

Кудашкина Елизавета Андреевна
студентка, МФЮА, РФ, г. Москва

Научный руководитель: Ключко В.А.
кандидат экономических наук, доцент,
МФЮА, РФ, г. Москва

**АНАЛИЗ И ОЦЕНКА КАДРОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ
ANALYSIS AND EVALUATION OF THE PERSONNEL COMPONENT
OF ENTERPRISE ECONOMIC SECURITY**

Аннотация: В современной экономике, где изменения происходят стремительно, обеспечение экономической безопасности предприятия приобретает особую значимость. Одним из ключевых факторов, определяющих устойчивость и конкурентоспособность бизнеса, является кадровая составляющая. Человеческий капитал, включающий квалификацию, мотивацию и вовлеченность сотрудников, напрямую влияет на эффективность работы организации. В статье подробно исследуются методы анализа и оценки кадровой составляющей, а также их роль в укреплении экономической безопасности. Рассматриваются такие аспекты, как уровень профессиональной подготовки персонала, система мотивации, корпоративная культура и их взаимосвязь с безопасностью предприятия. Особое внимание уделено рискам, возникающим из-за недостаточной квалификации сотрудников и высокой текучести кадров. На основе проведенного анализа предлагаются практические рекомендации по оптимизации кадровой политики, которые способствуют минимизации рисков и повышению уровня экономической безопасности.

Abstract: In the modern economy, where changes occur rapidly, ensuring the economic security of an enterprise becomes particularly significant. One of the key factors determining the stability and competitiveness of a business is the personnel component. Human capital, which includes employee qualifications, motivation, and engagement, directly influences the efficiency of an organization. The article thoroughly examines methods for analyzing and evaluating the personnel component, as well as their role in strengthening economic security. Aspects such as the level of professional training, motivation systems, corporate culture, and their relationship with enterprise security are explored. Special attention is given to risks arising from insufficient employee qualifications and high staff turnover. Based on the analysis, practical recommendations for optimizing personnel policies are proposed, which contribute to risk minimization and the enhancement of economic security levels.

Ключевые слова: экономическая безопасность, кадровая политика, человеческий капитал, квалификация персонала, мотивация, корпоративная культура, текучесть кадров, управление рисками, устойчивость бизнеса.

Keywords: Economic security, personnel policy, human capital, employee qualifications, motivation, corporate culture, staff turnover, risk management, business sustainability.

В условиях современного бизнеса, где конкуренция достигает небывалых высот, экономическая безопасность предприятия становится важнейшим фактором его успешного функционирования. Под экономической безопасностью принято понимать состояние, при котором организация способна защитить свои ключевые интересы от внутренних и внешних угроз, обеспечивая стабильность и развитие. Однако в последнее время все больше внимания уделяется кадровой составляющей, которая играет решающую роль в обеспечении этой безопасности. Недостаточная компетентность персонала, низкая мотивация или отсутствие лояльности могут стать источниками серьезных угроз, способных подорвать финансовое состояние и конкурентоспособность компании.



Экономическая безопасность предприятия представляет собой состояние, при котором организация способна защитить свои ключевые интересы от внутренних и внешних угроз, обеспечивая стабильность и развитие. А.И. Архипов определяет это понятие как способность предприятия сохранять конкурентоспособность, финансовую устойчивость и независимость в условиях нестабильной внешней среды [1, с. 14]. В.П. Федоров дополняет, что экономическая безопасность – это состояние, при котором предприятие эффективно противостоит угрозам, сохраняя свою жизнеспособность и достигая стратегических целей.

Кадровая составляющая экономической безопасности играет ключевую роль в обеспечении устойчивости предприятия. Она включает комплекс мер, направленных на минимизацию рисков, связанных с персоналом. Е.А. Климов подчеркивает, что кадровая безопасность – это состояние защищенности предприятия от угроз, возникающих из-за некомпетентности, нелояльности или злоупотреблений со стороны сотрудников. И.В. Иванова уточняет, что это комплекс мероприятий, направленных на создание условий для эффективной работы персонала, минимизацию кадровых рисков и защиту интересов предприятия.

