

ходов населения В Республике Беларусь (таблица 1), в связи с чем основным фактором при покупке является цена, то есть потребители готовы жертвовать качеством продукции в угоду более низкой цены. Исходя из текущей ситуации на рынке рождается спрос на продукцию, ориентированную на масс-маркет. Таковым требованиям соответствует продукция отечественных производителей. Кроме того, под действием санкций, кризисных явлений и замедления роста реальных доходов населения, доля зарубежных производителей премиальной бытовой техники значительно уменьшилась, что немного ослабило конкуренцию на рынке. Также одним из факторов, почему продукция торговых марок Gefest и Cezaris дешевле других фирм, – это отсутствие затрат на транспортировку и таможенное оформление продукции.

В сложившихся условиях основным конкурентом ОАО «Электроаппаратура» является СП ОАО «Брестгазоаппарат», доля которого составляет почти 90 %. Согласно данным, размещённым на официальном сайте, предприятие производит 900 тыс. бытовых плит в год [3]. Данный объём производства позволяет практически в полном объёме удовлетворить потребность населения в бытовых плитах. ОАО «Электроаппаратура» производит порядка 30 тысяч единиц бытовых плит в год. Относительно небольшой объём производства продукции в сравнении с лидером рынка можно объяснить тем, что предприятие наладило выпуск бытовых плит в 2006 году, в то время как СП ОАО «Брестгазоаппарат» выпустило первую партию газовых плит в 1951г.

Таким образом, по результатам анализа рыночной ситуации можно сказать, что рынок бытовых плит в Республике Беларусь на данный момент является очень агрессивным. Это осложняет деятельность ОАО «Электроаппаратура». Однако сам по себе рынок бытовых плит является перспективным и стабильным ввиду государственной политики, поэтому предприятию необходимо искать пути повышения продаж и удержания доли на рынке. Одним из таких способов является кооперация с различными домостроительными комбинатами. Строительство жилых многоквартирных домов сопровождается оснащением их различного рода плитами. Застройщики и подрядчики закупают у предприятия большие объёмы плит по льготным ценам, что является примером взаимовыгодного сотрудничества B2B и B2G формата. ОАО «Электроаппаратура» таким образом уже нашло способ продвижения своей продукции на рынок. Кроме того, предприятию целесообразно ориентироваться на реализацию стратегии лидерства по издержкам, при одновременном предложении рынку надёжной, качественной продукции.

Список использованной литературы

- 1 Официальный сайт ОАО «Электроаппаратура» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gomelapparat.org/>. – Дата доступа: 10.02.2023.
- 2 Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2022 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by>. – Дата доступа: 10.02.2023.
- 3 Официальный сайт СП ОАО «Брестгазоаппарат» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gefest.com/>. – Дата доступа: 10.02.2023.

Р. Л. оглы ГАСАНОВ

(г. Гомель, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины)

Науч. рук. **И. В. Бабына,**

канд. экон. наук, доц.

К ВОПРОСУ ОБ ОЦЕНКЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Кадровая политика – один из важнейших факторов стратегического управления организацией. Именно сотрудники организации составляют основу ее экономической, информационной и других видов безопасности. В связи с этим, кадровая политика организации должна ориентироваться на оперативную оценку кадровых рисков, уделяя при этом особое значение не только профессиональным умениям и навыкам, но и психологической надежности персонала. Поэтому кадровая безопасность сама по себе должна являться объектом управленческого воздействия.

Значимости кадровой безопасности как условия достижения экономической безопасности предприятия уделяют большое внимание А.А. Сергеев, А.В. Юрченко, С.В. Духновский, Е.И. Кузнецова, В.Л. Шульц, Л.П. Гончаренко, А.Д. Рудченко и И.И. Цветкова и др. Кадровую безопасность следует понимать с разных позиций. Речь идет, во-первых, об экономике труда, где основным ресурсом выступают кадры, задающие тон эффективности трудовой работы и устойчивости на рынке труда. Во-вторых, это значимый аспект безопасности, который возникает на фоне вероятных рисков и угроз разного генезиса, имеющих значительное воздействие на социально-экономическое состояние предприятия, руководителей и сотрудников [1, 2]. Отмечая значимость этих особенностей, с уверенностью можно заявлять о необходимости внимания и контроля за каждым направлением, так как между экономикой труда и кадровыми рисками имеется прямая и обратная связь. По своей сути, они взаимозависимы.

