

КІЛЬКІСНА ОЦІНКА КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Подлужна Н.О., канд. екон. наук, доцент, Донецький національний технічний університет

Актуальність дослідження. Необхідність підвищення ефективності процесу управління персоналом в системі загального менеджменту організації обумовлює доцільність створення ефективного механізму забезпечення кадрової безпеки, що можливо при мінімізації та ліквідації дій соціальних та економічних загроз в їх виробничо-комерційної діяльності. Для того, щоб своєчасно запобігати внутрішнім і зовнішнім загрозам кадровій безпеці організації, доцільно створити систему показників, що характеризують її стан. Дослідження підтверджують, що потрібно не тільки створення переліку показників, що характеризують кадрову безпеку, а й розробки методики розрахунку кожного з них та визначення для них порогових значень. Таким чином, визначення загроз на основі кількісної оцінки кадрової безпеки дає можливість зменшити ризики в діяльності організації, що обумовлює актуальність дослідження.

Метою дослідження є визначення основ кількісної оцінки кадрової безпеки.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети було використано методи спостереження, економічного та системного аналізу, синтезу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз літературних джерел підтверджує відсутність єдиної думки про кількісну оцінку кадрової безпеки організації. У роботі [1] запропоновано систему індикаторів, яка не дає можливості оцінити загальний рівень кадрової безпеки і порівняти різні підприємства по її забезпеченню. Також важко обґрунтувати правомірність застосування саме цих показників-індикаторів та їх порогових значень для кожного конкретного підприємства. Це є наслідком відсутності методичної бази визначення необхідних показників.

Найчастіше оцінка кадрової безпеки здійснюється в розрізі економічної безпеки організації [2, 3, 4, 5]. Розрахунок сукупного критерію економічної безпеки підприємства засновано на визначенні понесених і відвернутих 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 [2, 3, 4]:

$$K_I = \frac{U_{np}}{3 + U_{no}} \rightarrow \max, \quad (1)$$

де 3 – сумарні витрати на реалізацію заходів щодо запобігання збитків з кадрової безпеки;

U_{np} – сукупний відвернений збиток з кадрової безпеки;

U_{no} – загальний понесений збиток.

У рівнянні (1) не завжди можливо розрахувати витрати по запобіганню збитків. На підприємствах відсутній облік відвернутих та понесених збитків по кожній функціональній складовій економічної безпеки. Оцінки 3, U_{np} , U_{no} можуть бути досить обчислено приблизно.

Таким чином, дискусійними залишаються питання кількісної оцінки та аналізу кадрової безпеки організації.

Виклад основного матеріалу.

У роботі запропоновано, що кількісна оцінка кадрової безпеки повинна базуватися на комплексній системі показників, які повинні відображати найбільш загальні і істотні зв'язки, що реалізуються в господарському механізмі. У показниках кадрової безпеки повинні знайти відображення найбільш стійкі, закономірні, а не випадкові зв'язки; причому, ці зв'язки повинні бути динамічними, відображати результат прийнятих управлінських рішень. Повинні бути виділені наскрізні показники, що проходять через всі ланки діяльності та забезпечують порівнянність кінцевих результатів діяльності різних підрозділів підприємства.

Для оцінки кадрової складової економічної безпеки визначається забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, відповідність професійних здібностей, придбаним навичкам, спеціальностей займаним посадам працівників і забезпеченість працівників одержуваної заробітної плати, пільг. З цією метою використовуються коефіцієнти чисельного складу персоналу підприємства, показники ефективності використання персоналу, показники мотиваційної системи підприємства (співвідношення мінімальної до середньої заробітної плати, співвідношення середньої заробітної плати по підприємству до середньої заробітної плати по галузі, частка зарплати в ціні продукції тощо), показники забезпеченості підприємства трудовими ресурсами, показники ефективності використання фонду оплати праці. Свідченням розвитку трудових відносин, яке дає можливість утримувати вартість робочої сили на належному рівні, є відношення мінімальної і середньої заробітної плати.