Угрозы кадровой безопасности можно разделить на внутренние и внешние. Внутренние угрозы включают низкую квалификацию сотрудников, нелояльность персонала и злоупотребление служебным положением. С.П. Карпухин отмечает, что недостаточный уровень профессиональной подготовки персонала может привести к снижению качества продукции и услуг, что негативно скажется на конкурентоспособности предприятия. А.В. Петров акцентирует внимание на том, что нелояльность персонала может проявляться в разглашении конфиденциальной информации, саботаже или уходе к конкурентам. М.И. Сидоров добавляет, что злоупотребление служебным положением может привести к хищениям, коррупции и другим нарушениям, которые наносят ущерб предприятию [2, с. 62].

Внешние угрозы кадровой безопасности включают переманивание ценных кадров конкурентами и вербовку персонала для получения доступа к коммерческой тайне. Е.В. Кузнецова подчеркивает, что переманивание ключевых сотрудников может привести к потере важных знаний и навыков, что негативно скажется на конкурентоспособности предприятия. В.А. Смирнов отмечает, что вербовка сотрудников конкурентами с целью получения доступа к конфиденциальной информации является одной из наиболее серьезных угроз кадровой безопасности.

Для анализа и оценки кадровой составляющей экономической безопасности используются количественные и качественные методы. Количественные методы включают анализ статистических данных, таких как текучесть кадров, уровень заболеваемости и количество нарушений трудовой дисциплины. Н.А. Белова утверждает, что анализ статистических данных позволяет выявить тенденции и закономерности, которые могут свидетельствовать о наличии кадровых рисков. Качественные методы, такие как опросы, интервью и анкетирование, позволяют получить более глубокое понимание ситуации. Л.М. Григорьева подчеркивает, что качественные методы помогают выявить скрытые проблемы и мотивы поведения сотрудников, которые не могут быть выявлены с помощью количественных методов.

Разработка кадровой политики является важным элементом обеспечения кадровой безопасности. Т.Ю. Базаров отмечает, что эффективная кадровая политика должна включать прозрачные процедуры приема на работу, справедливую систему оплаты труда и продвижения по службе, а также регулярное обучение и повышение квалификации сотрудников. Система мотивации и стимулирования персонала также играет важную роль в укреплении кадровой безопасности. В.А. Спивак подчеркивает, что справедливая и прозрачная система вознаграждений способствует повышению лояльности сотрудников и снижению риска злоупотреблений.

Кадровая безопасность представляет собой комплекс мер, направленных на защиту интересов организации от рисков, связанных с персоналом. Это не только предотвращение злоупотреблений или хищений, но и создание условий для повышения профессионализма,



мотивации и лояльности сотрудников. Важным аспектом является формирование благоприятной рабочей среды, которая способствует эффективной деятельности и снижению кадровых рисков.

Анализ кадровой составляющей начинается с выявления существующих и потенциальных угроз, которые могут быть как внутренними, так и внешними. К внутренним угрозам относятся низкая квалификация сотрудников, их нелояльность, злоупотребление служебным положением, разглашение конфиденциальной информации, а также нарушение трудовой дисциплины. Внешние угрозы связаны с переманиванием ценных кадров конкурентами, вербовкой персонала для получения доступа к коммерческой тайне, а также проникновением в организацию лиц с недобросовестными намерениями. Для минимизации этих рисков необходимо проводить тщательный анализ кадровой документации, опросы сотрудников и изучать статистику по увольнениям, больничным листам и другим показателям, характеризующим состояние персонала.

Одним из ключевых элементов обеспечения кадровой безопасности является разработка эффективной кадровой политики. Она должна включать прозрачные процедуры приема на работу, справедливую систему оплаты труда и продвижения по службе, а также регулярное обучение и повышение квалификации сотрудников. Особое внимание следует уделять проверке кандидатов на этапе трудоустройства, включая анализ их биографии, рекомендаций и наличия судимостей [3, с. 478].

Система мотивации и стимулирования персонала также играет важную роль в укреплении кадровой безопасности. Справедливая и прозрачная система вознаграждений способствует повышению лояльности и мотивации сотрудников, снижая риск злоупотреблений. При этом важно учитывать индивидуальные потребности и интересы каждого работника, чтобы система мотивации была максимально эффективной.

