

УДК 331.108
DOI 10.14258/epb201987

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКСПРЕСС-ДИАГНОСТИКИ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Л. Г. Милыева

Бийский технологический институт – филиал Алтайского государственного технического университета имени И. И. Ползунова (Барнаул, Россия)

В условиях кризисной экономики актуализируется потребность в мониторинге кадровой безопасности, являющейся ключевой составляющей экономической безопасности предприятия. В статье акцентируется правомерность экспресс-диагностики кадровой безопасности предприятия по лояльности персонала; приводятся результаты терминологического анализа дефиниции «кадровая безопасность предприятия», указывающие на неоднозначность ее трактовки; обосновываются сущностно-содержательная основа и индикаторы кадровой безопасности, уточняются типовые признаки лояльного работника; отмечаются особенности экспресс-анализа. Центральное место в работе отводится критическому анализу известных методик оценки лояльности персонала и аргументации их непригодности для экспресс-диагностики кадровой безопасности предприятия. В статье представлена оригинальная авторская методика экспресс-диагностики кадровой ситуации по двум критериям: уровню лояльности персонала и профилю лояльности, отражающему степень согласованности категориальных уровней. В заключение акцентируются отличительные особенности методики (простота, наглядность представления результатов, диверсифицированность использования, универсальный характер), обосновывается правомерность ее тиражирования в профильных изданиях.

Ключевые слова: кадровая безопасность предприятия, лояльность персонала, профиль лояльности, экспресс-диагностика.

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF EXPRESS DIAGNOSTICS OF PERSONNEL SAFETY OF THE ENTERPRISE

L. G. Milyaeva

Biysk Institute of Technology – branch of Polzunov Altai State Technical University (Barnaul, Russia)

In the context of a crisis economy, the need for monitoring personnel security, which is a key component of the economic security of the enterprise, is being updated. The article emphasizes the legality of express diagnostics of personnel safety of the enterprise by personnel loyalty; the results of the terminology analysis of the definition of “personnel security of the enterprise” are given, indicating the ambiguity of its interpretations; The essential-content basis and indicators of personnel safety are substantiated, standard characteristics of a loyal employee are specified; features of rapid analysis are noted. The central place in the work is given to a critical analysis of known methods for assessing personnel loyalty and arguing their unsuitability for rapid diagnostics of personnel safety of the enterprise. The article presents the original author’s technique of rapid diagnosis of the personnel situation according to two criteria: the level of staff loyalty and the loyalty profile, reflecting the degree of consistency of categorical levels. In conclusion, the distinctive features of the methodology are emphasized (simplicity, visibility of the presentation of results, diversification of use, universal nature), and the legality of its replication in specialized publications is justified.

Keywords: personnel security of the enterprise, personnel loyalty, loyalty profile, express diagnostics.

Кризисные явления, охватившие российскую экономику и особенно обострившиеся в последнее время, актуализировали проблематику обеспечения экономической безопасности хозяйствующих субъектов, обосновав настоятельную потребность в уточнении ряда профильных теоретико-методических аспектов. Одним из них выступает сравнительный критический анализ известных подходов к трактовке дефиниции «кадровая безопасность предприятия», справедливо позиционируемой в качестве ключевой структурной составляющей экономической безопасности предприятия. Дополнительным аргументом в пользу отмеченного выступает негласное правило научного этикета, согласно которому, прежде чем анализировать какую-либо проблему, предлагать способы ее решения, необходимо определиться в понятиях.

Не детализируя конкретные моменты, сопряженные с критическим анализом профильной литературы [1–3], правомерно констатировать следующее.

Во-первых, многовариантность определений «кадровая безопасность предприятия», подтверждающую отсутствие единства мнений ученых относительно трактовки указанной дефиниции.

Во-вторых, несовершенство методик оценки кадровой безопасности предприятия (организации), обусловленное несогласованностью теоретико-методологического (сущностно-содержательной характеристики изучаемого объекта) и методического (предложенной процедуры его оценки) аспектов.

В-третьих, необоснованность (неаргументированность) авторской позиции. Непонятно, почему тот или иной исследователь считает правомерной конкретную трактовку дефиниции «кадровая безопасность предприятия» или, напротив, опираясь на какие теоретико-методологические основы, формулирует собственную.

