности (по всему банку и филиалам)	100%	100%	0,00
2	Количественная укомплектованность кадрами (по филиалу)	100%	100%	0,00
3	Качественная укомплектованность кадрами (по филиалу)	100%	100%	0,00
4	Рентабельность инвестиций в человеческий капитал (по банку)	Снижение	Рост	Зона риска
5	Удовлетворенность персонала работой в банке(по филиалу) (результаты анкетирования персонала.)	62%	100%	0,38
6	Производительность труда(по банку)	Снижение	Рост	Зона риска
7	Доля административных расходов	0,2%	$\leq 0,1$	1

	в общих расходах предприятия(по банку)			
8	Темп прироста среднемесячной заработной платы персонала, % (по филиалу)	7%	≥ 10	0,3
9	Коэффициент внутренней мобильности кадров (соотношение сотрудников, продвинувшихся по карьерной лестнице к ССЧ) (по филиалу)	9,3%	10-12%	0,07
10	Коэффициент текучести кадров (по филиалу)	30,5%	5-7%	5,1
Среднее значение индекса кадровой безопасности				0,85

По итогам расчета индекса кадровой безопасности, получилось, что уровень кадровой безопасности не высокий. Большинство показателей, таких как: документальная обеспеченность системы обеспечения кадровой безопасности, количественная укомплектованность кадрами, качественная укомплектованность кадрами, удовлетворенность персонала работой в банке, темп прироста среднемесячной заработной платы персонала, коэффициент внутренней мобильности кадров (соотношение сотрудников, продвинувшихся по карьерной лестнице к ССЧ), коэффициент текучести кадров были оценены в филиалах ПАО «СОВКОМБАНК» в г. Балаково, г. Хвалынск и г. Вольск Саратовская область. Другие показатели, такие как рентабельность инвестиций в человеческий капитал, производительность труда, доля административных расходов в общих расходах предприятия были оценены по финансовой отчетности ПАО «СОВКОМБАНК».

Текущесть персонала возросла в 2020 году ввиду того, сказалось влияние кризиса, вследствие чего прошла оптимизация штата, что повлияло на рост данного показателя.

В результате проведенного анализа документов было выявлено, что миссия и цели банка четко сформулированы и определены, имеются все необходимые документы, актуальные на дату анализа (Устав, внутренний сайт, локально-нормативные акты, положения и регламенты, определяющие деятельность и структуру функциональных подразделений, должностные

инструкции), стратегия развития разработана на 3,5 года. Организационная структура банка линейно-функциональная, во главе банка стоит Председатель Правления. Штатное расписание утверждается раз в год Председателем Правления, однако в него могут вноситься изменения, согласно требованиям Центрального Банка РФ или по распоряжению руководства банка, в результате чего может меняться и организационная структура[4].

Высокий уровень кадровой безопасности характеризуется опережающим темпом роста производительности труда над заработной платой.

Соотношение темпов роста средней заработной платы по и производительности труда представлено на рисунке 1.

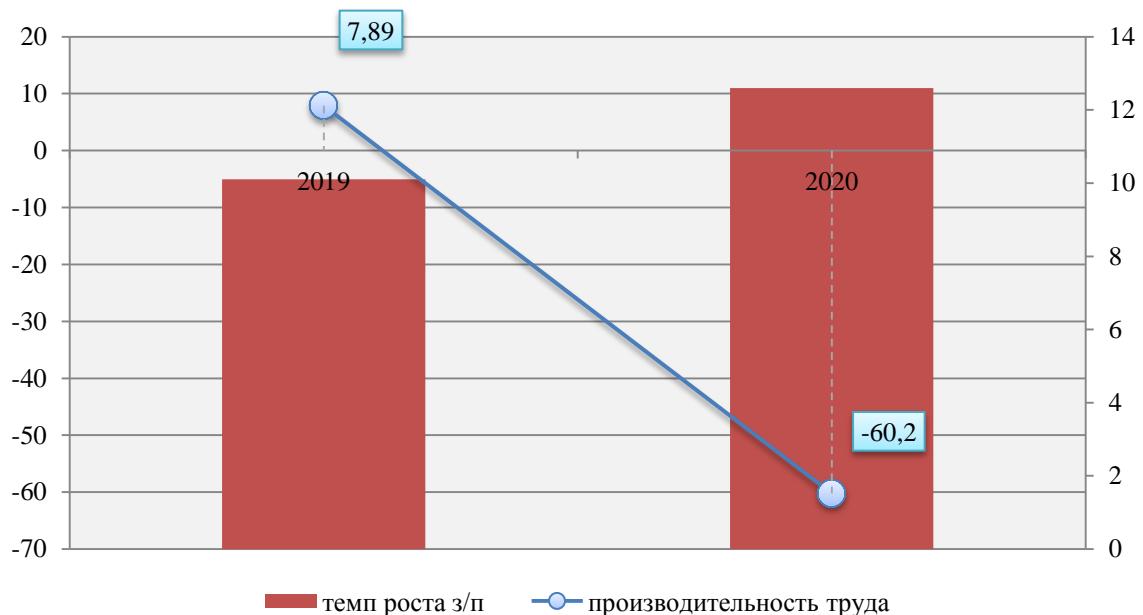


Рисунок 1 Соотношение динамики з/п и производительности труда в ПАО «СОВКОМБАНК», в % к предыдущему году

Согласно данным, представленным на рисунке 1, темпы роста заработной платы опережают темпы роста производительности труда. Однако, несмотря на динамику роста средней заработной платы, она остается низкой и меньше средней оплаты труда в Саратовской области[5]. Снижение производительности труда в ПАО «СОВКОМБАНК» произошло ввиду снижения выручки банка в условиях кризиса 2020 года.

**Вывод:** Таким образом, по результатам оценки кадровой безопасности ПАО «СОВКОМБАНК» на основе индикаторного подхода, были выявлены

четыре основные угрозы: текучесть кадров, низкая, низкая степень удовлетворенности работой в банке и оплатой труда, низкая производительность труда, низкая рентабельность инвестиций в человеческий капитал. Расчет интегрального показателя составил 0,85 и попадает в интервал  $0,75 \geq Di (Din) \geq 1$  который характеризует низкий уровень кадровой безопасности. В целях повышения уровня экономической безопасности банка, следует минимизировать выявленные угрозы кадровой безопасности.

### **Библиографический список**

1. Вражнова М. Н. Основы социологии кадровой безопасности : учеб. пособие / М.Н. Вражнова, Л.О. Терновая. Москва: ИНФРА-М, 2019. 261 с.
2. Дружкова В.Н., Грязнова Н.Л. Анализ и оценка состояния трудовых ресурсов, определяющих кадровую безопасность, как составляющую экономической безопасности организации // Техника и технология пищевых производств. 2017. № 2 (45). С. 133-141.
3. Есикова Р.С. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности // Научные труды Кубанского государственного технологического университета. 2018. № 6. С. 642-651.
4. Портал банковского аналитика. Анализ банков. Инструмент банковского аналитика, клиента банка для анализа финансового состояния и надежности банков. Структура доходов, расходов и рентабельность 2019-2020 гг. [Электронный ресурс]. – URL: <https://analizbankov.ru/bank.php?BankId=sovkombank-963&BankMenu=about>
5. Средняя зарплата в Саратове 2020 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mainfin.ru/wiki/term/srednaa-zarplata-v-saratove#:~:text=%>