

**Шумилина В.Е.**, доцент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»,  
Ростов-на-Дону, Россия; shumilina.vera@list.ru

**Тяпкина В. В.**, студент 3 курса кафедры «Экономическая безопасность, учет и права» ДГТУ, Ростов – на – Дону, Россия;  
violetta.tyapkina@mail.ru

## КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ

**Аннотация.** Данная статья рассматривает проблему осуществления кадровой безопасности на предприятии. Дается определение кадровой безопасности. Предлагается способ того, как обезопасить предприятие от неквалифицированных, психологически нестабильных кадров. Рассматривается человеческий потенциал, как основная движущая сила производства.

**Ключевые слова:** человеческий потенциал, кадровая безопасность, человеческий ресурс, человеческий капитал, безопасность, кадровая служба.

**Shumilina V. E.**, associate Professor of «Economic safety, accounting and Law» of the «Donskoy state technical University», Rostov-on-Don, Russia;  
shumilina.vera@list.ru

**Tyapkina V.V.**, student of the Department of «Economic Security, Accounting and Law» DGTU, Rostov-on-Don, Russia;  
violetta.tyapkina@mail.ru

## CORPORATE HUMAN RESOURCES SECURITY

**Annotation.** This article examines the problem of implementing personnel security in an enterprise. A definition of personnel security is given. It proposes a way of making an enterprise safe from unqualified, psychologically unstable personnel. It considers human potential as the main driving force of production.

**Keywords:** human capacity, human security, human resources, human capital, security, human resources.

В наше время, когда мир встал на путь глобализации, открывается доступ к одинаковым высокотехнологичным продукциям, технологиям. Результат использования их различен, ведь в основе их применения лежит человеческий ресурс. Именно из-за них можно грамотно реализовать конкурентные преимущества компаний. В основе такого подхода базируется целая концепция о том, что фундаментальной основой стратегических преимуществ компании являются:



Данные критерии играют важную роль. Они способствуют развитию конкурентоспособности предприятия на рынке. Благодаря этим факторам можно добиться развития национальной конкурентоспособности, где важным является – квалифицированный человеческий ресурс.

Качественное и эффективное обеспечение кадровой безопасности является ключевым для каждого предприятия. Данная тема приобретает первостепенную важность, когда вопрос встает о системе государственной гражданской и муниципальной службы. Именно сотрудники являются тем фундаментом, которые способны профессионально обеспечивать:

- кадровую;
- информационную;
- экономическую;

- материально-техническую и иные виды безопасности организации.

Ключевым аспектом в данном вопросе играет психологическая составляющая служащего. Она позволяет снизить риски и угрозы, связанные с применением человеческих ресурсов, потенциалов в организации. Необходимо добиться своевременной проверки и оценки кадровых рисков, чтобы выявить психологическую стабильность государственных гражданских служащих в процессе:

- отбора;
- подбора;
- увольнения;
- профессионализации;
- планировании карьеры;
- увольнения;
- выхода на пенсию.

Все это призвано обеспечить безопасность организации. Данные действия не только защитят организацию, но и помогут подобрать эффективных, замотивированных, квалифицированных кадров, которые будут выполнять свою работу в соответствии с установленным должностным регламентом.

Аккумулировав всю информацию воедино, можно дать определение кадровой безопасности — это обеспечение экономической безопасности предприятия за счет снижения рисков и угроз, связанных с недоброкачественной работой персонала, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом. Она является ключевым элементом в обеспечении безопасности любой организации. Данный вопрос приобретает особую актуальность, когда речь заходит про систему государственной гражданской и муниципальной службы. Основываясь на разработанной концепции, гарантия кадровой безопасности — это психологическая надежность работника.

