

УДК 002.304

*Толстихина Е.И.,
Старший преподаватель,
кафедры «Управление персоналом»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
Россия, г. Красноярск*

*Воробьев И.А.,
Студент,
4 курс, факультет «Заочное обучение»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
Россия, г. Красноярск*

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА КАДРОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** Статья посвящена исследованию кадровой составляющей экономической безопасности на примере структурного подразделения Красноярской дирекции по ремонту пути. В работе рассматриваются теоретические аспекты экономической и кадровой безопасности, проводится анализ ключевых показателей деятельности предприятия, выявляются специфические кадровые риски и угрозы. На основе проведенного анализа разработан комплекс практических рекомендаций, направленных на минимизацию выявленных рисков и укрепление кадровой составляющей экономической безопасности предприятия. Особое внимание уделено методике расчета интегрального индекса кадровой безопасности, позволяющего количественно оценить её состояние и динамику.*

***Ключевые слова:** экономическая безопасность, кадровая безопасность, кадровые риски, железнодорожное предприятие, интегральный индекс, управление персоналом.*

ANALYSIS AND ASSESSMENT OF THE PERSONNEL COMPONENT OF THE ECONOMIC SECURITY OF AN ENTERPRISE

***Annotation:** The article is devoted to the study of the personnel component of economic security using the example structural subdivision of the Krasnoyarsk Track Repair Directorate. The work examines the theoretical aspects of economic and personnel security, analyzes the key performance indicators of the enterprise, and identifies specific personnel risks and threats. Based on the analysis, a set of practical recommendations has been developed aimed at minimizing the identified risks and strengthening the personnel component of the enterprise's economic security. Special attention is paid to the methodology for calculating an integral index of personnel security, which allows for a quantitative assessment of its state and dynamics.*

***Keywords:** economic security, personnel security, personnel risks, railway enterprise, integral index, personnel management.*

Экономическая безопасность предприятия представляет собой комплексное состояние защищенности его жизненно важных интересов от внутренних и внешних угроз, обеспечивающее устойчивое развитие и достижение стратегических целей. В структуре экономической безопасности кадровая составляющая занимает одно из центральных мест, поскольку именно персонал является ключевым ресурсом и одновременно потенциальным источником значительных рисков. Данное утверждение особенно актуально для стратегически важных отраслей, таких как железнодорожный транспорт, где человеческий фактор напрямую влияет на безопасность движения и бесперебойность функционирования инфраструктуры.

Целью настоящего исследования является анализ и оценка состояния кадровой составляющей экономической безопасности, выявление специфических кадровых рисков и разработка рекомендаций по их

минимизации. Объектом исследования выступило – структурное подразделение Красноярской дирекции по ремонту пути.

Методологическую основу исследования составили труды отечественных ученых в области экономической безопасности и управления, методы системного и статистического анализа, экспертных оценок и сравнительного анализа. Для сбора и обработки данных использовались внутренние документы предприятия, отчетность за 2022-2024 гг., а также унифицированные методики анализа, разработанные для структурных подразделений ОАО «РЖД» [5].

Теоретический анализ позволил определить кадровую безопасность как состояние защищенности интересов организации от рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями [4, 5]. Ключевыми индикаторами для её оценки были определены: коэффициент текучести кадров, уровень укомплектованности штата, показатели производительности труда, доля обученных руководителей, уровень удовлетворенности оплатой труда и другие.

Эмпирический анализ деятельности выявил ряд тенденций, оказывающих непосредственное влияние на кадровую безопасность. Наблюдается устойчивый рост эксплуатационных расходов, в структуре которых увеличивается доля затрат на оплату труда (с 29,09% в 2022 г. до 29,84% в 2024 г.) при одновременном снижении производительности труда (с 0,328 до 0,318 прив.км/чел.). Это свидетельствует о неэффективном использовании трудовых ресурсов и росте затрат на персонал без соответствующего увеличения отдачи. Коэффициент текучести кадров, хотя и снизился в 2024 году до 5,88%, в среднем за трехлетний период остается на уровне 6,53%, что превышает целевой отраслевой показатель (<5%). Основной причиной увольнений (60%) является уход по собственному желанию, что указывает на проблемы в системе мотивации и удовлетворенности трудом.

