

5. Murthy, D 2013, Twitter: Social Communication in the Twitter Age, Cambridge. Режим доступа: [<https://b-ok.org/book/2797712/b910b2>] (дата обращения 15.04.2019).

6. Thornley, J 2008, What is «social media»? retrieved 16 March 2016 Режимдоступа: [<https://propr.ca/2008/what-is-social-media/>] (дата обращения 15.04.2019).

7. Scott D.M. The New Rules of Marketing and PR: How to Use Social Media, Blogs, News Releases, Online Video, and Viral Marketing to Reach Buyers Directly. New Jersey, 2010.

8. Obar, Jonathan A.; Wildman, Steve. Social media definition and the governance challenge: An introduction to the special issue. Telecommunications policy. 39 (9): 745–750. 2015.

9. Mark W. Schaefer. The Tao of Twitter: Changing Your Life and Business 140 Characters at a Time. - Mark W. Schaefer, 2011.

10. M. Clayman. The Marketing Blog of Clayman Advertising, Inc Режимдоступа: [<http://www.claymanad.wordpress.com/>] (дата обращения 21.02.2019).

11. Social media? Get serious! Understanding the functional building blocks of social media / J.H. Kietzmann, K. Hermkens, I.P. McCarthy, B.S. Silvestre // Business Horizons. 2011. Vol. 54 (3). P. 241-251.

12. Огурцова Ю.С., Бондарская Т.А. Креатив в рекламе - успех в бизнесе на региональном уровне// В сборнике: Качество объектов микро-, мезо-, макроэкономики, бухгалтерского учета и аудита, экономического анализа и финансово-кредитной деятельности. Тамбов, 2017. С. 100–102

13. Попов, А.И. Инвестиционная привлекательность аграрного сектора экономики Тамбовской области / А.И. Попов, А.Г. Павлов // Формирование организационно-экономических условий эффективного функционирования АПК: сборник научных статей Междунар. научн. конференции. – Минск, 2018. – С. 282-286.

УДК 331.482.084.62

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Елисеева Д.В., Жариков Р.В., д.э.н., профессор

Тамбовский государственный технический университет, г. Тамбов

Ключевые слова: экономическая безопасность, кадровая безопасность, кадровая угроза, виды угроз. Кадровая политика. Политика занятости, обучения, благосостояния, оплаты труда, трудовых отношений. Профессиональное обучение. Тренинг. Семинар. Наставничество. Ротация.

Key words: economic security, personnel security, personnel threat, types of threats. HR policy. The policy of employment, training, welfare, wages, labor relations. Professional education. Training Seminar. Mentoring. Rotation.

Аннотация: В данной статье рассматривается роль кадровой безопасности как основного элемента экономической безопасности предприятия, формулируются кадровые угрозы со стороны персонала и работодателя. Определяется кадровая политика в качестве инструмента повышения кадровой безопасности, и изучается опыт работы с персоналом в экономически-развитых странах – Японии и КНР.

Summary: This article discusses the role of personnel security as the main element of the economic security of an enterprise, formulates personnel threats on the part of staff and the employer. Personnel policy is defined as a tool for enhancing personnel security, and experience in working with personnel in economically developed countries, Japan and China, is studied.

В современных рыночных условиях, характеризующихся непрерывными изменениями и увеличением количества факторов риска, для ведения успешной деятельности организации необходимо уделять повышенное внимание вопросам экономической безопасности [1, с. 429]. Так, под экономической безопасностью предприятия понимается его способность (возможность) стабильного получения прибыли и эффективного ее использования в условиях многочисленного влияния как внешних, так и внутренних факторов. В системе экономической безопасности выделяют: финансовую, информационную, технико-технологическую, правовую, силовую, кадровую безопасность [2, с. 134].

