

М. А. Бабичев

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Статья рассматривает вопрос актуализации кадровой безопасности с позиции развития проблематики экономической безопасности. Актуальность проблемы кадровой безопасности обладает приоритетными характеристиками в исследовании экономической безопасности в целом, так как рассматривает человеческий капитал как неотъемлемую составляющую социально-трудовых отношений и вносит уточнение в трудовой аспект деятельности по формированию элементов стабильности общества с позиции реализации процессов экономической деятельности в рамках тенденций экономического развития. С позиции стратегии, целевая направленность кадровой безопасности может рассматриваться как формирование кадрового потенциала рассматриваемого субъекта экономических отношений информационного, компетентностного и иных видов развития в условиях конкуренции и специфики внешних факторов различных сегментов рынка. В статье кадровая безопасность организации рассмотрена как один из элементов антикризисного управления и внутрикорпоративного правового регулирования. Автором исследования рассмотрен методологический аспект формирования ключевых элементов структуры кадровой безопасности, необходимых для обеспечения экономической безопасности в целом. При анализе кадровой безопасности автором использованы компетентностный, процессный и системный подходы как необходимый набор методологических инструментов научного анализа рассматриваемой проблемы. В статье сформулированы ряд угроз кадровой безопасности, которые могут оказать влияние на экономическую безопасность организации в целом. Позиция вклада автора статьи заявлена как применение рассмотренных подходов к отдельным угрозам кадровой безопасности. Предлагаемое точечное применение методологических инструментов к угрозам кадровой безопасности позволило автору статьи сформулировать практические рекомендации в контексте уточнения кадровых политик, а также определения и корректировки стратегий у субъектов экономической деятельности.

Ключевые слова: кадровая безопасность, экономическая безопасность, компетентностный подход

ВВЕДЕНИЕ И АКТУАЛЬНОСТЬ

При анализе понятия кадровой безопасности стоит отметить, что данный вид безопасности можно рассматривать как отдельную составляющую таких обширных терминов как экономическая и национальная безопасности. В то же время, экономическая безопасность, в текущих условиях научного становления и практической реализации, не имеет единства трактовки в части ее идентификации. Рассмотрим существующие подходы к определению экономического безопасности. Если объединить результаты ряда исследований экономической безопасности, то можно заключить что сама безопасность является определенным экономическим состоянием в котором экономический субъект имеет соответствующий механизм решения проблем по обеспечению максимальной экономической эффективности с учетом ряда внутренних и внешних факторов и угроз. Экономическую безопасность можно представить с различных позиций. Например, с точки зрения масштаба, целесообразно выделить операционную, тактическую и стратегическую безопасность. С точки зрения составляющих элементов экономической безопасности выделяют финансовую, информационную, технико-технологическую, правовую и кадровую безопасность.

С позиции актуальности проблем текущего исследования в статье рассмотрена более подробно

кадровая безопасность. В части содержательного аспекта, кадровая безопасность может быть обозначена как состояние человеческого капитала, находящегося в оптимальном статусе с позиции взаимодействия с внешней и внутренней средой, направленное на формирование целостного и стабильного развития при нивелировании угроз потери самодостаточности.

Если рассматривать стратегический характер целеполагания организации мероприятий по созданию кадровой безопасности, то в качестве ориентира в долгосрочной перспективе, стоит отметить стабильность развития кадрового потенциала субъекта для обеспечения роста социально-экономического и компетентностного характера в отдельном секторе экономики [1].

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Достижение целей организации в рамках кадровой стратегии может быть достигнуто путем противодействия существующим угрозам кадровой безопасности как на микроуровне, так и на макроуровне. Рассмотрим угрозы кадровой безопасности более подробно в контексте идентификации угрозы, и с точки зрения устранения выделяемых форм угроз кадровой безопасности. В качестве угроз кадровой безопасности автор текущего исследования рассматривает следующие: угроза истощения человеческого капитала, угроза мотивации наемных сотрудников, угроза снижения качества трудовых ресурсов. Рассмотрим каждую из данных угроз с позиции выбора подхода для определения

методологической основы и с последующим выделением практических рекомендаций по нивелированию негативных факторов и последствий каждой отдельной угрозы.

