

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ

В статье рассмотрены методологические подходы к оценке формирования кадровой безопасности в системе управления персоналом предприятий малого и среднего бизнеса, сформулированы основные принципы оценки внедрения кадровой безопасности в систему управления персоналом предприятий

Ю.А. ПОСКРИПКО,
*старший преподаватель кафедры бизнес
администрирования и управления
проектами Университета экономики и
права «КРОК»*

Ключевые слова: кадровая безопасность, управление персоналом, оценка.

В условиях переходной рыночной экономики одним из важных факторов ее развития является стабильное функционирование малых и средних предприятий. В свою очередь, в условиях сравнительного дефицита инвестирования, а также в условиях конкуренции с крупным бизнесом, такие предприятия развиваются преимущественно за счет совершенствования внутренней стороны – структур, процессов, персонала и системы управления персоналом с целью достижения конкурентных рыночных преимуществ.

Предприятия малого и среднего бизнеса являются наиболее уязвимыми в условиях рынка с точки зрения обеспечения их экономической безопасности, поскольку имеют, как правило, несовершенную систему управления персоналом, а система экономической безопасности и соответствующие структуры или функционал ее обеспечения у них могут полностью отсутствовать.

Изучению кадровой безопасности в системе управления персоналом предприятий посвящен ряд публикаций последних лет. Так, кадровая политика предприятий с точки зрения обеспечения экономической безопасности отражена в работах Алавердова А. Р. [1, с.7], Шегельмана И.Р. и Рудакова М.Н. [9, с.8]. Теоретические основы системы экономической безопасности кадрового обеспечения рассмотрены в работах [3-5, с.8], их практическая реализация – в работах [6-8, 10, с.8], а в исследовании Еременко А. А. систематизированы данные о внешних и внутренних угрозах кадровой безопасности предприятия [2, с.8].

В целом, стратегию управления кадровой безопасностью определяют как совокупность

приоритетных целей и управленческих подходов, реализация которых обеспечивает защиту организации от угроз, связанных с функционированием кадрового направления ее деятельности [1, с.8]. Мы находим данное определение справедливым только для организаций, в которых не создана собственная система экономической безопасности.

Вместе с тем, в современной литературе имеется незначительное количество работ, посвященных методологическим подходам к оценке управления персоналом в системе экономической безопасности, формированию и внедрению процессов или системы кадровой безопасности на предприятиях, что и обуславливает актуальность нашего исследования.

Целью данной работы было рассмотрение методологических подходов к оценке формирования кадровой безопасности в системе управления персоналом предприятий малого и среднего бизнеса, сформулированы основные принципы оценки внедрения кадровой безопасности в систему управления персоналом предприятий.

Современные дефиниции кадровой безопасности рассматривают ее как систему (или процессы) предотвращения негативных влияний на экономическую безопасность предприятий путем профилактики антропогенных угроз и рисков, связанных непосредственно с персоналом данных предприятий, его интеллектуальным потенциалом, трудовыми отношениями в системе организационной культуры [7, 8, с.8], с учетом правового и информационного обеспечения управления персоналом [7, с.8].

Особенности внедрения процессов кадровой безопасности в систему управления персоналом или подсистемы кадровой безопасности как составной

части системы экономической безопасности предприятий зависят, прежде всего, от стадии жизненного цикла и уровня зрелости организаций.

На предприятиях малого и среднего бизнеса экономическая безопасность как система, как правило, находится в стадии формирования, поэтому внедрение процессов кадровой безопасности в систему управления персоналом реализуется кадровой службой.

Одним из наиболее важных требований к построению системы кадровой безопасности как экономической безопасности в управлении персоналом предприятий малого и среднего бизнеса является адекватность оценки экономической эффективности ее функционирования.

Вместе с тем, методологически такая оценка затруднена, поскольку сегодня нет единого подхода относительно трактовки таких понятий как эффективность и результативность. С другой стороны, несмотря на то, что понятие экономической эффективности определено в экономической теории, в научной литературе по экономической проблематике доминируют эмпирические подходы к изучению эффективности хозяйственных систем.

В современной экономической литературе чаще всего используется понимание экономической эффективности как результативности функционирования этих систем. Преимущественно это касается качественного аспекта экономической эффективности, а в количественном аспекте экономическую эффективность рассматривают как меру результативности функционирования соответствующих микроэкономических систем.

