

### **ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ)**

Предложены направления минимизации и нейтрализации угроз (в числе которых несовершенство действующего законодательства, криминализация экономики, снижение уровня жизни населения региона, низкая производительность труда, высокий уровень дифференциации доходов и заработной платы, низкое качество профессионального образования, недостаток квалифицированных кадров на рынке труда, падение уровня этнической и конфессиональной комплементарности) для обеспечения кадровой безопасности региона в аспекте институциональных изменений. В качестве приоритетного направления обеспечения кадровой безопасности региона обосновано повышение качества рабочей силы, ее морально-нравственного потенциала.

*Ключевые слова:* кадровая безопасность, угрозы кадровой безопасности, региональные факторы угроз.

**N. V. Kuznetsova**

### **INSTITUTIONAL ASPECTS PERSONNEL SECURITY OF THE REGION (ON THE EXAMPLE OF THE IRKUTSK REGION)**

The directions of minimization and neutralization of threats (imperfection of the current legislation, criminalization of the economy, a decrease in the living standards of the population of the region, low labor productivity, a high level of differentiation of incomes and wages, a low quality of vocational education, a lack of qualified personnel in the labor market, a drop in the level of ethnic and confessional complementarity) for providing personnel security of the region in the aspect of institutional changes are suggested. As a priority direction of providing personnel security of the region, it is justified to improve the quality of the workforce and its moral potential.

*Keywords:* personnel security, threats to personnel security, regional threats factors.

Изменения, произошедшие в последние годы в нашей стране, привели к обострению противоречий в социально-трудовой сфере, к появлению опасностей, разрушительное воздействие которых на состояние социально-трудовых отношений еще не изучено, а традиционные угрозы со стороны персонала и в его адрес приобрели новые черты [3].

При рассмотрении проблемы формирования и проявления угроз в социально-трудовых отношениях в центре внимания зачастую оказываются особенности реагирования субъектов на опасности, возникающие в социально-трудовой сфере, связанные с возможностью причинения вреда. Изучению угроз кадровой безопасности посвящены работы А. Р. Алавердова, И. Г. Чумарина, Л. И. Любавской, В. Ф. Щелокова, Л. П. Гончаренко, Т. Ветошкиной, В. Черны-

шова, М. В. Бгашева, Д. В. Беляйкина, Т. О. Соломанидиной, В. Г. Соломанидина, В. И. Ярочкина, М. И. Королева, Д. А. Кузнецова и др. Наиболее часто в качестве объекта исследования в работах выступает не угроза кадровой безопасности как таковая, а последствия ее реализации (потери от недобросовестных действий субъектов социально-трудовых отношений). Кроме того, остается малоизученным сам процесс формирования угроз кадровой безопасности. В связи с этим требуют проработки вопросы, раскрывающие причины и источники их возникновения.

В исследовании [2] выделены угрозы кадровой безопасности Иркутской области. Экспертная оценка остроты угроз и ее влияния на состояние кадровой безопасности региона показала, что максимальную положительную связь уровень тревоги за состояние кадровой безопасности региона имеет с восприятием остроты угрозы «снижение уровня жизни населения региона»: чем ниже оценивается качество жизни населения, тем большие опасения вызывает состояние кадровой безопасности региона (коэффициент поликорической корреляции ( $R$ ) = 0,364; стандартное отклонение ( $\sigma$ ) = 0,09).

Среди других угроз наиболее тесно с общей оценкой состояния кадровой безопасности связаны «низкая производительность труда» ( $R$  = 0,261;  $\sigma$  = 0,098), «высокий уровень дифференциации доходов и заработной платы» ( $R$  = 0,256;  $\sigma$  = 0,09), «криминализация экономики» ( $R$  = 0,237;  $\sigma$  = 0,097), «отсутствие квалифицированных кадров на региональном рынке труда» ( $R$  = 0,23;  $\sigma$  = 0,09). Менее тесную связь имеют такие угрозы, как «падение уровня этнической и конфессиональной комплементарности» ( $R$  = 0,224;  $\sigma$  = 0,1), «низкое качество профессионального образования» ( $R$  = 0,231;  $\sigma$  = 0,05), «несовершенство действующего законодательства» ( $R$  = 0,208;  $\sigma$  = 0,099).

Направления минимизации и нейтрализации выявленных угроз как основы обеспечения кадровой безопасности региона в аспекте институциональных изменений приведены в таблице.

#### Институциональные компоненты обеспечения кадровой безопасности региона

Разновидности угроз кадровой безопасности	Экспертная оценка влияния на состояние кадровой безопасности	Основные институты, которые оказывают влияние на формирование и регенерацию угроз	Влияние институциональных изменений на формирование и регенерацию угроз	Институциональные составляющие процесса обеспечения кадровой безопасности
Несовершенство действующего законодательства	0,21	Политические и экономические институты, правовые и социокультурные нормы, регулирующие взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений, идеология, религия, мораль, этика бизнеса	Положительное	Государственное регулирование: нормативное регулирование, механизм обеспечения реализации норм законодательства
Криминализация экономики	0,24			

