

УДК 330.45

**ОЦЕНКА КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ
С ПОМОЩЬЮ ИНДИКАТОРНОГО ПОДХОДА****ASSESSMENT OF PERSONNEL SECURITY RESOURCES
BY THE INDICATORS APPROACH**©**Цветкова И. И.**

канд. экон. наук, Крымский
федеральный университет им. В. И. Вернадского
г. Симферополь, Россия, isandra@rambler.ru

©**Tsvetkova I.**

Ph. D., Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia, isandra@rambler.ru

©**Клевец Н. И.**

канд. техн. наук, Крымский
федеральный университет им. В. И. Вернадского
г. Симферополь Россия, pmsolution@mail.ru

©**Klevets N.**

Ph. D., Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia, pmsolution@mail.ru

Аннотация. В статье предложена методика оценки кадровой безопасности предприятия с использованием индикаторного подхода. Сформированы группы показателей и индикаторы для оценки, приведена их краткая характеристика. Определены методы расчета, пороговые значения и направления оптимизации индикаторов кадровой безопасности. Описана методика расчета кадровой безопасности предприятия. Разработана шкала оценки уровня кадровой безопасности.

Abstract. The paper proposes a method of assessment of personnel security resources estimator of the enterprise, using the indicator approach. Formed groups of indicators and indicators for assessing, described their brief characteristics. Defined calculation methods, thresholds and direction of optimization of personnel security indicators. A method for estimation the security personnel of the enterprise is suggested. A rating scale of personnel safety level was elaborated.

Ключевые слова: оценка кадровой безопасности, индикаторный подход, индикаторы, пороговые значения, эталонные значения, уровень состояния кадровой безопасности.

Keywords: assessment of personnel security resources, indicator's approach, threshold value, reference value, the level of personnel security status.

Одной из подсистем экономической безопасности предприятия является кадровая безопасность (далее КБП). Кадровая безопасность предприятия — 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 КБП можно считать негативные внутренние риски компании и угрозы, связанные с деятельностью персонала, а также внешние факторы, снижающие уровень кадровой безопасности [1].

В связи с тем, что проблемам обеспечения КБП стали уделять внимание относительно недавно, четкого общепринятого метода определения состояния КБП еще не сформировалось. Среди наиболее востребованных методов оценки, выделяют четыре базовых: системный, ресурсно–функциональный, процессный и причинный подходы. В последнее время, в связи с актуализацией проблемы КБП, все чаще в трудах исследователей данной области встречается применение индикаторного подхода к проблеме [1–3]. Однако, методика оценки уровня КБП требует уточнения.

Цель работы — разработка методики оценки кадровой безопасности предприятия.

Индикатор — это свойство или признак, который положен в основу оценивания исследуемого объекта или явления, имеющий количественное выражение. При этом, индикаторный подход предполагает не только выбор самих индикаторов, но и определение пороговых значений (предельно допустимых), превышение которых повлечет за собой снижение уровня КБП.

Следует отметить, что выбор индикаторов КБП необходимо осуществлять на конкретных предприятиях строго индивидуально, так как при этом необходимо учитывать цели оценки, финансовые возможности, факторы влияния внутренней и внешней среды. Тем не менее, минимальный стандартный перечень индикаторов, подлежащих оценке, мы можем сформировать. В дальнейшем он может быть расширен с помощью дополнительных индикаторов.

Для оценки состояния КБП, индикаторы предлагается сформировать из следующих групп показателей:

1. показатели состава и движения персонала;
2. показатели затрат от инвестирования в персонал;
3. показатели мотивации;
4. показатели условий труда;
5. личностные показатели.

Таблица 1.

ИНДИКАТОРЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

<i>№ п/п</i>	<i>Группа показателей</i>	<i>Индикаторы</i>
1.	Показатели состава и движения персонала	Коэффициент текучести кадров Образовательный состав персонала
2.	Показатели затрат от инвестирования в персонал	Доля издержек на обучение в общем объеме издержек на персонал
3.	Показатели мотивации	Степень удовлетворенности оплатой труда Удельный вес оплаты труда в общих издержках организации
4.	Показатели условий труда	Наличие профзаболеваний Уровень автоматизации труда
5.	Личностные показатели	Доля персонала, не имеющего нарушений трудовой дисциплины Вероятность сохранения коммерческой тайны

Данные группы показателей классифицированы следующим образом:

1. по уровню КБП — микроэкономический уровень (предприятие);
2. по степени значимости показателей — частные показатели (производственные,

личностные);

3. по периоду действия угроз и их прогнозирования — тактические (текущие и среднесрочные) и стратегические (долговременные);
4. по направлению воздействия — внутренние (экономического и институционального характера);
5. по совокупности показателей — качественные и количественные.

Рассмотрим выбранные индикаторы более подробно:

1. Коэффициент текучести кадров. Характеризуется движением рабочей силы на предприятии, демонстрирующий частоту трудоустройства и увольнения сотрудников. Как правило, чем выше коэффициент текучести кадров, тем менее стабильна ситуация в компании. Такая тенденция может прогнозировать потерю высококвалифицированных сотрудников и приход новых кадров, что, в свою очередь, представляет угрозу для состояния КБП, а также требует инвестиций на их поиск и обучение.

2. Образовательный состав персонала. Отражает соответствие должностным требованиям и обязанностям персонала предприятия. В большинстве случаев данный индикатор относят к группе косвенных показателей, оказывающих влияние на состояние КБП и имеющих качественный характер. Приближение индикатора к 100% говорит о присутствии высококвалифицированных работников, тем самым уменьшая вероятность возникновения рискованных ситуаций, и, как следствие, повышение уровня КБП.

3. Издержки на обучение в общем объеме издержек на персонал. Отражает часть затрат, приходящихся на повышения квалификационного уровня сотрудников. Как правило, чем больше средств тратит предприятие на персонал, тем выше его приверженность к организации, что отражается и на уровне КБП.

4. Степень удовлетворенности оплатой труда. Относится к показателям качества мотивационной системы предприятия. Как правило, чем выше удовлетворенность сотрудников оплатой труда, тем меньше вероятность возникновения угроз КБП.

5. Удельный вес оплаты труда в общем объеме издержек предприятия. Этот индикатор равен отношению фонда оплаты труда к общим издержкам предприятия. Для оптимального уровня КБП данный индикатор должен занимать большую часть всего объема расходов на персонал.

6. Наличие профессиональных заболеваний. Показывает наличие тех или иных профессиональных заболеваний у сотрудников, связанных с выполняемыми ими обязанностями на рабочем месте. Данный индикатор относится к группе показателей условий труда, следовательно, чем лучше условия труда, тем более сотрудник привержен к организации. Рост значения данного индикатора может говорить о несоблюдении предприятием необходимых норм в отношении обеспечения работников надлежащими условиями труда.

7. Уровень автоматизации труда. Характеризуется долей сотрудников, занятых ручными работами. С точки зрения КБП, чем выше уровень ручного труда на предприятии, тем больше риск получения ущерба, обусловленного человеческим фактором.

8. Доля персонала, не имеющего нарушений трудовой дисциплины. Этот индикатор является наиболее показательным, поскольку является отражением не только трудового поведения работников, но и их личностных характеристик и отношения к предприятию. Чем меньше сотрудников, нарушающих правила, нормы и традиции предприятия, тем выше уровень КБП.

9. Вероятность сохранения коммерческой тайны. Свидетельствует о наличии стратегии КБП, корпоративной этике организации, приверженности и преданности сотрудника к компании.

Как видим, все индикаторы выражаются в относительных единицах (процентах). При этом первый и шестой индикаторы, из приведенных в Таблице 2, являются дестимуляторами, т. к. их минимизация улучшает интегральный показатель КБП предприятия. Остальные индикаторы являются стимуляторами, т. е. их увеличение повышает уровень интегрального показателя КБП.

