

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Курепин В.Н.

(Николаевский национальный аграрный университет)

Значение аграрных предприятий для развития национальной экономики, формирования и реализации ее экспортного потенциала, решение проблем соблюдения продовольственной безопасности постепенно растет. При этом повышение объемов производства и реализации продукции, активизация инновационно-инвестиционной деятельности, рост уровня экономической эффективности и реализация перспективных программ развития приводит к существенному росту объемов привлеченного в функционирование аграрных предприятий капитала и повышение уровня экономической эффективности их деятельности. Последнее обуславливает необходимость реализации комплексного подхода к соблюдению надлежащего уровня экономической безопасности указанных субъектов экономических отношений и управления ею.

Несмотря на наличие многочисленных методов, способов, приемов, средств и инструментов соблюдения безопасного состояния основной деятельности предприятий за счет воздействия на окружающую среду и производства рационального экономического поведения, значительное количество угроз и рисков находится во внутренне-организационной среде предприятий, а их источником является персонал. Диспропорции в распределении доходов между работодателями и наемными работниками, искажения в применяемых системах мотивации труда и стимулирования персонала, сложность отечественного трудового законодательства, иногда недостаточный уровень добропорядочности персонала управления актуализируют необходимость построения эффективных механизмов управления кадровой безопасностью аграрных предприятий.

Критический анализ научных взглядов на кадровую безопасность, как составную экономической безопасности предприятия, позволяет выделить два базовых подхода к научному толкованию ее сущности и содержательных характеристик, а именно статический и процессный. Следует отметить, что большинство исследователей имеют единодушное мнение о том, что кадровую безопасность следует рассматривать в качестве явления. При этом безопасность в широком смысле, отождествляется с защищенным состоянием. Впрочем, состояние по своей сути относится к статическим характеристикам, которые достигаются определенной социально-экономической системы в процессе своего развития и функционирования. То есть любое изменение внутренних или внешних условий, любое противостояние в управляющей или управляемой системе предприятия выводит систему из безопасного или защищенного состояния, а меры управляющего воздействия призваны обеспечить или ее возвращение к состоянию безопасности, или обеспечить защиту интересов в процессе этого перехода. Указанное свидетельствует об адекватности обоих подходов, однако, приоритетность процессного подхода с учетом решения задач соблюдения экономической безопасности и ее кадровой составляющей в процессе функционирования предприятия.

Формирование механизмов и систем управления кадровой безопасностью предприятий является реакцией их менеджмента на вызовы внешней и внутренней среды, которые являются следствием проявления действия соответствующих рисков и

угроз. Факторами соблюдения кадровой безопасности предприятия на основе применения типологии кадровых рисков и угроз в разрезе функциональных и инструментальных сфер управления персоналом являются: планирование потребности в персонале, отборе и найме персонала, оценке и аттестации персонала, развития персонала, мотивации и стимулирования персонала, высвобождении персонала. Схема формирования и внедрения системы кадровой безопасности на предприятии представлена на рис. 1.

