

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

2025, Том 17, № s6 / 2025, Vol. 17, Iss. s6 <https://esj.today/issue-s6-2025.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/59FAVN625.pdf>

5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (экономические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Иксанов, Р. Ч. Показатели оценки кадровой составляющей экономической безопасности хозяйствующего субъекта / Р. Ч. Иксанов, Р. Ю. Султанов // Вестник евразийской науки. — 2025. — Т. 17. — № s6. — URL: <https://esj.today/PDF/59FAVN625.pdf>.

For citation:

Iksanov R.Ch., Sultanov R.Yu. Indicators for assessing the personnel component of the economic security of an economic entity. *The Eurasian Scientific Journal*. 2025;17(s6): 59FAVN625. Available at: <https://esj.today/PDF/59FAVN625.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

УДК 338.242.2

Иксанов Рустем Чулпанович

ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет», Казань, Россия

Институт управления, экономики и финансов

Доцент кафедры «Экономической безопасности и налогообложения»

Кандидат технических наук, доцент

E-mail: iksanovrust@yandex.ru

Султанов Ринат Юлдашевич

ФГБОУ ВО «Казанский национальный исследовательский технологический университет», Казань, Россия

Военный учебный центр

Начальник отделения (учебной тренировочной аппаратуры)

E-mail: iksanovrust@yandex.ru

Показатели оценки кадровой составляющей экономической безопасности хозяйствующего субъекта

Аннотация. Статья посвящена кадровой составляющей экономической безопасности хозяйствующего субъекта. Описаны отдельные аспекты и возможные показатели их оценки. В условиях новой реальности и тенденций на рынке труда, кадры становятся стратегическим ресурсом компании и важнейшим объектом экономической безопасности. Развитие цифровизации бизнес-процессов привело к пересмотру роли персонала, который стал носителем интеллектуальной собственности. Возрастающие в последнее время риски кадровой безопасности, такие как: недостаток квалифицированных специалистов, утечка информации, мошеннические действия со стороны персонала и конкурентная разведка повышают актуальность развития систем оценки и мониторинга кадровой безопасности в системе обеспечения экономической безопасности. Кадровая составляющая оказывает влияние на устойчивость, конкурентоспособность и рентабельность хозяйствующих субъектов. Автором обосновывается влияние защищенности кадров от внешних и внутренних угроз на другие аспекты экономической безопасности. Выявляются основные критерии, позволяющие оценивать уровень кадровой безопасности, такие как: текучесть кадров, удовлетворенность оплатой труда, квалификация, мотивация и лояльность сотрудников. Отдельно анализируется риск утечки конфиденциальной информации, уязвимость по отношению, к которому является наиболее высокой именно в сфере работы персонала. Автор приходит к выводу, что угрозы экономической безопасности, источником которых является персонал, охватывают и другие составляющие экономической безопасности, такие как: информационная безопасность и финансовая безопасность. Поэтому повышение уровня кадровой составляющей экономической

безопасности хозяйствующего субъекта обладает синергетическим эффектом и повышает общий уровень экономической безопасности за счет положительного влияния на другие компоненты.

Ключевые слова: составляющие экономической безопасности хозяйствующего субъекта; кадровая безопасность; угрозы кадровой безопасности; риски кадровой безопасности; корпоративное обучение; показатели оценки кадровой составляющей экономической безопасности; база знаний

Введение

В современных условиях хозяйствующие субъекты сталкиваются с множеством вызовов, угрожающих их стабильности и развитию. Экономическая безопасность предприятия представляет собой комплекс мер, направленных на защиту его жизненно важных интересов от внутренних и внешних угроз. Актуальность данной темы обусловлена усилением глобальной конкуренции, цифровизацией бизнес-процессов и возрастанием рисков финансовых потерь. По данным международных исследований, около 60 % компаний сталкиваются с экономическими угрозами, которые могут привести к значительным убыткам или даже банкротству. В этой связи разработка эффективной системы экономической безопасности становится не просто желательной, а обязательной составляющей успешного управления предприятием.

Целью данной статьи является анализ кадровой составляющей экономической безопасности хозяйствующего субъекта и рассмотрение показателей оценки работы с кадрами, основных рисков экономической безопасности в этой сфере и возможностей их нейтрализации.