Корпоративная культура является еще одним важным элементом кадровой безопасности. Формирование атмосферы доверия, уважения и сотрудничества способствует укреплению командного духа и снижению риска внутренних конфликтов. Продвижение таких ценностей, как честность, справедливость и ответственность, помогает создать благоприятную рабочую среду, где сотрудники чувствуют себя частью единой команды.

Экономическая безопасность предприятия – это состояние, при котором организация защищает свои интересы от внутренних и внешних угроз, а также успешно функционирует в изменяющейся экономической среде. Этот аспект охватывает множество направлений: от финансовой и производственной безопасности до информационной и, конечно, кадровой.

Кадровая безопасность подразумевает защиту интересов компании в области управления человеческими ресурсами. Это включает в себя не только привлечение и удержание квалифицированных специалистов, но и создание условий для их профессионального роста и развития.

Человеческий капитал является основой для достижения стратегических целей компании. Знания, навыки и опыт сотрудников напрямую влияют на конкурентоспособность. В условиях высокой конкуренции именно квалификация и мотивация персонала становятся теми факторами, которые могут обеспечить компании преимущество на рынке.

Квалификация сотрудников определяет их способность выполнять задачи и достигать целей организации. Высококвалифицированные работники способны не только эффективно решать текущие задачи, но и предлагать инновационные решения, что особенно актуально в условиях быстро меняющегося рынка. Для оценки квалификации персонала можно применять различные методы, такие как аттестация и сертификация, которые позволяют выявить уровень знаний и навыков, а также необходимость дополнительного обучения. Также важным инструментом является анализ производительности труда, который помогает понять, насколько эффективно сотрудники справляются с возложенными обязанностями. Опросы и анкетирование могут дать ценную обратную связь о сильных и слабых сторонах сотрудников, а также выявить области, требующие улучшения.



Мотивация является ключевым фактором, влияющим на производительность труда. Мотивированные сотрудники более вовлечены в рабочий процесс и готовы проявлять инициативу. Существует множество теорий мотивации, среди которых можно выделить теорию потребностей Маслоу, которая предполагает, что сотрудники стремятся удовлетворить свои потребности, начиная с базовых и заканчивая высокими, такими как самореализация. Теория двух факторов Герцберга разделяет факторы, способствующие удовлетворенности работой, и факторы, способствующие мотивации. Теория ожиданий Врума утверждает, что мотивация зависит от ожиданий сотрудников относительно результатов их усилий. Для оценки уровня мотивации можно использовать опросы, которые выявляют степень удовлетворенности работой, а также анализ текучести кадров, который может свидетельствовать о низком уровне мотивации [4, с. 555].

Корпоративная культура представляет собой совокупность ценностей, норм и принципов, определяющих поведение сотрудников. Сильная корпоративная культура способствует формированию сплоченной команды, что в свою очередь повышает уровень экономической безопасности. Она влияет на уровень вовлеченности сотрудников: чем выше вовлеченность, тем меньше вероятность текучести кадров. Также корпоративная культура способствует соблюдению норм и стандартов, что важно для обеспечения безопасности на всех уровнях. Культура, ориентированная на развитие и инновации, привлекает талантливых специалистов и повышает конкурентоспособность компании.

Для проведения анализа кадровой составляющей экономической безопасности важно учитывать несколько ключевых аспектов. Оценка квалификации сотрудников должна основываться на четких критериях и методах, учитывающих как текущие навыки, так и потенциал для дальнейшего роста. Модели компетенций позволяют определить необходимые навыки для каждой должности и оценить, насколько сотрудники соответствуют этим требованиям. Планирование карьеры помогает не только в оценке квалификации, но и в повышении мотивации.

Оценка уровня мотивации сотрудников может осуществляться с помощью различных инструментов, таких как регулярные опросы, которые позволяют выявить уровень удовлетворенности работой. Анализ текучести кадров также может дать представление о проблемах с мотивацией. Оценка корпоративной культуры может проводиться через опросы и интервью, которые помогут выявить сильные и слабые стороны культуры, а также через анализ внутренней документации, такой как миссия и ценности компании.