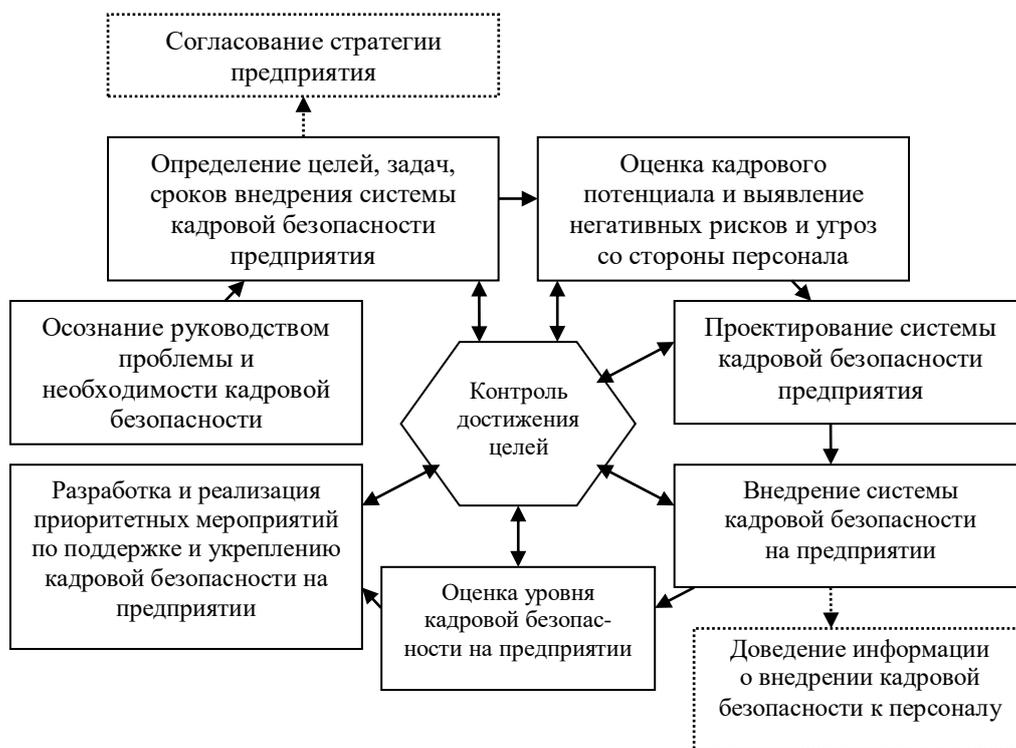


Рис. 1. Имплементация механизма соблюдения кадровой безопасности в системе управления кадровой безопасностью предприятия.

При этом определяющим при формировании системы обеспечения кадровой безопасности является стратегия кадровой безопасности предприятия, которая представляет собой совокупность приоритетных целей и управленческих подходов, реализация которых обеспечивает защиту предприятия от любых угроз, связанных с кадрами. Следовательно, важным является согласование указанных положений стратегии предприятия.

Внедрение системы управления кадровой безопасностью в менеджменте предприятия предусматривает также выполнение оценки кадрового потенциала предприятия и диагностики негативных рисков и угроз со стороны персонала. На этапе внедрения системы кадровой безопасности на предприятии необходимо обеспечить ознакомление всего персонала с целями и задачами этого проекта. Без понимания персоналом своей ответственности и возможных последствий в случае небрежного выполнения своих обязанностей, невозможна эффективная деятельность предприятия по сохранению активов и обеспечения заданного уровня кадровой безопасности.

Оценку состояния кадровой безопасности аграрного предприятия целесообразно выполнять с ограниченным перечнем показателей и индикаторов, некоторые из них: безопасность жизнедеятельность, социально-мотивационная безопасность, профессиональная безопасность, антиконфликтная безопасность. При исследовании

оценки состояния кадровой безопасности, перечня показателей и индикаторов необходимо разработать и апробировать методические основы определения уровня соответствия персонала аграрных предприятий задач реализации программ развития, внедрения производственно-технологических и коммерческих инноваций, создания предпосылок для элиминирования кадровых рисков с последующим установлением на этой основе интегрального показателя соблюдения кадровой безопасности предприятия. Следует отметить, что обобщающим показателем результативности мер по управлению кадровой безопасностью и работы по развитию персонала предприятия является соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы, благодаря его анализу можно определить латентные резервы поддержания высокой работоспособности персонала.



Рис. 2. Процедура определения уровня соблюдения кадровой безопасности аграрного предприятия

Методический подход к оценке уровня кадровой безопасности аграрных предприятий, в основу которого положена комплексная оценка влияния рисков факторов соблюдения предприятием кадровой безопасности, осуществляется с использованием современных методов анализа внешней среды, экспертной оценки внутриорганизационных тенденций управления персоналом и экономико-статистического оценивания динамики уровня кадровой безопасности предприятия (рис. 2).

