

## КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ЕЕ ВЗАИМОСВЯЗЬ С ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ

А.А. Лужкова, студент

Научный руководитель: Н.Г. Кондрашова, канд. экон. наук, доцент  
Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского  
(Россия, г. Калуга)

DOI:10.24412/2500-1000-2023-3-3-161-163

**Аннотация.** В статье авторами рассматривается кадровая политика организации и ее взаимосвязь с экономической безопасностью, поскольку в современных российских условиях по-прежнему актуальными остаются вопросы осуществления эффективной кадровой политики экономическими субъектами для их успешного и стабильного функционирования. Установлена прямая связь реализации кадровой политики организации с обеспечением экономической безопасности, в основе которых находится финансовая составляющая хозяйственной деятельности. Раскрыты инструменты реализации кадровой политики, применение которых с использованием преимуществ цифровых технологий позволит повысить ее эффективность и укрепить экономическую безопасность конкретной организации.

**Ключевые слова:** экономическая безопасность, кадровая политика, управление персоналом, инструменты, преимущества информационных технологий.

В современных условиях нестабильности рыночной экономики успешность деятельности организации как экономического субъекта и ее развитие связана с экономической безопасностью, которую можно представить как состояние устойчивости экономической системы и непрерывного функционирования. Ее основной целью является обеспечение эффективной и стабильной деятельности [3, с. 285]. Самым важным звеном в системе экономической безопасности организации является его персонал, так как именно человеческий фактор является основным источником как положительного, так и негативного влияния на успешность ее деятельности. Поэтому экономическая безопасность организации напрямую зависит от высококвалифицированных и дисциплинированных кадров, способных осваивать новые методы производства и реализации продукции и к дальнейшему профессиональному развитию, от эффективности проводимой кадровой политики. В основе обеспечения экономической безопасности и осуществления кадровой политики находится финансовая составляющая хозяйственной деятельности организации, являющаяся важ-

ным аспектом экономического развития организации.

Реализация кадровой политики, основанной на системе правил и мероприятий – это управление персоналом организации для достижения определенных целей и задач. Ее целью является создание сплоченного, высококвалифицированного и дисциплинированного трудового коллектива для укрепления стабильности функционирования и дальнейшего развития. В современных российских условиях сохраняются проблемы профессионально-квалификационного дисбаланса, депрофессионализации части работающего населения, снижения мотивации персонала организаций. Поэтому по-прежнему актуальным является осуществление эффективной кадровой политики экономическими субъектами для их успешного и стабильного функционирования.

Поскольку успешная деятельность любой организации зависит от слаженной работы ее персонала, где их труд будет максимально эффективным и комфортным, кадровая политика должна быть также направлена на установление благоприятных условий труда персонала и обеспечивать возможность их профессионального

развития. Она не должна определять только найм на работу персонала, но и устанавливать правила и реализовать мероприятия по укреплению взаимодействия организации и сотрудника, созданию благо-

приятного климата в коллективе. Инструменты для осуществления такой политики и их характеристика представлены на рисунке.



Рис. Характеристика инструментов осуществления кадровой политики организации

Представленные инструменты зависят от внутренних ресурсов организации, стиля руководителя, внешних и внутренних факторов. А для повышения эффективности реализации управления персоналом современной организации необходима концентрация внимания кадровой политики на отдельном сотруднике и на отношениях внутри рабочей группы [1, с. 122]. Этому будет способствовать применение альтернативных режимов работы, например, индивидуального подвижного графика времени работы. То есть, в приоритете осуществления кадровой политики организации должно быть формирование благоприятных и комфортных условий труда ее персонала для получения социально-экономического эффекта по укреплению стабильности и устойчивости экономической системы.

Использование цифровых технологий, информационных систем и методов тайм-менеджмента позволяет автоматизировать процесс осуществления кадровой политики организации по управлению персоналом, что должно привести к сокращению времени и затрат на поиск решения суще-

ствующих проблем, а значит, повышению производительности труда [4, с. 51]. Автоматизация осуществляется при помощи установленных в программное обеспечение различных аналитических методик с возможностью хранения большого объема информации, удаленного редактирования и обновления данных. Информационные системы позволяют решать многие проблемы. Так, например, система ERP (Enterprise Resource Planning) обладает способностью управлять трудовыми ресурсами и оптимизировать ресурсы организации [2]. Эти преимущества цифровых технологий позволяют оптимизировать процесс, а также учитывать индивидуальные особенности и потребности каждого сотрудника организации. Грамотная кадровая политика позволит превратить организацию в хорошо отлаженный механизм, где труд ее персонала станет максимально эффективным и комфортным.

Таким образом, экономическая безопасность организации имеет прямую взаимосвязь с кадровой политикой. Она состоит в том, что кадровая политика организации, основанная на системе правил и

мероприятий, в приоритете которой находится формирование благоприятных условий труда ее персонала, способствует укреплению стабильности и устойчивости экономической системы. Применение со-

временных инструментов кадровой политики с использованием преимуществ цифровых технологий позволит повысить ее эффективность и укрепить экономическую безопасность конкретной организации.

#### Библиографический список

1. Афанасьева Л.В., Ширяева Т.Ю. Основы кадровой политики предприятия // Инновационное развитие региона: интеграция управленческой науки и практики. – Новосибирск: ИЦ «Золотой колос», 2020. – С. 119-123.

2. Журавлева, В.В. Аспекты применения интеллектуальных информационных систем / В.В. Журавлева, А.Л. Ткаченко, Я.С. Исламгереева // Дневник науки. – 2022. – № 11 (71).

3. Кондрашова, Н.Г. Обеспечение экономической безопасности коммерческой организации путем осуществления риск-ориентированного внутреннего контроля / Н.Г. Кондрашова // Russian Economic Bulletin. – 2021. – Т. 4, № 1. – С. 285-290.

4. Кондрашова, Н.Г. Управление временем как эффективное средство менеджмента / Н.Г. Кондрашова, М.А. Авраменко // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 11-2 (69). – С. 51-54.

### PERSONNEL POLICY AND ITS RELATIONSHIP WITH THE ECONOMIC SECURITY OF THE ORGANIZATION

**A.A. Luzhkova, Student**

**Supervisor: N.G. Kondrashova, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor  
Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky  
(Russia, Kaluga)**

***Abstract.** In the article, the authors consider the personnel policy of the organization and its relationship with economic security, since the issues of implementing an effective personnel policy for its successful and stable functioning are still relevant. A direct connection between the implementation of the personnel policy of the organization and ensuring economic security has been established. The tools for the implementation of personnel policy, allowing to strengthen economic security, are disclosed.*

***Keywords:** economic security, personnel policy, personnel management, tools, advantages of information technologies.*