Кадровая безопасность является одним из основных сегментов экономической безопасности. Фактически, она занимает лидирующую позицию в системе безопасности, так как включает в себя работу с людьми. А, как известно, персонал – первичный критерий эффективного менеджмента организации. Именно от него зависит практически вся работа системы безопасности. Правильный и грамотный подбор сотрудников является ключевым фактором работы предприятия. От кадрового потенциала зависит экономическая стабильность и устойчивость предприятия [3, с. 94].

Кадровая безопасность – это процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет снижения рисков и недопущения угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом [4, с. 37].

Залогом стабильного кадрового функционирования организации является недопущение кадровых угроз или минимизация их последствий. Под кадровой угрозой понимаются умышленные или неумышленные негативные воздействия персонала, отрицательно влияющие на кадровую составляющую экономической безопасности фирмы.

Выделяют следующие виды угроз со стороны персонала.

1. Хищение имущества организации. Работодатели нередко сталкиваются с данной проблемой, основными формами хищения в организации являются кража, мошенничество, присвоение и растрата.

2. Использование ресурсов предприятия (материальных, финансовых, технических, транспортных и др.) в собственных целях. Примерами данной угрозы служат получение заработной платы за невыполняемую работу, расходование корпоративного интернет-трафика и др.

3. Умышленная порча и уничтожение имущества предприятия.

4. Шантаж компетентностью. Суть шантажа компетентностью заключается в требовании работника от руководства предприятия льгот и преференций за его действительные или мнимые уникальные производственные знания и умения.

5. Шантаж полномочиями. Данная угроза выражается в концентрации полномочий нескольких работников в руках одного, в результате чего чрезмерно повышается его влияние (чаще отрицательное) на деятельность организации и увеличивается возможность злоупотребления властью.

6. Торговля коммерческими секретами и тайнами.

7. Дисциплинарные нарушения (нарушение регламента организации).

Состояние дисциплины показывает готовность персонала к решению производственных задач. Например, появление сотрудников на работе в нетрезвом виде часто приводит к производственным травмам, а неточное выполнение инструкций – к срыву сроков выполнения плана.

8. Создание в коллективе невыносимого морально-психологического климата [5, с. 194].

Угрозы кадровой безопасности исходят не только от персонала, но и от руководства предприятием. К ним можно отнести:

- отсутствие системы рейтинговых показателей персонала;
- слабую организацию системы повышения квалификации;
- неэффективную систему мотивации;
- ошибки в планировании ресурсов персонала;
- набор работников с недостаточной квалификацией;
- несоответствие квалификации сотрудников занимаемой должности;
- нецелевое использование квалифицированных сотрудников (злоупотребление их способностями и возможностями) [6, с. 215].

Многие работодатели недооценивают роль кадровой безопасности и выдвигают единственным критерием отбора кандидатов их соответствие заявленным профессионально-квалификационным требованиям, не уделяя должного внимания психологическим особенностям кандидата, а также детальному изучению и проверке данных, предоставленных им. Даже обращение в специальные рекрутинговые агентства не гарантирует качество

трудовых ресурсов. Значительное влияние на уровень кадровой безопасности оказывает эффективность управления персоналом. За кадровую составляющую безопасности отвечает кадровая служба, осуществляющая работу с персоналом с учетом концепции развития организации и кадровой политики. Под кадровой политикой понимается система теоретических взглядов, принципов, правил, которые определяют основные направления работы с персоналом и позволяют создать и сохранить высококвалифицированный, сплоченный коллектив.

Выделяют следующие элементы кадровой политики, обеспечивающие эффективность системы работы с кадрами.

1. Политика занятости – создаются привлекательные условия работы, безопасности, возможности для карьерного роста работников (отпуск, увольнение, аттестация рабочих мест)

2. Политика повышения квалификации и наставничества – аттестация, развитие, повышение квалификации сотрудников.

3. Политика оплаты труда – руководитель должен быть заинтересован в предоставлении более высокой заработной платы, чем другие компании, в зависимости от опыта работы, квалификации, результатов труда (оценка работ).