SWOT-анализ позволяет комплексно оценить внутренние сильные и слабые стороны кадрового потенциала предприятия, а также внешние

возможности и угрозы, влияющие на него. Данный анализ будет проведён в рамках таблицы 1.

Таблица 1

SWOT-анализ кадрового потенциала

Сильные стороны (Strengths)	Слабые стороны (Weaknesses)
Наличие сотрудников с многолетним опытом работы в железнодорожной отрасли и специфическими навыками .в ремонте пути	Значительная доля сотрудников старше 50 лет создаёт риски дефицита кадров в будущем, потери уникальных знаний и потенциальных проблем с физическими .нагрузками
Сотрудники, работающие в системе РЖД, часто демонстрируют высокую степень лояльности и ответственности, что обусловлено многолетней историей и традициями .компании	Коэффициент внутренней мобильности при пороговом значении 10% %4,6 указывает на ограниченные возможности для горизонтального и вертикального .роста
В рамках ОАО «РЖД» существуют утвержденные методики и программы обучения, что позволяет поддерживать и развивать .квалификацию персонала	Критически низкий показатель доли обученных руководителей (8.9% при пороге) свидетельствует о пробелах %100 в управленческих компетенциях
Наличие опытных специалистов создает благоприятные условия для ,развития программ наставничества что способствует эффективной передаче знаний и навыков новым сотрудникам	Тяжелые условия труда в ремонте пути могут приводить к профессиональным заболеваниям
Возможности (Opportunities)	Угрозы (Threats)
Использование дистанционного обучения и других ИТ-решений для повышения квалификации может значительно снизить затраты и повысить производительность .обучения	Если не будут приняты эффективные меры по удержанию, высокая текучесть приведет к значительным экономическим потерям, связанным с наймом, обучением .и снижением производительности

<p>Внедрение современных систем материального и нематериального стимулирования и психологической поддержки может снизить текучесть кадров и повысить вовлеченность</p>	<p>Другие работодатели могут переманивать ценных специалистов, предлагая более привлекательные условия</p>
<p>Внедрение таких систем позволит более эффективно отслеживать соблюдение регламентов, выявлять выгорание, предотвращать инциденты и оптимизировать продуктивность</p>	<p>,Несоблюдение правил безопасности недостаточная квалификация или низкая дисциплина могут привести к серьезным авариям и сбоям в работе, особенно в условиях высокой интенсивности движения</p>
<p>Реализация успешных HR-инициатив может улучшить репутацию компании как работодателя, привлекая новых высококвалифицированных специалистов</p>	<p>Уход опытных сотрудников без адекватной передачи их уникальных знаний может привести к снижению общей компетентности предприятия</p>
<p>Развитие формализованных программ наставничества может стать ключевым инструментом для передачи знаний от стареющего поколения к молодым специалистам обеспечивая преемственность и сохранение уникальных компетенций</p>	<p>Возможные финансовые претензии при увольнении сотрудников и формирование негативного имиджа работодателя могут нанести ущерб финансовой стабильности и способности привлекать таланты</p>

Внедрение таких систем позволит более эффективно отслеживать соблюдение регламентов, выявлять выгорание, предотвращать инциденты и оптимизировать продуктивность. Несоблюдение правил безопасности, недостаточная квалификация или низкая дисциплина могут привести к серьезным авариям и сбоям в работе, особенно в условиях высокой интенсивности движения.

Реализация успешных HR-инициатив может улучшить репутацию компании как работодателя, привлекая новых высококвалифицированных специалистов. Уход опытных сотрудников без адекватной передачи их уникальных знаний может привести к снижению общей компетентности предприятия.