Основная часть

Экономическая безопасность хозяйствующего субъекта представляет собой состояние защищенности его жизненно важных интересов от внутренних и внешних угроз. Это сложная многоуровневая система, включающая финансовую, информационную, кадровую и производственную составляющие. Основными характеристиками экономической безопасности являются: устойчивость к внешним воздействиям, способность к развитию в условиях конкуренции и эффективная защита активов.

Современные хозяйствующие субъекты сталкиваются с широким спектром угроз, которые можно разделить на внешние и внутренние. Внешние угрозы возникают за пределами организации и часто связаны с изменениями в макросреде. К ним относятся макроэкономическая нестабильность, проявляющаяся в инфляции, колебаниях валютных курсов и изменении процентных ставок. Санкционная политика последних лет показала, насколько уязвимыми могут быть компании, зависящие от международных поставок и финансовых потоков.

Кадровая безопасность направлена на минимизацию рисков, связанных с персоналом, включая утечку информации, мошенничество и недобросовестное выполнение обязанностей.

При организации системы обеспечения экономической безопасности, важное значение имеет учетно-аналитическое сопровождение. В настоящее время наблюдается полный переход учетных систем в информационную среду и сращивание информационной безопасности с кадровой безопасностью и безопасностью учетных данных. В литературе отмечают, что: «Самым существенным риском экономической безопасности при интеграции учетных систем является несанкционированный доступ и недобросовестные действия персонала, конкурентов и других злоумышленников в отношении показателей финансовой или налоговой отчетности» [1].

Защита коммерческой тайны и интеллектуальной собственности приобретает особое значение в условиях цифровой экономики, когда стоимость нематериальных активов может превышать стоимость физических активов предприятия.

Другим значимым внешним фактором являются неблагоприятные изменения законодательства. Налоговые реформы, ужесточение экологических требований или введение новых стандартов отчетности могут существенно повлиять на экономическое положение предприятия. Действия конкурентов, включая демпинговые цены, рейдерские захваты и промышленный шпионаж, также представляют серьезную опасность. Многие компании сталкиваются с попытками недобросовестной конкуренции.

Особую категорию составляют киберугрозы. Цифровая трансформация бизнеса привела к росту числа хакерских атак, фишинга и DDOS-атак. По данным некоторых авторов количество кибератак постоянно растет [2].

Внутренние угрозы часто связаны с недостатками системы управления. Нерациональное использование ресурсов, включая избыточные запасы, неэффективное управление дебиторской задолженностью и неоптимальная структура капитала, может подорвать финансовую устойчивость предприятия. Коррупционные схемы и хищения наносят прямой ущерб бизнесу и по данным Association of Certified Fraud Examiners, средний ущерб от одного случая мошенничества составляет 145 тыс. долларов.¹

Г.П. Симонян выделяет следующие угрозы, «...которые могут быть связаны с личностью работника: создание угрозы жизни и здоровью учредителей/ других трудящихся; создание конфликтных условий; дискредитация управленческой системы; провокация увольнения ключевых работников; вред репутации организации; разглашение конфиденциальных сведений; хищение»[3].

Неэффективная система внутреннего контроля является одной из основных причин финансовых потерь. Отсутствие четких регламентов, дублирование функций или, наоборот, недостаточный контроль за ключевыми процессами создают благоприятную среду для злоупотреблений. Утечка конфиденциальной информации, особенно через увольняющихся сотрудников, представляет серьезную угрозу для компаний, работающих в высококонкурентных отраслях.

Кадровая безопасность занимает особое место в системе экономической защиты предприятия, так как именно персонал является одновременно и основным ресурсом компании, и потенциальным источником рисков. По данным исследования Association of Certified Fraud Examiners, около 46 % всех финансовых потерь компаний связаны с действиями или бездействием сотрудников. Это делает разработку эффективной системы кадровой безопасности не просто желательной, а обязательной составляющей управления современным предприятием. При этом, как отмечают авторы исследования, наиболее распространенным было сочетание присвоения активов и коррупционных схем (35 % случаев).¹

Утечка конфиденциальной информации занимает первое место по частоте возникновения. Особенно опасны случаи, когда сотрудники передают коммерческую тайну конкурентам или используют служебную информацию в личных целях. Мошенничество и хищения представляют собой вторую по значимости угрозу. Исследование Association of Certified Fraud Examiners показывает, что компании в среднем теряют 5 % своей выручки из-за внутреннего мошенничества. При этом среднее время, за которое обнаруживается мошенническая схема, составляет 14 месяцев, что значительно увеличивает потенциальный ущерб.¹

¹ Occupational Fraud 2024: A Report to The Nations — URL: <https://legacy.acfe.com/report-to-the-nations/2024/> (дата обращения: 20.11.2025).