4. Политика благосостояния – предоставление более объемного списка льгот, чем у конкурентов (пособии, медицинское обследование, оплата больничных, помощь в личных вопросах).

5. «Политика трудовых отношений – разработка плана по выходу из конфликтных ситуаций (работа с профсоюзами, общественными организациями)» [7, с. 63–64].

Эффективность работы с кадрами тесно взаимосвязана с профессиональным обучением персонала. Наиболее эффективными методами профессионального обучения являются:

1. Тренинг – тренировочная группа (от 12 до 16 человек). Направлен на развитие навыков и освоение новых технологий. Продолжительность процесса в среднем от двух до трех дней. Основная методика состоит в выполнении упражнений, посещении мини-лекций, работы в группах, мозговом штурме, анализе различных ситуаций, обмене опытом и т. д.

2. Семинары – групповое обучение (участие до 100 человек). Основная цель – передача новых знаний. Средняя продолжительность от одного до трех дней. Основные методы, используемые на семинарах: лекции и ответы на вопросы.

3. Наставничество (коучинг) – персональные тренировки (происходят в процессе выполнения функциональных обязанностей). Обычно его длительность совпадает с продолжительностью испытательного срока. Наставником назначается опытный и достигший профессиональных успехов сотрудник, он также может быть непосредственным руководителем. Су-

ществует один важный нюанс – для эффективности такой формы обучения, наставник должен быть готов и мотивирован.

4. Ротация – переход работников с одной работы на другую в той же организации или в компании. Ротация позволяет решить несколько важных задач:

- стимулирование деятельности сотрудников, предоставление им возможности продвижения по карьерной лестнице;

- обеспечение взаимозаменяемости сотрудников в отделе;

- повышение квалификации работников.

Профессиональное обучение позволяет:

- повышать конкурентоспособность;

- снижать текучесть кадров, т.е. повышать престиж организации.

- развивать способность сотрудников адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям, следовательно, укреплять позиции организации.

Данным направлениям кадровой работы необходимо уделять постоянный контроль, так как они позволяют создать на предприятии высококвалифицированный и высокомотивированный персонал, который способен поднять предприятие на новый уровень и повысить его производительность труда. Все выше представленные мероприятия являются общими, так как в каждой организации работа с кадрами регламентируется по своему. В частности практика управления персоналом складывается под воздействием разнообразных – научных, исторических, социально-экономических, политических – особенностей развития государства.

Рассмотрим опыт управления кадрами на примере экономически развитых стран: Японии, КНР.

На сегодняшний день Япония входит в список самых важных экономических центров мира, является наиболее конкурентоспособной державой и признана одним из крупнейших экспортеров. Одной из главных причин стремительного успеха Японии является применение определенной модели управления, ориентированной на человеческий фактор.

К главным стратегиям в управлении персоналом относятся:

1. Пожизненный найм и система трудового стажа. Система пожизненного найма в Японии предусматривает, что работники находятся в одной фирме с момента первого выхода на рынок труда и до выхода на пенсию. Работнику выгодно работать всю свою жизнь на одном предприятии, где он получает максимальное внимание и уважение, а заработная плата увеличивается пропорционально времени, отработанному на предприятии. Повышение заработной платы в японских фирмах осуществляется ежегодно. В Японии существует рейтинговая система, по которой работника переводят на менее престижную работу, если его обойдет работник с более высокой интенсивностью труда.

2. Система кадровой ротации. Ротация (перемещение работника каждые 2-3 года на различные должности внутри организации) происходит без согласия работника с целью расширения его кругозора, увеличения знаний, выявления резервов его роста и повышения качества продукции.

3. Система репутации. Каждый заинтересован и стремится выполнять свои обязанности так, чтобы за ним утвердилась репутация инициативного, порядочного, высокомотивированного работника.

4. Система образования и подготовки на предприятии. Японские предприятия не требуют от учебных заведений специальной подготовки. Они сами обучают своего работника уже после того, как приняли его на работу, предварительно оценив способности каждого.