Для кадрової безпеки значення мають не тільки самі показники, скільки їх порогові значення. Порогові значення - граничні величини, недотримання яких перешкоджає нормальному ходу розвитку різних елементів відтворення, призводить до формування негативних, руйнівних тенденцій в області кадрової безпеки. При цьому встановлення порогових значень показників є складним завданням у зв'язку з тим, що для підприємств

кожної галузі прийнятні свої еталони і значення. У дослідженні для регулювання та управління виробничих систем застосовувався метод за відхиленнями, тобто вже створені порогові значення в практиці українських і російських підприємств.

Найвищий ступінь кадрової безпеки досягається за умови, що весь комплекс показників перебуває в межах допустимих меж своїх порогових значень, а порогові значення одного показника досягаються не на шкоду іншим [6]. Це положення є дискусійним, тому що кадрова безпека може досягатися навіть у тому випадку, якщо значення деяких показників не відповідає пороговим значенням. Однак виникає наступне питання – при недотриманні порогових значень якої кількості індикаторів буде зберігатися кадрова безпека. Також і підприємство може встановлювати низькі оплати праці своїм працівникам, може витратити мінімальні суми на НДДКР, але при цьому залишатися в зоні економічної безпеки, втративши висококваліфікованих працівників і відповідний рівень інновацій і технологічних розробок. Воно, можливо, буде існувати довгий час по напрацьованого механізму, виживати за рахунок інерційних сил і накопиченому енергетичного потенціалу. Однак, цей процес викличе негативні тенденції в діяльності всього підприємства, гальмуючий ефект у його розвитку. У підсумку буде витрачена вся енергія і ресурси, що накопичено раніше. Відбудеться зниження активності і підприємство опиниться в зоні, яка небезпечна для його існування. Це диктує важливість створення системи моніторингу економічних показників. Це дозволить виявити, чи намітилися негативні зміни в діяльності підприємства, запобігти діям загроз кадрової безпеки. Дана система моніторингу стане інформаційною основою прогнозування ряду показників кадрової безпеки. Моніторинг являє собою процес забезпечення збору інформації про господарюючого суб'єкта, що враховує його особливості розрахунку показників, визначення їх складу.

Тому запропоновано при оцінці кадрової безпеки враховувати існуючі загрози в діяльності організації на основі їх аналізу та систематизації [7]. Перелік показників оцінки кадрової безпеки для кожної організації повинен враховуватити особливості її діяльності.

У дослідженні зроблено оцінку кадрової безпеки Управління Державного казначейства у м. Донецьку Головного управління Державного казначейства України (УДК у м. Донецьку ГУДКУ) при врахуванні загроз в її діяльності, які визначено в [8]. Особливо прийняти до уваги, що ця організація належить до державного сектору та є неприбутковою. Основний напрямок діяльності УДК у м. Донецьку – обслуговування виконання бюджету України в м. Донецьк. Характер основної діяльності працівників в організації не надає спроможності вимірювати продуктивність праці, тому звітність за продуктивністю праці відсутня. УДК у м. Донецьку підпорядковується Управлінню Державного казначейства у Донецькій області (а також Головному управлінню Державного казначейства України), тому деякі види адміністративного управління організацією УДК у м. Донецьку ГУДКУ розташовані в адміністративному апараті Управління Державного казначейства у Донецькій області. Система оплати праці в УДК у м. Донецьку ГУДКУ – за посадовими окладами, розмір яких закріплено в штатному розкладі (плюс премії та надбавки). Всі накази та розпорядження, що стосуються суттєвих змін в УДК у м. Донецьку ГУДКУ мають отримувати підтвердження від Головного управління Державного казначейства України.

Встановлено, що середньомісячна заробітна плата в організації в 2005-2009 рр. менша, ніж середньомісячна оплата праці в галузі державного управління як в Донецькій області, так і по Україні (табл. 1). Це є показником того, що оплата висококваліфікованої праці в організації є порівняно малою. Визначено, що це один з тих факторів, що вимушують працівників звільнитися з організації за власним бажанням і шукати більш гідну оплату за свою працю. Середній розмір посадового окладу в організації приблизно дорівнює розміру мінімальної заробітної плати, що встановлено законодавством. Це демонструє гнучкість, а поряд з тим і нестабільність виплат по оплаті праці в організації – навіть при тому, що у 2009 р. у порівнянні з попереднім роком розмір середнього посадового окладу декілька збільшився, середньомісячна заробітна плата зменшилась.

