

АНАЛИЗ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА ПРИМЕРЕ ООО «ТУЛТИП»

Сухоплюева Полина Дмитриевна, студентка 3 курса специалитета института экономики и управления АПК, ФГБОУ ВО РГАУ-МСХА имени К.А. Тимирязева, podyaaaa.dm@mail.ru

Трясцина Нина Юрьевна, к.э.н., доцент, доцент кафедры экономической безопасности и права, ФГБОУ ВО РГАУ-МСХА имени К.А. Тимирязева, ntryastsina@rgau-msha.ru

Аннотация. *Статья посвящена теоретическим и практическим аспекты кадровой безопасности хозяйствующих субъектов. Представлено нормативно-правовое регулирование кадровой безопасности, мнения ученых о содержании кадровой безопасности. Предложены и проанализированы индикаторы кадровой безопасности на микроуровне, на примере ООО «Тултип». Выполнен анализ состояния защищенности социально-трудовой сферы на примере ООО «Тултип».*

Ключевые слова: *кадровая безопасность, нормативно-правовое регулирование, трудовое законодательство, индикаторы, анализ*

ANALYSIS OF PERSONNEL SECURITY USING THE EXAMPLE OF ООО «TULTIP»

Sukhoplyueva Polina Dmitrievna, 3rd year undergraduate student of the Institute of economics and Management of the Agro-Industrial Complex, Russian State Agrarian University - Moscow Timiryazev Agricultural Academy, podyaaaa.dm@mail.ru

Tryastsina Nina Yurievna, Ph.D in Economic Science, Associate Professor at the Department of Economic Security and Law, Russian State Agrarian University - Moscow Timiryazev Agricultural Academy, ntryastsina@rgau-msha.ru

Annotation. *The article is devoted to theoretical and practical aspects of personnel security of business entities. The legal regulation of personnel security, the opinions of scientists on the content of personnel security are presented. Indicators of personnel security at the micro level are proposed and analyzed, using the example of ООО Tultip. The analysis of the state of protection of the social and labor sphere is performed using the example of ООО Tultip.*

Key words: *personnel security, legal regulation, labor legislation, indicators, analysis*

Кадровая безопасность является одним из основных видов экономической безопасности. Это особенно актуально для компаний, связанных с ИТ-технологиями. Трудовые ресурсы являются не только активом компании, но и её уязвимым звеном, поскольку они могут разгласить конфиденциальную информацию.

Согласно С.В. и А.Ю. Мишиным, корпоративная безопасность – это «состояние защищенности социально-трудовой сферы субъекта хозяйствования от внутренних и внешних угроз и опасностей, которое достигается посредством правильного выбора и применения соответствующих средств, методов и инструментов управления» [5].

Д.Ю. Биглей обосновывает кадровую безопасность «как состояние защищенности хозяйствующего субъекта от кадровых опасностей и угроз, механизмом обеспечения этого состояния является эффективное управление персоналом» [3].

Руководитель любой организации несет персональную ответственность за соблюдение трудового законодательства. Это требование закреплено в многочисленных нормативных актах, включая Конституцию РФ [1] и Трудовой кодекс РФ [2]. Конституция РФ посвящена правам и свободам человека и гражданина, является основным нормативным актом регулирования кадровой безопасности и трудовых отношений. Статьи 17-19 обеспечивают каждому гражданину право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд, а также право на отдых [1].

Рассмотрим аспекты кадровой безопасности в ООО «Тултип» с помощью индикативного анализа.

Индикатор кадровой безопасности организации – это показатели, характеризующие данное явление, имеющие пороговые значения [5]. Для анализа состояния кадровой безопасности будем применять следующие индикаторы, которые представлены ниже (табл. 1). [7]

Таблица 1

Индикаторы кадровой безопасности

№	Индикатор
1	Коэффициент текучести кадров
2	Образовательный состав персонала
3	Уровень удовлетворенности оплатой труда
4	Коэффициент оборота по приему персонала
5	Коэффициент постоянства сотрудников
6	Уровень автоматизации труда
7	Персонал, не соблюдающий трудовой дисциплины
8	Уровень сохранения конфиденциальной информации
9	Число профессиональных заболеваний

Как видно из таблицы 1, индикаторы кадровой безопасности не имеют четкой тенденции: так, коэффициент оборота по приему уменьшился на 71. Коэффициент текучести кадров за три года увеличился на 0,08, а коэффициент постоянства кадров уменьшился на 23,53. Уровень автоматизации труда с

момента создания организации, а именно с 2021 года увеличился на 10,2. Абсолютное изменение показателя числа профессиональных заболеваний - 0,02. Изменение персонала, не соблюдающего трудовую дисциплину увеличился вдвое и составило 18% в 2023 г.