На практике под результативностью понимается степень достижения организацией поставленных целей, показателей (KPI) за определенный период, без учета затрат, которые понесла организация для достижения данных целей за тот же период.

В методологическом аспекте экономическая эффективность функционирования микроэкономических рыночных систем определяется как отношение интегрального (совокупного) денежного дохода микроэкономической системы за определенный период к интегральным (совокупным) денежным расходам этой системы за этот же период. Такое понимание экономической эффективности является правильным в своей основе, но методологически недостаточным, поскольку не отображает всех аспектов целостной категории «экономическая эффективность», поэтому рассматриваем его как традиционное.

Вместе с тем, данные публикаций показывают, что понятие «эффективность» в литературе и на практике часто отождествляется с понятием «эффект»

(как и «результативность» с понятием «результат»), при различной их сути. Если эффект характеризует конечный результат процесса или действия (а также его кратко- или долговременные последствия), то эффективность – это степень достижения поставленной цели. Эффект – величина абсолютная, эффективность – относительная, поскольку при ее определении соотносятся или результат и цель (результативность), или результат и расходы на его достижение (эффективность), или полученные положительные результаты и возможные отрицательные результаты.

Таким образом, под экономической эффективностью процессов в сфере формирования кадровой безопасности как подсистемы системы экономической безопасности в управлении персоналом понимаем не простую результативность действий, направленных на достижение запланированной цели, но и ее экономическое содержание, то есть то, какой ценой получен данный результат.

Экономическая эффективность – относительный показатель, который измеряет полученный экономический эффект в соотношении с расходами (затратный подход) и ресурсами (ресурсный подход), которые были использованы для достижения этого эффекта в процессе внедрения системы экономической безопасности в систему управления персоналом.

Различие между ресурсным и затратным подходами заключается в том, что при ресурсном подходе экономический эффект соотносится со стоимостной величиной всех ресурсов, а при затратном подходе – только с той частью стоимости ресурсов, которая включена в расходы в периоде.

Количественная оценка показателей экономической эффективности управления персоналом подразумевает определение расходов, необходимых для реализации кадровой политики организации (общие расходы организации на персонал включая кадровую службу, а также реализацию функций управления).

В основе кадровой безопасности организаций можем выделить несколько наиболее важных составляющих: найм персонала (включает планирование ресурсов, определение порядочности и профессионализма сотрудников от скрининга до окончания адаптации); мотивация и лояльность (включает комплекс мероприятий от оценки удовлетворенности и реализации мотивационной стратегии до формирования организационной приверженности); развитие и контроль (включает комплекс регламентов, оценочных, контрольных и других мероприятий по профилактике и устранению антропогенных угроз и отрабатывается при отсутствии службы безопасности руководителем подразделения, которому подчинена служба персонала).

С этой целью определяются такие показатели, как

средние расходы на 1 новичка (определяются путем отношения общей суммы расходов на отбор персонала к количеству отобранных кандидатов), средние расходы на обучение 1 работника (определяются отношением общей стоимости обучения к количеству работников, которые прошли обучение), показатели уровня укомплектованности кадрового состава (количественно – путем сопоставления фактической численности работников с расчетной величиной по трудоемкости операций или с плановой численностью, качественно – по соответствию профессионально-квалификационного уровня сотрудников, оценке их компетенций, оценке 360, др.), показатели текучести персонала и абсентеизма в динамике, степень влияния конкретных мероприятий на результативность деятельности работников и предприятия в целом.

Оценка удовлетворенности и лояльности сотрудников проводится путем интервьюирования или анкетирования.

Для оценки показателей, которые характеризуют состояние кадровой безопасности, в разных компаниях применяются различные оценочные методики, которые можно разделить на 3 группы: индикаторы, которые характеризуют состояние функциональной подсистемы найма – приема персонала на работу, индикаторы, которые характеризуют состояние функциональной подсистемы развития и контроля, включая системы оценки, аттестации и развития работников, индикаторы, которые характеризуют состояние функциональной подсистемы мотивации и лояльности.

