

Н. Крынина

*Институт финансов, экономики и управления
Тольяттинский государственный университет
Россия, г. Тольятти*

АНАЛИЗ КАДРОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье проводится анализ кадровой составляющей экономической безопасности строительной организации.

Ключевые слова: кадровая безопасность, экономическая безопасность, индикаторы кадровой безопасности.

N. Krynina

*Institute of Finance, Economics and Management
Togliatti State University
Russia, Tolyatti*

ANALYSIS OF THE STAFF COMPONENT OF THE ECONOMIC SECURITY OF A CONSTRUCTION ORGANIZATION

Abstract: the article analyzes the personnel component of the economic security of a construction organization.

Key words: personnel security, economic security, personnel security indicators.

Под кадровой составляющей экономической безопасности понимается состояние защищенности предприятия от негативных воздействий на

экономическую безопасность за счет снижения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом [2].

Для оценки уровня кадровой составляющей экономической безопасности необходимо рассмотреть такие показатели как: коэффициент текучести кадров; образовательный состав персонала; доля издержек на обучение в общем объеме издержек на персонал; степень удовлетворенности оплатой труда; удельный вес оплаты труда в общих издержках организации; наличие профзаболеваний; уровень автоматизации труда; доля персонала, не имеющего нарушений трудовой дисциплины; вероятность сохранения коммерческой тайны [1].

Важнейшим фактором, воздействующим на экономическую безопасность ООО «Строй дом» является персонал. Движение персонала, связанное с приемом и увольнением работников, является важным индикатором экономической безопасности, поскольку уровень стабильности персонала – один из факторов, оказывающих влияние на выработку и эффективность деятельности организации [3] (таблица 1).

Таблица 1 – Показатели движения и состояния кадров ООО «Строй дом» за 2019-2021 гг.

Показатель	2019	2020	2021	Отклонение (+/-)		Отклонение (%)	
				2020-2019	2021-2020	2020-2019	2021-2020
Среднесписочная численность работников, чел.	26	26	26	0	0	100	100
Принято работников, чел.	4	3	2	-1	-1	75	66
Выбыло работников всего, чел. в том числе	4	3	2	-1	-1	75	66
по собственному желанию	4	1	1	-3	0	25	100
за нарушение дисциплины	0	1	1	1	0	0	100
Оборот по приему, %	6,6	5,6	3,8	-1,0	0,7	85	68
Оборот по выбытию, %	2,6	3,3	2,5	0,7	-0,8	125	76
Текучесть кадров, %	2,6	2,2	1,3	-0,4	-0,9	84	59
Коэффициент постоянства кадров %	96,4	97,8	98,7	1,4	0,9	101	101

Показатели движения кадров свидетельствуют о постоянстве трудового коллектива ООО «Строй дом», его удовлетворенность организацией труда, условиями и стимулами. Снижение коэффициента текучести свидетельствует об улучшении обстановки в коллективе и целенаправленном подходе в управлении кадрами.

Обеспеченность ООО «Строй дом» трудовыми ресурсами представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Состав и структура персонала ООО «Строй дом» за 2019 - 2021 гг.

Наименование категории	2019		2020		2021		Изменение (+/-)		Изменение (%)	
	кол-во	уд. вес, %	кол-во	уд. вес, %	кол-во	уд. вес, %	2020-2019	2021-2020	2020-2019	2021-2020
Руководители	4	15	4	15	4	15	0	0	100	100
Специалисты	5	19	4	15	6	23	-1	2	80	150
Рабочие	11	42	12	46	11	42	1	-1	109	92
Вспомогательный персонал	6	23	6	23	5	19	0	-1	100	83
Итого	26	100	26	100	26	100	0	0	100	100

В 2021 г. предприятие было на 100% укомплектовано персоналом. Наибольший удельный вес в общей численности работников составляют рабочие (основной персонал), что является положительным моментом, так как именно от этой категории персонала зависит рост объема продаж ООО «Строй дом».

Состав и структура персонала ООО «Строй дом», показывающая кадровый потенциал, представлена в таблице 3.

Исходя из данных таблицы 3 можно сделать вывод, что уровень образования, увеличение численности сотрудников со стажем более года, возраст торгового персонала указывают на имеющийся кадровый потенциал предприятия, способствует укреплению экономической безопасности ООО «Строй дом».