Развитие формализованных программ наставничества может стать ключевым инструментом для передачи знаний от стареющего поколения к молодым специалистам, обеспечивая преемственность и сохранение уникальных компетенций. Возможные финансовые претензии при увольнении сотрудников и формирование негативного имиджа работодателя могут нанести ущерб финансовой стабильности и способности привлекать таланты.

Проведенный SWOT-анализ демонстрирует, что, несмотря на наличие сильных сторон, связанных с опытом и лояльностью персонала, ПМС №48 сталкивается с серьезными вызовами, такими как старение кадров и недостаточный уровень обучения руководителей. Эти слабости, если их не устранить, могут быть усугублены внешними угрозами, такими как конкуренция за кадры и потенциальные операционные инциденты. Однако, существуют значительные возможности для улучшения кадрового потенциала через стратегические инвестиции в обучение, мотивацию и использование современных технологий.

Наиболее критичными с точки зрения кадровой безопасности были следующие угрозы:

1. Низкий уровень обученности руководителей: лишь 8,9% руководителей прошли специальную подготовку при целевом значении 100%, что напрямую влияет на качество управления и безопасность производства.

2. Старение кадров: доля работников старше 50 лет составляет 32% при идеальном значении 20%, что создает риски потери уникальных компетенций и дефицита кадров.

3. Неэффективная система мотивации: опережающий рост фонда оплаты труда над ростом производительности ведет к увеличению себестоимости и снижению экономической эффективности.

Для комплексной оценки состояния кадровой безопасности был рассчитан интегральный индекс на основе нормализации и взвешивания восьми ключевых индикаторов. Его динамика показала положительную

тенденцию: рост с 0,505 в 2022 году («удовлетворительное» состояние) до 0,635 в 2024 году («нормальное» состояние). Однако для перехода в «стабильное» состояние (0,81-1,00) требуются целенаправленные усилия.

На основе проведенного анализа был разработан комплекс мероприятий, включающий:

1. Совершенствование системы мотивации и удержания персонала через внедрение KPI-ориентированного премирования и компенсационного пакета за особые условия труда.

2. Развитие программ адаптации и наставничества («Путь в профессию») с материальным стимулированием наставников.

3. Внедрение целевой программы обучения и оценки руководителей («Лидер на пути»).

Экономическое обоснование показало, что значительные первоначальные инвестиции (около 11,3 млн руб. в первый год), ожидаемый экономический эффект от снижения текучести и роста производительности составит более 4,2 млн руб. ежегодно, а окупаемость мероприятий наступит в среднесрочной перспективе.

В заключение следует отметить, что обеспечение кадровой безопасности является не разовой кампанией, а непрерывным процессом, требующим интеграции в общую систему управления предприятием. Предложенные меры носят системный характер и направлены на устранение корневых причин выявленных угроз. Их реализация позволит не только минимизировать кадровые риски, но и повысить общую экономическую безопасность и конкурентоспособность ПМС №48, обеспечивая надежное функционирование crucial объекта железнодорожной инфраструктуры.

Использованные источники:

1. Духновский, С.В. Кадровая безопасность организации: учебник и практикум для вузов / С.В. Духновский. – Москва: Юрайт, 2023. – 233 с.

2. Дягель, О.Ю. Методика экспресс-анализа результатов производственно-экономической деятельности структурных подразделений ОАО «РЖД» / О.Ю. Дягель [и др.]; под ред. О.Ю. Дягель; КриЖТ ИрГУПС. – Красноярск, 2016. – 216 с.
3. Сергеев, А.А. Экономическая безопасность предприятия: учебник и практикум для вузов / А.А. Сергеев. – 3-е изд. – Москва: Юрайт, 2024. – 275 с.
4. Соломанидина, Т.О. Кадровая безопасность компании: учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 2-е изд. – Москва: ИНФРА-М, 2023. – 559 с.
5. Экономическая безопасность: учебник / под общ. ред. С.А. Коноваленко. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 526 с.