

Литература

1 Мотивация труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.cfin.ru>. – Дата доступа: 25.04.2023.

УДК 331.108-027.45

П. В. Царёва

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ: ОЦЕНКА И ИДЕНТИФИКАЦИЯ УГРОЗ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «ГОМЕЛЬСТЕКЛО»)

Статья посвящена проблемам обеспечения кадровой безопасности в организации. В статье рассмотрены методы расчета, пороговые значения и направления оптимизации индикаторов кадровой безопасности организации, также рассмотрена система индикаторов. Апробация индикаторного подхода оценки уровня кадровой безопасности дана на примере ОАО «Гомельстекло». Выявлены индикаторы, которые не соответствуют пороговым значениям, определены их причины и предложены мероприятия по предотвращению и противодействию кадровых угроз в ОАО «Гомельстекло».

Кадровая безопасность является ключевой составной частью экономической безопасности каждой организации. Важность исследования кадровой безопасности определена тем, что сотрудники являются главным источником риска для экономики предприятия. Кадровая безопасность ориентирована на работу с персоналом, с сотрудниками компании, на формирование моральных и трудовых норм, защищающих интересы предприятия. В связи с этим в любой организации необходимо исследовать угрозы и риски кадровой безопасности, оценивать показатели обеспечения кадровой безопасности для своевременного принятия управленческих решений по их нейтрализации.

В литературе существуют разные подходы к оценке кадровой безопасности организации. Однако наиболее часто авторы используют индикаторный подход, который предусматривает выделение отдельных индикаторов (показателей) кадровой безопасности, определение их пороговых значений, что в дальнейшем дает возможность определить соответствие фактических значений показателей их нормативным (пороговым) значениям. На основании обзора литературы [1, 2, 3] нами определены основные индикаторы и рекомендуемые пороговые значения (таблица 1).

В таблице 1 представленные индикаторы кадровой безопасности организации выражены в условных единицах (процентах). При этом первый и шестой индикаторы признаны дестимуляторами, так как их минимизирование повышает интегральный показатель кадровой безопасности организации. Остальные индикаторы – стимуляторы, то есть их рост повышает уровень интегрального показателя кадровой безопасности организации. Несомненно, что пороговые значения индикаторов могут быть уточнены в каждой организации. Например, показатель «удельный вес оплаты труда» явно имеет отраслевую привязку, поэтому его значение может корректироваться с учетом доли оплаты труда в издержках производства в среднем по конкретному виду деятельности.

Таблица 1 – Методы расчета, пороговые значения и направления оптимизации индикаторов кадровой безопасности организации

Индикатор	Расчёт	Направление оптимизации	Рекомендуемый порог
Коэффициент текучести кадров	Отношение количества уволенных работников и среднесписочной численности персонала (ССЧ)	Min	Не более 10 %
Образовательный состав персонала	Отношение персонала с высшим, средним специальным и профессионально-техническим образованием и ССЧ	Max	Не менее 60 %
Издержки на обучение	Отношение затрат на обучение персонала и общих затрат на персонал	Max	Не менее 10 %
Степень удовлетворенности оплатой труда	Отношение среднесписочной численности работников, удовлетворенных оплатой труда, и ССЧ (по результатам экспертного опроса)	Max	100 %
Удельный вес оплаты труда	Отношение фонда заработной платы и общих издержек на производство и реализацию продукции	Max	Не менее 30 %
Уровень профзаболеваний	Отношение числа работников, имеющих профессиональные заболевания, и ССЧ	Min	Не более 3 %
Уровень автоматизации труда	Отношение автоматизированных работ и суммы автоматизированных и ручных работ	Max	Не менее 70 %
Доля персонала без нарушений трудовой дисциплины	Отношение числа работников без нарушений трудовой дисциплины и ССЧ	Max	100 %
Сохранение коммерческой тайны	Экспертная оценка	Max	100 %

Рассмотрим применение предложенного метода на примере ОАО «Гомельстекло», единственного производителя листового стекла в Республике Беларусь (таблица 2).

Таблица 2 – Индикаторы кадровой безопасности ОАО «Гомельстекло» за 2018–2020 гг.