Таблица 4 – Структура персонала ООО «Строй дом» за 2019-2021 гг.

Категории	2019		2020		2021		Изменение (+/-)		Изменение (%)	
	чел.	уд. вес (%)	чел.	уд. вес (%)	чел.	уд. вес (%)	2020-2019	2021-2020	2020-2019	2021-2020
по возрасту										
до 20 лет	1	3,7	2	6,3	2	8,3	1	1	170,3	131,7
от 20 до 30 лет	13	48,1	12	46,9	12	44,4	0	-1	97,5	94,7
от 30 до 40 лет	12	44,4	11	43,8	11	41,7	0	-1	98,6	95,2
от 40 до 50 лет	1	3,7	1	3,1	1	5,6	0	1	83,8	180,6
по образованию										
среднее	3	11,1	3	12,5	4	16,7	0	1	112,6	133,6
начальное профессиональное (училище)	10	37,1	11	40,6	10	38,9	3	130	109,4	95,8
среднее профессиональное	8	29,6	8	31,3	8	30,6	2	125	105,7	97,8
высшее	6	22,2	4	15,6	4	13,9	-1	83,3	70,3	89,1
по трудовому стажу										
до 1 года	10	37,1	8	31,3	9	33,3	-2	1	84,4	106,4
от 1 до 3 лет	11	40,7	11	40,6	11	41,7	0	0	99,8	102,7
от 3 до 5 лет	3	11,1	4	15,6	4	13,9	1	0	140,5	89,1
свыше 5 лет	3	11,1	3	12,5	3	11,1	0	0	112,6	88,8
Всего	26	100	26	100	26	100	0	0	100,0	100,0

Рассмотрим группы индикаторов кадровой составляющей экономической безопасности ООО «Строй дом» в таблице 5.

По данным представленным в таблице 5, можно сказать следующее. Среднесписочная численность работников не изменяется за три года.

Таблица 5 – Индикаторы кадровой составляющей экономической безопасности ООО «Строй дом»

Показатель	2019	2020	2021	Отклонение (+/-)		Отклонение (%)	
				2020-2019	2021-2020	2020-2019	2021-2020
Индикаторы численного состава предприятия							
Среднесписочная численность работников, чел	26,0	26,0	26,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Индикаторы эффективности использования персонала							
Производительность	5495,5	5570,4	5120,1	74,8	-450,3	101,4	91,9

труда работников, тыс. руб.							
Валовая прибыль организации на одного работающего, тыс. руб.	438,8	554,0	756,0	115,2	202,0	126,2	136,5
Чистая прибыль организации на одного работающего, тыс. руб.	284,9	478,6	849,2	193,7	370,6	168,0	177,4
Индикаторов качества мотивационной системы							
Средняя зарплата, руб.	21000	23000	25500	2000	2500	110	111
Социальных льгот на одного работающего, руб.	1001	1040	1148	40	108	104	110
Индекс экономической эффективности заработной платы	0,97	0,93	0,83	-0,04	-0,10	95,4	89,6
Рентабельность заработной платы	0,27	0,28	0,26	0,01	-0,02	103	93

Производительность труда определяется выработкой работников в единицу выручки, сокращение темпов роста производительности над темпами роста выручки ООО «Строй дом» свидетельствует о сокращении эффективности использования трудовых ресурсов.

Превышение темпов роста средней заработной платы над темпами роста производительности показывает, что существующая система мотивации и оплаты труда работников ООО «Строй дом» не отражает разумное сочетание экономических целей предприятия и интересов работников, что подтверждает отсутствие условия для обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов.

Индекс экономической эффективности < 1 соответствует ситуации, когда заработная плата растет более быстрыми темпами, чем производительность труда, что приводит к разбалансировке показателей эффективности деятельности предприятия.

Показатель рентабельности фонда заработной платы в 2021 г. уменьшился на 2 %, что следует оценить отрицательно. Снижение показателя рентабельности и индекса экономической эффективности заработной платы

является отрицательным моментом, и говорит о том, что на предприятии заработная плата не выполняет свою стимулирующую функцию.

Далее рассмотрим существующую систему стимулирования персонала. Она включает две составляющих: материальную и нематериальную.

Материальное стимулирование работников в ООО «Строй дом» включает исключительно денежное стимулирование в форме оплаты труда.

