

ДИАГНОСТИКА КАДРОВОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ В СИСТЕМЕ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Миляева доктор экономических наук, профессор, Бийский технологический институт Алтайского государственного технического университета им. **Лариса** И.И. Ползунова (659305, Россия, г. Бийск, ул. имени Героя Советского Союза **Григорьевна** Трофимова, 27). E-mail: lgm@bti.secna.ru

Аннотация

В статье акцентирована многовариантность сущностных аспектов дефиниции «кадровая безопасность предприятия»; обоснована правомерность введения в научный оборот термина-синонима «кадровая защищенность предприятия»; предложена его авторская трактовка. Обоснованы ключевые индикаторы кадровой защищенности (КЗ) предприятия (лояльность персонала, конкурентоспособность наемных работников, адекватность кадровой политики); описаны и проиллюстрированы три подхода (долевой, степенной, комбинированный) к формированию их описательных градаций. Представлена методика диагностики уровня кадровой защищенности; описана процедура обоснования состояния благополучности кадровой защищенности, сопряженная с анализом рельефности профиля КЗ. В заключение отмечены отличительные особенности методики (простота, универсальный характер, наглядность представления результатов, возможность использования для мониторинга индикаторов КЗ), обосновывающие правомерность ее тиражирования в профильных изданиях.

Ключевые слова: кадровая безопасность, кадровая защищенность предприятия, подходы к описанию индикаторов КЗ, благополучность состояния КЗ, равномерный и рельефный профили КЗ, методический инструментарий, кадровый мониторинг, социально-трудовые отношения, персонал.

Кризисные явления, охватившие российскую экономику и обострившиеся в последние годы, существенно актуализировали проблематику обеспечения кадровой безопасности (КБ) хозяйствующих субъектов (предприятий). Весомым аргументом в пользу отмеченного выступают результаты кадрового мониторинга промышленных предприятий Алтайского края, проведенного в феврале 2021 г., подтвердившие исключительную приоритетность обозначенной проблемы. Отмеченное обстоятельство обусловило настоятельную потребность в мониторинге кадровой безопасности предприятий, результаты которого являются основанием для разработки адресных управленческих решений, направленных на нормализацию проблемных параметров.

Установлено, что одним из препятствий для практического внедрения системы диагностики (мониторинга) кадровой безопасности в управленческую практику предприятий выступает отсутствие и/или несовершенство профильного методического инструментария. По крайней мере, именно эту причину назвали большинство (порядка 62%) респондентов – руководителей крупных и средних промышленных предприятий Алтайского края, участвовавших в кадровом мониторинге.

В данном контексте логично подчеркнуть, что основная причина критики известных методик диагностики кадровой безопасности предприятий обусловлена несогласованностью теоретико-методологической и методической основ, то есть, неадекватностью концептуальных подходов к исследованию обозначенного объекта (КБ) и предложенного алгоритма оценки (собственно, методики).

Следуя негласному правилу научного этикета, прежде чем проанализировать какую-то проблему, предложить способы ее решения, необходимо определиться в понятиях, четко обозначить авторскую позицию относительно сущностного аспекта обсуждаемой дефиниции.

На необходимость уточнения понятия «кадровая безопасность предприятия» напрямую указывают результаты терминологического анализа профильной литературы [1-5], подтвердившие многовариантность трактовок сущности КБ:

- состояние защищенности;
- обеспечение состояния благополучности по кадровой компоненте;
- комплекс мер по предотвращению и устранению кадровых угроз и рисков;
- взаимосвязь процессов предотвращения негативных воздействий по кадровой компоненте;
- многоуровневая система социально-трудовых отношений;
- генеральное направление кадровой работы и др.

Справедливости ради, необходимо подчеркнуть, что безусловным лидером вышеперечисленных трактовок выступает позиционирование кадровой безопасности как состояния защищенности персонала (и, как следствие, предприятия в целом), полностью разделяемое автором искомой работы. Более того, отмеченное обстоятельство обосновывает правомерность введения в научный оборот термина-синонима «кадровая защищенность предприятия», четко определяющего сущность дефиниции, полностью исключающего многовариантность ее трактовок.

