

УДК 331.108.2
ББК 65.246

Н. В. КУЗНЕЦОВА

кандидат экономических наук, доцент,

Байкальский государственный университет экономики и права

И. Г. НОСЫРЕВА

кандидат экономических наук, доцент,

Байкальский государственный университет экономики и права

ВИДЫ И СТРУКТУРА УГРОЗ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РЕГИОНА*

Предложена классификация угроз кадровой безопасности региона, дана их характеристика. Рассмотрено содержание демографических угроз кадровой безопасности региона на примере Иркутской области.

Ключевые слова: кадровая безопасность; угрозы кадровой безопасности региона.

N. V. KUZNETSOVA

*PhD in Economics, Associate Professor,
Baikal State University of Economics and Law*

I. G. NOSYREVA

*PhD in Economics, Associate Professor,
Baikal State University of Economics and Law*

TYPES AND STRUCTURE OF THREATS TO PERSONNEL SECURITY IN THE REGION

The authors give a classification of the threats to personnel security in the region, describe these threats and study the content of demographic threats to personnel security by the example of the Irkutsk region.

Keywords: personnel security; threats to personnel security in the region.

Регион, как субъект Российской Федерации, выступает частью национальной экономики, что определяет существование общих угроз кадровой безопасности, вызванных единими тенденциями не только национального развития, складывающимися под воздействием совокупности внешних и внутренних факторов, но и тенденциями воспроизводства и капитализации ключевого актива — человеческих ресурсов.

Вместе с тем, он выступает относительно обособленным, самостоятельным субъектом хозяйственной деятельности, что обуславливает возникновение соответствующих рисков и угроз эффективному развитию человеческих ресурсов, специфика которых определяется ресурсными, природно-климатическими и социально-экономическими региональными особенностями (рис.).

На основе рассмотрения теоретических подходов к сущности и содержанию понятия «угроза безопасности», предложенных В. В. Водяновой [4, с. 25], М. И. Королевым [5, с. 19–20], С. Ю. Булановым [2] и другими исследователями, под угрозой кадровой безопасности будем понимать совокупность условий и факторов, создающих опасность жизненно важным интересам участников социально-трудовых отношений, которые препятствуют эффективному и гармоничному развитию человеческих ресурсов. Угрозу кадровой безопасности можно трактовать как конфликт интересов региона, организации и наемного персонала в отношении развития человеческого ресурса.

Можно выделить следующие угрозы кадровой безопасности региона:

* Работа выполнена при финансовой поддержке проекта ФБ-20 «Человеческие ресурсы и кадровая стратегия и человеческие ресурсы региона» (номер регистрации в ФГНУ ЦИТиС 01201256020).

1. Угрозы, порожденные недостатками и ошибками в политике и действиях государственных и политических, властных институтов в области развития человеческих ресурсов. Как отмечают М. А. Винокуров, Т. Г. Озерникова, Т. А. Беркович, в настоящее время региональная политика в области управления человеческими ресурсами не имеет стратегической ориентации и зачастую носит характер оперативного реагирования на возникающие проблемы, что приводит к возникновению рисков реализации человеческого потенциала и угроз эффективному развитию человеческих ресурсов [3, с. 9; 6, с 43–44].

2. Угрозы, возникающие из-за неэффективного управления экономической, социальной, интеллектуальной региональной безопасностью.

3. Угрозы, вызванные недостаточно высоким нравственным потенциалом государственных и муниципальных служащих региона, который вызывает следующие отклонения в их профессиональном поведении [1, с. 28]:

– профессионально-деятельные: бюрократизм, коррумпированность и взяточничество, стремление использовать свою работу в корыстных целях, пренебрежение к законам;

– профессионально-нравственные: безразличное, неуважительное отношение к людям, непорядочность, нечестность, отсутствие принципиальности;

– профессионально-функциональные: имитация бурной деятельности, безответственное отношение к своим обязанностям.

4. Угрозы, связанные с деградацией населения, подрывающие механизмы регионального воспроизводства человеческих ресурсов.

5. Угрозы, вызванные деформацией социально-трудовых отношений в регионе, которые связаны с развитием теневых экономических отношений и коррупции, диспропорциями регионального развития.

Содержание угроз кадровой безопасности региона представлено в табл. 1.

Применительно к исследованию угроз кадровой безопасности данный вариант их структуризации обладает значительным прогностическим и практическим потенциалом, позволяя комплексно представить внешнюю и внутреннюю среду региона.