В ООО «Строй дом» применяют оплату труда по трудовым договорам. Фонд оплаты труда (ФОТ) устанавливается, в соответствии со штатным расписанием. В него включены основные и дополнительные оплаты труда, надбавки, премиальный фонд. Формирование структуры, состава и численности организации реализуется в соответствии с указанием размера заработной платы в зависимости от занимаемой должности. Оно дает возможность сравнивать подразделения по численности сотрудников, их квалификации, уровню оплаты труда, используется при анализе трудовой загрузки работников, объема выполняемых работ, уточнения должностных инструкций, а также при оценке целесообразности существующей структуры организации.

Согласно «Положению об оплате труда» в ООО «Строй дом», для всех работников применяют повременно-премиальную систему оплаты труда (с учётом районного коэффициента). Система предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учёт которого ведётся в соответствии с документами учёта рабочего времени (табелями), а премия – от результата труда. А также премией при достижении работником хороших результатов по уровню квалификации степень сложности, точности, ответственности той работы, которую он выполняет.

Минимальный размер заработной платы в ООО «Строй дом» установлен не ниже месячного размера оплаты труда (МРОТ), который утвержден и индексируется Правительством РФ.

Зарплата выплачивается два раза в месяц: аванс за первую половину месяца и оплата труда за месяц, согласно трудового законодательства, трудового договора и положением об оплате труда (наличными денежными средствами из кассы предприятия либо перечислением по заявлению работников) на личные банковские карты. Зарплата работникам за первую половину месяца выдается в виде аванса, рассчитанного, исходя из данных табеля и фактически отработанного времени, часовой ставки или оклада. Сумма аванса затем удерживается из зарплаты сотрудников, рассчитанной по итогам месяца.

Планирование фонда заработной платы (ФЗП) на предприятии ООО «Строй дом» включает в себя исчисление фондов и средней зарплаты отдельно по категориям работников. В ФЗП входят – основная и дополнительная заработная плата. К основной относится зарплата за отработанное время, или выполненную работу (услуги), в её состав входит:

- оплата по окладам – руководителям и специалистам;
- по тарифным (часовым) ставкам и годовой нормированной трудоёмкости, образуют годовой тарифный (часовой) фонд без учёта коэффициента премий – основным рабочим;
- премии за производственные показатели за расчетный период.

Премирование, доплаты и условия социального стимулирования персонала на предприятии производится в соответствии с «Положением об оплате труда», регулирующее отношение между работодателем и работником. Основные показатели доплат и социального стимулирования рассмотрим в таблице 6.

Таблица 6 - Основные показатели социального стимулирования и доплат ООО «Строй дом»

Показатели социального стимулирования		Надбавки в ФЗП
Условия	Размер	

Материальная помощь в связи со смертью работника, близких родственников (муж, жена, родители, дети)	3000,00 руб.	Праздничные и выходные дни. Сверхурочные часы. Очередные отпуска ежемесячные и дополнительные. Пособия по временной нетрудоспособности (случай). Профессиональное мастерство до 4,0%. Компенсация при увольнении. Вознаграждения за результаты работы по итогам месяца с учетом личного вклада в общие результаты работы предприятия:
К Новому году, ко Дню Защитника Отечества, к международному женскому дню	500,00 руб.	
Подарки для детей до 14 лет к Новому году	300,00 руб.	
Оплата абонеента в спортивном зале один раз в год	650,00 руб.	
Материальная помощь (разовая) по заявлению работника	Случай	- руководители и специалисты до 20,0%; - основные рабочие до 25,0%.
Материальная помощь при рождении ребенка	3000,00 руб.	
Профилактические мероприятия	1000,00 руб.	
Дополнительные оплачиваемые отпуска		
В связи со смертью работника, близких родственников (муж, жена, родители, дети)	3 дня	
Бракосочетание работников	3 дня	
Призыв детей на военную службу	1 день	
Рождение ребенка	1 день	
Родителям ребенка, который идет в первый класс	1 день	

Теперь необходимо рассмотреть политику в сфере оплаты, в ООО «Строй дом» действует двух системная оплата труда: окладная для руководителей, специалистов – административный персонал, и часовая ставка для основных рабочих.

Динамика среднемесячной заработной платы по категориям приведена в таблице 7.