Концептуальную основу авторской позиции в отношении дефиниции «кадровая безопасность предприятия» формируют следующие понимания [6]:

1. Сущность кадровой безопасности – состояние защищенности, обеспечивающее благополучность предприятия и персонала.

2. Объекты кадровой безопасности – предприятие, персонал (наемные работники предприятия).

3. Субъекты кадровой безопасности – персонал, система управления персоналом.

4. Предмет кадровой безопасности – внутренние и внешние риски и угрозы, как со стороны персонала, так и персоналу предприятия, которые условимся для лаконичности именовать кадровыми угрозами.

5. Индикаторы кадровой безопасности – достаточная лояльность персонала, необходимая конкурентоспособность наемных работников (персонала), адекватная кадровая политика.

Кадровая безопасность (защищенность) предприятия – состояние благополучности предприятия и персонала, обеспечиваемое минимизацией кадровых угроз за счет реализации эффективной системы управления персоналом и проведения активной кадровой политики, приоритетно нацеленных на повышение лояльности и конкурентоспособности наемных работников, установление нормальных социально-трудовых отношений.

Опираясь на обоснованное определение кадровой защищенности (КЗ) предприятия, аккумулирующее концептуальные аспекты ее диагностики, логично подчеркнуть, что профильная методика должна основываться на выделении нескольких уровней, сопряженных с различной степенью кадровых угроз и, соответственно, обеспечивающих различную степень благополучности предприятия и персонала.

Обосновано выделение следующих пяти уровнейых градаций:

1) *высокий уровень* кадровой защищенности (соответственно, полное отсутствие кадрового риска), обуславливающий стабильность и успешность в обеспечении экономической безопасности предприятия;

2) *уровень выше среднего* кадровой защищенности, сопряженный с незначительным (малоощутимым) кадровым риском и, соответственно, с низкой степенью реализации кадровых угроз;

3) *средний уровень* кадровой защищенности (средний кадровый риск и средняя степень реализации кадровых угроз);

4) *уровень ниже среднего* кадровой защищенности, сопряженный с ощутимым (выше среднего) кадровым риском и такой же степенью реализации кадровых угроз;

5) *низкий уровень* кадровой защищенности (высокий кадровый риск и высокая степень реализации кадровых угроз), обуславливающий проблемность в обеспечении экономической безопасности предприятия.

Очевидно, что интегральный уровень кадровой защищенности (Y^{K3}) представляет средневзвешенную величину частных уровней, отражающих достигнутое состояние основных индикаторов:

$$Y^{K3} = \sum_{i=1}^n Y_i^{K3} \times d_i^{K3} = Y^{ЛП} \times d^{ЛП} + Y^{КНР} \times d^{КНР} + Y^{КП} \times d^{КП},$$

где Y_i^{K3} – частные уровни кадровой защищенности предприятия ($Y^{ЛП}$ – уровень лояльности персонала; $Y^{КНР}$ – уровень конкурентоспособности наемных работников; $Y^{КП}$ – уровень адекватности кадровой политики предприятия);

d_i^{K3} – относительная значимость параметров (индикаторов) кадровой защищенности, определяющих частные уровни ($d^{ЛП}$ – лояльности персонала; $d^{КНР}$ – конкурентоспособности наемных работников; $d^{КП}$ – адекватности кадровой политики предприятия).

В контексте с последним из отмеченных обстоятельств необходимо подчеркнуть неравнозначность индикаторов КЗ. По мнению большинства исследователей данной социально-экономической проблемы, вертикаль приоритетности индикаторов кадровой защищенности выглядит следующим образом:

- 1) лояльность персонала ($d^{III} \approx 0,50$);
- 2) конкурентоспособность наемных работников ($d^{KHP} \approx 0,27$);
- 3) адекватность кадровой политики ($d^{KP} \approx 0,23$).

