

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2023, Том 15, № s2 / 2023, Vol. 15, Iss. s2 <https://esj.today/issue-s2-2023.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/50FAVN223.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Кайгородцева, К. А. Роль кадровой безопасности в аспекте экономической безопасности / К. А. Кайгородцева // Вестник евразийской науки. — 2023. — Т. 15. — № s2. — URL: <https://esj.today/PDF/50FAVN223.pdf>

For citation:

Kaigorodtseva K.A. The role of personnel security in terms of economic security. *The Eurasian Scientific Journal*. 2023; 15(s2): 50FAVN223. Available at: <https://esj.today/PDF/50FAVN223.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 338

Кайгородцева Ксения Александровна

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Факультет «Экономики и бизнеса»
E-mail: Kaigorodcevak@mail.ru

Научный руководитель: **Тургаева Аксана Альбековна**

ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Факультет «Экономики и бизнеса»
Доцент Департамента экономической безопасности и управления рисками
Кандидат экономических наук
E-mail: AATurgaeva@fa.ru; a_turgaeva@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8374-1706>
РИНЦ: https://www.elibrary.ru/author_profile.asp?id=455538

**Роль кадровой безопасности
в аспекте экономической безопасности**

Аннотация. В данной научной работе была проведена оценка роли кадровой безопасности в аспекте экономической безопасности. Было выделено два ключевых подхода к изучению кадровой безопасности, связанных с тем, частью какой более общей безопасности является рассматриваемая безопасность. Далее автором были рассмотрены основные определения кадровой безопасности, была отмечена наиболее комплексная дефиниция, которая позволяет отразить все элементы данного явления. В ходе анализа рисков и угроз, возникающих в процессе обеспечения кадровой безопасности, был сделан вывод о том, что данные риски проявляются на всех этапах работы с персоналом. Угрозы рассматриваются с двух позиций, когда их источником выступает персонал, и когда внешние субъекты. В работе были изучены существующие классификации кадровых рисков, а именно: качественные и количественные; риски, возникающие при найме, непосредственно в процессе работы, при увольнении сотрудников; связанные с имущественным и неимущественным ущербом. Кроме того, автором был проведен анализ факторов, связанных с появлением рисков и угроз кадровой безопасности. В ходе анализа факторы были разделены на внутренние и внешние. Автором было рассмотрено 4 группы методов обеспечения кадровой безопасности организации (административные методы; социально-экономические методы; социально-психологические методы; организационно-технические методы, связанные с информационной, финансовой безопасностью), каждая из которых выполняет определенную функцию, ввиду чего обосновывается важность развития всех методов. В заключительной части работы автором были сформулированы выводы относительно роли кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятия.

Ключевые слова: кадровая безопасность; риски; экономическая безопасность; организация; персонал; угрозы; управление безопасностью

Введение

Согласно исследованиям, изменения, связанные с макроэкономической ситуацией, и динамика развития рынков оказывают существенное влияние на бизнес-среду. Около 80% российских респондентов отмечают рост рисков, угрожающих их компании, что является важным положением, связанным с актуальностью работы.

Целью данной работы является изучение роли кадровой безопасности в аспекте экономической безопасности. Задачи исследования:

1. Определить сущность кадровой безопасности в системе экономической безопасности.
2. Выявить угрозы и риски, возникающие в процессе обеспечения кадровой безопасности.
3. Рассмотреть современные методы обеспечения кадровой безопасности.
4. Сформировать выводы относительно роли кадровой безопасности в системе экономической безопасности.

Объект данного исследования — кадровая безопасность как категория предприятия.

Предмет — роль кадровой безопасности в разрезе экономической безопасности.

1. Материалы и методы

В ходе исследования были использованы положения, разработанные ведущими учеными в области изучения кадровой безопасности, среди которых выделяются: Маркова Е.В. [1], Фурсов В.А. [2], Гайдарбекова Д.Ш. [3], Рознина Н.В. [4], Дробот Е.В. [5], Хоружий Л.И. [6], Миляева Л.Г. [7], Климов Д.В. [8], Калеменева Е.Е. [9].

Методология исследования основана на применении как общенаучных методов, таких как анализ, синтез, абстрагирование, так и на использовании более точных методов, таких как анализ данных и моделирование.

2. Результаты и обсуждение

Кадровая безопасность играет важную роль в обеспечении экономической безопасности предприятий и государства в целом. Ведь как известно, сотрудники — это главный ресурс любой организации. Квалифицированные, ответственные и мотивированные сотрудники способны обеспечить успешную работу компании и ее устойчивое развитие.

