

# ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ В УСЛОВИЯХ ВОЕННОГО ПОЛОЖЕНИЯ

**С.Н. Мамедова**

Научный руководитель В.А. Васяйчева  
Самарский национальный исследовательский университет имени  
академика С.П. Королева

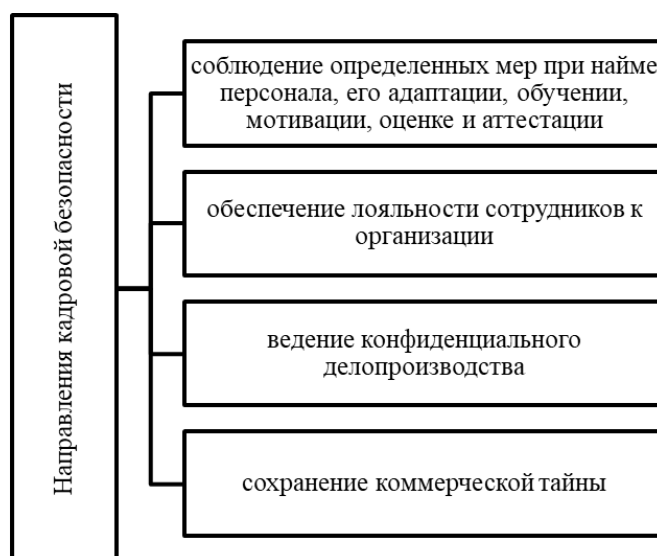
В связи с текущими геополитическими событиями проблемы обеспечения национальной безопасности государства и повышение степени его обороноспособности представляются актуальными и значимыми. Важнейшим компонентом, способным укрепить обороноспособность страны, представляется ее надежное кадровое обеспечение, которое обеспечит регионы, в которых введено военное положение, необходимыми условиями для успешного проведения специальной военной операции [1].

Цель исследования – обзор способов обеспечения кадровой безопасности организаций в условиях военного положения.

Задачи:

- 1) исследование теоретических аспектов кадровой безопасности;
- 2) обзор основных положений обеспечения кадровой безопасности в условиях военного положения.

Кадровая безопасность путем рационального использования всех ресурсов, уменьшает расходы, предотвращает угрозы, а затем убытки, помогая экономике выполнить ее задачу: максимально удовлетворить потребности при ограниченном объеме ресурсов [2-4]. Для эффективного осуществления кадровой политики сотрудники отдела Управления персоналом должны получить доступ к необходимым данным, касающимся деятельности компании, а также персональной информации сотрудников компании, участвовать в разработке корпоративных культур, способствующих реализации кадровой стратегии, участвовать в стратегии планирования и реализации собственных инициатив в области кадровой безопасности, разрабатывать корпоративную политику в соответствии с требованиями кадровой безопасности [5-7].



*Рисунок 1 - Направления кадровой безопасности организации*

В регионах России введено военное положение с 20.10.2022 года. Такой режим позволяет некоторым должностным лицам и компаниям изменить привычную деятельность. В условиях военной ситуации экономика страны превращается в производство продуктов и предоставление услуг для оборонных и армейских нужд. Вводятся специальные порядки и режимы работы для транспортных, связных, энергетических объектов и организаций гражданской обороны. На территориях, находящихся в военном положении, действует комендантский час, на дорогах блокпосты, запрет митингов, усиление тайны в органах государственной власти и местного самоуправления, ограничения свободы движения. В зависимости от принятого указа президента на всей территории России определяется четыре уровня реакции: максимальный, средний, повышенный уровень готовности, основной (базовой готовности) [8].

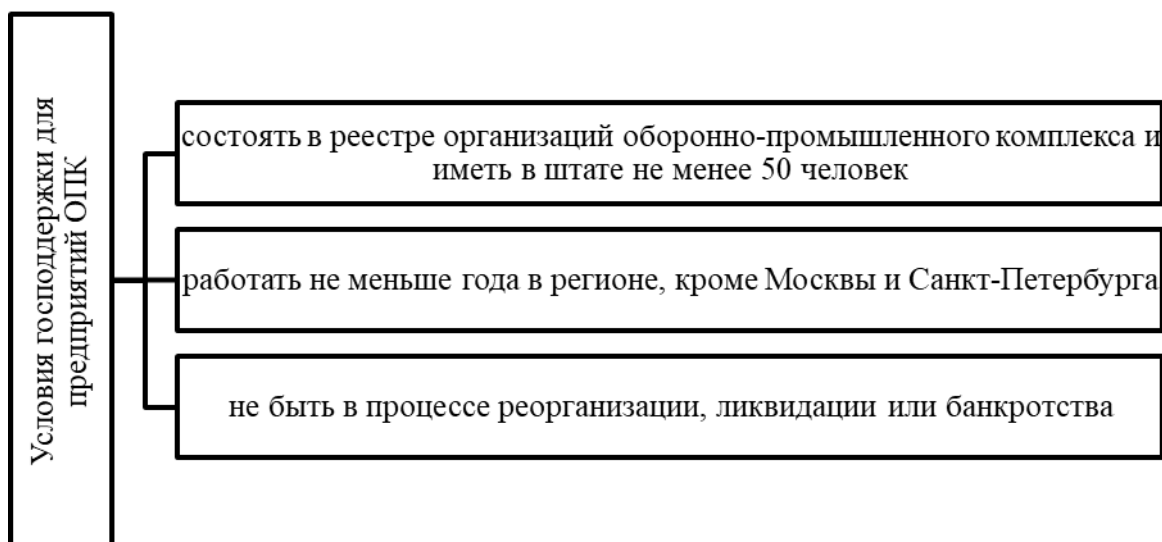
Рассмотрим более подробно изменения, коснувшиеся кадровой безопасности предприятий (рис. 2). В регионах с введенным военным положением можно привлечь сотрудников сверхурочно к работе. Если при военном положении в регионе находятся сотрудники, находящиеся в отпусках, то можно вызвать из отпуска только с согласия самих сотрудников. Если сотрудник не согласен с этим, то нельзя его вызвать из отпуска даже во время военной службы. Для прекращения трудового договора по причине чрезвычайных обстоятельств необходимо выполнить два условия: организация находится в регионе, где введено военное положение; имеется постановление правительства или органов власти субъекта о признании военного действия чрезвычайным обстоятельством, препятствующим продолжению трудового договора. В настоящее время таких актов нет, поэтому нельзя уволить персонал из-за чрезвычайных обстоятельств [9].



