

УДК 351.863.1:004

Долгих Анна Александровна

студент

Тольяттинский Государственный Университет

Dolgikh Anna Alexandrovna

student

Togliatti State University

**КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК ИНСТРУМЕНТ
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
ПРЕДПРИЯТИЯ**

**PERSONNEL SECURITY AS AN INSTRUMENT OF ENSURING
ECONOMIC SECURITY OF THE ENTERPRISE**

Аннотация: научная статья посвящена исследованию роли кадровой безопасности при обеспечении общей экономической безопасности предприятия. Актуальность исследования обусловлена повышенной ролью процессов управления кадрами, как механизма, обеспечивающего организацию трудовыми ресурсами. В рамках статьи рассмотрены теоретические аспекты кадровой политики и список ее задач. Проанализированы риски и направления ухудшения современной деятельности предприятий экономики России, что воздействует на их кадровую безопасность. Предложены мероприятия минимизации угроз кадровой безопасности с целью обеспечения экономической устойчивости производственной деятельности организации.

Annotation: The scientific article is devoted to the study of the role of personnel security in ensuring the overall economic security of the company. The relevance of the study is due to the increased role of personnel management processes as a mechanism for organizing workforce. The article considers the

theoretical aspects of personnel policy and the list of tasks. Analyzed risks and trends worsening current activity of the enterprises of the Russian economy, which affects the safety of their personnel. Measures are proposed to minimize threats to personnel security in order to ensure the economic sustainability of the organization's production activities.

Ключевые слова: кадровая безопасность; экономическая безопасность; трудовые ресурсы; управление кадрами; кадровая политика; кадры.

Keywords: personnel security, economic security, workforce, personnel management, personnel policy, personnel.

На сегодняшний день, крайне малое количество предприятий России могут похвастаться тем, что в организационной структуре их компаний есть отдельное подразделение, которое занимается кадровыми технологиями управления персонала. Кроме того, слишком низкий процент от общей доли менеджеров, способен рационально оценивать свой рабочий персонал, мотивировать его на достижение плана предприятия по реализации некоторых задач.

Чтобы компания занимала лидирующие позиции, а ее конкуренты были позади, руководству необходимо формировать свою команду персонала исключительно с профессионалов. Однако, эффективность кадровой политики предприятий может быть крайне низкой, что создает угрозы и негативное влияние на ее процессы. Тем самым, организация сталкивается с ситуацией, при которой у нее может быть нехватка квалифицированных трудовых ресурсов. Как итог, нарушается кадровая безопасность предприятия, а вместе с ней и общей экономической безопасности и устойчивости производственной деятельности.

Возвращаясь к кадровой политике, стоит понимать, что именно благодаря ей можно сформировать команду высокого уровня качества, что

способствует росту конкурентоспособности предприятия. Кадровая политика – это процесс управления состава персонала, обеспечивающее достижение целей организации и эффективность ее функционирования [1].

Задачами кадровой политики предприятия выступают [2; 3]:

- обеспечение производственных процессов организации необходимым числом рабочего персонала;
- организация и создание условий труда;
- эффективное использование человеческого потенциала кадров;
- поддержание продуктивности деятельности организации;
- формирование кадрового резерва;
- повышение уровня вовлеченности персонала к трудовой активности.

Однако, в современных условиях распространения пандемии коронавируса актуальным является нарушение кадровой безопасности предприятий экономики России.

В первую очередь, это происходит через влияние на нее следующих факторов, как:

- изменение ситуации на рынке труда;
- изменение экономической конъюнктуры рынков;
- изменение стратегии управления развитием бизнеса и целей руководства;
- изменение уровня экономической безопасности, финансовой устойчивости и платежеспособности предприятия.

Исходя из этого, формируются следующие негативные процессы развития кадровой политики организаций:

- ухудшается структура оплаты труда персонала за выполненную работу, ключевые показатели эффективности, как плановые результаты начинают завышаться к возможностям сотрудников;

- ухудшаются условия труда и обеспечения качеством рабочего места персонала на производстве;
- ухудшается процедура отбора и подбора кандидатов на свободные вакансии;
- происходит резкий процесс увольнения персонала без весомых причин (с целью финансовой оптимизации затрат на фонд оплаты труда).

С учетом наличия данных проблем, необходимо предложить следующий ряд мероприятий, направленных на совершенствование функционирования кадровой политики в современных условиях, целью которых выступает обеспечение экономической безопасности предприятия [4]:

- необходимо привлечение молодых специалистов, позволяющих снизить размеры затрат на фонд оплаты труда;
- необходимо применение механизма наставничества для поддержания корпоративного духа рабочего персонала;
- в случае снижения оплаты труда, необходимо изменения основной/постоялой части, а к системе бонусов добавить дополнительные критерии, которые, в случае финансового успеха компании, будут перекрывать сокращения зарплаты.

Подводя итоги исследования статьи, можно сделать заключение о том, что современные условия российской экономики ухудшают среду функционирования предприятий, снижая их производительность и выручку. Исходя из этого, руководство организации сталкивается с резкой ограниченностью финансовых ресурсов, что ухудшает процессы управления кадровой политикой и создает угрозы ее экономической безопасности.

В случае возникновения проблем, а они, в основном, будут иметь высокую степень влияния, необходимо применение отдельных мероприятий совершенствования развития кадровой политики

предприятия. Стоит заметить и то, что они не в силах полностью нивелировать все угрозы, потери и риски от ухудшения условий внешней среды, но способны оптимизировать эффективность трудовой деятельности персонала, увеличить степени кадровой безопасности и обеспечить экономическую устойчивость производственной деятельности организации.

Список используемой литературы

1. Лукьянова Т.В. Управление персоналом. Управление инновациями в кадровой работе: Учебно-практическое пособие / - М.: Проспект, 2019.
2. Коробкина М.А. Кадровые технологии в практике управления персоналом организации // Вестник Восточно-Сибирской открытой академии. – 2014. – № 12.
3. Беседин А.В. Сущность и задачи кадровой политики // Молодой ученый. 2018. № 52 (238). С. 97-98.
4. Омариеva З.Х. Проблемы формирования эффективной кадровой политики предприятия // Вопросы структуризации экономики. 2018. №4.

Bibliography

1. Lukyanova T.V. Personnel Management. Innovation management in personnel work: an educational and practical manual / - M.: Prospect, 2019.
2. Korobkina M.A. Personnel technologies in the practice of personnel management of the organization // Bulletin of the East Siberian Open Academy. - 2014. - No. 12.
3. Besedin A.V. The essence and objectives of personnel policy // Young scientist. 2018.No 52 (238). S. 97-98.
4. Omarieva Z.Kh. Problems of forming an effective personnel policy of an enterprise // Issues of structuring the economy. 2018. No. 4.