

ПОКАЗНИКИ КІЛЬКІСНОГО ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ

А.О. Валянська, магістрант

І.О. Башинська, к.е.н., доцент

Одеський національний політехнічний університет, м. Одеса

Ефективна господарська діяльність підприємства та його рівень економічної безпеки залежить від якості управління системою його кадрової безпеки. За її допомогою визначається, чи здатне підприємство запобігти та знешкодити ризики та загрози трудовому потенціалу персоналу, організації праці та трудовим відносинам. В організації ефективної комплексної системи безпеки не останнє місце займає її кадрова підсистема, метою якої є запобігання та мінімізації ризиків і загроз з боку власного персоналу [1].

Кадрова складова економічної безпеки є уніфікованою категорією, яка виявляється на всіх рівнях від окремо взятого підприємства до національної економіки і відіграє домінуючу роль у системі безпеки підприємства, оскільки кадрова безпека первинна для інших її складових в будь-якій організації [2]. Сильна команда працівників, щоорієнтована на розвиток підприємства та якщо інтереси працівників збігаються зі стратегічними цілями керівників, то є основною конкурентною перевагою підприємства в є виявлення та мінімізація загроз, які виникають з вини працівників (крадіжки, невчасність виконання замовлень, підробка документів тощо) і призводять до негативних наслідків у роботі організації.

Для запобігання зовнішнім та внутрішнім загрозам для кадрової безпеки підприємства необхідно створити систему показників, що характеризуватимуть її стан. Доцільно створити не тільки систему показників для характеристики кадрової безпеки, а й розробити методику розрахунку кожного показника та їх порогові значення. Отже, якщо визначати загрози на основі кількісної оцінки кадрової безпеки це дасть можливість зменшувати ризики в діяльності підприємства [3].

На сьогоднішній день не має єдиної думки про кількісну оцінку кадрової безпеки через відсутність методичної бази визначення необхідних показників.

Найчастіше оцінка кадрової безпеки здійснюється в розрізі економічної безпеки організації [1;4;5;6;7]. Розрахунок сукупного критерію економічної безпеки підприємства засновано на визначенні понесених і відвернених збитків по кожній з функціональних складових (фінансова складова, технологічна, ресурсна, інформаційна, кримінальна, правова, кадрова, інтелектуальна, соціальна, екологічна). Критерій оцінки кадрової безпеки може бути виражено у вигляді цільової функції [4;5]:

$$K = \frac{Упр}{3+Упо} \rightarrow \max,$$

де 3 – сумарні витрати на реалізацію заходів щодо запобігання збитків з кадрової безпеки; Упр – сукупний відвернений збиток з кадрової безпеки; Упо – загальний понесений збиток.

Але за цією формулою неможливо точно розрахувати показники, адже на підприємствах відсутній облік відвернених та понесених збитків по кожній функціональній складовій економічної безпеки. Також оцінки З, Упр, Упо можуть бути обчислені дуже приблизно.

За іншою методикою знаходження рівня кадрової безпеки яка базується на використанні методу експертних оцінок, дослідження економічного явища проводиться внутрішнім спеціалістом за розробленою системою критеріїв або зовнішнім аудитором. Але ця методика не є практичною, бо не відображає реальний стан в організації, тому що містить суб'єктивний характер.

Більш точнішою є оцінка соціально-економічного явища за допомогою розробленої системи показників, що базуються на використанні офіційних статистичних даних або даних внутрішньовиробничого обліку.

Для того щоб оцінити кадрову складову економічної безпеки підприємства можна визначити: забезпеченість трудовими ресурсами, відповідність професійних здібностей до займаних посад та забезпеченість працівників заробітною платою та пільгами.

Для цього використовують показники забезпеченості організації трудовими ресурсами, показники ефективності використання персоналу, тощо.

Тож можемо виділити коефіцієнти системи показників, що на нашу думку є *найважливішими*:

Коефіцієнт стабільності персоналу. Визначається як різниця між 1 та коефіцієнтом плинності (Кпл):

$$K1 = 1 - K_{пл}$$

Якщо рівень коефіцієнта плинності буде високим, то це може свідчити про невідповідність умов праці, незадовільне управління персоналом або неефективну мотиваційну систему. Важливим для будь якої організації є стремління до зростання цього показника, адже це говорить про розвиток прихильного ставлення персоналу до підприємства і його цілей.