Представляется, что предлагаемая формулировка любой дефиниции является производной теоретико-методологических аспектов, формирующих определенную исследовательскую концепцию, условно разграниченных на сущностные, отвечающие на главный вопрос: «Что это, по сути?», и содержательные аспекты, разъясняющие и дополняющие сущностный, отвечающие на вопросы: «Как? Какие? Чего? За счет чего?».

Опираясь на известные и наиболее распространенные формулировки [1–3], можно выявить следующие варианты сущностных аспектов, согласно которым кадровая безопасность предприятия — это:

- 1) состояние защищенности;
- 2) комплекс мер по предотвращению и устранению кадровых угроз и рисков;

- 3) взаимосвязь процессов предотвращения негативных воздействий по кадровой компоненте;
- 4) многоуровневая система социально-трудовых отношений;
- 5) генеральное направление кадровой работы.

Безусловно, ключевой компонентой анализируемой дефиниции выступает «безопасность». Ее официальная трактовка, закрепленная в статье 1 «Понятие безопасности и ее объекты» Закона Российской Федерации № 2446–1 от 5 марта 1992 г. «О безопасности», гласила: «Безопасность — состояние защищенности жизненно важных интересов личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз». Несмотря на то, что в последующих редакциях данного Закона указанная статья была упразднена, представляется, что сущностный аспект кадровой безопасности предприятия должен быть сопряжен именно с состоянием защищенности. Дополнительным аргументом в пользу отмеченного выступает аналогичное позиционирование в фундаментальных научных изданиях (в частности, в экономических словарях) сущности информационной безопасности «как показателя, отражающего статус защищенности...» [4, с. 39; 5, с. 289].

Итак, если сущностный аспект дефиниции сопряжен с позиционированием кадровой безопасности как состояния защищенности, то содержательные аспекты должны разъяснить следующие моменты:

1. Во-первых, защищенности чего (предприятия, социально-трудовых отношений и т. д.) или кого (работников предприятия)?
2. Во-вторых, защищенности за счет чего (каких факторов, рычагов, управленческих воздействий)?
3. В-третьих, какими критериями (индикаторами) правомерно диагностировать состояние защищенности?

Для ответа на поставленные вопросы и, соответственно, обоснования авторской точки зрения логично обратиться к теории кадровой безопасности, согласно которой персонал предприятия позиционируется одновременно в двух ипостасях: и как объект (со стороны предприятий-конкурентов), и как субъект внешних и внутренних кадровых угроз и рисков. По мнению исследователей [6], взаимодействие между объектом и субъектом носит двусторонний характер: объект безопасности — все то, что терпит ущерб из-за субъектно-объектных отношений, а субъект безопасности — все то, что наносит ущерб. В контексте с последним из отмеченных обстоятельств к субъекту кадровой безопасности правомерно отнести систему управления персоналом, неэффективность (или недостаточ-

ная эффективность) которой может нанести ущерб предприятию (например, снизив лояльность персонала).

Концептуальную основу авторской позиции в отношении дефиниции «кадровая безопасность предприятия» формируют следующие положения:

1. Сущность кадровой безопасности — состояние защищенности.

2. Объекты кадровой безопасности — предприятие, персонал (наемные работники предприятия).

3. Субъекты кадровой безопасности — персонал, система управления персоналом.

4. Предмет кадровой безопасности — внутренние и внешние риски и угрозы, как со стороны персонала, так и персоналу предприятия, которые условимся для лаконичности именовать кадровыми угрозами.

5. Индикаторы кадровой безопасности — лояльный и конкурентоспособный персонал, активная кадровая политика, эффективная система управления персоналом, обуславливающие нормальные социально-трудовые отношения.

Таким образом, *кадровая безопасность предприятия* — состояние защищенности предприятия и персонала, обеспечиваемое минимизацией кадровых угроз за счет реализации эффективной системы управления персоналом и проведения оптимальной кадровой политики, приоритетно нацеленных на повышение лояльности и конкурентоспособности наемных работников, установление нормальных социально-трудовых отношений.

Не секрет, что в условиях обострения в экономике кризисных явлений возрастает роль экспресс-диагностики, смысл которой состоит в отборе небольшого количества наиболее существенных и сравнительно несложных в исчислении показателей, в постоянном отслеживании их динамики [7]. Исследовательский опыт подтвердил правомерность проведения экспресс-диагностики состояния хозяйствующих субъектов по одному-двум ключевым показателям, так называемым индикаторам [8–10].

