

## Секция «6. Экономическая и информационная безопасность: проблемы»

### Управление трудовым потенциалом как стратегическим ресурсом экономической безопасности

*Школа Оксана Вадимовна*

*Московский университет МВД России, Москва, Россия*

*E-mail: ovsjanka@inbox.ru*

*Научный руководитель*

*д. э. н. Нестеров Геннадий Георгиевич*

В условиях современного состояния экономической безопасности страны вопросы управления трудовым потенциалом, а именно - качественного подбора, подготовки и дальнейшего рационального распределения и использования кадров становятся все более актуальными. Данная задача предполагает эффективное управление необходимыми для функционирования и развития субъектов экономической безопасности ресурсами, представленными системой трудовых факторов, обеспечивающих достижение целей повышения экономической безопасности государства.

Указанное положение обосновывается соответственно на теоретическом аспекте определения экономической безопасности, позволяющем сформулировать многогранное понятие, вытекающее из понятия безопасности в общем, представленного как состояние защищенности жизненно важных интересов личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз, и рассматривается как стабильное развитие экономики страны.

Безусловно, в целях поддержания такого состояния необходимо использовать различные ресурсы, которые позволяют решать определенные задачи во всем их многообразии с использованием корпоративных возможностей, таких как ресурсы капитала, информации и технологии, техники, энергетики и оборудования, а также ресурсы прав и людские ресурсы. Указанные категории представляют собой совокупность факторов, используемых для выполнения целей обеспечения экономической безопасности, и образуют во взаимосвязи структурные элементы экономической безопасности (схема 1).

Как вытекает из анализа представленной взаимосвязи, в структуре экономической безопасности особое место занимает управленческая составляющая[1] и человеческие ресурсы. При подробном рассмотрении выявлено, что две данные категории включают целый набор разнообразных умений, навыков, необходимых для реализации функций управления экономической безопасностью на различных уровнях.

При этом если рассматривать особенности функционирования отдельных элементов экономической безопасности, описанных в работах различных исследователей[2], то представляется целесообразным определить их взаимосвязи с точки зрения взаимодействия друг с другом. Так, одним из наиболее существенных в рамках рассматриваемого вопроса представляется объединение в одну группу управленческого элемента экономической безопасности и человеческих ресурсов, что в результате дает такую категорию как трудовые ресурсы, представляющую собой совокупность людских ресурсов, деятельность которых организована в соответствии с принципами управления для выполнения задач обеспечения и повышения уровня экономической безопасности

в определенной сфере и на определенном уровне. При этом применительно к вопросам обеспечения экономической безопасности государства понятие трудовых ресурсов может включать в себя несколько положений (схема 2).

При этом представленная схема актуальна для всех уровней обеспечения экономической безопасности: как на уровне отдельно взятого предприятия, так и совокупности таких предприятий и других субъектов, образующих определенную отрасль экономики, а также государства в целом.

В случае рассмотрения данного явления на уровне организаций трудовые (людские) ресурсы как инструмент обеспечения экономической безопасности представляют собой совокупность работников различных направлений: менеджеров субъекта экономической деятельности, штат персонала, производственных рабочих и служащих с их знаниями, опытом и навыками, являющимися основным проводящим и связующим звеном, объединяющим в единую систему все факторы производства и обеспечивающим достижение целей деятельности субъекта хозяйственной деятельности.

В рамках рассмотрения отрасли народного хозяйства страны рассмотренные категории приобретают более широкое значение при условии сохранения основных признаков, а количество и объемы трудовых ресурсов на данном этапе приобретают большие размеры. При этом в данном случае уже следует отметить усиливающееся влияние факторов, наличие которых определяется регулирующими и контрольными функциями государственных органов.

На государственном уровне обеспечения экономической безопасности на первое место выходит несколько иная категория трудовых ресурсов, нежели рассмотренная на уровне хозяйствующих субъектов и отрасли. Она представлена совокупностью органов законодательной и исполнительной власти государства, то есть трудовыми ресурсами органов государственной власти, одним из направлений деятельности которых прямо или косвенно является обеспечение экономической безопасности страны путем использовании предоставленных им инструментов и полномочий.