Представляется, что безусловное доминирование индикатора «лояльность персонала» обуславливает допустимость экспресс-диагностики кадровой безопасности (защищенности) [6].

Важным методическим моментом является многовариантность подходов к формированию описательных характеристик пяти уровневых градаций индикаторов КЗ. Автором статьи представляются к рассмотрению три подхода.

Первый подход – *долевой*, базирующийся на двух ключевых моментах:

1. Формирование атрибутивных характеристик, отражающих эталонное состояние индикаторов КЗ (КЗ): абсолютную лояльность работника; идеальную конкурентоспособность работника; активную кадровую политику.

2. Выделение уровневых градаций индикаторов кадровой защищенности по степени соотношения с эталонными характеристиками определенной доли персонала (для индикаторов «лояльность персонала» и «конкурентоспособность наемных работников») или атрибутивных характеристик (для индикатора «кадровая политика»).

Реализацию долевого подхода представляется целесообразным проиллюстрировать на примере индикатора КЗ «лояльность персонала».

Известно, что слагаемыми портрета абсолютно лояльного работника [7] выступают следующие атрибутивные характеристики:

- полная гармония личных и корпоративных интересов;
- поведение, адекватное организационным ценностям и приоритетам корпоративной культуры предприятия;
- искренняя преданность предприятию, его стратегическим ориентирам;
- категоричное и безапелляционное отклонение любых предложений предприятий-конкурентов, которые могут нанести даже незначительный (имущественный или неимущественный) ущерб родному предприятию;
- осознанная поддержка инноваций и личное участие в реализации программ развития предприятия, повышения его конкурентоспособности;
- подлинная гордость за предприятие и его достижения;
- активное и неформальное участие в формировании и тиражировании положительного имиджа предприятия и т.д.

Следовательно, *эталонное описание* абсолютно лояльного работника будет выглядеть примерно так: считает себя неотъемлемой частью предприятия; не ищет другого варианта трудоустройства; с пониманием относится к временным трудностям; демонстрирует поведение, соответствующее организационным ценностям и приоритетам корпоративной культуры; принимает личное участие в реализации программ развития предприятия; категорически отвергает предложения конкурентов о сотрудничестве; искренне участвует в формировании положительного имиджа предприятия и т.д.

Соответственно, характеристики уровневых градаций индикатора «лояльность персонала» (Y_i^{III}), сформированные по долевному принципу, получают следующее описание:

1. *Высокий уровень* лояльности персонала: *все работники* предприятия считают себя неотъемлемой частью предприятия; не ищут другого варианта трудоустройства; с пониманием относятся к временным трудностям; принимают личное участие в реализации программ развития предприятия и т.д.

2. *Уровень выше среднего* лояльности персонала: *подавляющее большинство* работников (порядка 90%) считают себя неотъемлемой частью предприятия; не ищут другого варианта трудоустройства; с пониманием относятся к временным трудностям; принимают личное участие в реализации программ развития предприятия и т.д.

3. *Средний уровень* лояльности персонала: *большинство* работников (не менее 75%) считают себя неотъемлемой частью предприятия; не ищут другого варианта трудоустройства;

с пониманием относятся к временным трудностям; принимают личное участие в реализации программ развития предприятия и т.д.

4. Уровень *ниже среднего* лояльности персонала: *около половины* работников (не менее 50%) считают себя неотъемлемой частью предприятия; не ищут другого варианта трудоустройства; с пониманием относятся к временным трудностям; принимают личное участие в реализации программ развития предприятия и т.д.

5. *Низкий уровень* лояльности персонала: *менее половины* работников считают себя неотъемлемой частью предприятия; не ищут другого варианта трудоустройства; с пониманием относятся к временным трудностям; принимают личное участие в реализации программ развития предприятия и т.д.