Представляется, что в качестве индикатора кадровой безопасности предприятия правомерно использовать уровень лояльности персонала, поскольку именно данный показатель, отражая степень преданности наемных работников предприятию, его руководству и коллегам, косвенно указывает на вероятность реализации угроз, исходящих от фирм-конкурентов (переманивание наиболее ценных работников, шантаж, подкуп и т. д.).

В практике управления персоналом наибольшее распространение получили три методики, имеющие различную концептуальную основу и целевое предназначение.

Во-первых, методика оценки лояльности персонала на основе применения шкалы равнокажущихся интервалов Л. Терстоуна (методика Л. Г. Почебут и О. Е. Королевой), базирующаяся на распределении 36 карточек-суждений по 11 градациям (градация 11 соответствует максимально позитивной оценке данного суждения; градация 1 — отражает максимально негативное отношение к суждению; градация 6 — нейтральное отношение).

Для идентификации градаций с их алгебраической балльной оценкой используется специальная шкала:

Градация	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Балл	+5	+4	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3	-4	-5

Выявленный уровень лояльности диагностируется в соответствии с суммарной балльной оценкой: высокая лояльность (от +54 до +90 баллов); средняя лояльность (от +18 до +54 баллов); низкая лояльность (от -18 до +18 баллов); нелояльность (от -90 до -18 баллов).

Во-вторых, методика «Шкала организационной лояльности», предложенная Д. Мейером и Н. Аллен в 1990 г. (методика Д. Мейера — Н. Аллен), нацеленная на выявление профиля лояльности, включающего следующие типы:

1. Аффективная (эмоциональная) приверженность (отношение «Я люблю...»), означающая, что работник рассматривает свою принадлежность к организации как принадлежность к семье и желает в дальнейшем принадлежать к ней.

2. Нормативная приверженность (отношение «Я должен...»), сопряженная с ощущением обязательств перед организацией, означающая, что работник связывает с предприятием (организацией) свои морально-этические убеждения.

3. Текущая (продолженная) приверженность (отношение «Мне нужно...»), ориентированная на привязанность работника к организации на основании «затрат», к которым может привести его уход из организации.

Логично, что авторская (Д. Мейера — Н. Аллен) Анкета-опросник, включающая 18 вопросов, аккумулирует три субшкалы, предназначенных для оценки трех указанных типов лояльности. При заполнении Анкеты респондент (в зависимости от степени согласия или несогласия с вопросом-утверждением) должен обвести кружком соответствующую цифру от 1 до 7 (1 — абсолютно не согласен, 7 — полностью согласен).

Анализ полученных результатов сопряжен со сравнением полученных средних балльных оценок с нормативными значениями (4,1 балла — для аффективной лояльности, 3,9 бал-

ла — для продолженной лояльности; 3,8 балла — для нормативной лояльности) с учетом стандартных отклонений.

В-третьих, методика «Чистой лояльности работников», нацеленная на оценку индекса чистой лояльности — employee Net Promoter Score (eNPS), отражающего удовлетворенность сотрудников работой на предприятии. Другими словами, данная методика позволяет установить: довольны ли сотрудники работой на данном предприятии (организации) и настроены ли на совместное развитие или же разочарованы сотрудничеством и готовы перейти к другому работодателю, как только на рынке появится более выгодное предложение?

Подчеркнем, что оценка удовлетворенности работников предприятия (организации, компании) проводится в соответствии с ответом на ключевой вопрос анкеты: «С какой вероятностью от 1 до 10 Вы порекомендуете работу на предприятии (организации, компании) своим друзьям и знакомым?». В зависимости от выставленной оценки респонденты позиционируются как:

- а) *промоутеры* — работники, давшие оценку от 9 до 10, абсолютно лояльные к предприятию, действующие в его интересах и готовые его порекомендовать друзьям и знакомым;
- б) *нейтралы* — как правило, пассивные работники, поставившие оценку от 7 до 8, не настроенные рекомендовать предприятие друзьям и знакомым, в принципе готовые поменять компанию;
- в) *критики* — работники, поставившие оценку в интервале от 1 до 6, разочарованные работой на данном предприятии, находящиеся в активном поиске альтернативного варианта трудоустройства, которые никогда не будут рекомендовать его своим друзьям.

