

УДК 331

Л. В. Мисникова,*кандидат экономических наук,
доцент Белорусского торгово-экономического
университета потребительской кооперации*

ТРУДОВАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье приведена авторская точка зрения на место трудовой составляющей в обеспечении экономической безопасности организации. Даны подходы к оценке уровня экономической безопасности с точки зрения трудовой составляющей. Показано внимание роли человеческого капитала на современном этапе развития экономики Беларуси.

The article describes the author's view on the place of labor component in ensuring the economic security of the organization. The approaches to assessing the level of economic security in terms of labor component have been given. The role of human capital at the present stage of economic development of Belarus has been shown.

Введение

Экономическая безопасность организаций, как и государства в целом, включает наличие человеческого капитала определенного уровня. С этим утверждением согласятся все. Однако отсутствие специальных научных исследований, объединяющих категории «экономическая безопасность» и «человеческий капитал», послужило основанием для этой статьи. Человеческий капитал мы рассматриваем как совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом, а не только как совокупность вложений в развитие человека. Целью статьи является определение элементов трудовой составляющей экономической безопасности и места человеческого капитала среди других элементов, обеспечивающих безопасность организации.

Белорусская действительность диктует необходимость создания системы экономи-

ческой безопасности. Рассматривая на государственном уровне условия формирования новой стратегии развития Беларуси, премьер-министр Республики Беларусь доктор экономических наук М. В. Мясникович тесно увязывает их с обеспечением экономической безопасности страны [1]. Вторым среди прочих условий он называет «признание роли человеческого капитала как основного фактора экономического развития» [1, с. 4]. Далее среди проблем 2009 года он выделяет «недостаточную степень использования инициативы, творческой активности предпринимателей, менеджеров разного уровня, других работников» [1, с. 5].

На уровне отдельных организаций при изучении экономической безопасности рассматривают риски (недостаточная компетентность персонала) и связанные с ними трудовые потери (как потери рабочего времени) [2, с. 289–290]. Факторами риска называют еще неверную оценку необходимого периода подготовки и переподготовки кадров,

а также высокую текучесть кадров [3, с. 42].

Исходя из этих отправных положений, будем строить логику своего изложения. Если одним из факторов обеспечения экономической безопасности называется человеческий капитал, то логично среди показателей, его характеризующих, выделить уровень образования, квалификацию работников, обеспеченность кадрами в соответствии с требованиями штатного расписания (замещение должностей в соответствии с требованиями к профессии, специальности, уровню образования, квалификационной категории).

Иными словами, следует выделить показатели человеческого капитала работников организации. Они же частично будут характеризовать и хозяйственные риски организации, связанные с персоналом. Несоответствие компетенций персонала требуемым компетенциям является, по нашему мнению, самым большим хозяйственным риском для организации. Оно отразится на всех других составляющих и видах рисков.

В литературе встречается около 220 видов рисков и все они непосредственно или опосредованно связаны с деятельностью человека. Особенно это касается внутренних рисков. Среди них, например, значительную долю занимают производственные риски, источником возникновения которых считается неэффективное использование сырья, материалов, рабочего времени. Причиной возникновения таких ситуаций в абсолютном большинстве случаев являются неэффективные управленческие решения.

Примером этого может служить то, каким образом отражены экономические проблемы в деятельности потребительской кооперации в первой части Отраслевой программы развития потребительской кооперации на 2011–2015 годы. В отличие от статьи М.В. Мясникова, в которой четко выделены проблемы человеческого капитала, в программе названы такие проблемы, как низкая культура обслуживания потребителей, нарушение правил торговли, перебои в продаже товаров и др. [3, с. 5]. Но все они прямо указывают на одно – низкий уровень менеджмента и компетенций исполнителей. Это подтверждает вывод о том, что трудовая безопасность занимает доминирующее положение по отношению к другим элементам системы безопасности организации, так как она «работает» с персоналом, кадрами, а они в любой составляющей первичны. Именно персонал обеспечивает проведение в жизнь как идеологии конкретного бизнеса, так и достижение его целей.

Необходимо обратить внимание на другую – затратную сторону обеспечения экономической безопасности организаций. Най-

ти квалифицированный персонал, заинтересовать его работать в системе потребительской кооперации можно только при действенном мотивационном механизме, адекватном поставленной стратегической цели развития. С этой точки зрения, в названной программе именно мотивационный механизм нашел свое отражение [3, с. 34], что свидетельствует о том, что корреляция между уровнем человеческого капитала и затратами на него никем не оспаривается и находит отражение в программных документах.

Возникает вопрос: при оценке экономической безопасности следует говорить только о характеристике человеческого капитала или в том числе и о затратах на его обеспечение? На уровне государства выделяют несколько показателей, отражающих трудовую составляющую: уровень безработицы, долю населения с доходами ниже прожиточного минимума, соотношение минимальной пенсии по возрасту и бюджета прожиточного минимума персонала. Одновременно для них определено пороговое значение. Опираясь на такой подход, мы бы рекомендовали при оценке экономической безопасности организации сравнивать среднюю зарплату в ней со средней в отрасли по региону. Это позволит защитить организацию от текучести кадров, т.е. снизить потери квалифицированных кадров, заложить основу для развития человеческого капитала.