Угроза истощения человеческого капитала. Данная угроза может проявляться в виде снижения количества претендентов на вакантные должности, либо массовом увольнении по различным причинам с мест занятости в силу неудовлетворённости сотрудника своим рабочим местом [2]. В данном случае, угроза может иметь как локальный характер, очерченный границами предприятия-работодателя, так и более масштабный вид, выраженный в негативной оценке уровня жизни региона, или в восприятии комфортной среды для поиска и выстраивания карьерных траекторий в региональном аспекте. В связи с этим, характер мер, призванных сформировать пути ухода от рассматриваемой угрозы, может быть многозначен и разнонаправлен по исполнителям и центрам ответственности. Если рассматривать исследуемую угрозу в виде конфликта работника и работодателя, то в данном случае анализ причин возникновения разногласий может лежать в области компетенции кадровых служб. В качестве мер урегулирования и предупреждения конфликтных ситуаций возможно рассмотреть мониторинговые мероприятия, внедрение современных технологий в область охраны труда и обеспечения безопасного ведения рабочей деятельности.

С целью уточнения методологических основ работы с угрозой истощения человеческого капитала, автор текущего исследования применяет процессный подход для рассмотрения структурных элементов угрозы и нахождения узких мест, возможных к устранению путем видоизменения кадровых политик и методик работы с человеческим капиталом. С позиции процессного подхода, профессиональную среду работника и его мотивы можно рассматривать как совокупность отдельных бизнес-процессов, связанных назначением и соответствием целям деятельности организации. Процессный подход структурно может быть описан в виде ряда стадий и элементов взаимодействия внутри стадий. К стадиям относятся: начальная сеть ключевых бизнес-процессов, распределение и обработка процессов, обзор всех процессов для выявления проблемных участков с целью их устранения. В части кадровой безопасности к начальной группе ключевых процессов целесообразно отнести работу с начинающими свою деятельность сотрудниками. В данном случае адаптационные мероприятия могут быть элементом устранения угрозы истощения кадрового потенциала организации. К адаптационным мероприятиям целесообразно отнести инструктажи, создание

информационных пространств и доступной цифровой среды для ознакомления работника с вменяемым ему функционалом. Также отдельные элементы развития сотрудника могут быть отнесены к мероприятиям начальной стадии карьерного становления. Например, кучинг либо шадоунг могут служить примерами демонстрации трудового функционала и содействия в освоении или закреплении навыков, которыми обладает сотрудник. Внедрение данных мероприятий в начальную стадию карьерной траектории сотрудника позволит стабилизировать процесс вхождения в профессию.

Также к работе в контексте рассматриваемой угрозы возможно отнести работу с представителями профессионального сообщества, имеющими определенный стаж работы и находящимися в состоянии поиска новых вариантов карьерного продвижения. В данном аспекте проблемы истощения кадров в области кадрового менеджмента необходимо рассмотреть стадию распределения и обработки процессов как структурного элемента процессного подхода. Для идентификации проблемных областей рассматриваемого вопроса обратимся к исследованию от Интернет-портала hh.ru [3]. Служба исследований hh.ru проводила опрос среди 7865 соискателей. В результате 28% респондентов не нравится деятельность, которой они занимаются. У 39% процентов часто бывают мысли: «Как же я устал(а)», «Как же мне всё это надоело». До 56% опрошенных хотели бы поменять сферу деятельности. Это средняя цифра, а в некоторых профессиональных областях доля желающих сменить сферу гораздо выше. Например, среди административного персонала, специалистов по продажам и управленцев высшего уровня таких желающих по 72, 65 и 64% соответственно. Рассмотрим основные причины, чтобы узнать, что именно больше всего нравится и не нравится респондентам в работе. Их попросили оценить по 5-балльной шкале, где 1 — абсолютная неудовлетворенность, а 5 — полная удовлетворенность, шесть факторов:

- сфера деятельности компании;
- условия труда;
- коллектив;
- перспективы карьерного роста;
- уровень заработной платы;
- возможности профессионального развития и обучения.

— Выше всего респонденты оценили сферу деятельности компании, в которой они работают (средняя оценка — 4,1), а больше всего довольных своей сферой в добыче сырья (4,6) и автомобильном бизнесе (4,4) (Рис.1.).



Рис.1. Результаты исследования Интернет-портала hh.ru «Рейтинг и антирейтинг профобластей по оценке тех, кто в них работает»

Стоит отметить, что такой очевидный фактор как уровень заработной платы не является первостепенной причиной для рассмотрения вопроса смены сферы деятельности. Таким образом, воздействие на процесс труда без возвышения приоритета вопроса заработной платы может нивелировать риски профессионального истощения кадровых ресурсов. К наиболее критичным факторам истощения кадров, согласно исследованиям, относится возможность профессионального развития и перспективы карьерного роста. С позиции процессного подхода, мониторинговые мероприятия и поэтапное развитие персонала за счет обучающих и тренинг-элементов раскрытия профессионального потенциала сотрудника могут быть отнесены к группе процессов распределения и обработки ресурсов как кадровых, так и материальных с точки зрения привлечения аутсорсинг-программ или специалистов по развитию персонала.