В зависимости от величины индекса чистой лояльности (eNPS), представляющего разность между удельным весом промоутеров и критиков (в долях единицы), возможны три варианта:

1. Положительная ситуация ($eNPS > 0$), обусловленная преобладанием лояльных работников предприятия над критиками. Чем выше значение eNPS, тем ниже текучесть персонала и больше вероятность того, что в компанию будут приходить «крепкие» кадры, основываясь на рекомендациях работающих сотрудников.

2. Неопределенная ситуация ($eNPS = 0$), при которой доли «промоутеров» и «критиков» равны.

3. Негативная ситуация ($eNPS < 0$), обусловленная увольнением активных и ценных работников и, как следствие, доминированием в структуре персонала «критиков».

Несмотря на растущую популярность методики «Чистой лояльности работников (eNPS)», обусловленную, прежде всего, ее простотой и наглядностью представления полученных результатов, она имеет весьма ограниченный и специфический спектр применения. Так, омские ученые предупреждают [11, с. 32]: «...методика eNPS может применяться только для кратких исследований, в которых основной упор делается на максимально быстрое получение информации о лояльности персонала, доведении ее до руководителей для принятия неотложных мер».

Проведя сравнительный анализ наиболее известных профильных методик, правомерно заключить, что ни одна из них не подходит для экспресс-диагностики лояльности персонала как доминантной (ключевой) составляющей кадровой безопасности предприятия.

1. Методика Л. Г. Почебут и О. Е. Королевой непригодна в силу следующих причин:

- во-первых, громоздкость (используется 36 суждений, половина из которых камуфляжные; кроме того, многие из анализируемых суждений «непрофильные», предназначенные для анализа удовлетворенности наемных работников трудовой мотивацией, кадровой политикой, системой трудовых отношений и т. д.);

- во-вторых, трудоемкость обработки первичной информации, сопряженной с переводом 11 градаций в алгебраические балльные величины;

- в-третьих, неопределенность (вероятно, невозможность) исчисления средневзвешенной лояльности персонала подразделения или предприятия в целом.

2. Методика Д. Мейера и Н. Аллен имеет специфический контекст, сопряженный с параллельным (одновременным) анализом трех типов лояльности (аффективной, продолженной и нормативной) за счет использования опросника, аккумулирующего три профильные субшкалы.

3. Безусловными достоинствами методики «Чистой лояльности работников (eNPS)» выступают простота, оперативность диагностики и универсальность. Недостатком методики является чрезмерная формализация, обуславливающая возможность разграничения работников на три типа (промоутеры, нейтралы и критики) в зависимости от ответа на ключевой вопрос, то есть от вероятности рекомендации трудоустройства на данном предприятии своим друзьям и знакомым.

Концептуальную основу авторского подхода к экспресс-диагностике кадровой безопасности предприятия формируют следующие моменты:

1. Применение уровневого подхода, сопряженного с использованием в качестве целевого диагностируемого показателя уровня кадровой безо-

пасности, меняющегося в нормируемом диапазоне (как правило, от 0,20 до 1,00) с выделением нескольких (от трех до семи) типовых градаций.

2. Позиционирование уровня кадровой безопасности (в соответствии с обоснованной трактовкой профильной дефиниции) как интегрального (результатирующего) показателя частных уровней показателей, выступающих индикаторами состояния защищенности предприятия и персонала (уровня лояльности, уровня конкурентоспособности, уровня трудовой мотивации и т. д.).

3. Позиционирование в качестве основного (ключевого) индикатора состояния защищенности предприятия — лояльности персонала, обуславливающее допустимость экспресс-диагностики уровня кадровой безопасности предприятия по уровню лояльности наемных работников.

