

## ОПТИМИЗАЦИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА КАК СПОСОБ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНА

Т.Н. Добродомова, И.Ю. Семернина

г. Белгород, Россия

Белгородский государственный национальный исследовательский университет

*В статье рассмотрены кадровая безопасность как составляющий элемент экономической безопасности предприятий региона, представлены индикаторы экономической безопасности предприятий и предложен ряд мер по оптимизации кадрового состава.*

**Ключевые слова:** экономическая безопасность, индикаторы экономической безопасности, оптимизация кадрового состава.

## OPTIMIZATION OF PERSONNEL COMPOSITION AS A WAY OF ENSURING THE ECONOMIC SECURITY OF REGION ENTERPRISES

T.N. Dobrodomova, I.Yu. Semernina

Belgorod, Russia

Belgorod state national research University

*The article discusses personnel security as a constituent element of the economic security of enterprises in the region, presents indicators of the economic security of enterprises, and suggests a number of measures to optimize personnel.*

**Key words:** economic security, indicators of economic security, staff optimization.

Основной целью обеспечения экономической безопасности предприятий в регионе является достижение максимальной стабильности работы, а также создание основы и перспектив роста для достижения деловых целей, независимо от объективных и субъективных угрожающих факторов (факторы риска, негативные последствия). Кадровая безопасность является одним из компонентов экономической безопасности. Она стоит рядом с информационной, финансовой, силовой, технико–технологической, экологической и правовой безопасностью. Экономическая ситуация в настоящее время вынуждает приспосабливаться к самым неблагоприятным для нас условиям. Так происходит и на рынке труда. Процесс жизнедеятельности любого бизнеса основан на извлечении прибыли для его владельца на максимально длительный период. Но во времена экономического кризиса объемы выручки многих предприятий падают, и руководство вынуждено принимать решение о снижении текущих материальных затрат и других издержек ради поддержания стабильности бизнес–процессов. Зачастую подобные решения касаются состава персонала, а именно расходов на его содержание.

Кадровая безопасность является одной из составляющих экономической безопасности предприятия (наряду с информационной, силовой, финансовой, технико–технологической, правовой, экологической).

Говорить об оптимизации состава персонала как одном из важнейших направлений деятельности служб персонала и руководства компанией в нашей стране стали сравнительно недавно. «Оптимальный» состав кадров – это наилучший для компании состав кадров. Кадры – самое сложное звено в системе экономической безопасности любого предприятия. Поэтому проблема оптимизации кадрового состава предприятия особенно актуальна в настоящее время.

Кадровый состав – это состав работников определенных профессий и категорий, занятых единой производственной деятельностью, направленной на достижение целей фирмы [4, 1].

Безопасность кадров представляет собой одну из основ экономической безопасности предприятия, которая заключается в устранении неблагоприятных воздействий на экономическую безопасность предприятия, связанных с угрозами, исходящими от персонала предприятия. Безопасность кадров занимает первичную позицию по отношению к другим элементам системы безопасности предприятия, поскольку она связана с персоналом, а он в любой составляющей играет главенствующую роль.

На долю кадровых рисков приходится около 80% всех рисков организации. Управлять кадровыми рисками – значит обеспечить экономическую безопасность организации.

Оптимизация кадров — процесс, при котором выполняется оценка эффективности работы и принимается решение по дальнейшим мерам в отношении кадрового состава предприятия. Оптимизация кадрового состава проводится для повышения производительности труда или снижения расходов на персонал.

По мнению М.Ю. Рогожина, оптимизация кадрового состава – это процесс, который обеспечивает оптимальный состав персонала, его количественную и качественную характеристику, способствующий обеспечению максимальной эффективности деятельности организации [3, 52].

Очевидно, что существует зависимость между системой кадровой безопасности предприятия и экономической безопасностью в целом.

Для оценки кадрового состава предприятий как составляющей его экономической безопасности необходимо использовать систему индикаторов.

Разработка системы индикаторов экономической безопасности предприятий является одним из самых сложных этапов в организации системы экономической безопасности предприятия. Система индикаторов должна быть ориентирована на цели и задачи предприятия.

Известен индикаторный подход определения уровня экономической безопасности предприятия. Он интересен тем, что уровень экономической безопасности определяется с помощью так называемых индикаторов [4, 5].

Индикаторами являются предельные значения показателей, которые характеризуют разные стороны функционирования предприятия и отражают определенный уровень экономической безопасности. Экономическую безопасность предприятия определяют на основе абсолютного или относительного отклонения фактически достигнутого уровня показателей функционирования предприятия с индикаторами.