Таким образом, ключевым фактором оценки эффективности внедрения кадровой безопасности является оценка соотношения между расходами (инвестициями) на формирование и внедрение мероприятий для достижения и поддержания достаточного уровня кадровой безопасности предприятия в трех функциональных сферах и ключевыми показателями эффективности деятельности предприятия.

В качестве одного из параметров оценки эффективности кадровой безопасности нами предлагается показатель рентабельности управления

персоналом – как отношение объема чистой прибыли предприятия в расчете на единицу расходов на управление персоналом:

$$R_p = \frac{Prof}{I_p} \quad (1)$$

R_p – рентабельность управления персоналом предприятия, %; $Prof$ – величина чистой прибыли предприятия; I_p – величина инвестиционных вложений предприятия в персонал.

С целью изучения взаимосвязи между уровнем эффективности управления персоналом предприятий и индикаторами, которые характеризуют состояние его кадровой безопасности, нами была проведена корреляционно-регрессионная оценка характера взаимосвязи между показателем R_p и группами индикаторов на основе оценки коэффициентов корреляции (на примере фармацевтических предприятий).

Наиболее значимая взаимосвязь между результирующим параметром R_p и группой влияющих параметров установлена для коэффициента корреляции между показателями рентабельности инвестиций в персонал и: 1) долей персонала, который уволился на протяжении года по собственному желанию (–0,79, с обратным характером связи); 2) удельным весом расходов на развитие и контроль персонала (0,88); 3) структурой материальной мотивации (0,97).

Таким образом, представленные в статье методологические подходы к оценке формирования и внедрения кадровой безопасности в системе управления персоналом предприятий малого и среднего бизнеса демонстрируют, что ключевые факторы оценки эффективности кадровой безопасности лежат в плоскости эффективного найма, развития и контроля персонала, а также в плоскости совершенствования мотивационных механизмов как инструмента развития лояльности и приверженности.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Алавердов А. Р.* Управление кадровой безопасностью организации: учеб. / А. Р. Алавердов. – М.: Маркет ДС, 2010. – 176 с.
2. *Еременко А. А.* Внешние и внутренние угрозы кадровой безопасности предприятия / А. А. Еременко // Вестник экономики транспорта и промышленности. – 2012. – № 39. – С.226–229.
3. *Кириченко А. А.* Теоретические основы системы экономической безопасности кадрового обеспечения субъектов хозяйственной деятельности / А. А. Кириченко, Ю. А. Поскрипко // Экономика и держава. – 2010. – № 11. – С.36–38.
4. *Копейкин Г. К.* Экономическая безопасность в системе управления персоналом: уч. пос. / Г.К. Копейкин, В.К. Потемкин. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2008. – 116 с.
5. *Кузнецова Н.В.* Понятийный анализ кадровой безопасности / Н. В. Кузнецова // Проблемы теории и практики управления. – 2011. – №4. – 5 с.
6. *Подлужная Н.А.* Обеспечение кадровой безопасности организации / Н. А. Подлужная // Экономика промышленности. – 2010. – №4 (52). – С.196–201.
7. Проблемы управления экономической безопасностью субъектов хозяйствования: монография. / [А.А. Кириченко, В.С. Сидак, С. М. Лаптев и др.]; под ред. А.А. Кириченко. – К.: УЭП «Крок», 2008. – 401 с.
8. *Швец И.Б.* Экономическая безопасность в управлении персоналом / И. Б. Швец // Научные труды ДонНТУ. Серия: экономическая. Вып. 36–1. – Донецк, 2009. – С. 179–184.
9. *Шегельман И. Р.* Кадровая безопасность: уч.-метод. пос. / И. Р. Шегельман, М. Н. Рудаков. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006. – 96 с.
10. *Щелоков В. Ф.* Управление кадровой безопасностью промышленного предприятия: социологический аспект : дисс. канд. соц. наук: 22.00.08 / Щелоков Владимир Федорович. – Екатеринбург, 2008. – 194 с.

METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE ASSESSMENT OF THE HR-SECURITY CREATION IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF ENTERPRISES

YU. POSKRYPKO - head teacher

The article describes the methodological approach to the assessment of the hr-security creation in the personnel management system for small and medium businesses, and formulates the main principles for assessing the implementation of hr-security in the companies personnel management system.