Таблиця 1 – Динаміка показників оплати праці в УДК у м. Донецьку ГУДКУ та по регіону і Україні в 2005-2009 рр., грн. [9,10,11]

Показники	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.
Середньомісячна заробітна плата в організації, грн.	940,38	1310,85	1546,82	2259,94	1970,76
Середній посадовий оклад, грн.	262,66	467,61	498,03	700,58	707,65
Мінімальна заробітна плата, грн.	332,00	400,00	460,00	605,00	744,00
Середньомісячна заробітна плата по регіону в галузі державного управління, грн.	1046,00	1463,00	1758,00	2456,00	2372,00
Середньомісячна заробітна плата по Україні в галузі державного управління, грн.	1087,00	1578,00	1852,00	2581,00	2419,00

Досліджено, що відношення мінімальної заробітної плати до середньої в УДК у м. Донецьку ГУДКУ в 2005-2009 рр. коливається в межах 53-71% (рис. 1). Це свідчить про низьку диференціацію розмірів заробітної плати. Таким чином, виникає загроза демотивації персоналу до покращення рівня своєї кваліфікації, виконання більш складних видів завдань, що в свою чергу відбивається на успіху функціонування всієї організації.

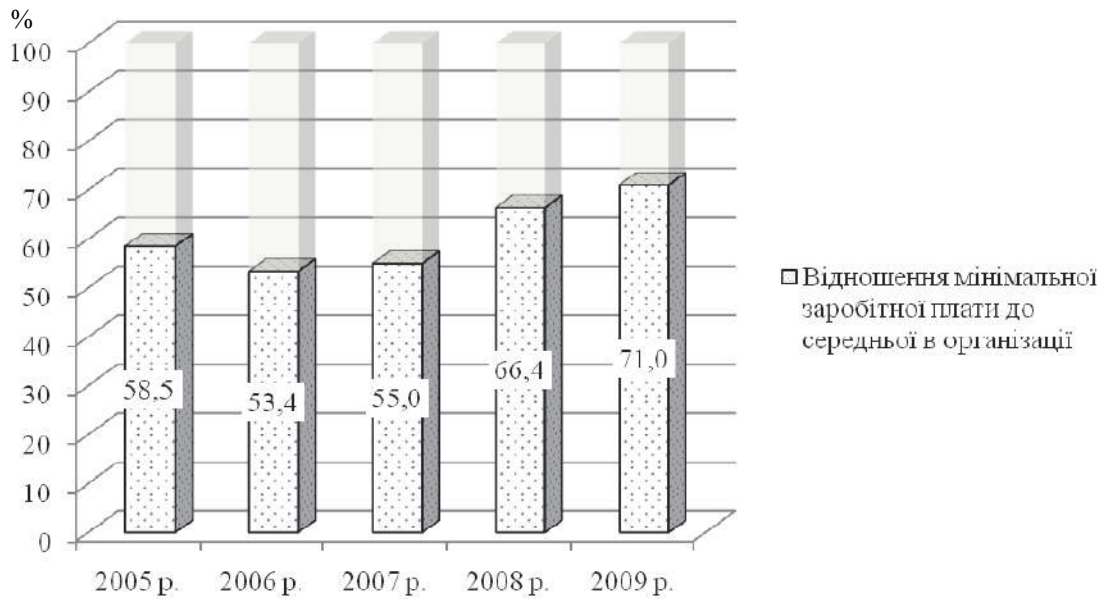


Рисунок 1 – Динаміка відношення мінімальної до середньої заробітної плати УДК у м. Донецьку ГУДКУ в 2005-2009 рр.

Встановлено, що в організації середній розмір заробітної плати за всі роки менший середнього розміру заробітної плати в аналогічній галузі по регіону (в середньому на 88,5%) і по Україні (в середньому на 84,4%) (рис. 2). Ця динаміка свідчить про низький рівень матеріальної винагороди працівників, що виконують висококваліфіковану працю. І водночас з тим це є ще одним доказом того, що низька оплата праці часто виступає чинником для звільнення працівників «за власним бажанням».