Динамика изменения интегральных показателей уровня формирования кадровой безопасности в контексте анализа ее составляющих является неоднозначной: наблюдаются как негативные, так и позитивные тенденции, что связано с кризисными процессами в социально-экономической системе государства. В контексте анализа уровня формирования кадровой безопасности следует заметить, что не по всем

составляющим наблюдается соответствие и учет интересов субъектов указанных процессов.

Если предприятие не выявляет явных и скрытых целей работников, кадровая безопасность характеризуется реактивностью обеспечения, персонал будет постоянно находиться в перманентном поиске более выгодных как в материальном, так и моральном состоянии сфер деятельности, уровень текучести превышать нормативные показатели по отрасли, а предприятие будет терять конкурентные позиции на рынке.

Комплексная оценка уровня формирования и обеспечения кадровой безопасности включает в себя следующие этапы:

- анализ подходов к оценке кадровой безопасности;
- обоснование и определение показателей анализа кадровой безопасности;
- выбор перечня показателей, соответствующих определенной составляющей кадровой безопасности, уровню ее формирования и обеспечения с помощью экспертной оценки;
- определение интегрального показателя кадровой безопасности по соответствующим уровням и по составляющей с использованием таксономического анализа;
- группировки исследуемых показателей обеспечения кадровой безопасности (высокий, средний, низкий) путем построения матрицы.

Таким образом, предложенные приоритетные направления и мероприятия по повышению защищенности предприятия не только способствуют стабилизации кадровых процессов на предприятии и нивелированию рисков, угроз со стороны персонала, но и их реализация позволит улучшить уровень формирования и обеспечения кадровой безопасности на предприятия аграрного профиля, что, в свою очередь, гарантирует максимально эффективное и стабильное их функционирования.

Литература

1. Вишневская О.Н. Экономическая безопасность: глобализация, геоэкономика, адаптация и развитие: учебное пособие / О.Н. Вишневская, Н.В. Бобровская. - Николаев: МНАУ, 2017. - 174 с.
2. Курепин В.Н., Курепин Д.В. Государственное управление в сфере гражданской защиты и безопасности жизнедеятельности в условиях реформирования местного самоуправления и децентрализации власти. *Modern Economics*. 2020. № 19 (2020). С. 94-100. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V19\(2020\)-16](https://doi.org/10.31521/modecon.V19(2020)-16). URL: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7419>.
3. Курепин В.Н. Кадровая безопасность как составная часть экономической безопасности предприятий аграрного профиля // *Modern Economics*. 2020. № 24. С. 94-99. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V24\(2020\)-15](https://doi.org/10.31521/modecon.V24(2020)-15). URL: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8276>.
4. Курепин В.Н. Комплексная безопасность предприятий, как составляющая системы управления / В.Н. Курепин, К.М. Горбунова // Актуальные вопросы техногенной и гражданской безопасности Украины: материалы I Всеукраинской научной конференции профессорско-преподавательского состава, м. Николаев 21-22 сентября 2018 г.- Николаев Национальный университет кораблестроения имени адмирала Макарова, 2018. - С. 21-23. URL: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6414>.
5. Охрана труда в отрасли и гражданская защита [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.Н. Курепин, К.М. Горбунова, В.Н. Курепин [и др.]. Николаев: МНАУ, 2020. 266 с. URL: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8596>
6. Слюсаренко А.В., Ключник А.В. Внешнеэкономическая безопасность предприятий аграрного сектора в системе национальной безопасности государства: теоретический аспект // *Вестник аграрной науки Причерноморья*. 2020. Вып. 2 (106). С. 95-103.
7. Швец Н.К. Методы выявления и сохранения кадровой безопасности, или как победить злоупотребления персонала / Н.К. Швец // *Персонал*. - 2018. - № 5. - С. 31-36.