

**ЭВОЛЮЦИОНИРОВАНИЕ МЕТОДОВ ОРГАНИЗАЦИИ, НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА И
ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ****Тимошевская Светлана Александровна**

магистрант, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Тольяттинский государственный университет, АО «ТЕВИС», РФ, г. Тольятти

Митрофанова Яна Сергеевна

научный руководитель,

**IMPROVEMENT OF METHODS OF ORGANIZATION, RATIONING AND REMUNERATION
OF LABOR IN ORDER TO ENSURE ECONOMIC (PERSONNEL) SECURITY*****Svetlana Timoshevskaya***

*Master's degree program Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education
Tolyatti State University, JSC "TEVIS", Russia, Togliatti*

Аннотация. Статья посвящена исследованию сравнительному анализу методов и нормирования труда в условиях пандемии коронавируса. Раскрываются действующие нормы труда и кадровые угрозы безопасности.

Abstract. The article is devoted to the study of comparative analysis of methods and labor rationing in the context of the coronavirus pandemic. The current labor standards and personnel security threats are disclosed.

Ключевые слова: организация труда, кадровая безопасность, оплата труда, трудовые ресурсы, человеческий капитал, нормирование труда.

Keywords: labor organization, personnel security, labor remuneration, labor resources, human capital, labor rationing.

Ни для кого не секрет насколько пагубное влияние оказала на экономику пандемия коронавируса. Под ее влияние попали абсолютно все сферы жизни, в том числе и кадровая структура.

Организацию труда, нормирование и его оплату пришлось полностью пересмотреть и адаптировать под совершенно новые условия жизни людей, под их сократившиеся возможности к перемещению и нахождению на рабочем месте. Конечно, еще совсем недавно никто и представить себе не мог, что международные конференции и серьезные совещания могут проходить онлайн и чтобы их посетить не нужно ехать и тратить время, а можно всего лишь нажать на кнопку и войти в видео-конференцию. Развитие кадровой структуры и

организации труда произошло бешеными темпами [8, с.20], мы и сами не заметили, когда вдруг работать удаленно стало нормой, а оплата труда от этого не страдала, и некоторые поняли, что работать из дома – это их стихия. Еще одним нововведением и своеобразным открытием стала самозанятость [2, с.301]. Свое развитие ускоренными темпами получили службы доставки, совершенствуя и оттачивая свои навыки в это не простое для нас время. Несмотря на это, организация эффективной трудовой деятельности продолжается со всеми относительно недавно приобретенными ноу-хау. Трудозатраты должны всегда оплачиваться. Снижение качества норм работы проводит параллель с его организацией, что означает, что зарплата в значительной мере ценовая категория используемых ресурсов, определяемых непосредственно трудозатратами и сопутствующими факторами (экономическая ситуация, соотношение спроса и предложения на рынке рабочей силы и прочее), но создать ситуацию, в которой индивид заинтересован можно только создав систему премирования, полностью или частично зависящую от социальных факторов [1, с.151]. Кадровая система, не имеющая изъянов в организации и обеспечении безопасности кадров и их данных бесценна. Любая ошибка может повлечь к серьезным последствиям. Сложность нормирования отягощается различием видов работ, уровнем квалификаций трудящихся, местностью [6, с.336] и другим. Эти различия и порождают ощутимую разницу в заработных платах в России, при этом инвестирование в образование себя практически не окупает, тогда как на Западе, имеющие хорошее образование (инвестирующие в свой человеческий капитал) имеют другой уровень зарплат [7, с.22]. Несмотря на разницу в уровнях зарплат, все организации используют общепризнанные нормы труда прописанного в Трудовом кодексе, где выявлены нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управления. Они являются основополагающими в расчете заработной платы [5, с.100].

Еще одним важным аспектом в благополучии организации является экономическая (кадровая) безопасность. Кадровая система организации рассматривает каждого сотрудника с точки зрения угрозы (внутренняя угроза) и рассчитывает алгоритмы действий для предотвращения той или иной ситуации. Утечка данных, мошенничество, продажа интеллектуальной собственности и секретов – это далеко не полный перечень внутренних угроз, но существуют еще и внешние – от которых не спрятаться внутренними правилами и распоряжениями, предотвращающими такие ситуации. Внешние угрозы представляют собой вмешательства конкурентов, такие как давление на сотрудников организации со стороны других, хедхантинг [3, с.115].

Подводя итоги, можно сформировать определенную систему предотвращения внештатных ситуаций [4, с.221] в кадровой безопасности включающую:

- анализ рынка организации и изучение данных о конкурентах;
- анализ местности, в которой расположена и ведет свои дела организация – изучение и предвидение кризисных ситуаций внешних вмешательств и разработка алгоритмов борьбы с ними;
- разработка распоряжений и положений, исключающих возможность внутренних вмешательств.

Список литературы:

1. Асалиев А. М. Экономика труда: Учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. — 151 с.
2. Аширов Д.А. Управление персоналом (3-е изд.). — М.: ТК Велби, 2018. – 510с. Аширов, Д.А. Организационное поведение. — М.: Проспект, 2017. – 301с.
3. Базарова Т.Ю. Управление персоналом: Учебник 4-е издание. — М.: ЮНИТИ, 2018.- 115с.
4. Зайцев Н.Л. Экономика, организация и управление предприятием: Учеб. Пособие. – 3е изд.,

доп. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 221 с.

5. Журавлев П.В., Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджеров. 3-е издание — М.: Экзамен, 2018. – 100 с.

6. Кокин Ю. П. Экономика труда. Учебник.— М.: Магистр, 2018. — 336 с.

7. Кириченко О.А. Некоторые критерии оценки экономической безопасности предприятия // Инвестиции: практика и опыт. М.: Юрайт, 2012. - С.22-24.

8. Шкарлет С.М. Формирование экономической безопасности предприятий средствами активизации их инновационного развития: - К.:Либра, 2008.- 20 с.