Кадровая безопасность включает в себя меры по защите персональных данных сотрудников, контроль за выполнением трудовых обязанностей, предотвращение утечки коммерческой тайны и проверку кандидатов на работу на наличие судимостей и связей с преступными структурами. Кроме того, кадровая безопасность направлена на предотвращение возможных внутренних угроз, связанных с действиями сотрудников.

В контексте экономической безопасности кадровая безопасность играет особенно важную роль. Ведь угрозы, связанные с внутренними проблемами, такими как кража конфиденциальной информации, коррупция или мошенничество, могут привести к серьезным

последствиям для бизнеса. Вплоть до угрозы существованию компании. Проблемы с персоналом могут вызвать репутационный ущерб, финансовые потери и даже привести к судебным разбирательствам. Поэтому кадровая безопасность является неотъемлемой частью экономической безопасности организации и страны в целом.

Но кадровая безопасность — это не только защита от возможных угроз, но и инструмент для повышения эффективности работы компании. Это достигается путем обучения и развития сотрудников, улучшения взаимодействия внутри организации, привлечения и удержания талантливых сотрудников. Компании, которые уделяют достаточное внимание кадровой безопасности, обеспечивают свою устойчивость и конкурентоспособность на рынке труда.

Человеческий капитал в постиндустриальном обществе играет важную роль. Эффективность деятельности организаций, да и экономики в целом, зависит от сотрудников, каждый из которых обладает определенными знаниями, способностями, квалификацией, их возможности и потенциал используются для достижения целей данной организации. Развитие человеческого потенциала является стратегической целью обеспечения национальной безопасности в области повышения качества жизни российских граждан. В стратегии национальной безопасности нашей страны уделяется много внимания вопросам развития личности и формированию человеческого капитала.

В связи с развитием экономики инвестирование в людские ресурсы в некоторых отраслях превышает инвестирование в производство, большее внимание уделяется психологии людей, мотивам, побуждающим персонал к работе. Для малого и среднего бизнеса эта проблема более актуальна, поскольку численность сотрудников невелика, каждый сотрудник выступает носителем важной информации о компании.

Определение места и роли кадровой безопасности в системе безопасности хозяйствующего субъекта сводится к двум группам. Первая часть авторов рассматривает как отдельную составляющую корпоративной безопасности, вторая — как составляющей экономической безопасности. Сторонники первого подхода считают кадровую безопасность первичной по отношению к другим элементам системы безопасности, поскольку она связана непосредственно с персоналом, который выступает первоосновой в любой составляющей. Сторонники второго подхода рассматривают ее в части экономической безопасности, наряду с другими направлениями экономической безопасности: финансовая, технико-технологическая, информационная, интеллектуальная. Все элементы экономической безопасности взаимосвязаны и необеспечение должного уровня безопасности одного из элементов ведет к незащищенности всей системы. Конечно, в системе обеспечения любой составляющей системы экономической безопасности участвует персонал.

Возможно выделить несколько точек зрения касательно определения кадровой безопасности (рис. 1).

Для дальнейшей работы за основу будет взято последнее определение кадровой безопасности, поскольку оно включает в себя все аспекты, рассмотренные по отдельности другими авторами. Обеспечение кадровой безопасности неразрывно связано с защитой от угроз персонала. Следует рассматривать сотрудников не только с позиции субъекта, наносящего вред и ущерб, но и с позиции объекта безопасности, применять принцип четырех ролей, согласно которому любой элемент предприятия может выступать в роли субъекта обеспечения безопасности, объекта обеспечения безопасности, источника и объекта угрозы.

Следовательно, задачами кадровой безопасности будут идентификация рисков и угроз, классификация данных рисков, снижение степени ущерба от них и их ликвидация. Основными субъектами кадровой безопасности являются кадровая служба предприятия и подразделения

компании. Эксперты главенствующую роль отдают кадровой службе, нежели службе безопасности, поскольку в работе с персоналом он является первичным элементом [11].

Л.П. Гончаренко представляет кадровую безопасность не иначе, как защищенность общественных интересов организации связанных с формированием и развитием человеческого капитала, и минимизацией рисков компании, связанных с ее кадровой составляющей.

А.Л. Мирющенко уделяет внимание правовому аспекту и рассматривает кадровую безопасность как деятельность компании по созданию условий для функционирования, при которых обеспечивается гарантированная законодательством защищенность интересов организации от рисков и угроз, связанных с сотрудниками.

