

Шумилина В.Е., к.э.н., доцент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ДГТУ, Ростов-на-Дону, Россия;

Shumilina.vera@list.ru

Оганджян Д.А., студент 5 курса кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ДГТУ, Ростов-на-Дону, Россия;

di.ogandzhanyan@mail.ru

Кадровое обеспечение экономической безопасности предпринимательства

Аннотация. В статье рассматривается место и роль кадровой безопасности в системе обеспечения экономической безопасности предприятий. Выявлены угрозы, влияющие на эффективность работы кадров, и предложены мероприятия по нейтрализации кадровой безопасности на предприятиях.

Ключевые слова: экономическая безопасность, кадровая безопасность, безопасность жизнедеятельности, социально-мотивационная безопасность, профессиональная безопасность.

Shumilina V. E., PhD, associate Professor of the Department of Economic security, accounting and law, DSTU, Rostov-on-don, Russia;

Shumilina.vera@list.ru

Ogandzhanyan D.A., 5year student of the department "Economic security, accounting and law", Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia;

di.ogandzhanyan@mail.ru

Staffing the economic security of entrepreneurship.

Annotation. The article examines the place and role of personnel security in the system of ensuring the economic security of enterprises. Threats affecting the efficiency of personnel work were identified and measures were proposed to neutralize personnel security at enterprises.

Keywords: economic security, personnel security, life safety, social and motivational security, professional security.

Актуальность данной работы обоснована тем, что в настоящее время особенно остро лежит проблема кадровой безопасности организации. Она возникла под влиянием многих факторов, среди которых можно назвать экономический спад, низкий уровень жизни и отсюда желание заработать любыми способами; значительное падение нравственного уровня современного общества и, как результат, неосознавание того, что мошеннические действия приносят вред не только конкретной компании, но и обществу в целом, и т.д. Потому в современной литературе все чаще освещаются новые методологические основы управления персоналом с точки зрения кадровой безопасности, на основе научных исследований раскрываются новые закономерности, складывающиеся в социально-трудовых отношениях, которые становятся новой методологической базой современного управления персоналом; даются научные определения угроз безопасности персонала; разрабатываются способы минимизации и устранения этих угроз.

Обеспечение кадровой безопасности компании является главной задачей организации экономической безопасности предприятия, которая нужна для избегания разных видов угроз в их финансово-хозяйственной деятельности. Это связано с тем, что основные риски компании, как правило, связаны с его собственными кадрами. В основном максимальное число правонарушений осуществляют сами сотрудники, а избежать убытков, связанных с человеческим фактором, возможно только с помощью эффективной системы обеспечения кадровой безопасности предприятия.

Система обеспечения экономической безопасности предприятия представляет собой совокупность инструментов, методов и мероприятий, направленных на защиту бизнеса от реальных и / или потенциальных

внешних и внутренних угроз, которые могут привести к экономическим потерям.

Важно выделить несколько методологических аспектов системы экономической безопасности. Во-первых, система обеспечения экономической безопасности должна формироваться еще на этапе открытия бизнеса. Это не дополнение, а часть предприятия, играющая важную роль в обеспечении его финансово-хозяйственной деятельности. Во-вторых, система экономической безопасности предприятия не может быть стереотипной. Она должна быть индивидуальной на каждом предприятии, поскольку зависит от производственной мощности, рискованности деятельности, состояния человеческих ресурсов, окружающей среды и других факторов. В-третьих, система экономической безопасности предприятия должна быть комплексной. Она должна обеспечивать безопасность своих основных функциональных компонентов: финансовой, технической и технологической, юридической, кадровой и интеллектуальной, информационной, экологической и силовой с использованием всего набора необходимых инструментов, методов и способов. Причем все реализуемые меры должны быть взаимосвязаны.[4].

Что касается конкретно кадровой безопасности, можно утверждать, что она является одним из важнейших направлений поддержания экономической безопасности бизнеса. Главной целью кадровой и экономической безопасности в целом является обеспечение стабильного функционирования предприятия, снижение внешних и внутренних угроз. Важнейшей задачей кадровой безопасности является устранение негативных влияний, связанных с угрозами, исходящими от персонала компании.[5].