Высокотехнологичные отрасли особо уязвимы к рискам промышленного шпионажа и саботажа со стороны работников. Особенно это касается военно-промышленного комплекса, где к рискам кадровой безопасности присоединяются значительные риски конкурентной разведки и диверсий. В этом случае риски кадровой безопасности, такие как низкая мотивация, неудовлетворенность оплатой труда, зависимость от ключевых специалистов, требуют незамедлительных действий со стороны руководства. Для таких компаний необходимо более тщательно подходить к разработке комплекса мер по повышению кадровой безопасности.

Наиболее значительным этапом работы по нейтрализации рисков кадровой безопасности является проверка сотрудников при приеме на работу. Этот этап содержит несколько важных элементов: проверка сведений резюме, анализ имущественного положения и кредитной истории, проверка на наличие судимостей, включение в реестр дисквалифицированных лиц и т. д. Необходимо отметить, что более половины резюме содержат недостоверные сведения. Важным является сбор информации с предыдущих мест работы. Чем выше позиция, на которую претендует соискатель, тем более широкий круг сведений должен быть о нем собран.

Отдельного внимания заслуживает обеспечение сохранности информации сотрудниками. Это предполагает разработку регламентов по работе с информацией, ее защите и неразглашению. Подписание с сотрудниками соглашений о неразглашении конфиденциальной информации должно коррелироваться с объемами данных, к которым имеет доступ сотрудник на конкретной позиции. И здесь мы видим взаимное влияние кадровой составляющей и информационной безопасности, которое может быть отработано такого рода соглашениями.

Важным элементом кадровой безопасности является достижение высокой мотивации к труду и лояльности сотрудников к работодателю. В мировой практике есть механизмы, которые позволяют эффективно решать эти задачи. В Глобальном отчете ЕУ о добросовестности за 2024 год, отмечается, что «почти четверо из десяти (38 %) респондентов по всему миру признают, что они были бы готовы вести себя неэтично одним или несколькими способами ради продвижения по карьерной лестнице — это более чем в полтора раза превышает результаты последнего отчета. На неправомерное поведение сотрудников напрямую влияет поведение, которое они наблюдают со стороны руководителей: 25 % работников заявляют, что вели бы себя неэтично ради собственной выгоды, среди членов советов директоров этот процент возрастает до 67 %, а среди высшего руководства — до 51 %. Недостаток обучения и осведомленности, а также нехватка ресурсов создают возможности для неправомерных действий. Более половины (54 %) респондентов по всему миру утверждают, что непонимание сотрудниками политик или требований, в сочетании с нехваткой внутренних ресурсов для управления мероприятиями по обеспечению соответствия, создает возможности для нарушения стандартов добросовестности».²

Вышеизложенное предполагает, что хозяйствующие субъекты должны выработать систему показателей и осуществлять их мониторинг. Для этого необходимо разработать систему критериев в зависимости от специфики деятельности. Целесообразно разбить эти показатели на 5 групп: показатели текучести кадров, удовлетворенность оплатой труда, мотивация к труду, лояльность к работодателю, уровень профессионализма.

Текучесть кадров может быть оценена следующими показателями:

- коэффициент текучести кадров с разбивкой по группам работников, а также по уровню их квалификации;
- выявление и анализ причин увольнений в динамике и по структуре.

² Как можно выжить без честности? — URL: https://www.ey.com/en_gl/insights/forensic-integrity-services/global-integrity-report (дата обращения: 20.11.2025).