И.Г. Чумарин считает, что кадровая безопасность - это мероприятия направленные на предотвращение негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет ликвидации или снижения рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом.

Рисунок 1. Основные определения кадровой безопасности [10]

Обеспечение кадровой безопасности приводит к необходимому рассмотрению кадровых рисков и угроз, связанных с деятельностью персонала. При этом для каждого риска и угрозы должен применяться свой метод снижения вероятности наступления или минимизации ущерба, который должен быть экономически обоснованным.

В связи с тем, что основой кадровой безопасности является процесс предотвращения угроз, а также процесс сокращения убытков стоит большее внимание уделить этим угрозам и кадровым рискам.

Для эффективного управления кадровыми рисками необходимо принять во внимание и учесть все возможные кадровые риски, поэтому стоит их классифицировать. Например, кадровые риски разделяются на качественные и количественные. Первая группа связывается с несоответствием образования занимаемой должности, они имеют место быть на этапе приема, в последующем это принесет дополнительные затраты с переподготовкой кадров, финансовые потери, из-за оказания некачественных услуг персоналом. Вторая группа включает в себя риски, связанные с переизбытком или недостатком персонала в компании.

Следующая классификация представляет собой разделение на 3 группы: риски, возникающие при найме, непосредственно в процессе работы, при увольнении сотрудников. В каждой из этих групп доминируют те или иные риски.

При этапе найма персонала неучтенные риски могут вызвать в последующем риски недобросовестности сотрудников, злоупотреблений, риски непринятия нововведений, финансовые риски с различной величиной ущерба.

К группе рисков, возникающих в процессе работы, можно отнести риски, связанные с недостаточной мотивацией и стимулированием сотрудников. Что, безусловно, отразится на качестве работы персонала в процессе их трудовой деятельности.

Риски, связанные с информационной безопасностью и защитой информации, можно отнести как ко второй, так и к третьей группе.

С точки зрения ущерба кадровые риски могут принести как имущественный, так и неимущественный ущерб, который связан с репутацией, гудвиллом, нематериальными активами организации, которые приобретаются целенаправленными усилиями.

Человек выступает не просто участником трудовой деятельности, а также является потребителем, который занимается трудовой деятельностью для удовлетворения своих потребностей. Потребности человека побуждают его интерес и формируют, в связи с этим его дальнейшую осознанную деятельность. Невозможность погашения кредита, потеря жилья, нарушение отдельных этических норм поведения и ограничений, связанных со служебной деятельностью — подобные действия вызывают потенциальную угрозу для организации. Этот фактор можно выделить в отдельный риск — риск последствий потребительской активности работника.

Что касается факторов, способствующих появлению угроз, то их можно разделить на внутренние и внешние.

К внешним факторам можно отнести: текущее состояние рынка труда, правовые нормы государства, в том числе в сфере трудовых отношений, социально-экономическую политику государства, развитие сферы образования, трудовую миграцию.

К внутренним факторам следует отнести: отсутствие нормативно-правовой базы внутри организации, низкая корпоративная культура или ее отсутствие, отсутствие системы обучения персонала основам противодействия угрозам, неэффективная система мотивации [12].

Рассмотрение угроз кадровой безопасности может происходить с двух позиций: когда носителем угроз выступает персонал, в этом случае источниками угроз будут личные качества сотрудников, морально-нравственные ориентации, склонность к зависимостям. Необходимо обеспечить защищенность информационных, финансовых, имущественных интересов организации. Угрозами будут выступать разглашение конфиденциальной информации, мошенничество, хищения материальных ресурсов, финансовые махинации.

Следующая позиция представляет носителем угроз конкурентов, государственные органы, общественные институты, контрагенты. Необходимо обеспечивать защищенность человеческих ресурсов, поскольку может происходить вербовка, переманивание, склонение к нелояльному поведению.

Идентифицировав риски и угрозы, которым подвергается организация с точки зрения кадровой безопасности, следует узнать основные методы обеспечения кадровой безопасности.

Методы, применяемые для обеспечения кадровой безопасности хозяйствующего субъекта, должны противодействовать угрозам, а также снизить вероятность наступления кадровых рисков и ущерб в случае их наступления.