Индикаторы	Годы			Среднее значение	Эталон	Вес индикатора
	2018	2019	2020			
1	2	3	4	5	6	7
Коэффициент текучести кадров	7,01	8,98	6,47	7,49	10 %	0,10
Образовательный состав персонала	68,27	69,48	69,87	69,21	60 %	0,09
Доля издержек на обучение	8,53	8,32	9,02	8,62	10 %	0,09
Степень удовлетворенности оплатой труда	63,28	63,28	63,28	63,28	100 %	0,16
Удельный вес оплаты труда	16,72	16,80	14,58	16,03	30 %	0,13
Уровень профзаболеваний	13,26	13,94	11,61	12,94	3 %	0,11
Уровень автоматизации труда	46,72	43,83	41,64	44,06	70 %	0,15
Доля персонала, без нарушений трудовой дисциплины	99,13	99,31	99,62	99,35	100 %	0,1
Сохранение коммерческой тайны	92	92	92	92	100 %	0,07

Примечание: вес индикаторов определен экспертным путём, на основании опроса работников планово-экономического отдела и отдела кадров организации

Из представленных данных таблицы 2 видно, что в ОАО «Гомельстекло» пять индикаторов кадровой безопасности не соответствуют эталону (пороговым значениям):

- среднее значение степени удовлетворенности оплатой труда составило 63,28 %, что ниже эталона и отражает наличие неудовлетворенных сотрудников. Чем ниже удовлетворенность сотрудников, тем выше вероятность текучести кадров. Удовлетворенность оплатой труда была определена на базе анкетирования. Был проведен выборочный опрос из 500 сотрудников, из которых 266 сотрудников или 53,2 % удовлетворены оплатой труда, что является средней степенью удовлетворенности работников.

- средняя доля издержек на обучение имеет значение 8,62 %. Следовательно, если руководство организации не будет уделять надлежащего внимания развитию персонала, это будет снижать уровень его квалификации и представлять собой значительную угрозу профессиональной защищённости;

- среднее значение удельного веса оплаты труда в ОАО «Гомельстекло» составило 16,03 % и ниже значения эталона в 2 раза;

- среднее значение степени автоматизации труда в ОАО «Гомельстекло» составило 44,06 %, что также ниже эталона. За анализируемый промежуток 2018–2020 годы среднесписочная численность персонала организации снизилась на 98 человек, при этом их работа слабо оснащена техническими средствами, в связи с чем, руководству ОАО «Гомельстекло» необходимо уделять должное внимание автоматизации процессов производства;

– среднее значение профзаболеваний в ОАО «Гомельстекло» составило 12,94 %, что в 4 раза выше эталона.

Исходя из значений индикаторов, эталонов, веса индикаторов, рассчитаем интегральный коэффициент кадровой безопасности по формуле (1) [3]:

$$\Pi = \sum_{i=1}^n x_i * c_i, \quad (1)$$

где x_i – стандартизированное значение i того показателя (рассчитывается как отношение фактического значения к нормативному (если критерий оптимизации max), отношение нормативного значения к фактическому (если критерий оптимизации min), c_i – весомость индикатора.

Используя формулу (1) рассчитаем интегральный коэффициент кадровой безопасности ОАО «Гомельстекло»:

$$\Pi = (1,1535 * 0,09) + (0,862 * 0,09) + (0,63 * 0,16) + (0,5343 * 0,13) + (0,629 * 0,15) + (0,9935 * 0,1) + (0,92 * 0,07) + (1,335 * 0,1) + (0,232 * 0,11) = 0,77.$$

Таким образом, величина интегрального коэффициента кадровой безопасности ОАО «Гомельстекло» составляет 0,77 и попадает в интервал 0,61–0,80, который характеризует нормальную степень кадровой безопасности.