Недостаточная квалификация сотрудников, низкий уровень мотивации и слабая корпоративная культура могут создать серьезные риски для экономической безопасности предприятия. К ним относятся снижение производительности труда, увеличение текучести кадров, ухудшение репутации компании и увеличение рисков несоответствия стандартам. Низкая квалификация и мотивация могут привести к снижению качества работы, что, в свою очередь, негативно скажется на прибыли. Высокий уровень текучести может вызвать дополнительные затраты на поиск и обучение новых сотрудников.

Для своевременного выявления и предотвращения нарушений необходимо внедрить систему контроля за деятельностью персонала. Она должна быть ненавязчивой, но эффективной, включая проверку соблюдения трудовой дисциплины, анализ выполнения должностных обязанностей и выявление случаев злоупотребления служебным положением. Регулярный мониторинг и анализ данных позволяют оперативно реагировать на возникающие угрозы и принимать меры по их устранению [5, с. 76].

В заключение стоит подчеркнуть, что кадровая составляющая является важнейшим элементом экономической безопасности предприятия. Эффективное управление кадровыми рисками, разработка и реализация комплексных мер по обеспечению кадровой безопасности позволяют минимизировать угрозы, связанные с персоналом, и обеспечить устойчивое развитие компании. Инвестиции в кадровую безопасность – это вложение в будущее организации, которое способствует ее конкурентоспособности и финансовому благополучию. Пренебрежение вопросами управления персоналом может привести к серьезным экономическим потерям и поставить под угрозу само существование предприятия.



Список литературы:

1. Бобрышева, В.А. Кадровая безопасность предприятия как фактор экономической безопасности / В.А. Бобрышева // Экономика. – 2020. – С.10-14.
2. Дуйшеналиева, А. Д. Сущность и значение кадровой политики организации предприятия / А. Д. Дуйшеналиева, Д. А. Курегенова, Н. А. Дыйканбаева // Наука и инновационные технологии. – 2021. – No 2 (19). – С. 62- 68.
3. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.]; под общей редакцией Л. В. Фотиной. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 478с.
4. Карпова, М. В. Кадровая политика в условиях кризиса / М. В. Карпова, Н. В. Рознина, Е. М. Поверенова // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. – No 4. – С. 555-565.
5. Кондратьева, М. Н. Кадровая политика как основа экономической безопасности компании / М. Н. Кондратьева, Д. Д. Свирина Цветкова // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2021. – No 5 (161). – С. 76-80.
6. Лымарева, О. А. Совершенствование кадровой политики современного предприятия / О. А. Лымарева, Б. Р. Такахо // Тенденции развития науки и образования. – 2021. – No 69-6. – С. 35-39.
7. Магомедов, М. А. Особенности формирования кадровой политики организации / М. А. Магомедов // Экономика и предпринимательство. – 2021. – No 8 (133). – С. 959-962.

References:

1. Bobrysheva, V.A. Personnel Security of the Enterprise as a Factor of Economic Security / V.A. Bobrysheva // Economics. – 2020. – P. 10-14.
2. Duishenaliev, A.D. The Essence and Importance of the Personnel Policy of the Enterprise / A.D. Duishenaliev, D.A. Kuregenova, N.A. Dyikanbaeva // Science and Innovative Technologies. – 2021. – No. 2 (19). – P. 62-68.
3. Personnel Policy and Personnel Audit of the Organization: A Textbook for Higher Education Institutions / L.V. Fotina [et al.]; edited by L.V. Fotina. – Moscow: Yurait Publishing House, 2021. – 478 p.
4. Karpova, M.V. Personnel Policy in Crisis Conditions / M.V. Karpova, N.V. Roznina, E.M. Poverenova // Current Issues of Modern Economics. – 2021. – No. 4. – P. 555-565.
5. Kondratieva, M.N. Personnel Policy as the Basis of the Company's Economic Security / M.N. Kondratieva, D.D. Svirina-Tsvetkova // Economics and Management: Scientific and Practical Journal. – 2021. – No. 5 (161). – P. 76-80.
6. Lymareva, O.A. Improvement of the Personnel Policy of a Modern Enterprise / O.A. Lymareva, B.R. Takakho // Trends in the Development of Science and Education. – 2021. – No. 69-6. – P. 35-39.
7. Magomedov, M.A. Features of Forming the Personnel Policy of the Organization / M.A. Magomedov // Economics and Entrepreneurship. – 2021. – No. 8 (133). – P. 959-962.