4. Исчисление уровня лояльности персонала по перечню «чистых» (типовых) признаков лояльного работника, не «разбавленному» параметрами близких показателей социально-трудовой сферы (уровень трудовой мотивации, уровень качества трудовой жизни и т. д.):

- никогда не противопоставляет личные интересы корпоративным, считая себя неотъемлемой частью предприятия;
- не ищет другого варианта трудоустройства, планирует остаться работать на предприятии в долгосрочной перспективе;
- поддерживает прочные отношения с предприятием, несмотря на временное недовольство работой;
- демонстрирует поведение, соответствующее организационным ценностям и приоритетам корпоративной культуры;
- поддерживает и принимает личное участие в реализации программ, сопряженных с развитием предприятия, повышением его конкурентоспособности;
- отвергает любые предложения предприятий-конкурентов о сотрудничестве, которые могут нанести любой (имущественный или неимущественный) ущерб родному предприятию;
- с гордостью работает на предприятии, искренне участвует в формировании и тиражировании его положительного имиджа и т. д.

5. Использование для оценки уровней лояльности 5-балльной шкалы (5 — полное согласие с утверждением; 1 — полное несогласие), обеспечивающей диапазон изменения от 0,20 до 1,00.

Алгоритм реализации методики экспресс-диагностики кадровой безопасности предприятия (по уровню лояльности персонала) предполагает последовательное выполнение следующих этапов:

Первый этап — обоснование состава и структуры респондентов. Как правило, опрос проводится по 25-процентной выборке, адекватной функционально-категориальной структуре (на промышленном предприятии — руководители, специалисты, служащие, рабочие).

Второй этап — утверждение перечня анализируемых индикаторов лояльности, удовлетворяющего трем критериям:

- их количество не должно быть громоздким (5–7);
- анализируемые индикаторы лояльности (или хотя их большая часть) должны содержательно отражать состояние защищенности, формирующее сущностную основу дефиниции «кадровая безопасность предприятия»;
- для комплексной оценки целесообразно использовать индикаторы аффективной, продолжительной и нормативной лояльности (не обязательно, в равных пропорциях).

Представляется, что в качестве базового может быть использован перечень, представленный в четвертом пункте концептуальной основы. Безусловно, данный перечень является открытым, при необходимости подлежащим корректировке (как в сторону сокращения, так и в сторону увеличения).

Третий этап — разработка Анкеты-опросника, аккумулирующей утверждения, адекватные обоснованному перечню индикаторов лояльности.

Четвертый этап — заполнение респондентами (работниками предприятия) Анкеты-опросника. В соответствии с инструкцией респонденту (в зависимости от степени личного согласия или несогласия) предлагается напротив каждого вопроса-утверждения поставить соответствующую цифру от 1 до 5 (1 — абсолютно не согласен, 5 — полностью согласен):

1. Я никогда не противопоставляю личные интересы корпоративным, считая себя неотъемлемой частью предприятия.

2. Я не ищу другого варианта трудоустройства и планирую остаться работать на предприятии в долгосрочной перспективе.

3. Я поддерживаю прочные отношения с предприятием, несмотря на временное недовольство работой.

4. Мое поведение полностью соответствует организационным ценностям и приоритетам корпоративной культуры.

5. Я регулярно участвую в реализации программ, сопряженных с развитием предприятия, повышением его конкурентоспособности.

6. Я категорически отвергаю любые предложения предприятий-конкурентов о сотрудничестве, которые могут нанести любой (имущественный

или неимущественный) ущерб родному предприятию.

7. Я горжусь тем, что работаю на данном предприятии, искренне участвую в формировании и тиражировании его положительного имиджа.

Пятый этап — обработка материалов опросной статистики, сопряженная с расчетом частных (по обоснованным индикаторам) и интегрального (обобщенного) уровней лояльности.

Подчеркнем, что расчет уровней лояльности, проводимый в соответствии со структурой респондентов (как правило, в разрезе функционально-категориальных групп), предполагает:

а) расчет по каждому индексу лояльности средней балльной оценки ($B_{л,i}$);

б) определение частных уровней лояльности:

$$y_{л,i} = \frac{B_{л,i}}{B_{\max}} = \frac{B_{л,i}}{5};$$

в) расчет интегрального уровня лояльности работников определенной функциональной категории (как среднеарифметической величины частных уровней):

$$y_{л} = \frac{\sum_{i=1}^n y_{л,i}}{n},$$

где n — количество частных уровней лояльности.

Представляется, что уровень лояльности персонала предприятия можно рассчитать как средневзвешенную величину (по долям в категориальной структуре) уровней лояльности функциональных категорий.

Шестой этап — анализ результатов исследования, сопряженный с идентификацией уровней лояльности персонала с кадровой безопасностью предприятия.