Коефіцієнт освітнього рівня персоналу. Визначається як відношення кількості працівників з повною та неповною вищою освітою (П в.о.) до середньооблікової чисельності штатного персоналу (П обл.шт.):

$$K2 = \frac{П \text{ в. о.}}{П \text{ обл. шт}}$$

Зростання цього показника характеризує рівень професіоналізму працівників та інтелектуальний потенціал підприємства, що звісно є безпосереднім впливом на кадрову безпеку. Варто використовувати не для всього підприємства, а тільки для відділів та підрозділів, де вища освіта є запорукою необхідних компетенцій працівників.

Коефіцієнт трудової дисципліни персоналу. Визначається як різниця між 1 та коефіцієнтом прогулів та простоїв (Кп.п.):

$$K3 = 1 - K_{п.п.}$$

Цей показник показує рівень дотримання працівниками розпорядку роботи підприємства, а також дисциплінованість кадрів. Якщо цей показник зростає, то це свідчить про ефективне управління персоналом та гарно працюючу систему контролю за роботою працівників. Звісно, варто використовувати для працівників, які отримують фіксовану зарплатню.

Коефіцієнт гармонійності визначається відношенням кількості персоналу, середній рівень заробітку якого вищий, ніж середня заробітна плата в країні, регіоні чи галузі (Пз.п.), до середньооблікової чисельності штатного персоналу (Побл.шт.):

$$K4 = \frac{\text{Пз. п}}{\text{Побл. шт}}$$

Одним з основних стимулів для працівників є заробітна плата. Якщо підприємство дбає про її ріст, а також про добробут персоналу, то працівники ставитимуться до своїх обов'язків більш відповідально, що сприяє гармонійним стосункам між працівниками та керівництвом. Може використовувати лише ті підприємства, які не порушують законодавства і не виплачують зарплатню «у конвертах».

Коефіцієнт стабільності персоналу за стажем роботи. Визначається як відношення чисельності персоналу (працюють більш 5 років на підприємстві) (Пст) до середньооблікової чисельності штатного персоналу (Побл.шт)

$$K5 = \frac{\text{Пст}}{\text{Побл. шт}}$$

Якщо персонал довго працює в межах того ж підприємства, це може свідчити про задоволення працівників умовами роботи, оплати праці тощо. Тож якщо значення цього показника високе, тим краще та вище рівень лояльності працівників.

Тепер на основі цих коефіцієнтів можемо знайти узагальнений показник середнього рівня кадровою економічної безпеки:

$$Kк. б. = \sqrt[n-1]{K1 * K2 * K3 * K4 * K5}$$

Якщо значення близьке до 1, то це позивне явище. Узагальнений показник варто розраховувати у динаміці, за останні 3 роки. Також його можна доповнювати іншими показниками, які характеризують рівень оплати праці, стимулювання та кар'єрного росту або з специфічними для конкретної галузі тощо.

Ця методика кількісного оцінювання рівня кадрової безпеки дозволяє об'єктивно оцінювати стан стосовно персоналу на підприємстві та мінімізувати ризики.

Література:

1. Systematic approach to the prophylactics of personnel security of enterprise [Електронний ресурс] / I. O. Bashynska, K. V. Biziukova // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. –

2016. – № 5 (27). – С. 104-111. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2016/n5.html>
2. Башинська І.О. Розділ 23. Інноваційно-інформаційні технології для забезпечення інтелектуально-кадрової складової економічної безпеки підприємства (С. 607-635) у Міжуніверситетській колективній монографії Інноваційна економіка: теоретичні та практичні аспекти: монографія. Вип. 1/ за ред. д.е.н., доц. Є.І. Масленнікова. – Херсон: Грінь Д.С., 2016. – 854 с
 3. Risk Management. Lecture course: textbook // Bashynska I., Filyppova S. – Харків: вид-во «Діса плюс», 2017. – 101 с.
 4. Євдокимов Ф.І., Федорова Н.В. Оцінка економічної безпеки підприємства та її планування // Вісник технологічного університету Поділля. – 2000. – № 4. – Ч.2. – С.108-110.
 5. Мунтіян В.І. Економічна безпека України: Монографія. – К.: «Квіц», 1999. – 464 с.
 6. Козаченко Г.В., Пономарьов В.П., Ляшенко О.М. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення: Монографія. – К.:Лібра, 2003. – 280с.
 7. Волощук Л.О. Теоретико-методологічні засади безпекоорієнтованого управління інноваційним розвитком промислового підприємства. дис. доктора екон. наук : 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / Волощук Лідія Олександрівна. – Одеса, 2016. – 605с. Режим доступу: http://economics.opu.ua/naukova-baza/voloschyk_dis.pdf