Досліджено, що до складу заробітної плати працівників входять основна заробітна плата, додаткова і заохочувальні та компенсаційні виплати. При цьому додаткова заробітна плата складає більшу частину загального розміру оплати праці. Посадовий оклад, тобто основна заробітна плата, складає в середньому 30-35% від загальної суми оплати праці. Це породжує нестабільність розміру заробітної плати працівників, а також їх демотивацію до праці через невпевненість в отриманні гідної винагороди за нею.

Визначено, що в організації є невисока диференціація розміру доходів працівників, що виконують різні функції. Тобто головні виконавці функцій організації отримують заробітну плату, що за розміром не дуже відрізняється від заробітної плати працівників непромислового персоналу (прибиральників приміщень, водіїв та ін.). При цьому більшу частку всього персоналу організації (в середньому 71%) має категорія спеціалістів. Це підкреслює важливість фактору впливу диференціації заробітної плати в організації на стан кадрової безпеки з причини того, що основні виконавчі функції організації займають домінуючу частину кількості всього персоналу.

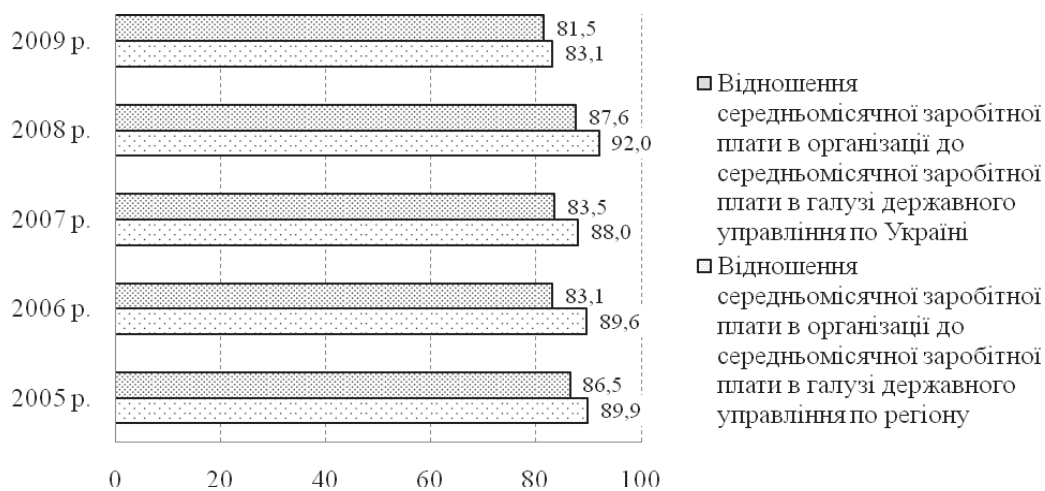


Рисунок 2 – Відношення середньомісячної заробітної плати в організації до аналогічних показників по регіону і по Україні %

До основних показників кадрової безпеки належать показники руху робочої сили в організації (табл. 2). У 2007 – 2009 р. спостерігається поступове зменшення значень цих коефіцієнтів. За всі вказані періоди часу, окрім 2006 р. коефіцієнти обороту по прийому більші за коефіцієнти по вибуттю, що свідчить про те, що на підприємство влаштовувалось більше нових працівників, ніж звільнялось. Але за період 2005-2007 рр. ці коефіцієнти мають досить великі значення, що свідчить про те, що персонал на підприємстві був нестабільним. Коефіцієнт загального обороту також показує, що в організації рух персоналу був досить активним, особливо в період 2005-2007 рр.

Встановлено, що коефіцієнти плинності кадрів мають високі, а в 2005-2007 рр. навіть критичні значення. Оптимальний показник має дорівнювати 3-4% в рік, але в організації в 2005-2009 рр. його значення коливається в діапазоні від 8% (2009 р.) до 25% (2006 р.). Це свідчить про деякі неприйнятні умови праці, які вимушують працівників звільнятися «за власним бажанням». У високій плинності кадрів полягає одна з найбільш гострих проблем організації.