В соответствии с использованием шкалы, дифференцирующей балльные оценки от 5 до 1 балла, правомерно выделить следующие градации уровней лояльности (с одинаковым диапазоном $\Delta y_{л}$, равным 0,19):

1) уровень *абсолютной* лояльности, равный 1,00, свидетельствующий о стопроцентном согласии респондента с атрибутами лояльного работника и полной идентификацией с ним;

2) *высокий* уровень — от 0,99 до 0,80 (включительно), соответствующий балльным оценкам от 4 до 5;

3) *средний* уровень — от 0,79 до 0,60 (включительно), соответствующий балльным оценкам от 3 до 4;

4) *низкий* уровень — от 0,59 до 0,40 (включительно), адекватный балльным оценкам от 2 до 3;

5) уровень *нелояльности* — от 0,39 до 0,20 (включительно), отражающий высокую степень

несогласия респондента с атрибутами лояльного работника.

Представляется, что уровень лояльности персонала предприятия может формироваться категориальными (в разрезе функциональных категорий) уровнями, относящимися к различным градациям. Например, вполне вероятна ситуация, при которой средний уровень лояльности персонала предприятия обеспечивается различными (допустим, высоким, средним и низким) категориальными уровнями.

Согласно авторской концепции, экспресс-диагностика кадровой безопасности предприятия должна опираться на два критерия:

- 1) уровень лояльности персонала предприятия;
- 2) профиль лояльности персонала предприятия, отражающий дифференциацию лояльности работников в разрезе функциональных категорий (или иных групп, соответствующих структуре респондентов).

Предлагается различать следующие типы профилей лояльности (с учетом одинаковой величины диапазона градаций $\Delta y_{л} = 0,19$), обеспечивающие предприятию кадровую безопасность:

1. *Первый тип* профиля лояльности (*ПЛ^I*) диагностируется, если значения всех категориальных уровней лояльности соответствуют одной градации, а амплитуда отклонения (разница между максимальным и минимальным значениями: $\Delta y_{л}^K = y_{л}^{MAX} - y_{л}^{MIN}$) не превышает 0,10, то есть половины $\Delta y_{л}$. Предположим, все категориальные уровни лояльности соответствуют градации «высокий» (от 0,99 до 0,80). И если, допустим, $y_{л}^{MAX} = 0,99$, то $y_{л}^{MIN}$ не должен быть ниже 0,89.

2. *Второй тип* профиля лояльности (*ПЛ^{II}*) фиксируется, если значения всех категориальных уровней лояльности соответствуют одной градации, а амплитуда отклонения $0,10 < \Delta y_{л} < 0,19$, то есть, допускается разброс $y_{л}^K$ в пределах граничных значений данной градации.

3. *Третий тип* профиля лояльности (*ПЛ^{III}*) констатируется, если значения большинства категориальных уровней лояльности соответствуют одной градации, а значения некоторых соответствуют соседней градации; при этом амплитуда отклонения не может превышать 0,29.

Идентификация кадровой безопасности предприятия проводится по Карте соответствия уровней параметров (табл.).

В заключение необходимо подчеркнуть, что представленная методика может использоваться и как самостоятельная методика оценки лояльности персонала, и как методика экспресс-диагностики кадровой безопасности предприятия.

Представляется, что отличительные особенности методики (простота, наглядность представления результатов, диверсифицированность использова-

ния, универсальный характер) обосновывают правомерность ее тиражирования в профильных изданиях.

Карта идентификации уровней кадровой безопасности

Кадровая безопасность предприятия		Уровень лояльности персонала предприятия	Тип профиля лояльности
зона	уровень		
безопасности	очень высокий	высокий	ПЛ
	высокий	высокий	ПЛ ^{II}
	средний	высокий	ПЛ ^{III}
		средний	ПЛ
допустимый	средний	ПЛ ^{II}	
опасности	недопустимый (проблемный)	средний	ПЛ ^{III}
		низкий	любой
		нелояльности	любой