Указанное положение обосновывается также тем, что государство является наиболее сильной подготовленной формой организации, призванной обеспечить национальную, а значит, и экономическую безопасность путем осуществления деятельности по обеспечению всех видов национальной безопасности: политической, экономической, социальной, экологической и оборонной.

Таким образом, в качестве субъектов безопасности в экономике выступают отдельные граждане (индивиды), социальные группы, общественные, хозяйственные организации, которые осознают угрозы и опасности обществу, государству и призваны осуществлять определенную деятельность по их профилактике и преодолению путем предупреждения, пресечения и нейтрализации негативного влияния угроз экономической безопасности.

При этом выделяются основные группы умений и навыков, которыми должны в совершенстве владеть специалисты в области управления экономической безопасностью, совокупность которых образует фактор производства, именуемый «человеческим», представляющий собой основные группы умений, показателей и навыков, которыми должны в совершенстве владеть специалисты в области управления экономической безопасностью на различных уровнях ее обеспечения, то есть трудовой потенциал.

Таким образом, учитывая различные уровни и специфику обеспечения экономиче-

ской безопасности, возможно определить трудовой потенциал как имеющиеся в настоящее время и прогнозируемые в будущем трудовые возможности страны, региона или предприятия, характеризующиеся различными качественными характеристиками.

Следует отметить, что в российском государстве еще не сложилась система обеспечения экономической безопасности в целом, и до конца не определен устойчивый механизм противодействия экономическим угрозам, в частности путем управления трудовым потенциалом как стратегическим ресурсом экономической безопасности. Следует подчеркнуть, что обозначенную категорию следует рассматривать, во-первых, как необходимое условие обеспечения экономической безопасности, во-вторых, непосредственно как систему подбора кадров, их подготовки, а также эффективного распределения и использования людских ресурсов как одно из наиболее значимых направлений повышения экономической безопасности страны.

Указанный подход позволяет осветить такие вопросы, как теоретические аспекты управления трудовым потенциалом, его сущность и структуру, определить специфику управления трудовым потенциалом различных субъектов обеспечения экономической безопасности как стратегическим ресурсом экономической безопасности. Для этого необходимо выявить особенности оценки и измерения, провести анализ факторов повышения эффективности управления трудовым потенциалом, выявить проблемы повышения эффективности управления трудовым потенциалом субъектов обеспечения экономической безопасности.

Система управления трудовым потенциалом, безусловно, основывается на понятии указанной экономической категории и том факте, что создаваемая работниками стоимость и другие характеристики трудовых ресурсов приобретают важное значение при оценке потенциала трудовых ресурсов предприятия[3]. В связи с этим, в последние годы все больше в обиход входит экономическая категория «человеческий капитал». Так, Никитина И.А.[4], выделяя в качестве объекта управления «человеческий капитал» предприятия, определяет его как «реализованный в процессе труда «трудовой потенциал человека». При этом трудовой потенциал человека и предприятия, выражаясь через понятие «человеческий капитал», находит стоимостную оценку, и что в основе оценки «человеческого капитала» лежит учет затрат, понесенных самим человеком и (или) предприятием на формирование трудового потенциала. В этом смысле «человеческий капитал» отражает меру ценности трудового потенциала и появляется, по мнению Никитиной И.А., возможность рассматривать человека и его приобретенные способности к труду как капитал[5] (схема 3).

В указанной связи возникает вопрос об эффективности управления трудовым потенциалом, то есть оценки результативности тех или иных вложений в трудовые ресурсы. Параметром такой оценки выступает полученный результат определенного этапа финансово-хозяйственной деятельности. Применительно к экономической безопасности и субъектам ее обеспечения такой результат возможно выразить через отношение стоимости возмещенного (недопущенного) ущерба от негативного влияния угроз экономической безопасности к сумме произведенных затрат на формирование и развитие стратегических ресурсов экономической безопасности.