Таким образом, можно дать следующее определение понятию угрозы кадровой безопасности: это реальное или потенциально возможное событие, которое способствует нарушению устойчивого развития организации или приводит к остановке ее деятельности из-за нарушения, отсутствия контроля

за соблюдением трудового законодательства своими сотрудниками, а также службы управления персоналом.

Для того, чтобы обеспечить эффективную кадровую безопасность, существует постоянный процесс предотвращения риска и минимизации угроз со стороны персонала (рисунок 1):

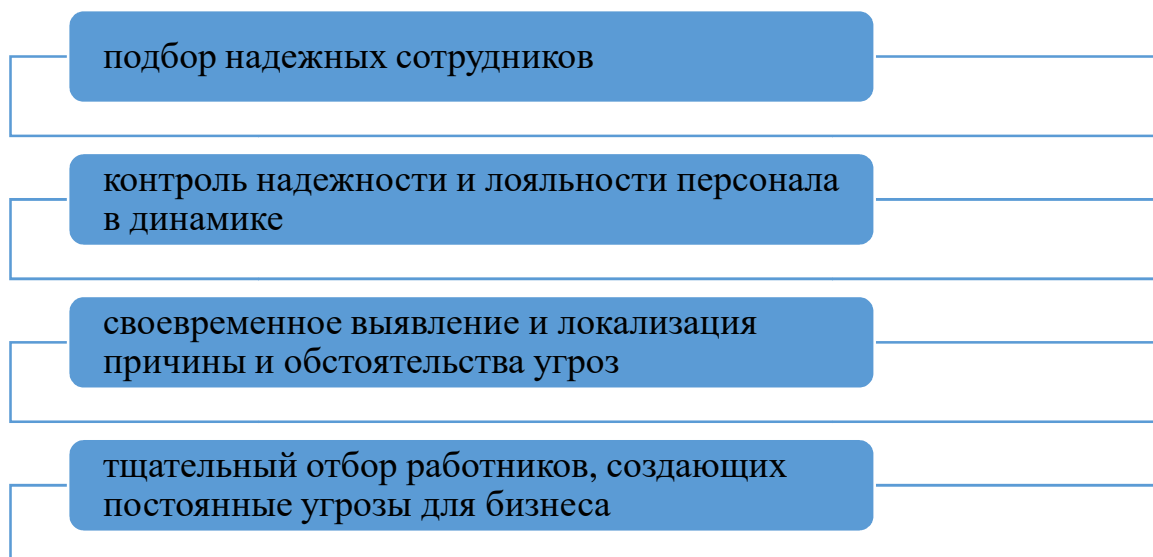


Рисунок 1. Методы, используемые для обеспечения кадровой безопасности

Субъектами обеспечения защищенности предприятия являются, безусловно, в первую очередь сами кадровики, сотрудники служб корпоративной безопасности и линейный менеджмент основных структурных подразделений компании. Для того, чтобы каждый из представителей этих служб эффективно работал в направлении обеспечения кадровой безопасности, необходимо, чтобы он имел свой четко очерченный «участок обороны» и защищал интересы компании.

Из этого вытекает два основных заключения:

- представителям кадровых служб и линейного менеджмента должны быть четко определены их зоны ответственности по обеспечению корпоративной безопасности;

- работники данных служб должны быть подготовлены к проведению этой деятельности на своих участках.

Максимальная эффективность кадровой безопасности достигается при совокупной работе этих подразделений. Работа кадровой службы с каждым сотрудником делится на несколько этапов: поиск, отбор, трудоустройство, адаптация, основная деятельность, увольнение[6].

