

РАЗДЕЛ. ОБЩЕСТВЕННЫЕ НАУКИ

<https://doi.org/10.5281/zenodo.8052790>

УДК 330.101

**КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИЯХ
ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО РЫНКА**

Е.Ю. Селезнева,

к.э.н., доц. кафедры финансов и экономической безопасности

А.А. Осипова,

магистрант,

Вятский государственный университет,

г. Киров

Аннотация: Вопросы кадровой безопасности в организациях потребительского рынка являются важными и актуальными, так как значительная часть ВВП приходится на реализацию товаров народного потребления в сфере торговли, услуг и работ. Качество обслуживания на потребительском рынке определяет уровень жизни населения. Для отдельных хозяйствующих субъектов эффективный кадровый состав может определить, как уровень экономической безопасности внутри предприятия, так и уровень конкурентоспособности на внешнем рынке, позволит избежать рисков финансовых и товарно-материальных потерь.

Ключевые слова: потребительский рынок, торговля, кадры, кадровая безопасность, производительность труда, перспективы

**PERSONNEL SECURITY IN CONSUMER MARKET
ORGANIZATIONS**

E.Yu. Selezneva,

Candidate of Economics, Assoc. Department of Finance and Economic Security

A.A. Osipova,

undergraduate,

Vyatka State University,

Kirov

Annotation: The issues of personnel security in consumer market organizations are important and relevant, since a significant part of the GDP falls on the sale of consumer goods in the field of trade, services and works. The quality of service in the consumer market determines the standard of living of the population. For individual business entities, an effective staffing can determine both the level of economic security within the enterprise and the level of competitiveness in the foreign market, and will avoid the risks of financial and inventory losses.

Keywords: consumer market, trade, personnel, personnel security, labor productivity, prospects

В современных нестабильных экономических условиях организации потребительского рынка для успешного функционирования должны обладать эффективным, образованным кадровым составом, в целях повышения качества обслуживания населения. Значение кадров является ключевым для предприятий, так как активно внедряются инновационные технологии, снижается жизненный цикл изделий, а также меняются формы совместной работы и видоизменяется производственный опыт работников.

В источниках содержится значительное количество определений кадровой безопасности, так В.К. Сенчагов оценивает кадровую безопасность в свете обеспеченности и эффективности использования кадров организации [3].

А Г. Бадалова пишет, что «кадровая безопасность организации – это процесс предотвращения отрицательных влияний на его экономическую безопасность за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом» [1]. Основными индикаторами кадровой безопасности, которые могут нести негативные влияния – текучесть персонала, вероятность сохранения коммерческой тайны, удельный вес персонала, имеющего нарушения трудовой дисциплины, уровень автоматизации труда и заболеваемости сотрудников, а также среднемесячная начисленная заработная плата всех работников и уровень удовлетворенности оплатой труда [2].

Таблица 1 – Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работающих в экономике, руб [4]

Показатели	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работающих в экономике	34030	36709	39167	43724	47867	51344	57244
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работающих в торговле	26947	30030	32093	35444	40137	41867	50389
Соотношение зарплаты в торговле/по всей экономике	0,792	0,818	0,819	0,811	0,839	0,815	0,880
Темп роста зарплаты, ТРПт	105,26	111,44	106,87	110,44	113,24	104,31	120,35
Темп роста производительности труда ТРзп	93	96,6	100,4	101,8	101,7	102,3	105,7
ТРПт/ТРзп	0,884	0,867	0,939	0,922	0,898	0,981	0,878

Анализируя таблицу 1, можно сделать вывод, что соотношение заработной платы в торговле за весь период ниже 1, то есть зарплата в торговых организациях ниже, чем в среднем по экономике. Среднемесячная заработная плата в период с 2015 к 2021 году выросла почти в два раза как в целом по экономике, так и на предприятиях торговли. При этом темп роста производительности труда оказался ниже роста заработной платы в отрасли.