Внимание при этом необходимо уделять реализации функциональных задач кадровой политики, затраты по которым осуществляются в определенных направлениях[6] (схема 4).

Вышеуказанные цели относятся к содержанию труда персонала, которое определяется технологией и организацией производства, профессией и квалификацией рабочего, должностными обязанностями специалистов и служащих[7].

Также важно подчеркнуть, что управление трудовым потенциалом включает в себя трудовые отношения в процессе организации труда и организации управления с целью выполнения задач субъектов обеспечения экономической безопасности, основополагающим аспектом которого является планирование деятельности каждой из обозначенных выше категорий субъектов с учетом факторов внешней и внутренней среды.

Оценка эффективности управления трудовым потенциалом на различных уровнях от организаций до государства в целом в целях обеспечения экономической безопасности страны имеет теоретическое и практическое значение для реализации государственных мер по повышению эффективности управления кадрами и трудовым потенциалом в сфере обеспечения экономической безопасности России и позволит повысить уровень и качество осуществления деятельности по обеспечению экономической безопасности страны.

[1]Коротков Э.М., Беляев А.А. Управление экономической безопасностью общества / Менеджмент в России и за рубежом 05.03.2003 <http://www.cfin.ru/press/management/2001-6/02.shtml>

[2] Например, там же

[3] Савенков И.Е. Трудовые ресурсы предприятия: понятие и сущность Экономика труда | (47) УЭКС, 11/2012

[4] Никитина И.А. Эффективность систем управления персоналом / И.А. Никитина. СПб. Издательство СПбГИЭА. 1998. 119 с.

[5] Шаталова, Н.И. Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития / Екатеринбург. Издательство Уральского государственного экономического университета. 1998. 235 с.

[6] Плеханов А.Г. Управление персоналом: Учеб. пособие / А.Г. Плеханов. - Самарск. гос. арх.-строит. ун-т. Самара, 2005. - 192 с.

[7] Бухалков М.И., Кузьмина Н.М., Бабордина О.А. Управление персоналом на предприятии: Учебник для вузов / Под ред. М.И. Бухалкова. - М.: Изд-во "Экзамен". - 2005. - 320 с.

[1] Бухалков М.И., Кузьмина Н.М., Бабордина О.А. Управление персоналом на предприятии: Учебник для вузов / Под ред. М.И. Бухалкова. - М.: Изд-во "Экзамен". - 2005. - 320 с.

## Литература

1. Бухалков М.И., Кузьмина Н.М., Бабордина О.А. Управление персоналом на предприятии: Учебник для вузов / Под ред. М.И. Бухалкова. - М.: Изд-во "Экзамен". - 2005. - 320 с.
2. Коротков Э.М., Беляев А.А. Управление экономической безопасностью общества / Менеджмент в России и за рубежом 05.03.2003 <http://www.cfin.ru/press/management/2001-6/02.shtml>
3. Никитина И.А. Эффективность систем управления персоналом / И.А. Никитина. СПб. Издательство СПбГИЭА. 1998. 119 с.

4. 4. Плеханов А.Г. Управление персоналом: Учеб. пособие / А.Г. Плеханов. - Самарск. гос. арх.-строит. ун-т. Самара, 2005. - 192 с.
5. 5. Савенков И.Е. Трудовые ресурсы предприятия: понятие и сущность Экономика труда | (47) УЭКС, 11/2012
6. 6. Шаталова, Н.И. Трудовой потенциал работника: проблемы функционирования и развития / Екатеринбург. Издательство Уральского государственного экономического университета. 1998. 235 с.