К примеру, при отборе персонала на ту или иную должность, работники принимают непосредственное участие в изучении документов, резюме, присутствуют при проведении собеседований. Подобным способом создается состав работников, соответствующих абсолютно всем условиям работодателя. Кроме того, работники отдела безопасности реализовывают непрерывный контроль за деятельностью персонала предприятия. Осуществление периодических проверок дает возможность исключить риски, связанные с недобросовестным исполнением своих обязанностей, утечкой информации, мошенническими действиями, хищением или порчей имущества компании и т.д. Так как кадровая безопасность является одной из самых главных составляющих экономической безопасности организации, верный выбор сотрудников и постоянный надзор за осуществлением деятельности персонала позволяет не только снизить внутренние риски, но и оперативно организовать их работу. [1, 5 с.]

Отсюда можно сказать, что кадровая безопасность представляет собой такой комплекс действий и взаимоотношений персонала, при котором происходит эффективное экономическое функционирование предприятия, его умение противодействовать внутренним и внешним угрозам, связанным с персоналом, диагностика и прогнозирование влияния сотрудников на показатели работы, его интеллектуальный потенциал и трудовые отношения в целом.[2].

Особенности взаимодействия кадров со службой безопасности представлены на рисунке 2.

Возможным и довольно редко используемым шагом проверки кандидата является его обследование с использованием полиграфа. Применение данного метода весьма неоднозначно и спорно в литературе.

Полиграф незаменим при изучении личности кандидата на работу, ибо никто не знает человека лучше, нежели он сам.

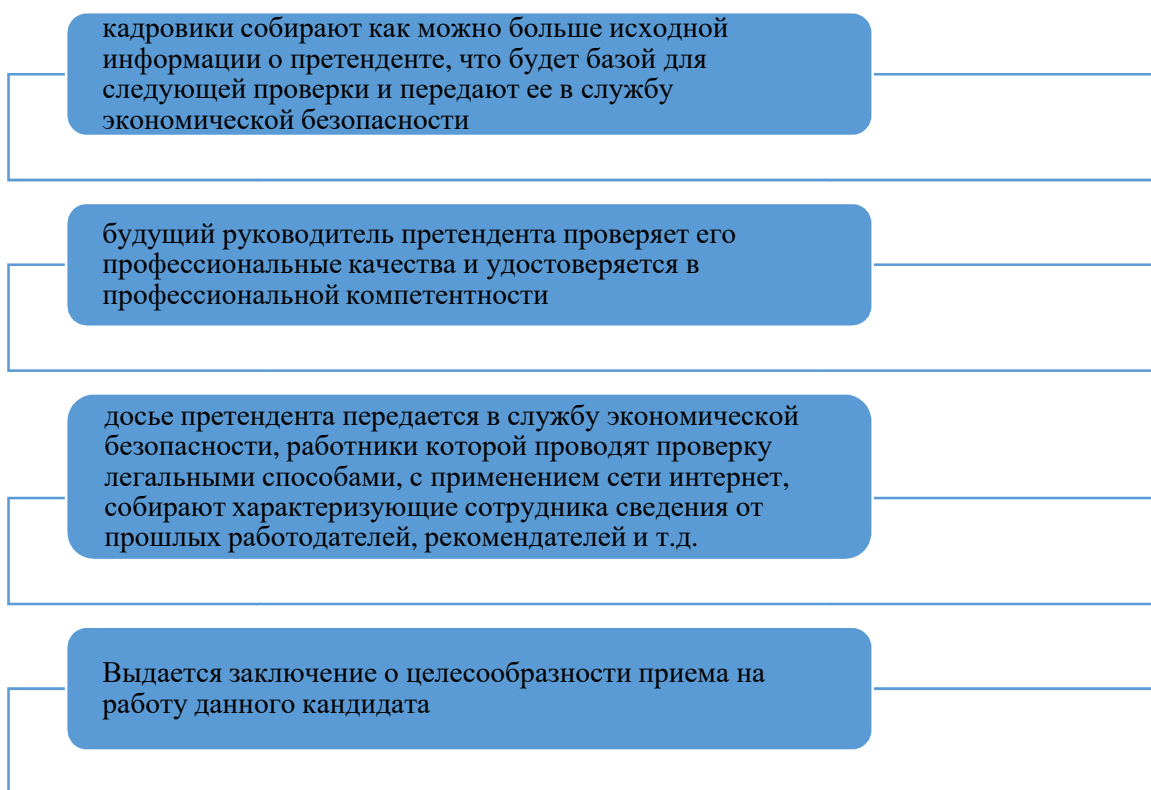


Рисунок 2. Особенности взаимодействия кадров со службой безопасности

Для оценки состояния кадровой безопасности компании существуют индикаторы, которые оценивают исследуемый объект. Они представляют собой количественные показатели.