Темп роста заработной платы представлен на рисунке 1.

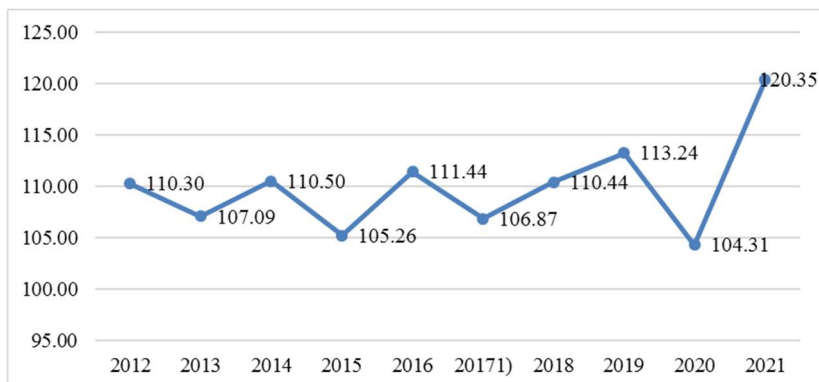


Рисунок 1 – Темп роста заработной платы РФ [4]

На рисунке 1 показан темп роста заработной платы в период с 2012 по 2021 год, где мы видим меняющуюся динамику каждый год от показателя 110 до 105. В 2020 году самый низкий показатель 104,34, а самый большой рост заработной платы в 2021 году, что может быть связано с инфляцией, восстановлением кадров в организациях после ковидных ограничений.

Рассмотрим динамику индекса производительности труда исследуемого периода на рисунке 2.

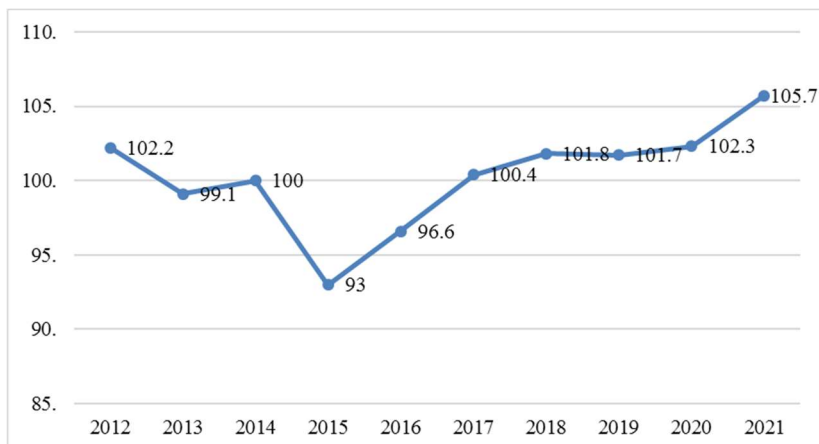


Рисунок 2 – Индекс производительности труда в торговле РФ, % [4]

Индекс производительности труда в торговле РФ, представленный на рисунке 2, показывает нестабильную динамику. Показатель с 2012 года по 2021 как растет до показателя 105,7 %, так и падает до значения 93 %. Производительность труда в России по итогам 2015 года была в два раза ниже, чем в странах ОЭСР, что может быть связано как с низкой оплатой труда, так и техническим отставанием сферы потребительского рынка.

Динамика производительности труда зависит от темпов роста экономики и целенаправленных усилий по повышению эффективности производств и внедрению новых технологий, а также здоровья и удовлетворенности работников.

Одна из главных проблем кадровой безопасности в организациях потребительского рынка - это текучесть кадров, которая возникает по чаще следующим причинам: низкая оплата и тяжелые условия труда, сверх эксплуатация, отсутствие льгот, пренебрежительное отношение руководства, травматизм.

Рассмотрим проблему текучести персонала в организациях потребительского рынка на примере ПАО «Магнит», которая является одной из ведущих розничных сетей в России по торговле товарами повседневного спроса, лидером по количеству магазинов и географии их расположения (табл. 2).