Таким образом каждая составляющая экономической безопасности предприятий характеризуется своим набором индикаторов.

Производственная составляющая экономической безопасности предприятий характеризуется такими индикаторами как динамика объема выпуска и реализации продукции (работ, услуг), показатели конкурентоспособности продукции предприятия, коэффициентами обновления, выбытия, прироста основных фондов предприятия, сроком обновления, материалоемкостью, энергоемкостью.

Финансовая составляющая экономической безопасности может характеризоваться такими индикаторами как оценка показателей агрегированного бухгалтерского баланса предприятия, оценка показателей доходности, рентабельности, платежеспособности, финансовой устойчивости, деловой активности предприятия.

Социальная или кадровая составляющая экономической безопасности характеризуется такими индикаторами как структура численности персонала предприятия, уровнем дисциплины, коэффициентом квалификации работников предприятия, показатели использования трудовых ресурсов предприятия, производительность труда, использование рабочего времени, также динамикой заработной платы персонала предприятия.

Таким образом, мы видим значительный вклад социальной составляющей в уровень экономической безопасности предприятий.

Для повышения уровня индикаторов социальной составляющей экономической безопасности применяется оптимизация кадрового состава предприятия. Оптимизация кадрового состава заключается в том, что необходимо сократить количество персонала, работающего на предприятии, при выполнении двух ограничений:

- гарантированная качественная реализация заданной производственной программы;
- расходы на персонал не превышают predetermined sum.

Особенно важно подчеркнуть, что сокращение численности персонала должно проходить не с уменьшением эффективности производства, а, наоборот, с его ростом.

Оптимизация численности персонала любого предприятия должна рассматриваться как проект, который должен быть эффективно и научно организован, то есть необходимо

точно определить объем работ, последовательность, сроки выполнения и ответственных за исполнение каждого задания.

Исходя из результатов анализа индикаторов экономической безопасности, можно предложить ряд мер по оптимизации кадрового состава, которые связаны с определением оптимальной численности персонала.

Оптимальную численность персонала определяют при помощи того или иного метода нормирования числа сотрудников. Далее делают сравнительную характеристику текущей численности персонала с оптимальной и получают количество персонала, которое необходимо сократить. При этом работники предприятия могут быть не только сокращены, но и остаться работать на предприятии в результате перераспределении персонала по структурным подразделениям, если это связано с необходимостью укрепления отдельных подразделений.

Существует два различных подхода к проведению сокращения численности сотрудников, которые можно условно назвать «жестким» и «мягким».

«Жесткий» подход – сокращение штата: компания сталкивается с кризисом, руководство принимает решение сократить расходы за счет сокращения штата, выявляются неэффективные рабочие места, сотрудников уведомляют об увольнении, выплачиваются компенсации, положенные по трудовому кодексу, и увольняют.

«Мягкие» подходы к сокращению основаны на стремлении руководства предприятия уйти от прямых увольнений. Результатом применения таких подходов является создание условий для активизации «естественного» сокращения численности персонала.

Оптимизация численности персонала – сложный и болезненный инструмент для снижения затрат компании. Если применять его взвешенно, после всестороннего анализа текущей ситуации и прогнозирования последствий, то он будет эффективно работать и давать положительные результаты.

Результатом правильной оптимизации кадрового состава является увеличение прибыли, снижение материальных затрат организации на содержание персонала. Это весьма актуально в условиях современной сложившейся экономической ситуации.

Таким образом, процесс оптимизации кадрового состава можно рассматривать как один из способов обеспечения экономической безопасности предприятий региона и страны в целом.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Алавердов, А.Р. Управление персоналом [Текст] / А.Р. Алавердов. – М.: Маркет ДС, 2012. – 304 с.
2. Колюжнова, Н.Я. Оптимизация кадрового состава предприятия. [Текст] / Н.Я. Колюжнова. – М.: Омега, 2013. – 482 с.
3. Рогожин М.Ю. Организация кадровой работы предприятия. [Текст] / М.Ю. Рогожин – М.: Изд-во РДЛ, 2003. – 269 с.
4. Тамбовцев В.Л. Экономическая безопасность хозяйственных систем: структура проблемы [Текст] / В.Л. Тамбовцев. – Вестник Московского гос. ун-та. Сер. 6 «Экономика». – 1995. – №3. – 465 с.

УДК 332.1

### СТРАТЕГИЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Е.П. Дружникова, Н.Е. Семенченко

Белгород, Россия

Белгородский государственный национальный исследовательский университет

*Обеспечение достаточного высокого уровня конкурентоспособности предприятий является наиболее актуальной проблемой современной экономики. Одним из условий*