Минимальный стандартный перечень индикаторов, подлежащих оценке, в принципе можно сформировать, он также может быть расширен. (Таблица 1). [8, 43 с.].

Таблица 1. Индикаторы кадровой безопасности предприятия.

№	Группа показателей	Индикаторы
1	Показатели мотивации	Степень удовлетворенности оплатой труда, которая рассчитывается экспертным методом;

		удельный вес оплаты труда в общих издержках организации $\text{Уд. вес} = \frac{\text{ФОТ}}{\text{Общ.изд.}}$
2	Показатели затрат от инвестирования в персонал	Доля издержек на обучение в общем объеме издержек на персонал рассчитывается как разность между затратами на обучение и общими затратами на персонал.
3	Показатели условий труда	Уровень автоматизации труда $\text{Ур.автомат.труда} = \frac{K_{ap}}{K_{ap} + K_{pp}}$, где K_{ap} - количество автоматизированных работ; K_{pp} - количество ручных работ.
4	Показатели состава и движения персонала	Коэффициент текучести кадров $K = \frac{K_y}{\text{Ч}_{cp}}$, где K_y - количество уволенных за отчетный период; Ч_{cp} - среднесписочная численность персонала за отчетный период.; образовательный состав персонала, который рассчитывается экспертным методом.
5	Личностные показатели	Доля персонала, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, рассчитывается как разность между количеством персонала, не имеющих нарушений и численности всего персонала; вероятность сохранения коммерческой тайны возможно рассчитать экспертным методом.

Данная методика оценки кадровой безопасности предприятия может быть использована для оценки экономической безопасности любого предприятия.

Кадровую безопасность компании можно исследовать как комбинацию следующих составляющих, представленных на рисунке 3.



Рисунок 3. Составляющие кадровой безопасности компании

Целесообразно кроме того отметить угрозы кадровой безопасности и методы их нивелирования, и в конечном итоге сделать вывод. (Таблица 2).

Таблица 2. Угрозы кадровой безопасности и способы их нивелирования.

Угрозы	Описание угрозы	Методы нивелирования
Угроза истощения человеческих ресурсов	Эта опасность более наглядно проявлена для Российской Федерации в следующем: нехватка естественных источников притока населения; не высокая продолжительность жизни и трудовой деятельности граждан; свободная миграция жителей страны; высокая вредность производства и	Главными методами борьбы с данной угрозой будет являться: предоставление населению доступного жилья; усовершенствование институтов охраны и безопасности труда; сокращение степени уровня вредности и минимизация

	как следствие падение уровня здоровья населения, увеличение количества заболеваний.	непосредственного участия человека во вредоносных производствах; развитие системы здравоохранения и медицинского страхования.
Угроза искажений мотивации наемных работников	Наиболее очевидные проявления состоят в следующем: низкое доверие к бизнесу и государству, порождающее большие стимулы к недоброжелательному поведению; отложенные последствия переходных реформ, которые проявляются в разрушении трудовой этики и лояльности к работодателю; отсутствие эффективных социальных гарантий; распад системы социального партнерства; обширное распространение теневого сектора, высокая дифференциация доходов на фоне монополизации внутренних рынков труда в бизнесе на отдельных фирмах; усугубление проблемы эмиграции высококвалифицированных кадров; малоразвитость системы корпоративного управления.	Главные пути борьбы с угрозой: увеличение прибыли среднего работника; формирование новейших, рыночных форм социального партнерства; возникновение и развитие системы корпоративной собственности сотрудников; увеличение удельного веса базовой доли оплаты труда и приведение системы оплаты к международным нормам; усовершенствование системы фильтрации кадров при их отборе, создание системы предупреждения найма не внушающих доверие работников; формирование системы корпоративного управления и повышение степени публичности отечественных организаций.
Угроза снижения качества человеческих ресурсов	Более очевидными проявлениями данной опасности для страны являются: снижение степени школьного образования общего	Основные пути решения: восстановление российских традиций и обычаев школьного образования;