По аналогии характеристики уровневых градаций индикатора «конкурентоспособность наемных работников» (Y_i^{KHP}), базирующиеся на сущностно-содержательном основе данной дефиниции [8-10], ориентировочно могут быть описаны так:

1. *Высокий уровень* конкурентоспособности наемных работников (персонала): *все работники* предприятия обладают параметрами конкурентоспособности (уровень образования и квалификации, профессиональная компетентность, профессиональный стаж, возраст, состояние здоровья, дополнительные профессиональные навыки), оптимально соответствующими требованиям производственного потенциала рабочих мест и субъективным предпочтениям работодателей.

2. Уровень *выше среднего* конкурентоспособности персонала: *подавляющее большинство* работников обладают параметрами конкурентоспособности (уровень образования и квалификации, профессиональная компетентность, профессиональный стаж, возраст, состояние здоровья, дополнительные профессиональные навыки), оптимально соответствующими требованиям производственного потенциала рабочих мест и субъективным предпочтениям работодателей.

3. *Средний уровень* конкурентоспособности персонала: *большинство* работников обладают параметрами конкурентоспособности (уровень образования и квалификации, профессиональная компетентность, профессиональный стаж, возраст, состояние здоровья, дополнительные профессиональные навыки), оптимально соответствующими требованиям производственного потенциала рабочих мест и субъективным предпочтениям работодателей.

4. Уровень *ниже среднего* конкурентоспособности персонала: *около половины* работников обладают параметрами конкурентоспособности (уровень образования и квалификации, профессиональная компетентность, профессиональный стаж, возраст, состояние здоровья, дополнительные профессиональные навыки), оптимально соответствующими требованиям производственного потенциала рабочих мест и субъективным предпочтениям работодателей.

5. *Низкий уровень* конкурентоспособности персонала: *менее половины* работников обладают параметрами конкурентоспособности (уровень образования и квалификации, профессиональная компетентность, профессиональный стаж, возраст, состояние здоровья, дополнительные профессиональные навыки), оптимально соответствующими требованиям производственного потенциала рабочих мест и субъективным предпочтениям работодателей.

В качестве эталонных характеристик индикатора КЗ «кадровая политика» (Y_i^{KP}) правомерно использовать атрибуты активной кадровой политики [11, с. 38], адекватные современным условиям хозяйствования:

- наличие утвержденного в установленном порядке документа «Кадровая политика предприятия»;
- наличие целевых антикризисных кадровых программ;
- планово-упреждающий режим реагирования на проблемные ситуации;
- SWOT-анализ причин и возможных последствий возникающих проблемных ситуаций;
- наличие в достаточном количестве и должного уровня качества средств (ресурсов, инструментария), необходимых для диагностики и управления кадровой ситуацией;
- наличие обоснованных прогнозов развития кадровой ситуации на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный периоды;
- наличие обоснованных программ развития персонала на краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный периоды.

Подчеркнем, что реализация рассматриваемого подхода в процессе описания уровней градаций индикатора «кадровая политика» сопряжена с использованием определенного коли-

чества (типовых долей – «все», «подавляющее большинство», «большинство» и т.д.) атрибутивных характеристик активной кадровой политики. В частности, *высокий* уровень (U_i^{KP}) достигается при наличии *всех* атрибутов активной кадровой политики; уровень *выше среднего* – при наличии *подавляющего большинства* атрибутов активной кадровой политики; *средний* уровень – при наличии *большинства* атрибутов активной кадровой политики; уровень *ниже среднего* – при наличии *около половины* атрибутов и т.д.

Безусловно, количественные значения типовых долевых градаций («все», подавляющее большинство», «большинство», «около половины», «менее половины») в процессе практического использования методики могут претерпевать корректировку под специфику и приоритеты конкретного предприятия. Например, в одной случае долевая градация «подавляющее большинство» может означать 90 %, в другом – 80 %, в третьем случае – 70 %.

Второй подход – *степенной*, базирующийся на соотношении градаций кадровой защищенности предприятия со степенью реализации (проявления) эталонных характеристик индикаторов: лояльность персонала; конкурентоспособность наемных работников; активная кадровая политика. Представляется, что формулировки «степенных градаций» могут корректироваться разработчиками методики.