Угроза мотивации наемных сотрудников. Данная угроза находит свое проявление в виде низкого доверия к бизнесу либо государству, что может способствовать наличию низкого стимула к соблюдению трудовой этики, недостаточному следованию высоким стандартам профессионализма и низкой трудовой ответственности исполнителя. В данном случае, рассматриваемая угроза кадровой безопасности может стать одним из деструктивных элементов национальной безопасности в целом. В силу того, что отрицательная мотивационная динамика провоцирует негативное оценочное суждение общества относительно систем трудоустройства, что может спровоцировать тенденции развития теневого сектора экономики, и как следствие, ведет к недополученным налоговым поступлениям, падению качества продукта в структуре национальной экономики и дестабилизации общественного сознания относительно уровня жизни. Также данная угроза подрывает доверие к существующим институтам государственности и экономического развития.

При рассмотрении методологической основы нивелирования данной угрозы автор текущей статьи

обращается к системному подходу в целях исследования ряда элементов и взаимосвязей между ними. С позиции системного подхода, деятельность анализируемого объекта представляет собой систему элементов, которые на основе устоявшихся взаимосвязей поддерживают текущее состояние. Основой системного подхода можно считать наличие ключевых взаимосвязей между составляющими системы. Таким образом, для идентификации путей ухода от рассматриваемой угрозы падения мотивации наемных сотрудников необходимо в объекте бизнес-единицы выделить системные элементы и каналы взаимосвязей. Если основываться на специфике организации работы с персоналом, вне зависимости от сферы деятельности бизнес-субъекта, иллюстрацией системности организации можно считать совокупность элементов кадровой структуры, то есть подразделения, филиалы, объединения внутри организации. Принимая за основу организационное деление как совокупность системных элементов и внутрикорпоративные связи как элемент систематизации и синергии внутрифирменной структуры, автор текущего исследования предполагает эффективными ряд мер для реализации в виде норм и правил внутрикорпоративного характера. Например, такие элементы как корректировка структуры заработной платы в виде увеличения доли базовой части, развитие систем корпоративного управления и стремления к прозрачности бизнеса, а также формирование инструментов эффективной фильтрации и оценки сотрудников на этапе найма могут служить элементами, позволяющими сформировать как стабильно работающие системные элементы, так и внутрикорпоративные связи с перспективой развития и дополнений их соразмерно задачам бизнеса и формам корпоративного планирования.

Угроза снижения качества трудовых ресурсов. К части проявления данной угрозы можно отнести несоответствие либо не полное соответствие навыкам нанимаемого сотрудника и требованиям рабочего места. Стоит заметить, что данное несоответствие может быть сформировано самим сотрудником в силу

неполного освоения им требуемых навыков, либо ошибками работодателя, либо индивидуальными внутренними элементами организации-работодателя, которые могут не в полной мере принимать требования образовательных систем. В данном контексте целесообразно рассмотреть, как методологическую основу представленной угрозы, компетентностный подход. Данный подход способен быть инструментом нивелирования как причин, так и последствий представленной угрозы.

В компетентностном подходе освоение профессии, адаптация к ней и дальнейшее профессиональное развитие рассматривается с позиции развития необходимых профессиональных компетенций. Компетентностный подход активно применяется во многих сферах деятельности. Основы компетентностного подхода формулируются в сфере образования и определяют приоритетную ориентацию процесса образования на формирование необходимых общекультурных и профессиональных компетенций. Исследователи в области компетентностного подхода (Е.А. Митрофанова, И.А. Зимняя, А.Г. Каспржак, А.В. Хуторской, М.А. Чошанов, С.Е. Шишов, Б.Д. Эльконин, О.Л. Чуланова) отмечают, что отличие компетентного специалиста от квалифицированного в том, что первый не только обладает определенным уровнем знаний, умений, навыков, но способен реализовать и реализует их в работе [5]. Автор текущей статьи экстраполирует основы компетентностного подхода на процесс реализации кадровой политики организации в контексте соответствия управленческих решений нормам кадровой и экономической безопасности.