Параллельно необходимо осуществлять постоянный контроль укомплектованности штата для предотвращения рисков нехватки персонала и срывов производственных процессов. Система контроля должна включать следующие мероприятия:

- ежемесячный анализ отдела кадров соотношения фактической и плановой численности персонала. Например, если показатель укомплектованности снизился, то следует установить минимальный допустимый порог (например, 90 %) и при его достижении активизировать меры по усиленному подбору персонала: участие в ярмарках вакансий, размещение объявлений в средствах массовой информации, сотрудничество с центрами занятости. Особое внимание следует уделять срокам закрытия вакансий — фиксировать продолжительность периода, в течение которого должность остается незаполненной. Для критически важных позиций необходимо установить предельные сроки вакантности (например, 2 месяца), по истечении которых следует применять специальные меры: обращение в региональные органы власти, привлечение специалистов из других регионов с предложением повышенной оплаты труда и т. д. Основными показателями в данном направлении могут быть укомплектованность штата, количество открытых вакансий и средний срок их закрытия.

Для оценки удовлетворенности уровнем оплаты труда и раннего выявления рисков снижения мотивации, которые могут привести к увеличению текучести кадров или падению производительности, рекомендуется регулярно оценивать уровень удовлетворенности и вовлеченности сотрудников. В этом направлении можно предложить анкетирование сотрудников по некоторым критериям: степень удовлетворенности уровнем заработной платы, отклонение средней заработной платы по позиции от среднеотраслевого, соответствие условий труда, принятым стандартам в отрасли, сплоченность коллектива и микроклимат, возможности карьерного роста и пр.

Как справедливо отмечает О.А. Лымарева и А.С. Лапшина: «Кадровая безопасность предприятия напрямую зависит от лояльности персонала, поэтому его уровень и качество нельзя игнорировать. Использование ИТ-технологий для оценки лояльности персонала позволяет существенно помочь специалистам, например, Google Форма простой, быстрый и совершенно недорогой способ контроля лояльности сотрудников» [4].

Опрос может проводиться как в форме анкетирования, так и через индивидуальные беседы с гарантией конфиденциальности. Результаты следует выражать в количественных показателях (например, процент сотрудников, удовлетворенных оплатой труда; индекс лояльности и др.). Особое внимание необходимо уделять аспектам, получившим низкие оценки. К примеру, если только 40 % работников удовлетворены условиями труда, это свидетельствует о необходимости серьезного пересмотра политики по охране труда и инвестициям в эту сферу. При этом в разных отраслях пороговые значения того или иного показателя могут варьироваться, это зависит от структуры рынка труда и при дефиците кадров работодатели должны более чутко реагировать на потребности персонала.

Показателями оценки лояльности работников могут быть: удовлетворенность техническими условиями рабочего места, обеспечение техники безопасности, соблюдение режима труда и отдыха и определение готовности работников рекомендовать предприятие как работодателя.

Отдельного внимания заслуживает категория молодых специалистов со стажем до 3 лет. Данные работники наиболее уязвимы к риску увольнений и нелояльного отношения к работодателю. Для нейтрализации этих рисков необходимо использовать институт наставничества и психологической поддержки.

Следующим элементом кадровой безопасности является уровень профессионализма. В данном контексте речь идет не столько о базовом образовании работника, сколько о его обучаемости и желании профессионального роста. Согласно исследованиям А.М. Воротынской

и Н.П. Сироты: «Развитие человеческого капитала в процессе распространения искусственного интеллекта и его адаптация к новым условиям на рынке труда также является обязанностью каждого конкретного работника и не снимает с него ответственности за дальнейшие перспективы саморазвития и управления карьерой в сложившихся экономических условиях» [5].

Уровень квалификации сотрудников и корпоративное обучение приобретает в этой связи особое звучание [6]. Предприятия, чья деятельность связана с технологиями не могут игнорировать вопросы повышения квалификации своих сотрудников. Есть компании, для которых законодательно закрепляется обязанность по периодичности и объемах повышения квалификации или даже переподготовки. Это требует организации работы по оценке и анализу профессионального уровня кадрового состава. При этом, хотелось бы подчеркнуть, что уровень профессионально зрелости работника можно и нужно оценивать по его самостоятельному стремлению к повышению уровня образования. Для этого можно предусмотреть механизмы стимулирования прохождения работниками всевозможных обучающих программ, как самостоятельно, так и коллективно. Показатели, которые могут быть проанализированы в данном аспекте это уровень выполнения плана обучения, доля затрат на обучение в общем фонде оплаты труда, показатели повышения производительности труда до и после обучения.