Таблица 2 - Движение рабочей силы ПАО «Магнит»

Наименование показателя	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Отклонение 2021 г. от 2019 г., %
1. Численность персонала на начало года, тыс. чел.	308	316	316	1,1
2. Принято на работу, тыс. чел.	182,6	146,4	162,1	0,9
3. Выбыло, тыс. чел.	199,3	156,7	190,2	0,9
4. Численность персонала на конец года, чел.	291,309	305,664	287,8723	0,9
5. Среднесписочная численность персонала, тыс. чел.	308,5	316	356,9	1,2
6. Коэффициент оборота по приему работников	0,59	0,46	0,45	0,8
7. Коэффициент текучести кадров	0,65	0,49	0,53	0,8

Наименование показателя	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Отклонение 2021 г. от 2019 г., %
8. Коэффициент постоянства кадров	0,35	0,51	0,47	1,3
9. Коэффициент удержания сотрудников, %	70,7	78,7	64,25	0,9

За исследуемый период коэффициент оборота по приему уменьшился с 0,59 в 2019 году до 0,42 в 2021 году. При низком значении коэффициента выбытия персонала и коэффициента текучести кадров данную динамику можно расценивать как положительную, но все-таки нестабильную. Так видно, что показатель в 2020 году уменьшился по сравнению с 2019, но в 2021 году опять вырос до 0,53 %. Высокое значение коэффициента оборота по выбытию обусловлено наличием определенных проблем в ПАО «Магнит», связанных, прежде всего, с неудовлетворенностью условиями труда, уровнем заработной платы, наличием конфликтов, высокой материальной ответственностью.

Текущая текучесть кадров снижает эффективность труда и деятельности предприятия в целом, а также дополнительно несет за собой дополнительные затраты. Определим затраты, связанные с процедурами увольнения и наймом нового сотрудника в ПАО «Магнит». Данные приведены в таблице 4.

Оценим экономический эффект от снижения текучести кадров:

$$Stk = DkTk * H * Спо, \quad (1)$$

где Stk – экономический эффект от снижения текучести кадров;

DkTk – коэффициент снижения текучести кадров (в 2021 году количество выбывших было 190,2 человек, цель системы формирования коллектива – снизить текучесть персонала минимум на 50 %, т. е. снижение должно составить минимум 95,1 человек, соответственно $kTk_{2021} = 0,53$ должен снизиться до 0,33);

H – численность персонала предприятия, чел.;

Спо – затраты на увольнение, поиск, подбор и обучение нового сотрудника (в рублях на одного человека).

В данной таблице приведены расходы на замещение одного сотрудника предприятия [5, 6].

Таблица 3 – Затраты на замещение одного работника ПАО «Магнит»

Элемент затрат	Стоимость замещения	Затраты, руб.
Время, потерянное при обсуждении увольнения	2 часа начальника управления – в сред. 512 р/час - 1024 руб. 2 часа начальника отдела – в сред. 433 руб./час - 866 руб. 4 часа уволившегося сотрудника - в сред. 256 руб./час – 1024 руб.	2914 руб.
Документальное оформление увольнения	3 часа уволившегося - в сред. 256 руб./час = 768 руб.	1593 руб.
	1 час - начальника отдела в сред. 433 руб./час	
	2 час - сотрудника отдела по работе с ЛС и бухгалтера (в сред. 187 руб./час) - 374 руб.	
	Итого	4507
Найм нового сотрудника		
Подача заявки, объявлений	2 час - сотрудника отдела по работе с ЛС и бухгалтера (в сред. 187 руб./час) - 374 руб.	10499 руб.
	Объявление в СМИ, интернет, - сред. 10000 руб. 1 час работника Колл-центра – сред. 125 руб./час.	
Собеседования	1 час - руководящих работников (в сред. 375 р/час) = 375 руб.	1241 руб.
	2 часа - начальника отдела (в сред. 433 руб./час) = 866 руб.	
Тестирование	10 часов (тестирование и обработка результатов) (в сред. 170 р/час) = 1700 руб.	1700 руб.
Оформление документов при приеме на работу	3 часа - бухгалтера (в сред. 187 руб./час) - 561 руб.	561 руб.
	Итого	14001 руб.
Адаптация нового работника		
Обучение стажера на рабочем месте начальником отдела, наставником	Обучение наставником- 24 часа, (100 руб/час)= 2400 руб.	2400 руб.
	Итого	2400
	Всего	20908