Остановимся подробнее на содержании демографических угроз кадровой безопасности региона на примере Иркутской области.

Для демографической ситуации, сложившейся на территории данного субъекта РФ, характерны высокий уровень смертности, особенно мужчин в трудоспособном возрасте, ежегодная миграционная убыль населения, продолжающийся процесс старения населения и трудовых ресурсов. Миграционный отток населения представляет одну из основных угроз кадровой безопасности региона (табл. 2). Более 74 % прибывших и выбывших с территории с 2009 г. по 2011 г. составляют лица в трудоспособном возрасте, причем трудоспособные мигранты, выезжающие за пределы области, имеют более высокий уровень образования по сравнению с прибывающими.

Отток населения, начавшийся в Иркутской области в 1993 г., продолжается. Наибольший обмен населением, как и прежде, происходит с регионами Сибирского федерального округа. Миграционные потери Иркутской области



Соотношение угроз кадровой безопасности региона

Таблица 1

Классификация угроз кадровой безопасности региона

Признак классификации	Разновидности угроз	Характеристика
Источник их возникновения	Внешние	Возникают вне региона (исходят от регионов, где обеспечивается наивысшая капитализация человеческих ресурсов, властных структур и средств массовой информации, неправительственных организаций и т. д.)
	Внутренние	Образуются внутри региона (исходят от криминальных структур, средств массовой информации, обусловлены неэффективной региональной политикой в области развития человеческих ресурсов и т. д.)
Степень охвата	Общие	Характерны для страны, общества в целом
	Специфические	Свойственны для данного региона
Природа возникновения	Политические	Возникают из-за политических разногласий с федеральными органами власти, неэффективной кадровой политики региона и т. д.
	Экономические	Проявляются из-за слабой трудовой мотивации, отсутствия эффективной программы экономического развития, высокого уровня безработицы, низкого качества жизни населения, развития теневой экономики, чрезмерного уровня дифференциации доходов населения и др.
	Демографические	Обусловлены высокими темпами миграции населения, низкой пространственной мобильностью человеческих ресурсов, старением населения и др.
	Социальные	Вызваны неэффективной региональной социальной политикой, ограниченностью средств на развитие социальной сферы, низкой социальной ответственностью работодателей региона, неэффективным профсоюзным движением и т. д.
	Технико-технологические	Порождены недостаточно эффективной реализацией инновационного потенциала региональной экономики, низким уровнем развития инновационных технологий, неэффективной инновационной политикой, использованием морально устаревших технологий, отсутствием системы профессиональной подготовки и переподготовки квалифицированных кадров и т. д.
	Экологические	Возникают из-за экологической загрязненности региона, неэффективной локализации местных производств и т. д.
	Правовые	Обусловлены низкой правовой защищенностью наемного персонала и населения в целом, несовершенством действующего законодательства и т. д.
	Этнокультурные	Вызваны недостаточной продуктивностью межэтнических и межконфессиональных, кросскультурных взаимодействий, падением уровня этнической и конфессиональной комплементарности и т. д.
Вероятность возникновения	Реальные	Осуществляются в любой момент времени
	Потенциальные	Реализуются в случае формирования определенных условий
Отношение к человеческой деятельности	Объективные	Формируются независимо от целенаправленной деятельности
	Субъективные	Создаются сознательно
Возможность противодействия их реализации	Прогнозируемые	Возможно прогнозировать
	Непрогнозируемые	Противодействие реализации угроз ограничено (массовая гибель населения, разрушение социальной инфраструктуры в результате стихийных бедствий и т. д.)
Степень тяжести последствий	Катастрофические	Приводят к резкому ухудшению количественных и качественных характеристик человеческих ресурсов региона
	Значительные	Наносят такие потери, которые оказывают негативное воздействие на состояние человеческих ресурсов региона
	Средние	Незначительное влияние на количественно-качественные параметры человеческих ресурсов
	Низкие	Не оказывают какого-либо существенного воздействия на состояние человеческих ресурсов региона
Последствия их реализации	Всеобщие	Оказывают негативное влияние на развитие человеческих ресурсов страны в целом, соседних регионов
	Локальные	Несут угрозу развитию человеческих ресурсов отдельного региона

Таблица 2

Сальдо миграции населения в 2009–2011 гг., чел.

Субъект	Миграционный прирост (убыль)		
	2009	2010	2011
Российская Федерация	247 449	158 078	319 761
Сибирский федеральный округ	14 396	-4 974	2 206
Иркутская область	-6 061	-5 544	-6 799

Составлено по данным Федеральной службы государственной статистики.