По мнению О.А. Филимоновой, Т.А. Беркутовой и Е.А. Сабуровой, важным элементом корпоративного обучения является «...информационное обеспечение или единая информационная среда. Она представляет собой базу знаний, в которой собрано большое количество специальной информации, инструкции по использованию ПО, нормативно-правовые документы, методические материалы, обучающие кейсы, специализированная литература, статьи, патенты и т. д. На ее основе осуществляется процесс интеллектуального анализа данных с применением методов прогнозирования и моделирования и с последующим принятием рациональных решений в виде соответствующего комплекта проектной документации» [7].

Данное положение о создании единой базы знаний находит свое отражение в трудах многих авторов. В частности Д.И. Приходько рассматривает возможности создание базы знаний на основе технологической платформы 1С Предприятие 8 [8].

При этом создание и функционирование базы знаний может является одним из элементов заботы о сотрудниках, так как в последнее время все больше внимания уделяется нематериальным стимулам работников [9]. В рамках корпоративной базы знаний может быть реализован процесс непрерывного обучения и тестирования уровня достижения поставленных задач.

Оценка эффективности обучения может проводится следующим образом: после каждого учебного мероприятия следует собирать обратную связь и анализировать изменения в рабочих показателях обученных сотрудников.

По справедливому мнению С.В. Ильченко, С.Н. Алакоз, Э.Н. Садыховой, спецификой кадровой безопасности является то, что эта составляющая наиболее активно взаимодействует со всеми другими составляющими экономической безопасности [10]. Этот фактор необходимо учитывать на всех этапах работы с персоналом: начиная от подбора, найма и заканчивая увольнением и архивацией учетной записи в информационной системе компании. База знаний позволит персоналу почувствовать на себе заботу руководства и постоянно совершенствовать свой уровень образования и понимать стратегические цели и тактические задачи развития компании.

По мнению О.В. Жигарь: «На данный момент наиболее широкую востребованность получили следующие инструменты управления знаниями:

1. Банк идей.

2. Корпоративное обучение.
3. Корпоративные сети.
4. Сбор лучших практик.
5. Создание баз знаний.
6. Сообщество экспертов.

Управление знаниями производится с целью повышения конкурентоспособности организации. В результате внедрения системы управления знаниями компания получает определённые преимущества, в том числе:

- увеличение числа идей;
- снижение затрат, которые вызваны дублированием усилий, а также повторением прошлых ошибок;
- более быстрая трансформация нового сотрудника в компетентного специалиста;
- повышение эффективности рабочих процессов благодаря своевременному получению доступа к необходимой информации;
- поиск новых решений на базе уже имеющихся и благодаря применению коллективных идей» [11].

Использование базы знаний как инструмента кадровой составляющей экономической безопасности позволяет решать следующие задачи:

- разработка и поддержание внутренней культуры компании;
- закрепление алгоритмов бизнес-процессов с указанием функционала каждого работника и предотвращение появления зон рисков без ответственных;
- четкое понимание последствий неправомерных, недружелюбных действий работников и возможности применения санкций по отношению к провинившимся.

Кроме того, хотелось бы обратить внимание на синергетический эффект от обеспечения кадровой безопасности, который проявляется в позитивном влиянии и усилении других структурных элементов экономической безопасности хозяйствующего субъекта. Надежное состояние кадровой составляющей непосредственно способствует минимизации рисков, связанных с разглашением конфиденциальной информации, проявлениями коррупции и возникновением деструктивных внутренних конфликтов, что, в свою очередь, укрепляет основы информационной и правовой безопасности организации.

Кроме того, эффективная система кадровой безопасности повышает результативность ключевых бизнес-процессов за счет обеспечения высокого уровня профессионализма, мотивации и лояльности персонала, оказывая тем самым прямое положительное воздействие на состояние производственной и финансовой составляющих безопасности. Важным аспектом является также то, что стабильное функционирование системы кадровой безопасности формирует устойчивый фундамент для инновационного развития и обеспечения технологического суверенитета компании. Это способствует усилению ее общей экономической стабильности и долгосрочной конкурентоспособности на рынке.

Заключение

Проведенное исследование позволило систематизировать и обосновать ключевые показатели оценки кадровой составляющей экономической безопасности хозяйствующего субъекта. В результате было установлено, что эффективный мониторинг должен носить комплексный характер, интегрируя количественные и качественные метрики, сфокусированные на критически важных аспектах: текучесть кадров, мотивация сотрудников, лояльность, удовлетворенность системой оплаты труда и повышения профессионального уровня.