Ключевыми угрозами, которые обладают отрицательным влиянием на уровень кадровой безопасности ОАО «Гомельстекло», являются:

– наличие профессиональных заболеваний. Связаны с составом стекла, работой с хлором, краской, древесиной и в целом с высокой напряжённостью труда;

– система обучения и развития персонала на предприятии имеет недостаточную степень реализации, так как не сформированы такие основные методы обучения, как наставничество (внутризаводская подготовка), дистанционная подготовка, обучение в рамках высших заведений (семинары, тренинги и др.), которые дают возможность сотрудникам повышать уровень квалификации;

– стимулирование работы сотрудников, выражающееся в недостаточной материальной и моральной мотивации, вследствие чего работники ОАО «Гомельстекло» не ценят работу в организации, что и является причиной значительной текучести кадров;

– низкая степень автоматизации труда сотрудников предприятия, которая характеризуется низкой оснащённостью промышленными средствами, а также частыми поломками средств труда из-за низкого уровня модернизации производства.

В рамках ключевых мероприятий по предотвращению и противодействию кадровым угрозам, исходящим от собственного персонала, а также мер по локализации кризиса, минимизации неблагоприятных результатов и возобновлению безопасности в ОАО «Гомельстекло» предложим:

– внедрение наставничества (внутризаводское) и внешнего преподавания, которое содержит в себе семинары, тренинги, деловые игры, производственно-технические курсы, это позволит увеличить степень квалификации работников;

– развитие концепции аттестации персонала;

– повышение концепции мотивации труда работников с помощью разработки системы их премирования, что гарантирует рост удовлетворённости оплатой труда и позволит снизить текучесть кадров;

– повышение степени автоматизации труда на предприятии.

Литература

1 Субботина, Т. Н. Кадровая безопасность в структуре экономической безопасности: сущность и методология оценки [Электронный ресурс] / Т. Н. Субботина // Электронный научный журнал «Вектор Экономики». – 2022. – № 9. – Режим доступа: <http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2022/9/economicsmanagement/Subbotina.pdf>. – Дата доступа: 20.04.2023.

2 Цветкова, И. И. Алгоритм оценки кадровой безопасности на основе индикаторного подхода [Электронный ресурс] / И. И. Цветкова // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. – 2016. – № 3 (36). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/algorithm-otsenki-kadrovoy-bezopasnosti-naosнове-indikatornogo-podhoda>. – Дата доступа: 20.04.2023.

3 Федорова, Г. В. Оценка процесса управления персоналом в системе обеспечения экономической безопасности организации [Электронный ресурс] / Г. В. Федорова, О. Ю. Иванова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – № 11–3. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-protseсса-upravleniyapersonalom-v-sisteme-obespecheniya-ekonomicheskoy-bezopasnostiorganizatsii>. – Дата доступа: 20.04.2023.

УДК 339.137.2 (075.8)

М. В. Цыркунова

АНАЛИЗ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОДУКЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ЧТПУП «ЭКОНОММАРКЕТ»)

Статья посвящена анализу конкурентоспособности продукции торгового предприятия. Рассмотрены методика оценки конкурентоспособности продукции, показатели экономического индекса конкурентоспособности продукции предприятия, технических индексов конкурентоспособности и обобщающего индекса конкурентоспособности. Сформулирована необходимость повышения конкурентоспособности продукции за счет улучшения товарной и маркетинговой политики.

Конкурентоспособность продукции является решающим фактором ее коммерческого успеха. Это многоаспектное понятие, означающее соответствие товара условиям рынка, конкретным требованиям потребителей не только по своим качественным, техническим, экономическим и другим характеристикам, но и по коммерческим условиям его реализации. Анализ конкурентоспособности товара должен происходить систематически, в тесной привязке к фазам его жизненного цикла, чтобы своевременно отслеживать момент начала снижения показателей конкурентоспособности и принимать соответствующие управленческие решения [1, с. 183].

Анализ конкурентоспособности продукции производится в следующей последовательности: анализ рынка и выбор наиболее конкурентоспособного товара, то есть образца в качестве базы для сравнения; определение показателей потребительских свойств (по группам и единичных), по которым предполагается сравнение; расчет коэффициента значимости групповых показателей конкурентоспособности; оценка показателей конкурентоспособности; расчет относительных, комплексных и обобщающего показателей конкурентоспособности [1, с. 190].