Принципиальным является следующее понимание:

- *высокий* уровень (U_i^{K3}) обеспечивается реализацией в *полной степени* атрибутов анализируемого индикатора кадровой защищенности (далее – профильных атрибутов);
- уровень *выше среднего* обеспечивается реализацией профильных атрибутов в *большей степени*;
- *средний* уровень кадровой безопасности наблюдается при *средней степени* реализации профильных атрибутов;
- уровень *ниже среднего* – при *невысокой степени* реализации профильных атрибутов;
- *низкий* уровень – при *очень низкой степени* реализации профильных атрибутов анализируемого индикатора кадровой защищенности.

Третий подход – *комбинированный*, аккумулирующий особенности долевого и степенного подходов. Подчеркнем, что именно данный подход, получивший широкое распространение в практике персонал-менеджмента, будет использован в представляемой методике (табл. 1).

Таблица 1

Визитная карточка методики диагностики кадровой защищенности предприятия

Параметры	Характеристика параметров
Тип методики	Универсальная методика, пригодная для диагностики кадровой защищенности любого типа предприятия
Вид методики	Количественно-качественного типа методика
Информационная база	Материалы опросной статистики респондентов, выявленные с использованием Анкеты КЗ
Концептуальная основа	Позиционирование кадровой защищенности как состояния благополучности предприятия и персонала, обеспечиваемое тремя индексами: лояльностью персонала; конкурентоспособностью наемных работников; адекватной (активной) кадровой политикой предприятия. Использование для формирования описательных градаций индикаторов кадровой защищенности комбинированного подхода, аккумулирующего принципы долевого и степенного подходов.
Диагностируемые показатели	<i>Уровень кадровой защищенности</i> , меняющийся в диапазоне от 0,20 до 1,00, с выделением 4 градаций: - успешный (желательный) уровень (от 1,00 до 0,90); - допустимый (приемлемый) уровень (от 0,89 до 0,70); - проблемный уровень (от 0,69 до 0,50); - критический уровень (от 0,49 до 0,20). <i>Профиль кадровой защищенности</i> : - равномерный; - рельефный <i>Благополучность ситуации</i> кадровой защищенности
Практическая апробация	Пилотная апробация (весна 2020 г.)

Ключевым этапом методики (табл. 1) является разработка Анкеты, предназначенной для сбора первичной информации по диагностике кадровой защищенности (далее – Анкеты КЗ). По каждому индикатору КЗ предлагается пять вариантов ответа, для удобства обозначенных буквенной символикой (А, Б, В, Г, Д), адекватных уровневому градациям кадровой безопасности и фиксированным балльным оценкам:

- А – высокий уровень (10 баллов);
- Б – уровень выше среднего (8 баллов);
- В – средний уровень (6 баллов);
- Г – уровень ниже среднего (4 балла);
- Д – низкий уровень.

Так, для диагностики *уровня конкурентоспособности* наемных работников (U^{KNP}) в Анкете КЗ может быть представлена следующая шкала (условный пример), сформированная с использованием комбинированного подхода:

А. Все качественные характеристики *всех* наемных работников предприятия (уровень образования и квалификации, профессиональная компетентность, профессиональный стаж, возраст, состояние здоровья, дополнительные профессиональные навыки), оптимально соответствуют требованиям производственного потенциала рабочих мест и субъективным предпочтениям работодателей, то есть, являются «эталонными».

Б. Уровень образования и квалификации *всех* наемных работников предприятия *полностью соответствуют* требованиям производственного потенциала рабочих мест. Стаж работы по специальности, возраст, состояние здоровья *подавляющего большинства* персонала *полностью соответствуют* требованиям производственного потенциала рабочих мест, *небольшой части* наемных работников – незначительно отличаются от «эталонных» параметров. *Большинство* наемных работников имеют дополнительные профессиональные навыки, соответствующие субъективным предпочтениям работодателей.