в связи с превышением числа выбывших над количеством прибывших сюда на постоянное место жительства с 2005 г. по 2009 г. суммарно составили 27,5 тыс. чел. (1,1 %)¹.

В структуре мигрантов преобладают лица трудоспособных возрастов (табл. 3).

Таблица 3

Численность мигрантов в Иркутской области в 2009–2011 гг., чел.

Показатель	2009	2010	2011
Число прибывших	29 091	36 571	55 442
Из них в трудоспособном возрасте	22 411	27 936	41 458
Доля лиц трудоспособного возраста в общей численности прибывших, %	77,0	76,4	74,8
Число выбывших	35 152	42 115	62 241
Из них в трудоспособном возрасте	27 116	31 683	46 071
Доля лиц трудоспособного возраста в общей численности выбывших, %	77,1	75,2	74,0

Составлено по: Миграция населения. 2010 : стат. бюл. — Иркутск : Иркутскстат, 2011. — С. 4–16.

В 2011 г. из числа прибывших в Иркутскую область 74,8 % составляли лица в трудоспособном возрасте; из числа выбывших — 74,0 %. Миграционная убыль лиц трудоспособного возраста составила в 2011 г. — 4 613 чел. Таким образом, наиболее мобильным в плане миграции является население трудоспособного возраста.

Основными причинами миграции прибывших и выбывших граждан в возрасте 14 лет и старше в 2010 г. являлись: личные и семейные причины (41,4 % прибывших и 48,7 % выбывших); учеба (22,00 % и 16,99 % соответственно); работа (13,6 % и 12,5 %); возврат к прежнему месту жительства (13,50 % и 10,13 %).

В Иркутской области ежегодные отрицательные значения показателя сальдо миграции населения оказывают влияние не только на уменьшение общей численности населения, но и на качественные характеристики человеческих ресурсов (табл. 4).

В 2011 г. область покинули 54 331 чел. в возрасте 14 лет и старше, что на 17 098 чел. больше, чем в 2010 г. Из них имели высшее (включая незаконченное) или среднее про-

фессиональное образование 32 147 чел. (59,5 %), что на 11 442 превышает аналогичный показатель 2010 г. В этом же году в Иркутскую область прибыли 48 463 чел. данного возраста, в том числе 27 648 чел. (57,0 %) имели соответствующее образование. Таким образом, регион покидает, в основном, квалифицированная часть трудового потенциала.

Таблица 4

Распределение мигрантов Иркутской области по уровню образования в 2010–2011 гг., %

Уровень образования	Прибывшие		Выбывшие	
	2010	2011	2010	2011
Высшее профессиональное (высшее)	21,8	24,8	24,7	27,4
Неполное высшее профессиональное (незаконченное высшее)	6,2	5,6	5,5	5,6
Среднее профессиональное (среднеспециальное)	24,3	26,7	25,4	26,5
Среднее общее (полное)	29,3	1,6	27,1	1,8
Основное общее (среднее общее неполное)	10,1	24,3	9,8	21,7
Начальное общее (начальное) и не имеющие образования	4,2	12,3	3,8	11,5
Не указавшие уровень образования	4,1	4,7	3,6	5,5

Составлено по: Миграция населения. 2010 : стат. бюл. — Иркутск : Иркутскстат, 2011. — С. 52; Миграция населения. 2011 : стат. бюл. — Иркутск : Иркутскстат, 2012. — С. 51–60.

Анализ показывает, что эмигранты трудоспособного возраста имеют более высокий уровень образования по сравнению с иммигрантами. Доля закончивших вузы среди выбывших в 2010 г. была 24,8 %, а в составе прибывших — 21,8 %; в 2011 г. — 27,4 % и 24,8 % соответственно. Миграционные потери Иркутской области, рассчитанные по показателю сальдо миграции, с 2005 г. по 2011 г. составили 9 838 чел. с высшим образованием.

Согласно оценкам Иркутскстата, область может потерять к 2030 г. более 200 тыс. чел. трудоспособного населения², что будет иметь негативное влияние на общую численность населения и состав трудовых ресурсов. Это может привести к обострению проблем в экономической и социальной сферах.

Одним из источников пополнения численности населения могла бы стать миграция, но пока продолжается миграционный от-

¹ Трудовой потенциал Иркутской области и его использование. — Иркутск : Иркутскстат, 2010. — С. 21.