Каждое предприятие подбирает уникальный способ формирования кадровой безопасности, основываясь на собственных принципах. У такого явления существует как явное преимущество, так и латентный недостаток. К явному преимуществу относится подбор персонала, который необходим для организации и его внутреннему регламенту. Предприятие осуществляет отбор кадров с целью повысить свою конкурентоспособность, увеличить экономический потенциал и выйти на мировой рынок. Несовершенство же данной системы состоит из неверной стратегии подбора кадров.

Критерий национальной экономической безопасности - достаточное условие обеспечения национальной экономической безопасности. Уровень экономической безопасности зависит от того насколько оперативно и эффективно его руководство и специалисты смогут предотвратить возможные угрозы и своевременно ликвидировать вредные последствия отдельных негативных составляющих внешней и внутренней среды.

В наше время большинство организаций до сих пор использует человеческий потенциал, как основу своего производства. И это несмотря на то, что уже существуют технологии, позволяющие заменить человека на машину. Предприятия, использующие в основе своей человеческий потенциал, являются требовательными к своим кадрам, требуют от них наличия определенных умений и набор соответствующих компетенций.

Недостаток знаний, умений в сочетании с отрицательными личностными характеристиками такими как неумение проявлять гибкость в трудовых вопросах, алчность, халатность, неспособность подчиняться и т.д могут, по мнению Лысак К.В., привести к таким угрозам экономической безопасности как:



кражи



шпионаж



продажа  
информации



сговор



коррупция на  
предприятии

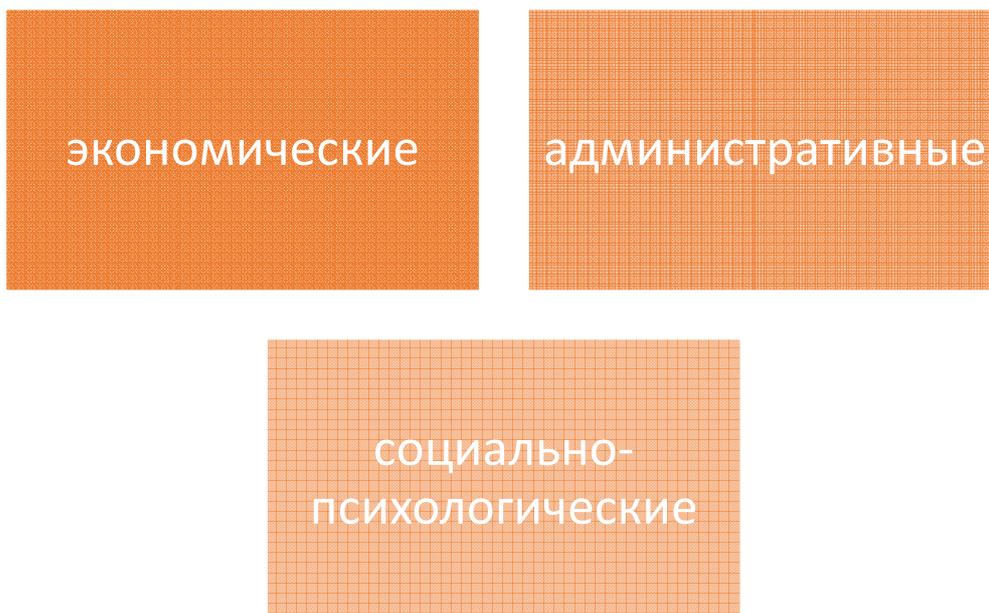
Для того, чтобы обеспечить экономическую безопасность на предприятии, необходимо определить, какие опасности, угрозы и риски, вызванные человеческим фактором, могут негативно воздействовать на предприятие и в связи с этим разработать и внедрить систему методов по предупреждению и профилактике этого влияния. Разработка такой системы должна исходить из существующих определений угроз кадровой безопасности, рисков и возможных опасностей.

Сегодня для упорядочивания бизнес-процессов, связанных с персоналом, формируют систему управления персоналом, необходимым элементом которой является система управления кадровым риском.

