

В. Н. Гавриленко

vlad_gavrilenko@mail.ru

Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины, Беларусь

В. А. Михарева

mikhareva@mail.ru

Гомельский государственный технический университет

им. П. О. Сухого, Беларусь

Е. Н. Минькова

minkova@mail.ru

Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины, Беларусь

КАДРОВЫЕ РИСКИ ПРИ ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

В данной статье рассматриваются проблемы формирования трудовых ресурсов в целях обеспечения экономической безопасности организаций. Особое внимание уделено кадровым рискам и трудовой миграции в Республике Беларусь. Рассчитаны критерии оценки кадровой безопасности исследуемой организации.

Сложность социально-экономического состояния белорусской экономики в целом формирует значительное количество рисков, создающих угрозу эффективному функционированию и развитию белорусских организаций. Особое решающее значение имеют факторы, связанные с качеством персонала и эффективностью системы управления персоналом организации. Именно эти факторы в современных условиях определяют успешность достижения поставленных стратегических целей организации, но именно они обуславливают

возникновение кадровых рисков, являющихся, по мнению специалистов, определяющей формой риска в организации

Поскольку для обеспечения экономической безопасности предприятие использует различные виды ресурсов, основной угрозой будет являться риск возникновения потерь ресурсов, включая кадровые риски. К основным причинам внешней трудовой миграции следует отнести:

- желание улучшить своё материальное положение. В Беларуси трудовую миграцию, как правило, представляют достаточно состоятельные жители городов, те, которые не смогли найти достойную оплату своего труда на родине, у кого потребности резко расходятся с теми возможностями, которые представляет сегодня Республика Беларусь;

- возможность сделать успешную карьеру, поэтому в поисках работы из республики активно уезжает квалифицированная молодежь;

- колебания на валютном рынке, угроза дальнейшего падения доходов населения из-за кризисных явлений в экономике по-прежнему актуальна;

- увеличение безработицы;

- медленное развитие малого и среднего бизнеса.

К основным факторам, сдерживающим развитие частного сектора в Республике Беларусь следует отнести: отсутствие стабильности в законодательстве в отношении предпринимателей; уровень защиты прав собственности и интересов частного бизнеса; большое количество налогов, их высокие ставки и частые изменения в отчетности, предоставляемой в налоговые органы; высокие размеры штрафов; большое количество проверок со стороны регулирующих органов; наличие ценового регулирования на ряд товаров и услуг; определенные сложности в лицензировании деятельности; валютное регулирование; высокие арендные ставки; ставки на заемные средства со стороны банков и других финансовых организаций.

Проведенный анализ эффективности использования персонала ОАО «Гомельский мотороремонтный завод» показал, что к основным угрозам можно отнести высокую текучесть кадров; превышение темпов роста средней заработной платы над темпами роста производительности труда, что вместе с сокращением численности промышленно-производственного персонала и объёма производства ведёт к перерасходу средств фонда оплаты труда; значительные потери рабочего времени.

В настоящее время не существует единой методики оценки экономической безопасности предприятия. Это связано с тем, что данная оценка основывается на системе показателей и критериев, которые могут варьироваться по степени значимости для самого предприятия и в зависимости от целей оценки.

Оценка кадровой безопасности исследуемого предприятия по критериям, весовые коэффициенты для которых, предположительно, равны значениям, представленным в таблице 1.

Таблица 1 – Критерии оценки кадровой безопасности ОАО «Гомельский мотороремонтный завод»

Показатель	2012 г.	2013 г.	2014 г.	Весовой коэффициент
Текучесть кадров	0,04	0,02	0,04	0,25
Коэффициент опережения	0,877	0,921	0,985	0,3
Доля работников с высшим и средним специальным образованием в общей численности	0,289	0,479	0,688	0,216
Доля работников пенсионного возраста в общей численности	0,89	0,1	0,156	0,053
Доля работников, которые прошли переобучение или повысили квалификацию в общей численности	0,034	0,056	0,009	0,181
Совокупный критерий экономической безопасности	0,389	0,4	0,46	1,0

Оценка полученных значений показателя по вербально-числовой шкале Харрингтона, говорит о том, что кадровая безопасность предприятия находится в границах 3–4 уровня, для которого характерна средняя степень угрозы кадровой безопасности.

Для повышения кадровой безопасности руководство предприятия должно, наряду с материальными, широко использовать и другие средства стимулирования труда, к которым можно отнести изменение системы оплаты труда, используя два подхода. При первом подходе размер заработной платы работника ставится в прямую зависимость от роста объемов реализованной продукции. Вторым подходом предполагается использование системы «грейдов», поскольку заработная плата начисляется в зависимости от сложности и напряженности их труда, его условий, уровня квалификации, значимости профессии рабочего (должности служащего) для организации.

Теоретическая апробация предложенных методических подходов на примере одного из подразделений предприятия показала их экономическую целесообразность с точки зрения повышения эффективности производства и обеспечения экономической безопасности.

Литература

1. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya>. – Дата доступа: 16.06.2016.
2. Бендиков, М. А. Экономическая безопасность промышленного предприятия в условиях кризисного развития / М. А. Бендиков // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – № 2. – С. 17–29.
3. Вечканов, Г. С. Экономическая безопасность: учеб. для вузов / Г. С. Вечканов. – СПб.: Питер, 2007. – 384 с.
4. Головачёв, А. С. Инновационный подход к решению проблемы взаимодействия роста заработной платы и роста прибыли на предприятии / А. С. Головачёв, А. Ю. Дубинин, П. Л. Шикольчик // Экономика и управление. – 2013. – № 1 (33). – С. 25-33.