	<p>уровня грамотности граждан; свободное увеличение и аномальная доступность высшего образования; перегрузка учителей школы и преподавателей ВУЗов иной работой, не связанной непосредственно с усовершенствованием преподаваемого материала, и как итог – внезапное снижение качества студентов и уровня требований к ним; структурные диспозиции в оплате труда; потеря образованием научной и практической актуальности, преимущество коммерциализации.</p>	<p>снижение количества вузов и концентрация бюджетных мест среди узкого круга вузов (институтов) - лидеров по направлениям подготовки; повышение взаимодействия бизнес-структур и вузов, прямое включение бизнеса в подготовку специалистов; преобразование системы сертификации профессиональных квалификаций как института объективной оценки качества человеческого капитала; снижение «бумажной» нагрузки на преподавателей.</p>
--	--	--

Из этого следует, что угрозы кадровой безопасности имеют место не только лишь напрямую в рамках компании, однако также с момента начала подготовки персонала.[3, 15 с.].

Таким образом, кадровая безопасность, являясь элементом безопасности предприятия, нацелена на работу с персоналом, на совершенствование методов и способов приема персонала, адаптации новых сотрудников, разработку критериев их оценки, мотивации, усовершенствования условий труда, на установление этических и трудовых отношений, увеличение оперативности управления, за счет уменьшения расходов. Основным итогом всех принимаемых мер считается повышение экономических и производственно-хозяйственных показателей работы компании.

Кадровая безопасность рассматривается как сложная многоуровневая система. В этой системе постоянно происходят процессы взаимодействия жизненно важных интересов работника и работодателя с угрозами как внутренними, так и внешними. При этом персонал и система его управления выступают источником угроз для самих сотрудников, а гарантией кадровой безопасности является баланс жизненно важных интересов всех участников социально-трудовых отношений. Можно сказать, что кадровая безопасность представлена как состояние системы социально-трудовых отношений между ее участниками (работодателем, работниками, государственными и другими общественными учреждениями), обеспечивающее возможность полной реализации и защиты их жизненно важных интересов от внешних и внутренних угроз за счет баланса интересов каждого участника этих отношений, а также способствует эффективному развитию кадровых ресурсов. Вместе с тем, предлагаемые процедуры совершенствования системы кадровой безопасности промышленных предприятий позволяют повысить эффективность деятельности и снизить риски криминальной деятельности сотрудников.

Особо следует отметить управление персоналом, которое сегодня носит пристрастный характер и существенно отличается от традиционной работы с персоналом с точки зрения кадровой безопасности.

1. Потенциальные кадровые угрозы могут быть спровоцированы неграмотной работой служб управления персоналом.

2. В новых условиях цифровой экономики возникают дополнительные кадровые угрозы со стороны посредничества, со стороны третьих лиц.

3. Система мотивации, разработанная для всех сотрудников организации, может быть неэффективна. Следует выделить отдельные категории сотрудников, для которых применяются специальные стимулы с целью повышения их лояльности к эффективной работе.

4. Следует разработать программу лояльности или комплекс мер, направленных на повышение удовлетворенности работой

высококвалифицированного персонала, закрепление его внутри собственной организации, а не на месте. И, наконец, для регулярного мониторинга кадровых угроз в организации необходимо ввести новую штатную единицу - менеджера по кадровой безопасности. Его работу не заменит десяток охранников, так как в сфере управления персоналом требуется подготовка для принятия грамотных управленческих решений и выполнения специальной работы по оценке персонала.

Кадровая безопасность имеет доминирующую позицию в системе безопасности, так как непосредственно направлена на работу с людьми, которые и являются первичным звеном как в любом отдельно взятом государстве, так и организации. Безопасность - дело рук кадров, это находит свое прямое подтверждение в известном утверждении: «Кадры решают все».[7].