В. Уровень образования и квалификации *большинства* наемных работников предприятия *полностью соответствуют* требованиям производственного потенциала рабочих мест. Стаж работы по специальности, возраст, состояние здоровья *большинства* персонала *незначительно отличаются* от «эталонных» параметров. *Большинство* наемных работников имеют дополнительные профессиональные навыки, *незначительно отличающиеся* от субъективных предпочтений работодателей.

Г. Уровень образования и квалификации *большинства* наемных работников предприятия *незначительно отличаются* от требований производственного потенциала рабочих мест. Стаж работы по специальности, возраст, состояние здоровья *подавляющего большинства* персонала *отличаются* от «эталонных» параметров. *Большинство* наемных работников имеют дополнительные профессиональные навыки, *значительно отличающиеся* от субъективных предпочтений работодателей.

Д. Все качественные характеристики *всех* наемных работников предприятия (уровень образования и квалификации, профессиональная компетентность, профессиональный стаж, возраст, состояние здоровья, дополнительные профессиональные навыки), в той или иной степени отличаются от «эталонных».

Принцип заполнения Анкеты КЗ сводится к тому, что респондент должен отметить вариант градации (А, Б, В, Г, Д), по его мнению, наиболее соответствующей сложившейся на предприятии ситуации. Если респондент затрудняется между выбором соседних градаций, он должен отметить обе. Представляется, что оценка комбинированной градации А-Б составит девять баллов; комбинированной градации Б-В – семь баллов; градации В-Г – пять баллов; комбинированной градации Г-Д – три балла.

Расчет частных уровней кадровой защищенности выполняется по формуле:

$$U_i^{K3} = \frac{CB_i^{K3}}{B^{MAX}} = \frac{CB_i^{K3}}{10},$$

где CB_i^{K3} – средняя балльная оценка i -го индикатора кадровой защищенности;

B^{MAX} – максимальная балльная оценка индикатора кадровой защищенности (безопасности) предприятия.

Очевидно, что частные уровни (U_i^{K3}) и интегральный уровень (U^{K3}) кадровой защищенности могут меняться в нормируемом диапазоне от 0,20 до 1,00. Для диагностики и мониторинга

кадровой безопасности (защищенности) целесообразно обосновать допустимый интервал, обеспечивающий состояние благополучности предприятия и персонала.

В зависимости от приоритетов кадровой политики предприятия, стратегии кадрового менеджмента и прочих обстоятельств допустимый уровень кадровой защищенности может охватывать интервал от 1,00 до 0,60 (включая средний уровень), а может ограничиться комплексной градацией А-В (соответственно, интервалом от 1,00 до 0,90).

Накопленный опыт диагностики кадровой защищенности (безопасности) предприятия показывает, что, допустимый интервал, как правило, ограничивается комплексной градацией Б-В, что обуславливает выделение следующих уровней:

- успешный (желательный) уровень (от 1,00 до 0,90);
- допустимый (приемлемый) уровень (от 0,89 до 0,70);
- проблемный (умеренно опасный) уровень (от 0,69 до 0,50);
- критический (недопустимо опасный) уровень (от 0,49 до 0,20).

Алгоритм реализации методики диагностики кадровой защищенности предприятия (табл. 1) предполагает последовательное выполнение семи этапов:

1. Первый этап – обоснование состава и структуры респондентов, участвующих в анкетировании. Необходимо подчеркнуть, что опрос, как правило, проводится по 25-ти процентной выборке, адекватной функционально-категориальной структуре персонала предприятия.

2. Второй этап – разработка Анкеты КЗ, предназначенной для сбора первичной информации, аккумулирующей описательные уровневые градации индикаторов кадровой защищенности (лояльность персонала, конкурентоспособность наемных работников, кадровая политика), сформированные на базе комплексного подхода.

3. Третий этап – анкетирование респондентов (работников предприятия).

4. Четвертый этап – обработка материалов опросной статистики, сопряженная с расчетом:

- средних балльных оценок индикаторов кадровой безопасности;
- частных уровней кадровой защищенности (лояльности персонала, конкурентоспособности наемных работников, адекватности кадровой политики);
- интегрального (средневзвешенного) уровня кадровой безопасности (защищенности) предприятия.