### Иллюстрации



Рис. 1: Схема 1 Взаимосвязь корпоративных ресурсов экономической безопасности и ее ведущих структурных элементов

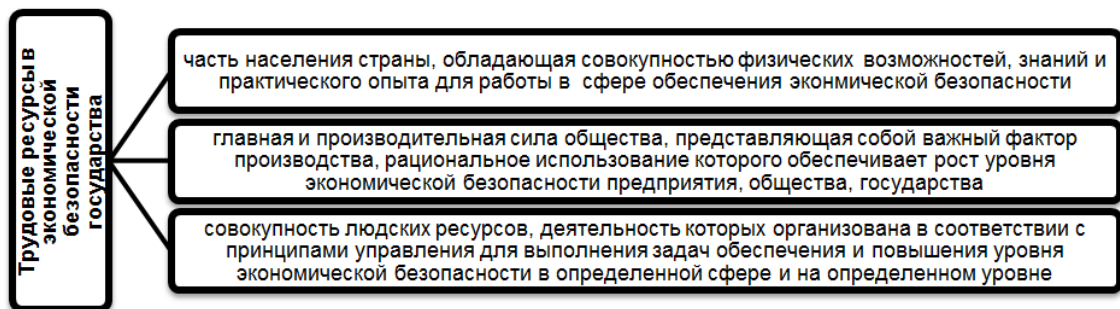


Рис. 2: Схема 2 Понятие трудовых ресурсов

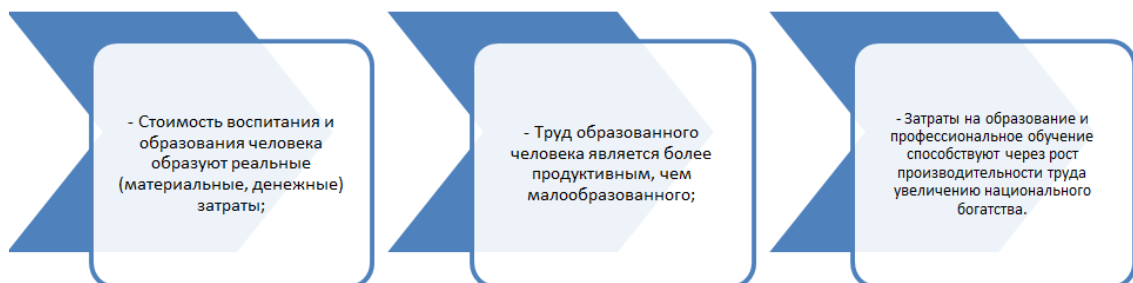


Рис. 3: Схема 3 Формирование стоимости трудового потенциала

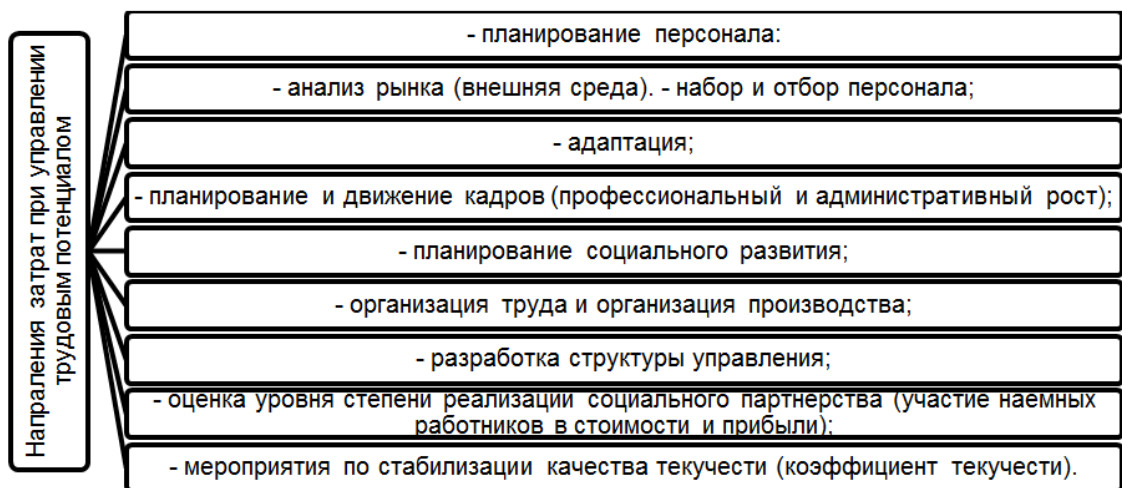


Рис. 4: Схема 4 Затраты при управлении трудовым потенциалом