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Кузнецова Н. В. Понятийный анализ кадровой безопасности // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). 2011. № 4. С. 22.
2. Сафиуллина А. И. Современные подходы к определению понятия «кадровая безопасность» // Меридиан. 2020. № 1 (35). С. 102–104.
3. Фурсов В. А., Лазарева Н. В., Куц Е. Н., Аветова К. Г. Кадровая безопасность предприятия: подходы, диагностика, направления совершенствования // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 4–2. С. 270–276.
4. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцев Е. Б. Современный экономический словарь. М.: ИНФРА-М, 2005. 480 с.
5. Борисов А. Б. Большой экономический словарь. М.: Книжный мир, 2006. 860 с.
6. Белов В. П., Голяков А. Д., Талалаев Д. В. Субъектно-объектный подход к безопасности // Управление риском. 2006. № 1 (37). С. 2–5.
7. Полякова Т. В., Чапурина Е. В. Экспресс-диагностика как инструмент эффективного управления предприятием // Карельский научный журнал. 2018. Т. 7, № 4 (25). С. 113–115.
8. Миляева Л. Г., Белоусов Д. А. Экспресс-методика оценки уровня развития инновационно-производственного потенциала производственной деятельности // Экономические науки. 2009. № 7 (56). С. 246–252.
9. Миляева Л. Экспресс-методика диагностики уровня развития профессиональной карьеры специалистов // Человек и труд. 2013. № 3. С. 60–62.
10. Миляева Л. Г. Экспресс-оценка инновационной конкурентоспособности предприятий // Путь науки. 2016. № 11 (33). С. 25–26.
11. Дулов А. А., Лугинина А. А., Пустовойт К. С., Эсаулова И. А. Выбор и адаптация инструментов оценки удовлетворенности персонала по методике «Employee net promoter system (eNPS)» // Вестник Омского университета. Серия Экономика. 2014. № 4. С. 31–37.

REFERENCES

1. Kuznecova N. V. Ponyatijnyj analiz kadrovoj bezopasnosti // Izvestiya Irkutskoj gosudarstvennoj ekonomicheskoy akademii (Bajkal'skij gosudarstvennyj universitet ekonomiki i prava). 2011. № 4. Pp. 22.
2. Safiullina A. I. Sovremennye podhody k opredeleniyu ponyatiya "kadrovaya bezopasnost'" // Nauchnyj elektronnyj zhurnal Meridian. 2020. № 1 (35). Pp. 102–104.

3. Fursov V. A., Lazareva N. V., Kushch E. N., Avetova K. G. Kadrovaya bezopasnost' predpriyatiya: podhody, diagnostika, napravleniya sovershenstvovaniya // Vestnik Altajskoj akademii ekonomiki i prava. 2020. № 4–2. Pp. 270–276.
4. Raizberg B. A., Lozovskij L. SH., Starodubcev E. B. Sovremennyy ekonomicheskij slovar'. M.: INFRA-M, 2005. 480 p.
5. Borisov A. B. Bol'shoj ekonomicheskij saraj. M.: Knizhnyj mir, 2006. 860 s.
6. Belov V. P., Golyakov A. D., Talalaev D. V. Sub'ektno-ob'ektnyj podhod k bezopasnosti // Upravlenie riskom. 2006. № 1 (37). Pp. 2–5.
7. Polyakova T. V., CHapurina E. V. Ekspress-diagnostika kak instrument effektivnogo upravleniya predpriyatiem // Karel'skij nauchnyj zhurnal. 2018. T. 7, № 4 (25). Pp. 113–115.
8. Milyaeva L. G., Belousov D. A. Ekspress-metodika ocenki urovnya razvitiya innovacionno-proizvodstvennogo potenciala proizvodstvennoj deyatel'nosti // Ekonomicheskie nauki. 2009. № 7 (56). Pp. 246–252.
9. Milyaeva L. Ekspress-metodika diagnostiki urovnya razvitiya professional'noj kar'ery specialistov // Chelovek i trud. 2013. № 3. S. 60–62.
10. Milyaeva L. G. Ekspress-ocenka innovacionnoj konkurentosposobnosti predpriyatij // Put' nauki. 2016. № 11 (33). S. 25–26.
11. Dulov A. A., Luginina A. A., Pustovojt K. S., Esaulova I. A. Vybor i adaptaciya instrumentov ocenki udovletvorennosti personala po metodike Employee net promoter sistem (eNPS) // Vestnik Omskogo universiteta. Seriya Ekonomika. 2014. № 4. Pp. 31–37.

Поступила в редакцию: 14.07.2020.

Принята к печати: 31.07.2020.