Таблица 2.
МЕТОДЫ РАСЧЕТА, ПОРОГОВЫЕ ЗНАЧЕНИЯ И НАПРАВЛЕНИЯ ОПТИМИЗАЦИИ
ИНДИКАТОРОВ КБП

Индикатор	Расчет	Направление оптимизации	Рекомендуемый порог
1. Коэффициент текучести кадров	$\frac{Ku}{Чср}$, где Ku — количество уволенных за отчетный период; $Чср$ — среднесписочная численность персонала за отчетный период.	min	От 2% до 10%
2. Образовательный состав персонала	Экспертным методом	max	100%
3. Издержки на обучение в общем объеме издержек на персонал	$\frac{Затр.на обучение}{Общ.затратына персонал}$	max	—
4. Степень удовлетворенности оплатой труда	Экспертным методом	max	100%
5. Удельный вес оплаты труда в общем объеме издержек организации	$\frac{ФОТ}{Общ.изд.}$	max	От 55% до 80%
6. Наличие профзаболеваний	$\frac{Кзаб}{Кздор}$, где $Кзаб$ — количество заболевших сотрудников за отчетный период; $Кздор$ — количество здоровых сотрудников за отчетный период.	min	От 0% до 3% в год
7. Уровень автоматизации труда	$\frac{Кар}{Кар + Кпр}$, где $Кар$ — количество автоматизированных работ; $Кпр$ — количество ручных работ.	max	От 70%
8. Доля персонала не имеющих нарушений по трудовой дисциплине	$\frac{Кол.перс.не им.нарушений}{Численность персонала}$	max	100%
9. Вероятность сохранения коммерческой тайны	Экспертная оценка	max	100%

В Таблице 3 приведены примеры значений рассмотренных индикаторов КБП для четырех предприятий, а также эталонные значения индикаторов для оценки уровня КБП и весовые коэффициенты индикаторов.

Напомним, что эталонные значения индикаторов и их весовые коэффициенты зависят от состояния КБП, конъюнктуры рынка, финансового состояния предприятия, цели исследования и др. При этом, весовые коэффициенты определяют экспертным методом по любой балльной шкале (в Таблице 3 использована 10-балльная шкала). Затем их целесообразно нормировать на единицу по формуле:

$$w_i = w_i / \sum_{n=1}^N w_n, \quad (1)$$

где $i = 1, \dots, N$, N — общее количество индикаторов.

В правой части (1) используются ненормированные значения весовых коэффициентов. После нормировки сумма весовых коэффициентов индикаторов будет равна единице.

Что касается эталонных значений индикаторов, то они не должны иметь максимального значения, приведенного в Таблице 2. Это связано с тем, что достижение наивысших значений индикаторов КБП сопряжено с весьма высокими издержками, которые далеко не всегда оправданы.

Таблица 3.

ИНДИКАТОРЫ КБП ПРЕДПРИЯТИЙ

№ n/n	Индикаторы	Предприятие				Эталон	Тип инди-ка-тора	Вес инди-ка-тора
		0	1	2	3			
1.	Коэффициент текучести кадров, %	8	9	1	1	2	дест.	9
2.	Образовательный состав персонала, %	100	100	95	100	100	стим.	7
3.	Доля издержек на обучение в общем объеме издержек на персонал, %	20	10	5	20	30	стим.	7
4.	Степень удовлетворенности оплатой труда	100	60	86	100	100	стим.	9
5.	Удельный вес оплаты труда в общих издержках организации, %	55	53	45	50	70	стим.	5
6.	Наличие профзаболеваний, %	4	2	1	1	0,5	дест.	9
7.	Уровень автоматизации труда, %	70	78	40	90	90	стим.	7
8.	Доля персонала, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, %	90	76	100	100	100	стим.	7
9.	Вероятность сохранения коммерческой тайны, %	100	80	100	95	100	стим.	9

Методика оценки уровня КБП. Оценить уровень КБП можно путем сравнения всей совокупности индикаторов КБП с эталонными значениями. При этом сравнение может выполняться, как по мере различия, так и по мере сходства [4]. Алгоритм оценки уровня КБП состоит из следующих этапов:

1. задать эталонные значения индикаторов КБП, используемых в оценке, в относительных единицах;
2. определить значения индикаторов КБП для исследуемого предприятия в относительных единицах;
3. задать значения весовых коэффициентов индикаторов;
4. нормировать значения весовых коэффициентов на единицу, если они заданы в баллах;

5. вычислить интегральный показатель КБП, как меру сходства индикаторов предприятия с индикаторами эталона по формуле:

$$m = \sum_{n=1}^N w_n x_n^П x_n^Э, \tag{2}$$

- где n — номер индикатора;
- N — количество используемых индикаторов;
- w_n — весовой коэффициент n -го индикатора;
- $x_n^П$ — значение n -го индикатора предприятия;
- $x_n^Э$ — значение n -го индикатора эталона.