Цель использования методов управления кадровыми рисками состоит в минимизации уровня риска. Методы управления кадровыми рисками имеют различные технологии осуществления и реализации в деятельности организаций. Сегодня встает вопрос о дальнейшем исследовании системы управления кадровыми рисками.

Необходимо детально и структурировано исследовать возможные виды кадровых рисков, создать инструменты оценки различных видов кадровых рисков, которые могут применять организации.

В нынешних реалиях система управления включает в себя использование различных групп методов, таких как:



Задача реализации механизма кадровой безопасности заключается в контроле кадровых ресурсных рисков.

Так, согласно исследованиям, Ю.Ю. Громова, организационная защита информации - это «регламентация производственной деятельности и взаимоотношений исполнителей на нормативно-правовой основе таким образом, что несанкционированный доступ к конфиденциальной информации становится невозможным или существенно затрудняется за счёт проведения организационных мероприятий».

Перечень организационных мер обеспечения безопасности не является ограниченным, поэтому можно разработать и внедрить локальный нормативно-правовой акт – политика безопасности. Данный документ должен строиться на основе механизма кадровой безопасности. Он может содержать следующую информацию:

- пользователи информационных ресурсов предприятия;
- угрозы информационной безопасности;
- источники и угрозы информационной безопасности; внешние и внутренние источники угроз информационной безопасности, а также меры противодействия им.

В современных условиях важнейшим фактором эффективности системы государственного управления является качество кадрового потенциала. В настоящее время необходима организация современных и эффективных методов воспроизводства человеческих ресурсов, соответствующих требованиям. Эффективное управление кадровым потенциалом базируется на принципах: системности (синергии), результативности, вознаграждения, цикличности, учета текучести кадров.

Профессионализм персонала - это интегральное качество личности, которое проявляется в овладении ими обобщенными профессионально значимыми знаниями и умениями, которые отображают методологическую и технологическую стороны их профессиональной деятельности. Создание условий развития для служащих возможно посредством применения материальных и моральных стимулов, включающие льготы и компенсации.

Экономическая эффективность системы повышения квалификации возможно только при условии целенаправленного обучения, отвечающего потребностям бизнеса и отвечающей условиям реальности, включая организацию служебно-профессионального продвижения успешных служащих с лидерскими навыками. Для того чтобы проиллюстрировать роль кадрового потенциала в развитии кадровой политики органов государственной власти и местного самоуправления, есть смысл определить его место во внешней и внутренней среде. Система формирования кадрового потенциала во внутренней среде организации несильно отличается от способов формирования во внешней среде. В органах государственной власти - это трудовые ресурсы конкретной организации.

Сегодня не следует отрицать роль кадровой службы компании, поскольку для компаний, осуществляющих деятельность в сфере ИТ в условиях сегодняшней экономической ситуации, важно повышать эффективность деятельности. Обусловлено это особенностями деятельности компании, что порождает известные риски в данной сфере.

Кадровая служба в компании играет основополагающую роль, т.к. она выступает координатором и организатором работы с кадрами, кадровой политики и других мероприятий в кадровой работе.

Причинами убытков большинства компаний является человеческий фактор. Актуальными являются затраты, вызванные акциями социального протеста. Актуальность этой проблемы заставляет руководство компаний анализировать причины таких явлений и их роль в снижении доходности производства, потери конкурентоспособности их продукции.

Риски персонала сегодня являются операционными рисками. Снижение негативных проявлений влияет на успешность выполнения компанией задач повышения прибыльности и конкурентоспособности. Тенденции в сфере организации управления персоналом обуславливают необходимость организации работы с кадрами в системе управления компанией.