Список литературы

1. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учеб./А.Р. Алавердов. -М.: Маркет ДС, 2018. – 5 с.
2. Дорофеев К.Н. Кадровая безопасность в системе экономической оценки деятельности фирмы/Дорофеев К.Н., Гараева Е.В.//Журн. Молодой ученый. -2018. -№6.
3. Кузнецова Н. В. Кадровая безопасность организации. Сущность и механизм обеспечения. -Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2019. – 15 с.
4. Кузнецова Н.В. Понятийный анализ кадровой безопасности/Н.В. Кузнецова//Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). 2019. № 4.
5. Шумилина В. Е., Коптева Ю. И., Тевосян С. А. ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ // Современные проблемы экономической безопасности, учета и права в Российской Федерации. Том 3 . AUS PUBLISHERS . 2020. С.

9-9. DOI: 10.26526/conferencearticle_5c5060d2f3afe7.25271992 URL: https://auspublishers.com.au/ru/nauka/conference_article/3018/view (дата обращения: 02.12.2020).

6. Шумилина В. Е., Суховеева В. А., Телеев Д. С. МЕТОДЫ МИНИМИЗАЦИИ ХОЗЯЙСТВЕННЫХ РИСКОВ // Современные проблемы экономической безопасности, учета и права в Российской Федерации. Том 1 . AUS PUBLISHERS . 2020. С. 9-9. DOI: 10.26526/conferencearticle_5c50600ee8bb44.90007198 URL: https://auspublishers.com.au/ru/nauka/conference_article/3064/view (дата обращения: 02.12.2020).

7. Снитко Л.Т. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности предприятия / Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2017. № 5 (61).

8. Фролова П.С. Управление кадровыми рисками организации/Фролова П.С., Егорова Л.С.//Генезис экономических и социальных проблем субъектов рыночного хозяйства в России. Вып. VII/ИГТА. -Иваново, 2018. – 43 с.

References

1. Alaverdov A.R. Management of personnel security of the organization: textbook / A.R. Alaverdov. -M .: Market DS, 2018.– 5 с.
2. Dorofeev K.N. Personnel safety in the system of economic assessment of the company's activities / Dorofeev K.N., Garaeva E.V. // Zhurn. Young scientist. - 2018. -№6.
3. Kuznetsova NV Personnel safety of the organization. Essence and mechanism of support. -Irkutsk: BSUEP Publishing House, 2019.– 15 с.
4. Kuznetsova N.V. Conceptual analysis of personnel security / N.V. Kuznetsova // Bulletin of the Irkutsk State Economic Academy (Baikal State University of Economics and Law) (electronic journal). 2019. No. 4.
5. Shumilina V.E., Kopteva Yu. I., Tevosyan SA MAIN PROBLEMS OF PROTECTING CONFIDENTIAL INFORMATION AND THE WAYS OF THEIR

SOLUTION // Modern problems of economic security, accounting and law in the Russian Federation. Volume 3. AUS PUBLISHERS. 2020.S. 9-9. DOI: 10.26526 / conferencearticle_5c5060d2f3afe7.25271992 URL: https://auspublishers.com.au/ru/nauka/conference_article/3018/view (date accessed: 02.12.2020).

6. Shumilina V.E., Sukhoveeva VA, Teleev DS METHODS OF MINIMIZATION OF ECONOMIC RISKS // Modern problems of economic security, accounting and law in the Russian Federation. Volume 1. AUS PUBLISHERS. 2020.S. 9-9. DOI: 10.26526 / conferencearticle_5c50600ee8bb44.90007198 URL: https://auspublishers.com.au/ru/nauka/conference_article/3064/view (date accessed: 02.12.2020).

7. Snitko L.T. Personnel security in the system of economic security of an enterprise / Bulletin of Belgorod University of Cooperation, Economics and Law. 2017. No. 5 (61).

8. Frolova P.S. HR risk management of the organization / Frolova P.S., Egorova L.S.// The genesis of economic and social problems of market economy entities in Russia. Issue VII / IGTA. -Ivanovo, 2018. – 43 c.