Система показателей может включать: показатели текучести кадров (коэффициент текучести кадров с разбивкой по категориям персонала, структура причин увольнений с ранжированием по значимости, соотношение фактической и плановой численности персонала, укомплектованность штата, количество открытых вакансий и средний срок их закрытия); показатели мотивации (оценка условий труда, отношение к графику работы, климат в коллективе, возможности профессионального и карьерного роста); показатели лояльности (индексы удовлетворенности по различным факторам, доля лояльных сотрудников, готовых рекомендовать предприятие как работодателя, динамика изменений этих показателей в годовом разрезе); удовлетворенность системой оплаты труда (удовлетворенность уровнем заработной платы, отношение средней зарплаты на предприятии к среднеотраслевому показателю, коэффициент эффективности использования ФОТ, зарплатоемкость и темпы роста этих показателей); эффективность системы обучения (уровень выполнения плана обучения, доля затрат на обучение в общем фонде оплаты труда, показатели повышения производительности труда до и после обучения и др.).

Регулярная оценка данных показателей позволяет не только констатировать текущий уровень кадровых рисков, но и прогнозировать их возникновение, своевременно разрабатывая и внедряя превентивные управленческие решения. Внедрение такой системы мониторинга способствует минимизации внутренних угроз, таких как утечка информации, саботаж и потеря ключевых компетенций.

Данная система показателей является основой для создания эффективного механизма управления кадровой безопасностью. Ее интеграция в общую систему обеспечения экономической безопасности позволяет хозяйствующему субъекту не только нейтрализовать потенциальные угрозы, но и создать устойчивый человеческий капитал, способный выступать источником конкурентных преимуществ и гарантией долгосрочного стабильного развития в условиях нестабильной внешней среды.

Таким образом, кадровая безопасность интегрируется в общую систему экономической безопасности, формируя целостный и комплексный механизм защиты и стратегического развития хозяйствующего субъекта. Формирование этой взаимосвязанной и взаимозависимой структуры и представляет собой практическую реализацию синергетического эффекта.

ЛИТЕРАТУРА

1. Насырова, В.И. Оценка рисков экономической безопасности при организации учетных систем / В.И. Насырова, Ю.М. Галимарданова, М.Е. Орлова — DOI 10.34925/EIP.2025.182.9.190 // Экономика и предпринимательство. — 2025. — № 9(182). — С. 1070–1076 — EDN VNUXWL. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=82831715> (дата обращения: 20.11.2025).
2. Лазарь, К.К. Квалификация кибератак как «применения силы» или «акта агрессии» в международном праве: анализ статьи 51 Устава ООН и перспективы самообороны в киберпространстве / К.К. Лазарь — DOI 10.37399/2686-9241.2025.3.179-192. // Правосудие. — 2025. — Т. 7, № 3. — С. 179–192 — EDN