## Литература

1. Андрущук В.В. Управление кадровыми рисками в банковской сфере // В сборнике: Инновационная экономика как фактор преобразования современного общества. Роль науки в современном обществе Материалы международной научно-практической конференции. 2017. С. 13-17.
2. Башурова Д.А., Перфильева А.И. Управление кадровыми рисками // В сборнике: безопасность транспорта и сложных технических систем глазами молодежи Материалы Всероссийской молодежной научно-практической конференции. 2018. С. 10-13.
3. Веллем Л.А. Кадровая безопасность в структуре экономической безопасности хозяйствующего субъекта // Вопросы политологии. 2019. Т. 9. № 4 (44). С. 662-672.
4. Духновский С. В. Психологическая надежность и кадровая безопасность (на примере государственной гражданской и

муниципальной службы): монография. — Курган: Изд-во Курганского гос. унта, 2018 — 314 с.

5. Вражнова М.Н., Терновая Л.О. Социология кадровой безопасности: Учебное пособие. - М.: Международный издательский центр «Этносоциум», 2017. - 276 с.
6. Шумилина, В. Е. Кадровое обеспечение экономической безопасности предпринимательства / В. Е. Шумилина, Д. А. Оганджян // Управление безопасностью бизнеса в современных условиях. – Москва : AUSBUILDERS, 2021. – С. 130-144. – EDN XDJXVU.
7. Шумилина, В. Е. Кадровая безопасность как одна из составляющих экономической безопасности предприятия / В. Е. Шумилина, Д. С. Пилюк, В. С. Крикунова // Проблемы рынка труда Российской Федерации и его правового обеспечения в условиях спада экономики и пандемии. – Мельбурн : AUSBUILDERS, 2021. – С. 84-93. – EDN FIADLS.
8. Шумилина, В. Е. Статистический анализ использования тренинга как формы повышения профессионального уровня сотрудников в РФ за период 2016 - 2019 гг / В. Е. Шумилина, А. В. Варченко // Пути повышения экономической безопасности современной России, Ростов-на-Дону, 18 мая – 25 2020 года. – Ростов-на-Дону: AUSBUILDERS, 2020. – С. 6-10. – EDN ALWZEK.

## **References**

1. Andrushchuk V.V. Management of personnel risks in the banking sector // In the collection: Innovative economy as a factor in the transformation of modern society. The role of science in modern society Proceedings of the international scientific-practical conference. 2017. S. 13-17.

2. Bashurova D.A., Perfilieva A.I. Management of personnel risks // In the collection: safety of transport and complex technical systems through the eyes of youth Proceedings of the All-Russian Youth Scientific and Practical Conference. 2018. S. 10-13.
3. Wellem L.A. Personnel security in the structure of economic security of an economic entity // Issues of Political Science. 2019. V. 9. No. 4 (44). pp. 662-672.
4. Dukhnovsky S. V. Psychological reliability and personnel security (on the example of the state civil and municipal service): monograph. - Kurgan: Publishing House of the Kurgan State. unta, 2018 - 314 p.
5. Vrazhnova M.N., Ternovaya L.O. Sociology of Personnel Security: Textbook. - M.: International Publishing Center "Ethnosocium", 2017. - 276 p.
6. Shumilina, V. E. Personnel support for the economic security of entrepreneurship / V. E. Shumilina, D. A. Ogandzhanyan // Management of business security in modern conditions. - Moscow: AUSBUILDERS, 2021. - P. 130-144. -EDN XDJXVU.
7. Shumilina, V. E. Personnel security as one of the components of the economic security of an enterprise / V. E. Shumilina, D. S. Pilyuk, V. S. Krikunova // Problems of the labor market of the Russian Federation and its legal support in the context of an economic downturn and a pandemic . - Melbourne : AUSBUILDERS, 2021. - S. 84-93. – EDN FIADLS.
8. Shumilina, V. E. Statistical analysis of the use of training as a form of professional development of employees in the Russian Federation for the period 2016 - 2019 / V. E. Shumilina, A. V. Varchenko // Ways to improve the economic security of modern Russia, Rostov-on-Don , May 18 - 25, 2020. - Rostov-on-Don: AUSBUILDERS, 2020. - S. 6-10. – EDN ALWZEK.