Коефіцієнт необхідного обороту за всі роки не перевищує 3%, тому що скорочення кадрів в організації відбувається рідко. Також рідко виступають інші чинники для звільнення працівників, окрім «за власним бажанням».

Таблиця 2 – Аналіз показників руху персоналу в організації

Показники	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.
Коефіцієнт обороту по прийому, %	19,2	18,9	20,0	14,0	18,0
Коефіцієнт обороту по вибуттю, %	17,3	26,4	14,5	12,3	8,2
Коефіцієнт загального обороту, %	36,5	49,1	34,5	26,3	26,2
Коефіцієнт плинності кадрів, %	17,3	24,5	14,5	10,5	4,9
Коефіцієнт необхідного обороту, %	0	1,9	0	1,8	3,3

Визначено, що незважаючи на активний рух у складі персоналу в 2005-2009 рр., доля постійних кадрів не була нижчою за 95%, отже різкої недостачі працівників не виникало.

Досліджено, що в структурі звільнених працівників більшу частину займають звільнені за власним бажанням, (в середньому 87,7%) – це є негативним показником для підприємства, тому що свідчить про незадоволеність працівників умовами праці. Але з 2006 р. по 2009 р. цей показник зменшився зі 100% до 60%. Це свідчить про покращення умов праці.

Для оцінки кадрової безпеки доцільно визначити долю працівників в організації, що відбувають у передпенсійному віці (старше за 50 років). На підприємстві невеликий відсоток працівників (8-9%), що відбувають у передпенсійному віці, тому загроза старіння і вибуття кадрів на пенсію за віком негостра. Тобто для ефективного функціонування організації поступове вибуття персоналу на пенсію за віком не створить великої кількості проблем щодо пошуку нових працівників, їх навчання і передачі необхідних навичок.

Таким чином, проведене дослідження дозволило одержати наступні висновки:

1. Запропоновано при оцінці кадрової безпеки враховувати існуючі загрози в діяльності організації на основі їх аналізу та систематизації. Перелік показників оцінки кадрової безпеки для кожної організації повинен враховувати особливості її діяльності.

2. Зроблено оцінку кадрової безпеки Управління Державного казначейства у м. Донецьку Головного управління Державного казначейства України (УДК у м. Донецьку ГУДКУ) при врахуванні загроз в її діяльності. Визначено, що загальний стан кадрової безпеки УДК у м. Донецьку ГУДКУ є задовільним, але найбільшу загрозу кадровій безпеці організації державній служби складають висока плинність кадрів, кращі умови праці у конкурентів та неефективна система мотивації.

3. Встановлено, що низька оплата праці є основною причиною, що вимушують працівників звільнятися з організації за власним бажанням і шукати більш гідну оплату за свою працю. Визначено, що середній розмір посадового окладу в організації приблизно дорівнює розміру мінімальної заробітної плати, що встановлено законодавством України. При цьому, середньомісячна заробітна плата в організації за весь період менша, ніж середньомісячна оплата праці в галузі державного управління в області і в Україні.

4. Встановлено, що коефіцієнт плинності кадрів в 2005-2009 рр. дорівнює 8% - 25%. Це свідчить про неприйнятні умови праці, які вимушують працівників звільнятися за власним бажанням. При цьому додаткова заробітна плата складає більшу частину загального розміру оплати праці службовців. Посадовий оклад, тобто основна заробітна плата, складає в середньому 30-35% від загальної суми оплати праці. Це породжує нестабільність розміру заробітної плати працівників, а також їх демотивацію до праці через невпевненість в отриманні гідної винагороди за нею.

5. Встановлено, що в організації низька диференціація розміру доходів працівників, що виконують різні функції (державні службовці та непромисловий персонал).

РЕЗЮМЕ

Запропоновано процедуру кількісної оцінки кадрової безпеки організації. Досліджено основні підходи щодо кількісної оцінки кадрової безпеки та запропоновано її процедуру для організації. Визначено основні показники

кадрової безпеки та зроблено оцінку її стану в Управлінні Державного казначейства у м. Донецьку Головного управління Державного казначейства України при врахуванні загроз в його діяльності.

