

Развитие механизма обеспечения кадровой безопасности организаций как основы их технологического развития

С.Н. Мамедова

Самарский университет, Самара, Россия

Обоснование. В современном мире складывается напряженная ситуация, оказывающая прямое воздействие на безопасность функционирования субъектов экономики. Большое количество угроз (не только физических, но также кадровых, экономических, кибер-угроз и других форм опасностей) создают серьезные проблемы для развития российского бизнеса и государства в целом [1, 2]. Вопрос обеспечения кадровой безопасности является одним из первостепенных на пути технологического развития организаций.

Цель — разработка научно-практических рекомендаций по формированию механизма обеспечения кадровой безопасности отечественных организаций.

Методы. Методологическую основу исследования составляют общенаучные подходы к обеспечению кадровой безопасности, способствующие элиминации кадровых угроз и повышению устойчивости функционирования организаций, структурный анализ и синтез, системный анализ, обобщение и описание.

Результаты. Для обеспечения кадровой безопасности организации разработан комплекс мер, способствующий оперативному реагированию на перманентное воздействие стресс-факторов, которые провоцируют возникновение кадровых угроз, в частности идентифицированы базовые элементы сбалансированной системы управления кадровыми рисками и определен рациональный методологический инструментарий, обеспечивающий принятие оптимальных управленческих решений в условиях нестабильности и рисков.

В соответствии с Концепцией технологического развития Российской Федерации до 2030 года [3] в работе разработаны рекомендации по подготовке и повышению квалификации персонала, а также увеличения интереса молодежи к подбору профессий в отраслях, которые имеют стратегическое значение для государства. Учтено при этом, что важным аспектом обеспечения кадровой безопасности является создание условий для максимального использования потенциала молодых специалистов.

Сформированный механизм обеспечения кадровой безопасности (рис. 1) лаконично визуализирует взаимозависимые элементы, позволяющие осуществлять постоянный мониторинг и контроль состояния внешних



Рис. 1. Сбалансированная система обеспечения кадровой безопасности современной организации

и внутренних условий, оказывающих максимальное воздействие на устойчивость функционирования организаций. Принимаемые на его основе кадровые решения дадут возможность руководству рационально выстроить кадровые процессы, повысить эффективность использования имеющегося трудового потенциала и конкурентоспособность работников на рынке труда, что окажет положительное влияние на экономический рост организации.

Выводы. Формирование механизма обеспечения кадровой безопасности должно производиться параллельно с инновационным развитием организации и с учетом основных принципов и специфики функционирования конкретной отрасли. Концепция технологического развития Российской Федерации до 2030 года определяет ряд ключевых задач для создания благоприятных условий для роста конкурентоспособности экономики страны за счет рационализации использования трудового потенциала и минимизации кадровых угроз в ситуации нарастающих вызовов со стороны мировой общественности.

Ключевые слова: кадровая безопасность; механизм; организация; развитие; технологическое развитие.

Список литературы

1. Иваненко Л.В., Тимошук Н.А. Безопасность как условие повышения уровня качества жизни в городах региона. Внедрение инноваций // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. 2020. № 3 (62). С. 33–39.
2. Финоченко Т.А., Семиглазова Е.А. Управление профессиональными рисками / Транспорт и логистика: инновационное развитие в условиях глобализации технологий и экономических связей. Ростов н/Д: РГУПС. 2017. С. 241–245. EDN: ZGGLWJ
3. Концепция технологического развития Российской Федерации до 2030 года. URL: <https://ngtpp.ru/wp-content/uploads/2023/02/Kontsepsiya-tehnologicheskogo-razvitiya-na-period-do-2030-goda.pdf>
4. Васяйчева В.А. Кадровые риски инновационного развития России в условиях больших вызовов // Аудит и финансовый анализ. 2022. № 1. С. 17–22.
5. Васяйчева В.А., Сахабиев В.В. Аргументация актуальности управления кадровыми рисками в условиях технологического развития России / Современные подходы к трансформации концепций государственного регулирования и управления в социально-экономических системах // Сборник научных трудов 12-й Международной научно-практической конференции. Курск, 2023. С. 115–118.

Сведения об авторе:

Сабина Намиговна Мамедова — студентка, группа №7130-380403D, Институт экономики и управления, кафедра управления человеческими ресурсами; Самарский университет, Самара, Россия. E-mail: sabinamamedova17@gmail.com