В рамках поставленной цели необходимо создать модель. Модель представляет собой набор методов, механизмов и инструментов, которые направлены на обеспечение кадровой безопасности. К основным инструментам обеспечения кадровой безопасности следует отнести материальное стимулирование, планирование, контроль. Механизмы могут быть следующими: защиты, регулирования, компенсации, резервирования. Модели предназначены для представления в различных формах определенных аспектов исследуемого объекта. Модели должны отвечать определенным требованиям: быть точными, адекватными, т. е. соответствовать реальности, и экономически целесообразными.

Можно выделить административные методы, организационно-технические, социально-экономические, социально-психологические. Все эти методы должны работать в непрерывной связи и представлять собой некую матрицу, пронизывающую все этапы работы на предприятии, связанную с объектами угроз кадровой безопасности.

Административные методы представляют собой совокупность способов воздействия с применением власти, дисциплинированности и взысканий. К административным методам можно отнести [13]:

- Закрепление в локальных правовых актах приемов и методов отбора и найма персонала.
- Периодический контроль степени защищенности жизненно важных интересов работника, а также контроль их деятельности.
- Информирование сотрудников о нарушении норм в процессе работы.
- Формирование локальных нормативно-правовых актов обеспечения кадровой безопасности на предприятии.
- Увольнение за нарушение норм кадровой безопасности.

Социально-экономические методы должны включать в себя создание материального стимулирования, при котором работнику невыгодно наносить своими действиями ущерб организации. Должно происходить предупреждение ситуаций, при которых сотрудник оказывается в трудном финансовом положении, возможна система кредитования сотрудников на льготных условиях.

Социально-психологические методы направлены на формирование корпоративного духа, сплоченности коллектива и создание благоприятной обстановки для выполнения своих трудовых обязанностей. Стиль руководства в организации не должен ущемлять прав работников и не задевать чувства собственного достоинства. Система мотивации в компании будет относиться как к психологическим, так и экономическим мерам, поскольку сотрудника важно заинтересовать не только материально, но должен быть и иной интерес.

Организационно-технические методы связаны с другими видами безопасности: информационной, финансовой. Эти методы могут включать в себя установку видеонаблюдения, внедрение системы паролей, автоматизированных программ. Все методы обеспечения кадровой безопасности, безусловно, должны соотноситься со спецификой деятельности организации, направлены на каждого работника как потенциального субъекта угроз безопасности.

Говоря о методах, стоит сказать, что необходимо оценить их экономическую эффективность. Существует множество методов, количественный, или затратный; качественный (целевой), подход ориентирован на оценку эффективности с точки зрения максимального соответствия поставленным целям. Также используют сравнительный метод, основанный на сравнении показателей, до и после введения новшеств.

Для управления кадровыми рисками организации необходимо разработать показатели, отражающие их состояние. Целесообразнее разбить их на соответствующие группы и в каждой группе установить индикативное значение для каждой конкретной организации. Группа управления трудовыми отношениями содержит такие показатели, как: процент работников, охваченных системой мотивации, процент работников, прошедших аттестацию.

Кадровая безопасность затрагивает трудовые отношения, которые регулируются Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, а также Гражданским кодексом. Трудовой кодекс регулирует отношения между работником и работодателем на всех этапах работы с персоналом. Для обеспечения безопасности руководители организации регулируют деятельность работников путем установления внутренних документов и нормативно-правовых актов. Должностные инструкции персонала могут содержать обязанности по минимизации

определённых кадровых рисков, договоры о материальной ответственности, для устранения последствий возникновения кадрового риска, связанного с конкретным работником.

Заключение

При изучении темы кадровой безопасности необходимо обратить внимание на несколько важных аспектов.

Во-первых, обеспечение безопасности персонала является неотъемлемой частью защиты компании от различных угроз. Как правило, кадровые риски возникают в результате неправильного подбора персонала, недостаточной квалификации, несоответствия обязанностям или других причин. Поэтому необходимо уделить особое внимание процессу подбора и обучения персонала, а также мониторингу их работы.

Во-вторых, система обеспечения кадровой безопасности должна включать в себя целый ряд мероприятий и политик, направленных на предотвращение возможных проблем и обеспечение безопасности персонала компании. Это может включать в себя проведение анализа рисков, разработку процедур по обеспечению безопасности персонала, организацию тренингов и семинаров и многое другое.

В-третьих, управление кадровой безопасностью должно быть включено в общую стратегию управления компанией. Руководство должно осознавать, что обеспечение безопасности персонала является важным аспектом управления компанией и должно привлекать достаточное внимание со стороны руководства.

Таким образом, кадровая безопасность является важной и необходимой составляющей успешного управления компанией. Следует уделить этому вопросу достаточно внимания и ресурсов, чтобы обеспечить безопасность персонала и снизить риски для компании.