Теперь обратимся к угрозам и потерям более внимательно. Как определить суммы потерь с точки зрения трудовой составляющей? Очевидно, они должны быть отражены в прибыли и быть связаны с еще одним трудовым показателем, пока не учитываемым в рамках данной статьи, – производительностью труда. Для различных отраслей экономики методика анализа и увязки этих показателей разработаны. Для основной отрасли деятельности потребительской кооперации – торговли – такая методика рассмотрена нами в учебнике «Экономика и организация труда» [4, с. 151–152]. Следовательно, производительность труда также должна войти в число показателей оценки уровня экономической безопасности организации.

Таким образом, объединим все вышесказанное в одной таблице, отражающей взаимосвязь экономической безопасности организации и характеристик человеческого капитала. С учетом того, что пока отсутствует общепринятая терминология, единый перечень показателей оценки уровня безопасности и ее угроз, будем использовать термины «элементы трудовой составляющей экономической безопасности организации» и «направления оценки элементов трудовой составляющей».

Оценка уровня экономической безопасности организации с точки зрения ее трудовой составляющей

Элементы трудовой составляющей экономической безопасности организации	Направления оценки элементов трудовой составляющей	Критерии оценки
Человеческий капитал	Обеспеченность организации кадрами: по количеству	Соответствие штатному расписанию по численности
	по компетенциям	Наличие опыта (стажа) работы в отрасли (по специальности) или специального образования
	по профессиям и специальностям	Соответствие штатному расписанию по полученной специальности, профессии в учебном заведении
	по уровню образования	Соответствие штатному расписанию по уровню образования
	по уровню квалификации	Соответствие квалификационных требований по штатному расписанию квалификации работников
	по стажу работы в отрасли (по специальности)	Стаж работы в соответствии с требованиями ЕКСД и ЕТКС
	Текучесть кадров	Менее 5% (принято эмпирически, требует отдельного доказательства)
Затраты на человеческий капитал	Средняя заработная плата	Не ниже средней по отрасли в регионе
	Расходы на обучение персонала	Должны быть как минимум в пределах допустимых с точки зрения их отнесения на себестоимость
	Расходы на социальную защиту	Должны быть как минимум в пределах возможного их использования за счет прибыли
Производительность труда	Показатели производительности труда по отраслям, включая производительность труда руководителей и специалистов	Не ниже аналогичного показателя по отрасли в регионе

Заключение

Принимать решения по развитию организации следует в комплексе с учетом трудового обеспечения выбранных приоритетов и возможности его использования для обеспечения экономической безопасности. Исходным здесь должно быть положение о том, что именно человеческий капитал определяет эффективность деятельности любой организации. И, прежде чем качественно использовать потенциал персонала, необходимо нанять работников, отобрав из множества кандидатов самых перспективных и лучших. После отбора работников по целевым установкам должно последовать их обучение, переобучение или переквалификация. Наиболее важное при этом – мотивация работников к эффективной деятельности, чтобы у них появился стимул к использованию своего

потенциала, и они не спешили покинуть свое место работы в целях поиска другого.

В заключение также следует отметить, что кадровой службе в организациях потребительской кооперации не принадлежат все без исключения функции по обеспечению элементов трудовой составляющей экономической безопасности. Действенное участие практически всех служб необходимо для достижения наилучшего результата. Однако для правильного выполнения своей роли в обеспечении жизнедеятельности организации отделы кадров и их ключевые сотрудники должны быть в известной мере наделены соответствующими полномочиями в сфере обеспечения экономической безопасности, а не являться отделами регистрации кадровых перемещений.

Список литературы

1. **Мясникович, М. В.** Концептуальные направления обеспечения экономической безопасности и инновационного экономического роста Республики Беларусь на среднесрочную перспективу / М.В. Мясникович // Бел. экон. журнал.– 2010.– № 3. – С.4–15.
2. **Экономическая** безопасность предприятия (фирмы) / В. Б. Зубик; под ред. Р. С. Седегова, М. И. Плотницкого, А. С. Головачева.– Минск.: Выш. шк., 1998.– 391 с.
3. **Отраслевая** программа развития потребительской кооперации на 2011–2015 годы: постановление Правления Белкоопсоюза № 2 от 20 окт. 2010 г. / Респ. Беларусь, Белкоопсоюз. – Минск, 2010.– 39 с.
4. **Лебедева, С. Н.** Экономика и организация труда: учеб. для вузов / С. Н. Лебедева, Л. В. Мисникова.– Минск.: Мисанта, 2002.– 166 с.
5. **Основы** экономической безопасности (Государство, рынок, предприятие, личность) / под ред. Е. А. Олейникова.– М.: Интел–Синтез, 1997.– 288 с.
6. **Саркисова, Е. А.** Риски в торговле. Управление рисками: практ. пособие / Е. А.Саркисова.– М.: Дашков и К, 2010. – 244 с.

Получено 29.03.2011 г.