Исходя, из приведенных в таблице данных, проведем расчёт экономического эффекта от снижения уровня текучести персонала на 50%:

$$\text{Стк} = 0,33 * 287 * 20908 \text{руб.} = 2\ 001\ 104,68 \text{ тыс. руб.}$$

И так, экономический результат (экономия) за счет снижения текучести кадров на 50 % мог бы составить в среднем 2 001 104,68 тыс. руб. в год. в корпорации.

Таким образом, кадровая безопасность подразумевает как сокращение рисков, связанных с деятельностью персонала, так и повышением его эффективности. Рациональное использование трудовых ресурсов, сокращение текучести кадров позволяют получить достаточно значительные резервы для роста компании, его развития и получения прибыли.

Список литературы

[1] Бадалова А.Г. Управление кадровыми рисками организации [Текст] / А.Г. Бадалова, К.П. Москвитин // Российское предпринимательство. – 2015. № 7. 95-98 с.

[2] Кузнецова Н.В. Виды и структура угроз кадровой безопасности региона [Текст] / Н.В. Кузнецова., И.Г. Носырева – М.: Известия ИГЭА. 2013. № 2 (88). 48 с.

[3] Сенчагов В.К. Экономическая безопасность. Геополитика, глобализация, самосохранение и развитие [Текст]: учебник / В.К. Сенчагов. - М.: Финансы и статистика, 2014. 525 с.

[4] ЕМИСС. Государственная статистика [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.fedstat.ru> (дата обращения 19.05.2023)

[5] Официальный информационный сайт АО «Тандер» (Магнит) [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.rostelecom.ru/> (дата обращения 20.05.2023)

[6] Центр раскрытия корпоративной информации «Интерфакс» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.e-disclosure.ru> (дата обращения 20.05.2023)

Bibliography (Transliterated)

[1] Badalova A.G. Management of personnel risks of the organization [Text] / A.G. Badalova, K.P. Moskvitin // Russian Entrepreneurship. – 2015. No 7. 95-98 p.

[2] Kuznetsova N.V. Types and structure of threats to the personnel security of the region [Text] / N.V. Kuznetsova., I.G. Nosyreva - M.: Izvestiya IGEA. 2013. No. 2 (88). 48 p.

[3] Senchagov V.K. Economic security. Geopolitics, globalization, self-preservation and development [Text]: textbook / V.K. Senchagov. - M.: Finance and statistics, 2014. 525 p.

[4] EMISS. State statistics [Electronic resource]. – URL: <https://www.fedstat.ru> (accessed 05/19/2023)

[5] Official information site of Tander JSC (Magnit) [Electronic resource]. – URL: <http://www.rostelecom.ru/> (accessed 20.05.2023)

[6] Corporate Information Disclosure Center "Interfax" [Electronic resource]. – URL: <http://www.e-disclosure.ru> (accessed 20.05.2023)

© *Е.Ю. Селезнева, А.А. Осипова, 2023*

Поступила в редакцию 21.05.2023

Принята к публикации 06.06.2023

Для цитирования:

Селезнева Е.Ю., Осипова А.А. Кадровая безопасность в организациях потребительского рынка // Инновационные научные исследования. 2023. № 6-1(30). С. 98-106. URL: <https://ip-journal.ru/>