Индикаторы ООО «Тултип» представлены в динамике (табл. 2).

Таблица 2

Анализ индикаторов кадровой безопасности ООО «Тултип» за 2021-2023 гг

Индикатор	Формула	2021 год	2022 год	2023 год	Абсолютное отклонение 2023 от 2021	Темп роста, % 2023/2021
Коэффициент оборота по приему кадров	$(РП/РС)*100\%$, где РП – количество работников, трудоустроенных на предприятие за год; РС – среднесписочная численность работников	100	77,5	29,41	-70,59	29,41
Коэффициент текучести кадров	$Ку/Чср$ где Ку — количество уволенных за отчетный период; Чср — среднесписочная численность персонала за год	0	0,075	0,08	0,08	-
Коэффициент постоянства кадров	$(Чпрор/Чср)*100\%$, где Чпрор – количество работников, проработавших весь год; Чср – среднесписочная численность персонала за год	100	18,99	76,47	-23,53	76,47
Уровень автоматизации труда	$Кар/Кар + Кпр$ где Кар - количество автоматизированных работ; Кпр - количество ручных работ	80	86,95	90,2	10,2	112,75
Наличие профзаболеваний	$К заб/К здор$ где К заб - количество работников, у которых наблюдалось проф. заболевание за год; К здор - количество здоровых сотрудников за год	0	0,01	0,02	0,02	-
Доля персонала, не имеющего нарушения трудовой дисциплины	Количество персонала не имеющих нарушений/ численность персонала	0	0,09	0,18	0,18	-

Стоит отметить, кадровая безопасность изменилась неоднозначно на предприятии.

От кадровой безопасности зависит обеспечение финансовой устойчивости организации. Анализ индикаторов кадровой безопасности позволяет выявить и предотвратить риски, минимизируя возможные последствия действий недобросовестных сотрудников. Индикаторы кадровой безопасности являются важным инструментом для оценки текущего состояния системы безопасности и определения направлений для ее улучшения. Использование индикаторов

кадровой безопасности позволяет руководству компании принимать более обоснованные решения по управлению кадровыми рисками.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации / КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. –Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 30.10.2024).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации / КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. –Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 30.10.2024).

3. Баглей, Д.Ю. Технологии кадрового менеджмента в системе экономической безопасности предпринимательства, 2021. 35 с.

4. Лычагина, В.А. Корпоративная культура как экономическая категория // Челябинский Гуманитарий, 2019. С. 58

5. Кадровая безопасность предприятия: подходы, диагностика, направления совершенствования / В. А. Фурсов, Н. В. Лазарева, Е. Н. Куц, К. Г. Аветова // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 4-2. – С. 270-276.

6. Карзаева, Н.Н. Индикаторы кадровой безопасности хозяйствующего субъекта/ Н.Н. Карзаева, Н.Ю. Трясцина// Экономика и управление: проблемы, решения. 2016. Т. 2. № 8. - С. 178-181.

7. Трясцина Н.Ю. Система индикаторов кадровой безопасности хозяйствующего субъекта/ в монографии: Теоретико-методологические подходы к формированию системы устойчивого развития предприятий, комплексов, регионов: моногр/под общ. ред. В.В. Бондаренко, И.А. Игошиной, М.А. Таниной, Т.И. Безбородовой. – Пенза: Изд-во ПГУ, 2016. – 510с. (С.451-467)

8. Хоружий, Л.И. Аналитические инструменты обеспечения кадровой безопасности предприятий АПК / Л.И. Хоружий Л.И., Н.Ю. Трясцина // Бухучет в сельском хозяйстве. – 2019. – №8. – С. 66-75.