Данные таблицы 7 показывают, что наибольший прирост среднемесячной заработной платы произошел по категории «специалисты» - на 11,6%.

Таблица 7 - Динамика среднемесячной заработной платы по категориям работников ООО «Строй дом»

Категории	Среднемесячная заработная плата, руб.	Отклонение, %
-----------	---------------------------------------	---------------

работающих	2019	2020	2021	2020 к 2019	2021 к 2020	2021 к 2019
Руководители	26000,1	26336,1	27708,3	1,3	5,2	6,6
Специалисты	24005,6	25056,1	26787,5	4,4	6,9	11,6
Рабочие	22720,3	22923,8	24086,9	0,9	5,1	6,0
ИТОГО	22921,4	23209,1	24422,6	1,3	5,2	6,5

Существующая система оплаты имеет серьезный недостаток – она не имеет прямой взаимосвязи с фактическими результатами деятельности конкретного работника и поэтому не несет стимулирующего эффекта.

С целью определения эффективности организации оплаты труда автором проведен социологический опрос работников предприятия. Всего в опросе участвовало 26 человек.

Ниже представлены результаты данного опроса.

На вопрос, удовлетворяет ли Вас существующая система оплаты труда были получены следующие ответы (таблица 8).

Таблица 8 - Распределение ответов об удовлетворенности работников применяемой системы оплаты труда, %

Варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Удовлетворяет	10	37,5
Не удовлетворяет	16	62,5
Всего	26	100

Согласно данным таблицы 20, наибольшее количество респондентов не удовлетворены существующей системой оплаты труда работников.

Наглядно структура ответов на данный вопрос приведена на рисунке 1.

Как видно из данных, представленных на рисунке 3, более 60% работников ООО «Строй дом» не удовлетворяет существующая система оплаты труда.

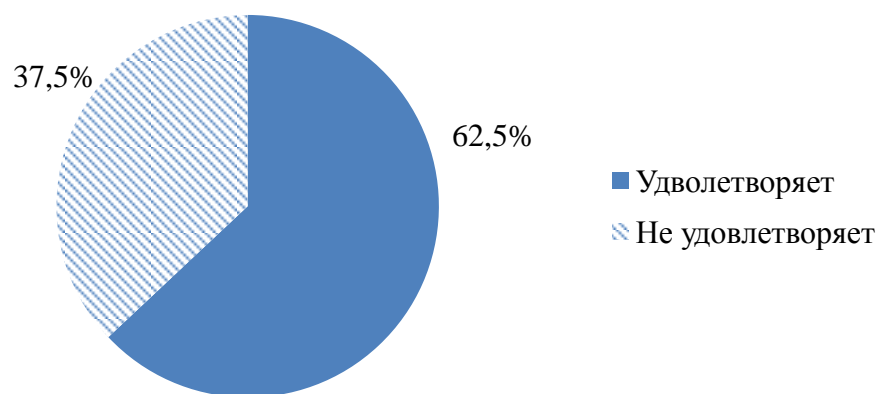


Рисунок 1 – Распределение ответов об удовлетворенности работников системой оплаты труда, %

Структура ответов респондентов на вопрос «Устраивает ли Вас тот размер заработка, который Вы получаете?» отражена в таблице 10.

Таблица 10 - Структура ответов респондентов на вопрос «Устраивает ли Вас тот размер заработка, который Вы получаете?»

Варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Да	12	37,5
Нет	15	46,9
Когда как	2	6,3
Затрудняюсь ответить	3	9,3
Всего	32	100

Следовательно, большинство работников данного предприятия не удовлетворены существующим размером оплаты труда.

Таким образом, проведенный анализ управления персоналом предприятия позволил выявить существенный недостаток: система управления персоналом предприятия также является неэффективной по вопросам удержания персонала. За анализируемый период отмечен рост текучести кадров.

Список используемых источников

1. Воденко, К.В. Управление персоналом [Текст]: учебник / К.В. Воденко. – 2-е изд. – М.: [Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко»]. – Ростов н/Д: Наука-Спектр. – 2019. – 374 с.
2. Кавтиш, О.П. Система кадровой безопасности предприятия [Текст] / О.П. Кавтиш // Экономический вестник НТУУ «КПИ». – 2020. - №12. – С. 181-189.
3. Кузнецова, Н.В. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения [Текст] : монография / Н.В. Кузнецова. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 286 с.