5. Пятый этап – оценка состояния благополучности кадровой защищенности предприятия.

В данном контексте необходимо акцентировать следующий принципиальный момент:

- *благополучное состояние кадровой защищенности* диагностируется, если и интегральный (U^{K3}), и все частные уровни кадровой защищенности (U_i^{K3}) находятся в допустимом интервале (от 1,00 до 0,70), то есть реализуется *равномерный профиль* КЗ;
- *неблагополучное состояние кадровой защищенности* диагностируется, если хотя бы один из частных уровней КЗ находится в проблемной зоне, независимо от позиционирования (допустимая или проблемная зона) интегрального уровня (U^{K3}), то есть реализуется *рельефный профиль* кадровой защищенности.

6. Шестой этап – комплексный анализ кадровой защищенности предприятия; выделение успешных и проблемных параметров КЗ.

7. Седьмой этап – обоснование адресных управленческих решений, направленных на нормализацию проблемных индикаторов кадровой безопасности (защищенности) предприятия.

В заключение необходимо подчеркнуть, что представленная методика весной 2020 г. успешно прошла пилотную апробацию, полностью подтвердив адекватность своему предназначению. Основная апробация методики диагностики уровня кадровой защищенности предприятия намечена на осень 2021 г. Представляется, что отличительные особенности методики (простота, универсальный характер, наглядность представления результатов, возможность использования для мониторинга индикаторов КЗ) обосновывают правомерность ее тиражирования в профильных изданиях.

Литература

1. Кузнецова Н.В. Понятийный анализ кадровой безопасности // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). 2011. № 4. С. 123 – 129.
2. Сафиуллина А.И. Современные подходы к определению понятия «кадровая безопасность» // Научный электронный журнал Меридиан. 2020. № 1(35). С. 102 – 104.

3. Фурсов В.А., Лазарева Н.В., Куц Е.Н., Аветова К.Г. Кадровая безопасность предприятия: подходы, диагностика, направления совершенствования // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 4-2. С. 270 – 276.
4. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцев Е.Б. Современный экономический словарь. М.: ИНФРА-М, 2005.
5. Борисов А.Б. Большой экономический словарь. М.: Книжный мир, 2006.
6. Милыева Л.Г. Теоретико-методические аспекты экспресс-диагностики кадровой безопасности предприятия // Экономика Профессия Бизнес. 2020. № 3. С. 59 – 66.
7. Дулов А.А., Лугинина А.А., Пустовойт К.С., Эсаулова И.А. Выбор и адаптация инструментов оценки удовлетворенности персонала по методике «Employee net promoter system (eNPS) // Вестник Омского университета. Серия Экономика. 2014. № 4. С. 31 – 37.
8. Сотникова С.И., Маслов Е.В., Глазырин С.Ю. Управление конкурентоспособностью персонала: монография. Новосибирск: НГУЭУ, 2006.
9. Озерникова Т.Г., Васильева А.Н. Зависимость конкурентоспособности персонала от уровня развития человеческого капитала организации // Проблемы теории и практики управления. 2011. № 3. С. 15–20.
10. Сотникова С.И., Милыева Л.Г., Чуланова О.Л., Масалова Ю.А., Михайлова Е.М. Управление конкурентоспособностью персонала на основе концепции Performance Management (управление эффективностью): монография / под общей ред. С.И. Сотниковой. Новосибирск: НГУЭУ, 2020. 223 с.
11. Милыева Л.Г., Федоркевич Д.Ю. Теоретико-методические и прикладные аспекты кадрового менеджмента организаций: монография. Новосибирск: «Сибирское университетское изд-во», 2011. 180 с.