² Там же.

ток. В соответствии со средним, наиболее вероятным, вариантом прогноза Росстата в течение нескольких лет область будет ежегодно терять за счет механического движения населения около 6 тыс. чел., после чего потери немного снизятся. Для предотвращения указанных негативных тенденций в области следует развивать производство и социальную сферу, уменьшать количество неэффективных рабочих мест с низкой зара-

ботной платой и тяжелыми условиями труда и стимулировать создание и сохранение рабочих мест с достойной оплатой труда.

В связи с возможным увеличением оттока квалифицированных кадров с территории Иркутской области могут возникнуть проблемы с реализацией проектов регионального экономического развития, в частности, инновационных проектов в сфере высоких технологий.

Список использованной литературы

1. Абрамова М. Ю. Имидж и культура государственной службы / М. Ю. Абрамова // Кадровый потенциал органов власти региона: инновационные методы формирования и развития : материалы круглого стола (г. Рыбинск Ярославской обл. 26 ноября 2009 г.) / под науч. ред. Е. Л. Саксоновой, Е. Ю. Акимовой. — Рыбинск, 2010. — С. 26–29.
2. Буланов С. Ю. Социально-экономические угрозы экономической безопасности России и европейский опыт их предотвращения / С. Ю. Буланов. — М. : Юго-Восток-Сервис, 2007. — 92 с.
3. Винокуров М. А. Конкурентные преимущества России — во главу угла управления страной / М. А. Винокуров // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2011. — № 5 (79). — С. 5–10.
4. Водянова В. В. Экономическая безопасность. Системное представление / В. В. Водянова. — М. : Изд-во ГУУ, 2010. — 177 с.
5. Королев М. И. Экономическая безопасность фирмы: теория, практика, выбор стратегии / М. И. Королев. — М. : Экономика, 2011. — 283 с.
6. Озерникова Т. Г. Использование системного подхода к управлению человеческими ресурсами региона / Т. Г. Озерникова, Т. А. Беркович // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2009. — № 3 (65). — С. 42–45.

References

1. Abramova M. Yu. Image and culture of the civil service. *Kadrovyyi potentsial organov vlasti regiona: innovatsionnye metody formirovaniya i razvitiya. Materialy kruglogo stola* [Workforce capacity of the region's government authorities: methods of innovative formation and development. Proceedings of the round-table]. Rybinsk, the Yaroslav region, 26 Nov. 2009. Rybinsk, 2010. Pp. 26–29 (in Russian).
2. Bulanov S. Yu. *Sotsialno-ekonomicheskie ugrozy ekonomicheskoy bezopasnosti Rossii i evropeyskiy opyt ikh predotvrashheniya* [Socioeconomic threats to Russia's economic security and European experience of their prevention]. Moscow, Yugo-Vostok-Servis Publ., 2007. 92 p.
3. Vinokurov M. A. Competitive advantages of Russia as main points of country's governance. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii — Izvestiya of Irkutsk State Economic Academy*, 2011, no. 5 (79), pp. 5–10 (in Russian).
4. Vodyanova V. V. *Ekonomicheskaya bezopasnost. Sistemnoe predstavlenie* [Economic security. System conceptualization]. Moscow, GUU Publ., 2010. 177 p.
5. Korolev M. I. *Ekonomicheskaya bezopasnost firmy: teoriya, praktika, vybor strategii* [Economic security of the firm: theory, practice and choicing the strategy]. Moscow, Ekonomika Publ., 2011. 283 p.
6. Ozernikova T. G., Berkovich T. A. Application of systems approach to the region's human resources management. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii — Izvestiya of Irkutsk State Economic Academy*, 2009, no. 3 (65), pp. 42–45 (in Russian).

Информация об авторах

Кузнецова Наталья Викторовна — кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: trud@isea.ru.

Носырева Ирина Георгиевна — кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: trud@isea.ru.

Authors

Kuznetsova Natalia Victorovna — PhD in Economics, Associate Professor, Chair of Labour Economy and Personnel Management, Baikal State University of Economics and Law, 11, Lenin Street, Irkutsk, 664003, e-mail: trud@isea.ru.

Nosyreva Irina Grigorievna — PhD in Economics, Associate Professor, Chair of Labour Economy and Personnel Management, Baikal State University of Economics and Law, 11, Lenin Street, Irkutsk, 664003, e-mail: trud@isea.ru.