Главной особенностью персонала является преданность своим фирмам и готовность поступаться собственными интересами в пользу корпоративных. Это проявляется в следующем:

- работник отождествляет себя с фирмой и уверен в собственной значимости и незаменимости для своей компании;

- служащие компании редко берут день отдыха (даже если они плохо себя чувствуют), поэтому коэффициент прогулов у них самый низкий в мире;

- работник соглашается с указаниями администрации по сверхурочной работе без предварительного предупреждения. Работники чувствуют ответственность и необходимость в этом. Они знают, что их личное благополучие зависит от результатов деятельности фирмы;

- многие японские работники не используют полностью свои оплачиваемые отпуска, потому что они уверены, что их обязанность работать тогда, когда компания нуждается в этом [8, с. 101-103].

В Японии персонал рассматривается как высшая ценность, и в кризисных ситуациях делается все возможное для того, чтобы сохранить его.

Что касается Китая, то сегодня – это одна из самых прогрессивных стран, рынок которой охватывает весь мир. Управление человеческими ресурсами имеет ряд специфических особенностей. К ним относятся:

1. Привлечение талантов. Китайское правительство ведет специальную политику в отношении местных студентов, которые проходят обучение или уже работают за границей, поощряя их различными льготами. Это позволяет решить проблему с трудоустройством потенциальных работников и перенимать зарубежный опыт для создания на родине новых компаний, высоких технологий.

2. Профессиональная переподготовка и обучение персонала. Служба управления персоналом предприятий уделяет большое внимание обучению и профессиональной специализации работающих. Обучение, как правило, включает три программы:

- повышение квалификации;
- тренинг способностей управления;
- обучение организационной культуре и нормам поведения;

По результатам профессиональной переподготовки и обучения сотрудники получают диплом или сертификат, удостоверяющий их квалификацию и право вести профессиональную деятельность в определенной сфере.

3. Вознаграждение персонала. В Китае стимулирование труда представляет собой особый комплекс мер. Заработную плату обычно составляют из трех частей:

- основная – зависит от уровня образования и стажа работы;
- дополнительная – от результатов аттестации;
- «бонусная» – премия по результатам организационной прибыли за отчетный период.

Многие компании осознают, что зарплаты недостаточны для стимулирования труда, сохранения квалифицированных сотрудников, так как всегда существуют другие компании, которые всегда предложат более высокую зарплату, более выгодные условия. Поэтому с целью удержания ценных работников, ряд крупных компаний оплачивает налоги, пособия и другие социальные платежи сотрудников.

4. Организация труда и управление поведением персонала. В китайской культуре преобладает коллективизм, поэтому семья и коллектив обладают приоритетом перед индивидуумом. Однако преобладание коллективизма не лишает работников самореализации, самоактуализации и самосовершенствования. Рабочий процесс регулируется строгими стандартами, однако руководство позволяет своим работникам совершать ошибки, и поощряет их за инновационные идеи.

В китайских компаниях ежегодно проводится аттестация работников. В некоторых организациях и чаще (каждые полгода). Жесткий контроль и оценка сильных и слабых сторон деятельности работников позволяют оказать им необходимую помощь и поддержку в переподготовке для исправления их недостатков. Если работник трижды не прошел процедуру проверки, то он подлежит увольнению [9, с. 238-239]. Стоит отметить, что и в Японии, и в Китае использование своеобразных моделей управления, приносит значимый эффект, так как данные страны относятся к экономически-развитым и занимают доминирующее положение в экономике всего мира [10, с. 353-359].

Таким образом, кадровая безопасность является важнейшим неотъемлемым элементом экономической безопасности, и от степени её развития в организации зависит минимизация кадровых рисков и недопущение кадровых угроз, а главным инструментом обеспечения кадровой безопас-

ности выступает совокупность приёмов и методов в области работы с персоналом, называемая кадровой политикой. Очевидно, чтобы усилить кадровую политику, руководителю придется приложить максимум усилий, но результат этого стоит. Генри Форд говорил: «Вы можете забрать мои заводы, сжечь мои здания, но оставьте мне моих людей, и они всё восстановят». Любой руководитель, стремящийся достичь высоких результатов, должен помнить о том, что именно кадры решают всё.