Рассмотрим варианты устранения угрозы с позиции элементов развития профессиональных компетенций. Если полагать, что сотрудник, принимаемый в организацию, обладает рядом навыков и знаний в профессиональной области, то развивающие элементы должны не сколько прививать новые навыки и знания, а производить корректировку и перенаправление текущих квалификационных признаков у новых кадровых ресурсов организации. С этой целью, в качестве приоритетного направления, необходима выборка системы компетенций, необходимых для развития на конкретном рабочем месте. Идентификацию данных компетенций целесообразно проводить на этапе стратегического планирования кадровой структуры и корректировать путём изменения, дополнения в ходе развития организации или смены направления ее деятельности. Кроме того, стоит заметить, что уровень компетенций может быть неодинаковым у различных сотрудников и зависеть как от имеющегося опыта работы или стажа внутри организации, так и от индивидуальных личностных особенностей. В этой связи, необходимо помимо самих компетенций сформировать структуру требуемых навыков с оптимальными и минимальными значениями для создания окна возможностей при рассмотрении различных кандидатов на рабочее место.

Таким образом, для формирования критериальной оценки существующим компетенциям имеет смысл

помимо градации уровней, выявить оптимальные значения путем экспертного мнения профессионального сообщества. С целью унификации подхода с одновременным сохранением индивидуальных особенностей организации, автор текущей статьи предлагает обратиться к существующим инструментам социологических исследований. Учитывая ограниченность выборки и прочие барьеры локального характера, автор статьи в качестве приоритетного направления исследования рассматривает качественные методы получения результатов опроса. При проведении качественного социологического исследования, предлагается использовать подход И.Е. Штейнберга, в котором была обоснована восьмиоконная модель для качественных интервью. И.Е. Штейнберг использует интервью как основной инструмент проведения социологического исследования. При анализе выборки для интервью Штейнберг опирается на практические исследования, проводимые Е. Рождественской, А. Гриффином, Дж. Хаузером, в которых опытным путем установлено, что 20-30 интервью достаточно, для раскрытия 95% потребностей, в то же время К. Чемез считает достаточным количеством 25 респондентов. В качестве вывода И.Е. Штейнберг определяет 15 интервью как минимальное количество, а максимальное 50. Интервью проводится с использованием восьмиоконной модели выборки [4]. Работа начинается с формирования 4 окон выборки: 1 окно – типичный носитель практики; 2 окно – эксклюзивный; 3 окно – нетипичный; 4 окно – эксперты. Проведение подобного исследования дает возможность не проводить затратные по времени и ресурсам количественные социологические разработки, а дает взвешенную оценку исходя из мнений представителей разных окон экспертной характеристики.

После получения характеристик критериев необходимых компетенций, целесообразно произвести группировку компетенции для подбора универсальных методик развития по отдельным группам. В качестве примера группировки автор текущего исследования рассматривает кластеры компетенций. Стоит заметить, что кластерное распределение при формировании моделей компетенций неоднократно встречается при организации систем развития персонала, при этом кластерной основой для распределения используется модель Спенсеров. Например, С. Уиддет и С. Холлифорд в книге «Руководство по компетенциям» пишут, что кластер компетенций – это набор тесно связанных между собой компетенций (обычно от трех до пяти в одной связке). При формировании кластеров компетенций должны быть учтены современные условия, тенденции и потребности современного общества в отдельных категориях компетенций. В том числе данные потребности необходимо адаптировать к кластерам компетенций.

Модель компетенций Спенсеров можно рассмотреть, как универсальный инструмент кластеризации и систематизации компетенций.

Применительно к различным отраслям и сферам экономики, а также условиям формирования и развития компетенций, сами компетенции могут изменяться в формулировках и содержании. В то же время кластерное распределение будет иметь постоянство.

ВЫВОДЫ

Исходя из рассмотренных угроз кадровой безопасности, можно сделать вывод о том, что методологическая корректировка мероприятий по нивелированию причин и последствий негативных тенденций в отношении кадровой безопасности может быть сформулирована путем синтеза трех подходов: процессного, системного и компетентностного. Помимо рассмотренных угроз кадров безопасности необходимо учитывать существующие тенденции развития кадровых человеческих ресурсов в целом и особенности отдельных сфер деятельности. Одним из знаковых трендов современности можно считать активное развитие корпоративных культур и осознание работником корпоративных ценностей компании-работодателя. С целью минимизации рассмотренных угроз и снижения риска утраты кадровых ресурсов, приоритет развития корпоративной культуры может служить дополнительным элементом методологической основы в контексте обеспечения как кадровой безопасности, так и экономической безопасности организации в целом.

Таким образом, в статье рассмотрено понятие кадровой безопасности в части обеспечения

экономической безопасности организации. Уточнено влияние изучаемых процессов на экономическую безопасность страны и общества. Проблемы кадровой безопасности организации были методологически проанализированы.