Существуют разнообразные признаки классификации рисков кадровой безопасности [3]. Вместе с тем, основными следует считать риски кадровой работы, представленные рисками набора и отбора персонала, рисками адаптации персонала, рисками мотивации, рисками кадрового контроля, информационными рисками. Что касается остальных признаков классификации, то они важны, но носят универсальный характер и могут быть применены абсолютно к любому виду риска. К числу таких признаков можно отнести классификацию кадровых рисков по уровню возникновения (индивидуальные и организационные), по характеру проявления (количественные и качественные), по локализации источника угроз (внутренние и внешние), по степени регулярности возможного проявления (разовые, регулярные, постоянные), по степени чувствительности к рискам (допустимые, приемлемые, недопустимые), по форме ущерба (имущественные и неимущественные), по размеру ущерба (локальные, средние, масштабные, глобальные) и другие признаки.

В любой организации, ориентированной на долгосрочный успех на рынке, необходимо заниматься вопросами обеспечения кадровой безопасности. Для этого первоначально следует оценивать ее фактическое состояние, выявляя те кадровые риски, которые являются одновременно регулярными и (или) постоянными, недопустимыми, средними / масштабными / глобальными. Для оценки состояния кадровой безопасности встречаются подходы, в которых используются методы системного, процессного, причинного, ресурсно-функционального и индикаторного методов.

По нашему мнению, использование индикаторного метода оценки кадровой безопасности является наиболее приемлемым. Суть метода заключается в том, что наряду с поиском самих индикаторов определяются их пороговых значений, отклонение от которых приводит к снижению уровня кадровой безопасности в организации [4]. В таблице 1 приведены отдельные показатели и индикаторы кадровой безопасности и рекомендуемые пороговые значения.

Таблица 1 – Показатели и индикаторы кадровой безопасности

Группа показателей	Индикаторы	Направление оптимизации	Рекомендуемое пороговое значение
1	2	3	4
Показатели наличия кадров	Коэффициент обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, в том числе по категориям персонала, по профессиям и должностям, по образованию	Max	100 %
	Коэффициент соответствия уровня сложности выполняемых работ уровню квалификации работников	Max	100 %
Показатели движения персонала	Коэффициент текучести кадров	Min	Не более 7 %
	Коэффициент закрепляемости персонала	Max	Не менее 95 %

Окончание таблицы 1

1	2	3	4
Показатели инвестиций в персонал	Издержки на обучение в общем объеме издержек на персонал	Max	Не ниже среднего значения за последние 3 года
Показатели мотивации труда	Степень удовлетворенности оплатой труда	Max	100 %
	Степень удовлетворенности трудом	Max	100 %
	Среднемесячная заработная плата (СЗП)	Max	Не ниже СЗП по виду экономической деятельности (ВЭД) в регионе
	Удельный вес расходов на оплату труда в общем объеме затрат на производство и реализацию продукции	Max	Не ниже уровня индикатора по ВЭД в регионе
	Степень лояльности персонала для организации	Max	Устанавливается в организации
Показатели условий труда	Наличие профессиональных заболеваний	Min	Не более 3%
	Уровень автоматизации труда	Max	Не менее 70%
	Удельный вес работников, занятых во вредных и неблагоприятных условиях труда	Min	Устанавливается в организации
Показатели использования рабочего времени	Коэффициент абсентеизма	Min	Устанавливается в организации
Личностные показатели	Доля работников, не имеющих нарушений трудовой дисциплины	Max	100 %
	Уровень социальной напряженности и конфликтности	Min	Устанавливается в организации

Представленный перечень показателей и индикаторов кадровой безопасности не является исчерпывающим. Однако может быть принят за основу при формировании системы обеспечения кадровой безопасности в организации.

Список использованной литературы

- 1 Бусыгина, И.В. Цели и задачи управления персоналом в системе кадровой безопасности предприятия (организации) / И.В. Бусыгина // Ученые записки. – 2013. – №2. – Т. 2. – С. 47.
- 2 Колесниченко, Е.А. Инструментарий преодоления моббинга в системе межличностных отношений в государственных учреждениях / Е.А. Колесниченко, В.В. Смагина, Я.Ю. Радюкова // РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. – 2016. – № 2. – С. 261-265.