6. дать содержательную интерпретацию полученному значению меры сходства по лингвистической шкале, приведенной в Таблице 4.

Для того, чтобы можно было дать содержательную интерпретацию полученного по формуле (2) значения интегрального показателя КБП, в соответствии со шкалой Таблицы 4, необходимо полученное число разделить на число, которое получится, если в (2) вместо $x_n^П$ подставить $x_n^Э$, т. е. вычислить меру сходства эталона с самим собой. Отношение этих чисел всегда будет принадлежать отрезку (0;1).

Таблица 4.

ШКАЛА УРОВНЯ СОСТОЯНИЯ КБП

<i>Интервал</i>	<i>Характеристика состояния КБ</i>	<i>Необходимые мероприятия</i>
0,00–0,20	критическое	Введение антикризисного управления и разработка антикризисной кадровой стратегии
0,21–0,40	кризисное	Меры по локализации кризиса, минимизации негативных последствий и восстановлению безопасности
0,41–0,60	удовлетворительное	Меры по предотвращению и противодействию кризису
0,61–0,80	нормальное	Поддержка на достигнутом уровне, меры по профилактике кризисных явлений
0,81–1,00	стабильное	Поддержка на достигнутом уровне

Для данных, приведенных в Таблице 3, в соответствии с приведенной методикой расчета, получаем следующие значения интегрального показателя КБП: {0,913; 0,808; 0,842; 0,979}, соответственно. Как видим, все предприятия имеют высокое значение интегрального показателя КБП и никаких антикризисных мероприятий не требуется, в соответствии с данными, представленными в Таблице 4.

Выводы

1. Оценка уровня КБП может быть выполнена на основе расчета меры сходства индикаторов КБР предприятия с эталонными значениями индикаторов.
2. Эталонные значения индикаторов КБП зависят от цели оценки, финансовых возможностей, факторов влияния внутренней и внешней среды и др.
3. Для содержательной интерпретации интегрального показателя КБП необходима

соответствующая лингвистическая шкала.

4. Значение интегрального показателя КБП целесообразно использовать для принятия решений по тактическому и стратегическому управлению предприятием.

5. Предложенная методика оценки КБП может быть использована для оценки экономической безопасности других подсистем предприятия (производственной, финансовой, маркетинговой и т. д.).

Список литературы:

1. Воронкова А. Е., Пономарев В. П., Дибнис Г. И. Поддержка конкурентоспособного потенциала предприятия. Киев: Техника, 2000. 152 с.

2. Кравченко В. А. Стратегический и инновационный менеджмент в сфере финансово-экономической безопасности. Одесса: ОНЭУ, 2014. 60 с.

3. Цветкова И. И. Формирование концепции оценки кадровой безопасности предприятия // Культура народов Причерноморья. 2014. №278. С. 81–84.

4. Клевец Н. И. Рейтинг в анализе финансово-хозяйственной деятельности предприятия // Известия сельскохозяйственной науки Тавриды. 2015. №3 (166). С. 115–125.

References:

1. Voronkov A. E., Ponomarev V. P., Dibnis G. I. Support competitive potential of the enterprise. Kiev, Technology, 2000, 152 p.

2. Kravchenko V. A. Strategic and innovative management in the sphere of financial and economic security. Odessa, ONEU, 2014, 60 p.

3. Tsvetkova I. I. Formation of the concept of assessment of personnel security pre-acceptance. Culture of the Black Sea, 2014, no. 278, pp. 81–84.

4. Klevets N. I. Rating in the analysis of financial and economic activity of pre-acceptance. Bulletin of Agricultural Science Tauris, 2015, no. 3 (166), pp. 115–125.

*Работа поступила
в редакцию 28.11.2016 г.*

*Принята к публикации
30.11.2016 г.*