Ключові слова: кадрова безпека, загрози, кількісна оцінка, державна організація, показники, рух персоналу, плинність кадрів

РЕЗЮМЕ

Предложена процедура количественной оценки кадровой безопасности организации. Исследованы основные подходы к количественной оценке кадровой безопасности и предложена ее процедура для организации. Определены основные показатели кадровой безопасности и произведена оценка ее состояния в Управлении Государственного казначейства в г. Донецке Главного управления Государственного казначейства Украины при учете угроз в его деятельности.

Ключевые слова: кадровая безопасность, угрозы, количественная оценка, государственная организация, показатели, движение персонала, текучесть кадров

SUMMARY

A procedure for quantitative assessment of personnel security organization is proposed. The main approaches to quantitative evaluation of personnel security are researched and its organization procedure is suggested. The main indicators of personnel security are defined and an assessment of its condition at the Office of the State Treasury in Donetsk Main Directorate of the State Treasury of Ukraine taking into account the threats to its activities is made.

Keywords: Personnel Security, Threats, evaluation, budget organization, indicators, personnel movement, personnel turnover

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. И.Г.Чумарин. Планирование персонала с точки зрения кадровой безопасности // Кадры предприятия – 2003. – №4. – С.42-52.
2. Євдокимов Ф.І., Федорова Н.В. Оцінка економічної безпеки підприємства та її планування // Вісник технологічного університету Поділля. – 2000. – № 4. – Ч.2. – С.108-110.
3. Основи економічної безпеки. (Держава, регіон, підприємство, особа) / Под ред. Е.А. Олейникова. - М.: ЗАТ «Бізнес-школа» Інтел-Синтез», 1997. - 288с.
4. Мунтян В.І. Економічна безпека України: Монографія. – К.: “Квіц”, 1999. – 464 с.
5. Козаченко Г.В., Пономарьов В.П., Ляшенко О.М. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення: Монографія. – К.: Лібра, 2003. – 280с.
6. Экономическая безопасность (производство, финансы, банки)/Под ред. В. Сенчагова. – М.: Финстатинформ, 1998. –617с.
7. Подлужна Н., Єгорова О. Загрози кадровій безпеці та методи запобігання їм у виробничо-комерційній діяльності підприємств // Схід. – 2010. – №5. – С.56-60.
8. Подлужна Н.О. Забезпечення кадрової безпеки організації // Економіка промисловості. – 2010. – №4(52). – С.196-201.
9. Статистичний щорічник Донецької області за 2008 р. За ред. Зеленого О.А. – Донецьк, 2009. – 495 с.
10. Статистичний щорічник України за 2008 р. За ред. Осауленка О.Г. – К: Державне підприємство «Інформаційно-аналітичне агентство», 2009. – 495 с.
11. Головне управління статистики м. Києва [Електронний ресурс] www.gorstat.kiev.ua

УДК 336.011:[658.15+658.114.45]

ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕОРЕТИЧНИХ АСПЕКТІВ СУТНОСТІ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА

Пойда-Носик Н.Н., кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів Ужгородського національного університету

Постановка проблеми. Сучасний період розвитку світового господарства характеризується зростанням ролі акціонерних товариств в економіці багатьох високо розвинутих країн як найбільш ефективної організаційної форми, яка дозволяє суттєво розширити фінансові можливості бізнесу.

Незважаючи на те, що акціонерні товариства не є переважаючою формою організації юридичних осіб ні в західних країнах, ні в США, ні в Росії, ні в Україні, уступаючи це місце індивідуальним приватним підприємствам та товариствам з обмеженою відповідальністю, тим не менше, як підкреслює Галієв І.І. [1, с.13], ці підприємства займають лідируюче положення серед інших організаційно-правових форм за обсягом мобілізованих та інвестованих фінансових ресурсів, а розмір сукупного обсягу продаж перевищує 80 %.

В Україні розвиток акціонерної форми господарювання відбувається в умовах зміни законодавчої бази та нормативно-правового регулювання діяльності акціонерних товариств, нестабільності зовнішнього та внутрішнього середовища їх функціонування, високого рівня фінансових ризиків. Саме акціонерні товариства