- НУВТТУ. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=83000592> (дата обращения: 20.11.2025).
3. Симонян, Г.П. Кадровая безопасность хозяйствующего субъекта / Г.П. Симонян // Вестник Института дружбы народов Кавказа (Теория экономики и управления народным хозяйством). Экономические науки. — 2023. — № 3(67). — С. 58–61. — EDN RFBVKY. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=60597018> (дата обращения: 20.11.2025).
 4. Лымарева, О.А. Кадровая безопасность в условиях цифровой экономики / О.А. Лымарева, А.С. Лапшина — DOI 10.24412/2411-0450-2024-2-1-9-12. // Экономика и бизнес: теория и практика. — 2024. — № 1-2(107). — С. 9–12 — EDN OVXLRD. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=60271542> (дата обращения: 20.11.2025).
 5. Воротынская, А.М. Влияние искусственного интеллекта на развитие трудовых ресурсов и человеческого капитала в российских экономических условиях / А.М. Воротынская, Н.П. Сирота — DOI 10.26163/GIEF.2024.35.77.001. // Журнал правовых и экономических исследований. — 2024. — № 1. — С. 9–14 — EDN AKDJRX. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=64175291> (дата обращения: 20.11.2025).
 6. Филимонова, О.А. Методологические основы и инструменты формирования системы корпоративного обучения в компании / О.А. Филимонова, Р.А. Одинцов // Нефть. Газ. Новации. — 2024. — № 8(285). — С. 73–76. — EDN IJVFVD. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-osnovy-formirovaniya-korporativnoy-sistemy-obrazovaniya/viewer> (дата обращения: 20.11.2025).
 7. Филимонова, О.А. Модель цифровой обучающей среды для повышения квалификации специалистов на предприятиях нефтегазовой отрасли / О.А. Филимонова, Т.А. Беркутова, Е.А. Сабурова — DOI 10.35634/2412-9593-2023-33-6-1005-1012. // Вестник Удмуртского университета. Серия Экономика и право. — 2023. — Т. 33, № 6. — С. 1005–1012 — EDN GVHCMP. — URL: <https://journals.udsu.ru/econ-law/article/view/8228/7086> (дата обращения: 20.11.2025).
 8. Приходько, Д.И. Краткий обзор имеющихся средств по созданию корпоративной базы знаний на основе технологической платформы 1С предприятие 8 / Д.И. Приходько // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей LXX Международной научно-практической конференции, Пенза, 25 сентября 2024 года. — Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2024. — С. 7–8. — EDN TSMYMI. — URL: <https://naukaip.ru/wp-content/uploads/2024/09/MK-2122.pdf> (дата обращения: 20.11.2025).
 9. Москалев, М.В. Совершенствование системы мотивации и стимулирования труда управленческого персонала: подходы и методы / М.В. Москалев, Т.Г. Виноградова, Н.Е. Куорти — DOI 10.26163/GIEF.2024.87.21.038. // Журнал правовых и экономических исследований. — 2024. — № 1. — С. 270–276 — EDN UEVBMM. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=64175338> (дата обращения: 20.11.2025).
 10. Ильченко, С.В. Кадровая безопасность как инструмент обеспечения экономической безопасности организации / С.В. Ильченко, С.Н. Алакоз, Э.Н. Садыхова // Бизнес и дизайн ревю. — 2024. — № 3(35). — С. 24–33. — EDN HEBDAT. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=68915248> (дата обращения: 20.11.2025).

11. Жигарь, О.В. К вопросу об управлении знаниями в организациях / О.В. Жигарь — DOI 10.47475/2618-9852-2024-9-4-46-52. // Общество, экономика, управление. — 2024. — Т. 9, № 4. — С. 46–52. — EDN BUJGRP. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=75996682> (дата обращения: 20.11.2025).

Iksanov Rustem Chulpanovich

Kazan (Volga Region) Federal University, Kazan, Russia
Institute of Management, Economics and Finance
E-mail: iksanovrust@yandex.ru

Sultanov Rinat Yuldashevich

Kazan National Research Technological University, Kazan, Russia
Military Training Center
E-mail: iksanovrust@yandex.ru

Indicators for assessing the personnel component of the economic security of an economic entity

Abstract. The article examines the fundamental principles of the personnel component of the economic security of an economic entity. Specific aspects and key indicators for its assessment are studied. In the context of digitalization, sanctions, and economic instability, personnel are becoming a strategic resource of a company, requiring comprehensive management and effective protection. In high-tech industries, personnel are not only a resource but also a bearer of intellectual property. The recently increasing risks to personnel security, such as: a shortage of qualified specialists, information leaks, and fraudulent actions by staff, make it necessary to develop systems for assessing and monitoring personnel security to ensure sustainable development and competitiveness. The personnel component is the most important element of a company's economic security, affecting the stability and efficiency of its functioning in modern conditions. The author substantiates the significant influence of personnel on other aspects of economic security. The main criteria enabling the assessment of the level of personnel security are identified, including indicators of staff turnover, qualifications and professionalism, motivation, and employee loyalty. Special attention is paid to the analysis of the risk of confidential information leakage, which can negatively affect the financial and reputational stability of an organization. The research results show that companies need a comprehensive assessment of the personnel component of economic security, which allows for the timely identification of threats and the implementation of effective measures to neutralize them. This has a synergistic effect on other components of economic security and enhances the competitiveness of the economic entity. The conclusions and recommendations of the article can be used in the practice of human resource management and ensuring the economic security of organizations in various industries.

Keywords: components of the economic security of an economic entity; personnel security; threats to personnel security; risks to personnel security; corporate training; indicators for assessing the personnel component of economic security; knowledge base