Вклад автора текущего исследования состоит в том, что для уточнения содержательного аспекта угроз кадровой безопасности автором было предложено их описание с помощью компетентностного, процессного и системного подходов. В ходе применения соответствующих подходов автором статьи были вынесены рекомендации, способные нивелировать последствия рассматриваемых угроз как на стратегическом уровне корпоративного кадрового планирования, так и на уровне отдельных действий по развитию персонала организации.

Рассмотренные основы обеспечения стабильной и эффективной деятельности могут быть использованы в области формирования и корректировки кадровых политик и систем корпоративной документации, для обеспечения взаимодействия кадров в процессах рекрутинга, развития профессиональных компетенций и трудовой адаптации. Также стоит отметить позитивное влияние компетентностного подхода на выявление и формирование необходимых компетенций у сотрудника. Данные рекомендации позволят повысить эффективность корпоративных бизнес-процессов и, в том числе, сформировать устойчивую основу развития национальной экономики на региональном и общедифедеральном уровне.

Библиографический список

1. Архипов Э. Л., Крохичева Г. Е. Маржа безопасности в сфере экономической безопасности. Интернет-журнал «Научное обозрение» №10(3) 2014
http://www.sced.ru/ru/index.php?option=com_content&view=article&id=323:nauchnoe-obozenie-10-3-2014&catid=43&limitstart=5 (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус.
2. Крохичева Г. Е., Архипов Э. Л., Виноградова М. А., Деточка Д. Е. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, №3 (2016)
<http://naukovedenie.ru/PDF/94EVN316.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.
3. Рейтинг и антирейтинг профобластей по оценке тех, кто в них работает (hh.ru)
<https://omsk.hh.ru/article/24983>
4. Рождественская Е. Ю. Биографический метод в социологии. М.: ИД ВШЭ. – 2012. – 381с.
5. Чуланова О. Л. Социально-экономическое содержание понятий «Компетенция» и «Компетентность» // Вестник ГУУ. – 2013. – №18. – С.174-479

References

- Arkhipov E.L., Krokhicheva G.E. Margin of safety in the field of economic safety. *Internet-zhurnal "Nauchnoe obozenie"* №10(3) 2014
- Krokhicheva G.E., Arkhipov E.L., Vinogradova M.A., Detochka D.E. Personnel safety in the system of economic safety *Internet-zhurnal "NAUKOVEDENIE"* Tom 8, №3 (2016)
- Rating and anti-rating of professional areas according to those who work in them (hh.ru)
<https://omsk.hh.ru/article/24983>
- Rozhdestvenskaya E.Yu. Biographical method in sociology *Biograficheskii metod v sociologii* 2012. 381p.
- Chulanova O.L. Socio-economic content of the concepts "Competence" and "Capability" *Vestnik GUU* 2013. - №18. - p.74-479

METHODOLOGICAL ASPECT OF PERSONNEL SAFETY OF THE COMPANY

Mikhail A. Babichev

senior lecturer Siberian Institute of Business and Information Technologies

Abstract. The article considers the issue of updating personnel safety from the standpoint of the development of economic safety issues. The relevance of the problem of personnel safety has priority characteristics in the study of economic safety in general, as it considers human capital as an integral part of social and labor relations and clarifies the labor aspect of the activity on the formation of elements of society's stability from the standpoint of the implementation of economic activity processes within the framework of economic development trends. From the standpoint of the strategy, the target orientation of personnel safety can be considered as the formation of the personnel potential of the considered subject of economic relations of information, competence and other types of development in a competitive environment and the specifics of external factors of various market segments. In the article, the personnel safety of an organization is considered as one of the elements of anti-crisis management and internal corporate legal regulation. The author of the study considered the methodological aspect of the formation of key elements of the personnel safety structure necessary to ensure economic safety in general. When analyzing personnel safety, the author used competency-based, process and system approaches as a necessary set of methodological tools for scientific analysis of the problem under consideration. The article formulates a number of threats to personnel safety that can affect the economic safety of the organization as a whole. The position of the contribution of the author of the article is stated as the application of the considered approaches to individual threats to personnel safety. The proposed targeted application of methodological tools to personnel safety threats allowed the author of the article to formulate practical recommendations in the context of clarifying personnel policies, as well as determining and adjusting strategies for economic entities.

Keywords: personnel safety, economic safety, competency-based approach

Сведения об авторах:

Бабичев Михаил Александрович – кандидат экономических наук, старший преподаватель ФОО АНОО ВО «Сибирский институт бизнеса и информационных технологий» (644116, Российская Федерация, г. Омск, ул. 24 Северная, д. 196, корп. 1, e-mail: mixa156@mail.ru).

Статья поступила в редакцию 18.04.2023 г.