Рисунок 2 - Обязанности организаций при военном положении

Из положительных моментов стоит отметить, что компаниям оборонно-промышленного комплекса будут выдавать субсидии на оплату переезда работника из другого региона (рис.3). Согласно постановлению Минтруда, компании оборонно-промышленного комплекса получат субсидию в сумме 183 348 руб. на одного сотрудника. В сумму входят расходы на переезд работника из другого региона к новому месту работы и стоимость аренды жилья на один год [10].

Таким образом, в результате проведенного обзора способов обеспечения кадровой безопасности организаций в условиях военного положения можно сделать вывод, что в условиях проведения специальной военной операции не следует отрицать роль кадровой службы компании, поскольку для компаний, осуществляющих деятельность в условиях военного положения важно повышать эффективность деятельности и минимизировать риски, которые могут негативно сказаться на безопасности не только отдельного предприятия, но и страны в целом.



*Рисунок 3 - Условия господдержки для предприятий ОПК*

Военное положение затрагивает все организации в регионе, в котором было объявлено. В организациях, которые попали под регион, в котором введено военное положение, руководству необходимо позаботиться о сотрудниках: назначить ответственного за гражданскую оборону, проводить инструктажи по гражданской обороне и чрезвычайной ситуации, проводить эвакуационные мероприятия. Работодатель имеет право оформить сотрудника на сверхурочную работу.

#### ***Список использованных источников***

- 1 Викулов С.Ф., Косенко А.А., Хрусталёв Е.Ю. Кадровое обеспечение обороноспособности страны // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2017. - vol. 13, № 1 (346).- С. 4-19.
- 2 Вантеева, В.В. Кадровая безопасность предприятия // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2021. - № 1 (53).- С. 105-111.
- 3 Соловова Н.В., Васяйчева В.А., Новоселова О.В. Кадровая безопасность: нормативное и административное обеспечение: учебное пособие в 2 частях / Самара, 2018. Том Часть 2. 80 с.
- 4 Васяйчева В.А. Управление кадровыми рисками как ключевой императив инновационного роста промышленных предприятий / Менеджмент в России и за рубежом. 2022. № 2. С. 48-53.
- 5 Ибрагимова П.А., Гусайниева Х.Г. Кадровая безопасность: риски, угрозы, пути совершенствования // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2021. - № 5 (127).- С. 127-133.
- 6 Васяйчева В.А., Сахабиев В.А., Сахабиева Г.А. Кадровая политика как инструмент совершенствования системы управления предприятиями / Вестник Самарского муниципального института управления. 2010. № 4 (15). С. 37-43.
- 7 Васяйчева В.А. Формализация управления человеческими ресурсами инновационно-активных промышленных предприятий в эпоху цифровой экономики / Международный экономический

- симпозиум–2022: материалы международных научных конференций. Санкт-Петербург, 2022. С. 294-298.
- 8 Федеральный конституционный закон от 30.01.2002 N 1-ФКЗ (ред. от 01.07.2017) «О военном положении».
  - 9 Военное положение 2022: Что делать работодателю и кадровику. Как меняется работа предприятия. Новые правила. Режим доступа: <https://evidpo.ru/blog/Военное%20положение%202022:%20Что%20делать%20работодателю%20и%20кадровику.%20Как%20меняется%20работа%20предприятия.%20Новые%20правила>
  - 10 7 ответов, как работать в период военного положения и разных режимов реагирования. Режим доступа: <https://www.kdelo.ru/news/391731-otpuska-sverhurochka-i-perevody-v-druguyu-mestnost>

## **СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В НОВЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ НА ГОСУДАРСТВЕННОМ И КОРПОРАТИВНОМ УРОВНЯХ**

**С.В. Маренич**

Научный руководитель О.В. Новоселова  
Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева

В условиях современного развития общества, залогом успеха любого предприятия, государства и региона является грамотно построенная социальная политика, которая, в первую очередь, основана на эффективном распределении человеческих ресурсов.

Проблема построения грамотной социальной политики является одной из ведущих в современно развитом обществе. Отсутствие социальной политики значительно снижает экономическую эффективность, усугубляет психологический климат в коллективе, провоцирует текучесть кадров на предприятии, снижает показатели производительности труда в организации, провоцирует отрицательные настроения в обществе.

Именно грамотно разработанная социальная политика может служить инструментом мотивации, способна эффективно повысить производительность труда и наладить психологический климат в коллективе и обществе.

В широком смысле социальная политика представляет собой взаимоотношения социальных групп по поводу сохранения и изменения социального положения населения, составляющих его классов, слоев, социальных групп, социальных общностей [3].

В узком смысле социальная политика – это совокупность мер, способов и механизмов, направленных на решение конкретных социальных проблем, проблем определенных социальных групп [3].