Разновидности угроз кадровой безопасности	Экспертная оценка влияния на состояние кадровой безопасности	Основные институты, которые оказывают влияние на формирование и регенерацию угроз	Влияние институциональных изменений на формирование и регенерацию угроз	Институциональные составляющие процесса обеспечения кадровой безопасности
Снижение уровня жизни населения региона	0,36	Экономические институты (государственное регулирование экономики, регулирование социально-трудовых отношений), частные институты (налоговые, финансовые и т. д.)	Положительное	Государственное регулирование (формирование государственной и региональной политики оплаты труда и доходов населения с учетом внешнеэкономической ситуации и макроэкономических тенденций). Коллективно-договорное регулирование. Рыночное саморегулирование
Низкая производительность труда	0,26			
Высокий уровень дифференциации доходов и заработной платы	0,26			
Низкое качество профессионального образования	0,23	Институт образования, экономические институты	Положительное	Государственное регулирование (формирование образовательных программ профессионального образования с учетом потребностей регионального рынка труда, внедрение государственной системы оценки квалификации)
Отсутствие квалифицированных кадров на рынке труда	0,23			
Падение уровня этнической и конфессиональной комплементарности	0,22	Институты культуры (общественная система ценностей и неформальных социокультурных норм, идеология, религия, мораль)	Положительное	Государственное и региональное регулирование социально-трудовых отношений с учетом национальных особенностей

Оценка влияния на состояние кадровой безопасности произведена по результатам корреляционного анализа, где в качестве сопоставляемых рядов данных использовались признаки «Степень остроты  $i$ -й угрозы кадровой безопасности» и «Уровень тревоги в отношении кадровой безопасности в целом». При анализе взаимосвязей использовался полихорический коэффициент корреляции как наиболее подходящая мера связи между балльными оценками, представляющими собой упорядоченные категории («очень низкий», «низкий», «понижен-

ный», «средний», «повышенный», «высокий», «очень высокий»). Полихорическая корреляция между парой порядковых переменных определена на основе коэффициента корреляции двумерного нормального случайного вектора соответствующих им непрерывных величин. Оценивание производилось двухшаговым методом. Абсолютные значения коэффициентов корреляции оказались невелики, тем не менее результаты корреляционного анализа свидетельствуют о наличии статистически значимой связи между ключевыми факторами формирования степени обеспокоенности экспертов и уровнем кадровой безопасности в целом.

Рассматривая межинституциональные отношения по поводу обеспечения кадровой безопасности, важно акцентировать внимание на правовых аспектах защиты от угроз, так как они затрагивают все проблемное поле защищенности субъектов социально-трудовых отношений, прежде всего, наемного персонала.

В ходе исследования были выявлены «общие» факторы, которые оказывают негативное воздействие на состояние кадровой безопасности, т. е. характерные как для регионального [2; 3], так и организационного уровней кадровой безопасности [4]. К их числу отнесены правовые факторы, вызванные нарушением этических норм взаимоотношений субъектов социально-трудовых отношений, низкое качество рабочей силы, ее морально-нравственного потенциала. Поэтому в качестве направления обеспечения кадровой безопасности региона правомерно рассматривать повышение качества рабочей силы, ее моральных и нравственных характеристик.

На наш взгляд, это достаточно правомерно, поскольку вне зависимости от того, каков источник формирования угрозы кадровой безопасности, она затрагивает жизненно важные интересы субъектов социально-трудовых отношений. Кроме того, выбранный аспект разработки актуален еще и потому, что условия рыночной экономики провоцируют возникновение большего количества рисков и угроз, исходящих от персонала и в его адрес, что предопределяет высокие требования к морально-нравственной компоненте личности работника, его благонадежности [1].

Очевидно, стоит признать правомерной точку зрения на понимание кадровой безопасности как процесса предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность организации за счет рисков и угроз, связанных с персоналом и его интеллектуальным потенциалом. Следовательно, при рассмотрении проблем обеспечения кадровой безопасности необходимо изучать не только те опасности, которые связаны с возможностью причинения персоналом вреда (ущерба), но и оценивать те из них, которые вызваны низким трудовым и инновационным потенциалом работников.

### **Список использованной литературы**

1. Кузнецова Н. В. Проблемы выявления и оценки уязвимостей кадровой безопасности организации / Н. В. Кузнецова, А. Ю. Тимофеева // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2016. – Т. 5, №. 4. – С. 11–18.

2. Кузнецова Н. В. Проблемы и инструментарий выявления угроз кадровой безопасности региона / Н. В. Кузнецова, А. Ю. Тимофеева // Экономика региона. – 2016. – Т. 12, вып. 4. – С. 1123–1134.

3. Теоретико-методологические основы формирования системы управления человеческими ресурсами региона / под ред. М. А. Винокурова. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2009. – 228 с.

4. Konovalov Y. V. The Role of Human Factor in Ensuring the Safety of Electric Power Objects after their Intellectualization / Y. V. Konovalov, N. V. Kuznetsova // 11<sup>th</sup> International Forum on Strategic Technology (IFOST). – Novosibirsk : NSTU Publ., 2016. – Pt. 2. – P. 379–382.

### **Информация об авторе**

*Кузнецова Наталья Викторовна* – кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, e-mail: kuznetsovanv.irkutsk@mail.ru.

### **Author**

*Kuznetsova Natalia Victorovna* – PhD in Economics, Associate Professor, Department of Labour Economy and Personnel Management, Baikal State University, Irkutsk, e-mail: kuznetsovanv.irkutsk@mail.ru.