Milyaeva Larisa Grigoryevna, Doctor of Economic sciences, Professor, Biysk Technological Institute of Altai State Technical University named after I.I. Polzunov (27, st. named after Hero of the Soviet Union Trofimov, Biysk, 659305, Russian Federation). E-mail: lgm@bti.secna.ru

TO THE ISSUE OF DIAGNOSTICS OF PERSONNEL PROTECTION OF THE ENTERPRISE

Abstract

The article emphasizes the multivariability of the essential aspects of the definition of "personnel security of the enterprise"; justified the lawfulness of introducing into scientific circulation the term-synonym "personnel protection of the enterprise"; its author's interpretation is proposed. The key indicators of personnel protection (CP) of the enterprise (personnel loyalty, competitiveness of employees, adequacy of personnel policy) are justified; described and illustrated are three approaches (proportional, power, combined) to the formation of their descriptive gradations. The method of diagnosing the level of personnel security is presented; described is a procedure for substantiating the state of well-being of personnel protection associated with analysis of the relief of the short-term profile. In conclusion, the distinctive features of the methodology (simplicity, universality, visibility of the presentation of results, the possibility of using KZ indicators for monitoring) are noted, justifying the legality of its replication in specialized publications.

Keywords: *personnel security, personnel protection of the enterprise, approaches to the description of short-term indicators, well-being of CP condition, uniform and relief profiles of short circuit, methodological toolkit, human resources monitoring, social and labour relations, personnel.*

References

1. Kuznecova N.V. Ponyatijnyj analiz kadrovoj bezopasnosti // Izvestiya Irkutskoj gosudarstvennoj ekonomicheskoy akademii (Bajkal'skij gosudarstvennyj universitet ekonomiki i prava). 2011. № 4. P. 123 – 129.
2. Safiullina A.I. Sovremennye podhody k opredeleniyu ponyatiya «kadrovaya bezopasnost'» // Nauchnyj elektronnyj zhurnal Meridian. 2020. № 1(35). P. 102 – 104.
3. Fursov V.A., Lazareva N.V., Kushch E.N., Avetova K.G. Kadrovaya bezopasnost' predpriyatiya: podhody, diagnostika, napravleniya sovershenstvovaniya // Vestnik Altajskoj akademii ekonomiki i prava. 2020. № 4-2. P. 270 – 276.
4. Rajzberg B.A., Lozovskij L.SH., Starodubcev E.B. Sovremennyy ekonomicheskij slovar'. M.: INFRA-M, 2005.
5. Borisov A.B. Bol'shoj ekonomicheskij saraj. M.: Knizhnyj mir, 2006.
6. Milyaeva L.G. Teoretiko-metodicheskie aspekty ekspress-diagnostiki kadrovoj bezopasnosti predpriyatiya // Ekonomika Professiya Biznes. 2020. № 3. P. 59 – 66.
7. Dulov A.A., Lugina A.A., Pustovojt K.S., Esaulova I.A. Vybor i adaptaciya instrumentov ocenki udovletvorennosti personala po metodike «Employee net promoter sistem (eNPS) // Vestnik Om-skogo universiteta. Seriya Ekonomika. 2014. № 4. P. 31 – 37.
8. Sotnikova S.I., Maslov E.V., Glazyrin S.YU. Upravlenie konkurentosposobnost'yu personala: monografiya. Novosibirsk: NGUEU, 2006.
9. Ozernikova T.G., Vasil'eva A.N. Zavisimost' konkurentosposobnosti personala ot urovnja razvitiya chelovecheskogo kapitala organizacii // Problemy teorii i praktiki upravleniya. 2011. № 3. P. 15 – 20.
10. Sotnikova S.I., Milyaeva L.G., CHulanova O.L., Masalova YU.A., Mihajlova E.M. Upravlenie konkurentosposobnost'yu personala na osnove koncepcii Performance Management (upravlenie effektivnost'yu): monografiya / pod obshchej red. S.I. Sotnikovoj. Novosibirsk: NGUEU, 2020. 223 p.
11. Milyaeva L.G., Fedorkevich D.YU. Teoretiko-metodicheskie i prikladnye aspekty kadrovogo menedzhmenta organizacij: monografiya. Novosibirsk: «Sibirskoe universitetskoe izd-vo», 2011. 180 p.