Таким образом, кадровая безопасность пронизывает всю систему безопасности, взаимодействуя с персоналом хозяйствующего субъекта, влияя на основные бизнес-процессы организации. Совокупность кадровых рисков и угроз будет варьироваться от компании к компании, влияя на выбор методов обеспечения кадровой безопасности конкретным хозяйствующим субъектом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Маркова Е.В., Аль-Дарабсе А.М. Кадровая безопасность предприятия в современной экономике // Проблемы и перспективы экономических отношений предприятий авиационного кластера. — 2019. — С. 109–113.
2. Фурсов В.А. и др. Кадровая безопасность предприятия: подходы, диагностика, направления совершенствования // Вестник Алтайской академии экономики и права. — 2020. — № 4–2. — С. 270–276.
3. Гайдарбекова Д.Ш. Кадровая безопасность организации: риски и угрозы // Вестник науки и образования. — 2019. — № 14-2(68). — С. 36–40.
4. Рознина Н.В., Карпова М.В. Анализ кадровой безопасности организации // Современные проблемы финансового регулирования и учета в агропромышленном комплексе. — 2019. — С. 417–423.

5. Дробот Е.В. и др. Кадровая безопасность регионов в развитых, развивающихся и периферийных странах: сравнительный анализ // Креативная экономика. — 2021. — Т. 15. — № 4. — С. 1501–1522.
6. Хоружий Л.И., Катков Ю.Н., Каткова Е.А. Учетно-аналитическое обеспечение кадровой безопасности агроформирований // Бухучет в сельском хозяйстве. — 2019. — № 2. — С. 69–78.
7. Миляева Л.Г. Теоретико-методические аспекты экспресс-диагностики кадровой безопасности предприятия // Экономика Профессия Бизнес. — 2020. — № 3. — С. 59–66.
8. Климов Д.В. Кадровая безопасность: понятие, внутренние и внешние угрозы, группы риска // Вестник Прикамского социального института. — 2019. — № 2(83). — С. 41–44.
9. Калеменева Е.Е. Кадровая безопасность как функциональный элемент экономической безопасности предприятия // Молодой ученый. — 2020. — № 34. — С. 56–60.
10. Вантеева В.В. Кадровая безопасность предприятия // Скиф. Вопросы студенческой науки. — 2021. — № 1(53). — С. 105–111.
11. Cheng Y. et al. Passive polarimetric imaging of millimeter and terahertz waves for personnel security screening // Optics Letters. — 2021. — V. 46. — № 6. — P. 1233–1236.
12. Wang Z., Chang T., Cui H.L. Review of active millimeter wave imaging techniques for personnel security screening // IEEE Access. — 2019. — V. 7. — P. 148336–148350.
13. Gula O. Innovative model of public administration personnel security system // Public Administration and Law Review. — 2021. — № 1. — P. 67–72.

Kaigorodtseva Ksenia Alexandrovna

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: Kaigorodcevak@mail.ru

Academic adviser: **Turgaeva Aksana Al'bekovna**

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: AATurgaeva@fa.ru; a_turgaeva@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8374-1706>

RSCI: https://www.elibrary.ru/author_profile.asp?id=455538

The role of personnel security in terms of economic security

Abstract. In this scientific work, an assessment was made of the role of personnel security in the aspect of economic security. Two key approaches to the study of personnel security have been identified, related to which part of the more general security the security in question is. Further, the author considered the main definitions of personnel security, the most comprehensive definition was noted, which allows to reflect all the elements of this phenomenon. In the course of the analysis of risks and threats arising in the process of ensuring personnel security, it was concluded that these risks manifest themselves at all stages of work with personnel. Threats are considered from two positions, when their source is personnel, and when external actors. In the work, the existing classifications of personnel risks were studied, namely: qualitative and quantitative; risks arising from hiring, directly in the process of work, when employees are fired; associated with property and non-property damage. In addition, the author analyzed the factors associated with the emergence of risks and threats to personnel security. In the course of the analysis, the factors were divided into internal and external. The author considered 4 groups of methods for ensuring the personnel security of an organization (administrative methods; socio-economic methods; socio-psychological methods; organizational and technical methods related to information and financial security), each of which performs a specific function, which justifies the importance of developing all methods. In the final part of the work, the author formulated conclusions regarding the role of personnel security in the system of economic security of an enterprise.

Keywords: personnel security; risks; economic security; organization; personnel; threats; security management