Список использованной литературы

1. Хорев А.И. Управление кадровой безопасностью организации [Электронный ресурс] / А.И. Хорев // Экономическая безопасность России: проблемы и перспективы. – 2015. – С. 429–432. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=24396810>.

2. Дружкова В.Н. Анализ и оценка состояния трудовых ресурсов, определяющих кадровую безопасность, как составляющую экономической безопасности организации [Электронный ресурс] / В.Н. Дружкова, Н.Л. Грязнова // Техника и технология пищевых производств. – 2017. – № 2(45). – С. 133–141. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29820550>.

3. Меркулова Е.Ю. Стратегии противодействия угрозам экономической безопасности России [Электронный ресурс] : материалы Всероссийской научно-практической конференции: в 3 т. / отв. ред. Е. Ю. Меркулова// ФГБОУ ВО «ТГТУ». – Тамбов: Изд-во ФГБОУ ВО «ТГТУ». – 2018. – Вып.1. – С. 409. – Режим доступа: http://www.tstu.ru/book/elib/pdf/2018/MerkulovaKonf_III.pdf.

4. Лысак К.В. Кадровая безопасность, как составляющая экономической безопасности [Электронный ресурс]/ К.В. Лысак // Академическая публицистика. – 2018. – №3. – С. 36-41. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32723270>.

5. Самедова Э.Н. Роль кадровой безопасности в обеспечении экономической безопасности организации [Электронный ресурс]/ Э.Н. Самедова, А.Р. Сивкова // Проблемы и перспективы экономического развития регионов. – 2017. – С. 193-195. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29164146>.

6. Морозова А.М. Кадровая безопасность в системе обеспечения экономической безопасности предприятия [Электронный ресурс] / А.М. Морозова, А.О. Лысенко // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 3. – С. 213–216. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32811085>.

7. Зуева А.С. Разработка кадровой политики предприятия как неотъемлемое условие эффективного управления человеческими ресурсами /

А.С. Зуева // Наука и образование: сохраняя прошлое, создаем будущее. – 2016. – С. 60–65.

8. Пацукевич В.Ю. Особенности японского подхода к управлению человеческими ресурсами [Электронный ресурс] / В.Ю. Пацукевич// Евразийский союз ученых. – 2015. –№ 11-4(20). – С. 101-103. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25445732&>.

9. Акоюн Д.А. Опыт работы с персоналом в КНР [Электронный ресурс] / Д.А. Акоюн, И.Д. Корякин // Проблемы развития предприятий: теория и практика. – 2016. – С. 245. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27618518&>.

10. Беспалов В.В. Развитие методологии управления внешнеторговой деятельностью в промышленном комплексе региона в условиях импортозамещения / В.В. Беспалов // Экономика и предпринимательство. 2018. № 1 (90). С. 353-359.

УДК 338.2

ИННОВАЦИОННЫЕ ТОВАРЫ И ТЕХНОЛОГИИ – ВАЖНЕЙШЕЕ УСЛОВИЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Ершова М.В., к.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный технический университет»,
г. Тамбов, Россия

Ключевые слова: товар, технологии, устойчивое развитие, машиностроительные предприятия

Key words: goods, technologies, sustainable development, machine-building enterprises

Аннотация: Определены важнейшие условия устойчивого развития машиностроительных предприятий в инновационной экономике: инновационные товар и технологии

Summary: The most important conditions for the sustainable development of machine-building enterprises in the innovative economy are Defined: innovative goods and technologies

Товар – это продукт производственной деятельности в материально-вещественной форме, подлежащий купле-продаже.[1] Товар является объектом рыночных отношений между продавцами и покупателями. Товары классифицируют по типу покупателя и путям доставки к нему. Выделяют