

УДК 331.108.2

DOI 10.51691/2500-3666_2022_9_6

***КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В СТРУКТУРЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
БЕЗОПАСНОСТИ: СУЩНОСТЬ И МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ***

Субботина Т.Н.

к.п.н., доцент

Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского

Калуга, Россия

Аннотация

В статье рассмотрены проблемы обеспечения кадровой безопасности в организациях, дана оценка значимости кадровой политики как элемента стратегического управления предприятием. Определена роль кадровой безопасности в структуре экономической безопасности. Систематизированы подходы к пониманию кадровой безопасности, обобщены её основные составляющие. Проанализированы факторы, влияющие на кадровую безопасность организации, рассмотрены наиболее распространённые угрозы в области кадровой безопасности. Обобщены подходы к определению кадровой безопасности, сделан вывод об использовании индикаторного метода оценки кадровой безопасности как наиболее приемлемого.

Ключевые слова: экономическая безопасность, кадровая безопасность, угрозы в области кадровой безопасности.

***PERSONNEL SECURITY IN THE STRUCTURE OF ECONOMIC SECURITY:
THE ESSENCE AND METHODOLOGY OF ASSESSMENT***

Subbotina T.N.

Ph.D., Associate Professor

Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky

Kaluga, Russia

Annotation

The article considers the problems of ensuring personnel security in organizations, assesses the importance of personnel policy as an element of strategic enterprise management. The role of personnel security in the structure of economic security is determined. Approaches to the understanding of personnel security are systematized, its main components are summarized. The factors affecting the personnel security of the organization are analyzed, the most common threats in the field of personnel security are considered. The approaches to the definition of personnel security are generalized, the conclusion is made about the use of the indicator method of assessing personnel security as the most acceptable.

Keywords: economic security, personnel security, threats in the field of personnel security.

Вопросы обеспечения экономической безопасности являются в настоящее время актуальными для любой организации. В условиях рыночной среды функционирования организации должны противостоять внутренним и внешним угрозам. Данная проблема обострилась на фоне криминализации общества и коррумпированности высшего уровня государственного управления. Системность коррупционных преступлений можно рассматривать как антисоциальное противоправное явление, состоящие из комплекса преступлений, виновником которых является должностное лицо. Такие преступления происходят в результате злоупотребления должностными полномочиями указанного лица либо в личных интересах, либо в интересах третьих лиц. В последние годы возросло число экономических преступлений, причём данный показатель в России выше, чем среднемировой результат. По данным МВД России в 2021 г. было выявлено 117,7 тыс. экономических преступлений, ущерб от которых составил 641,9 млрд. рублей.

Кадровая политика является одним из важнейших элементов стратегического управления предприятием. Именно сотрудники организации

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

являются системообразующим элементом, который обеспечивает кадровую, экономическую, информационную и другие виды безопасности организации. В этой связи кадровая политика организации должна быть ориентирована на своевременную оценку кадровых рисков, уделяя при этом особое значение психологической надёжности персонала.

Обеспечение кадровой безопасности является одной из первостепенных задач, стоящей перед руководством любого хозяйствующего субъекта. Достижение кадровой безопасности предприятия выступает одним из приоритетов в стабильности функционирования не только самого предприятия, но и экономической системы государства в целом.

Анализ литературы по изучаемой проблеме показывает, что различные аспекты экономической безопасности достаточно широко освещены в учебной и периодической литературе. Изучением экономической безопасности предприятий занимались такие экономисты как С.А. Айвазян, С.Н. Ильяшенко, А.В. Козаченко, Т.Ю. Серебрякова, Н.Ю. Тимофеева, Е.А. Олейников, Г.К. Копейкин, О.А. Грунин, Н.Д. Эриашвили. Значимости кадровой безопасности как условия достижения экономической безопасности предприятия уделяют большое внимание Л.П. Гончаренко, А.А. Сергеев, Е.И. Кузнецова, С.В. Духновский, В.Л. Шульц, А.В. Юрченко, А.Д. Рудченко и др.

Для обеспечения стабильного функционирования предприятия при организации его деятельности руководство должно уделять внимание его безопасности в целом. Законодательно понятие «безопасность» определено в Федеральном законе от 28.12.2010 г. № 390-ФЗ «О безопасности» [9]. Но в современных рыночных условиях актуальность приобретает проблема экономической безопасности. Как в России, так и во все мире самым распространенным видом экономического преступления считается незаконное присвоение активов.

Обеспечение экономической безопасности предприятия связано с предотвращением угроз различного характера (к ним относятся защита Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

кадрового и интеллектуального потенциала, технологий, информации, капитала и прибыли и др.). Для стабильной и безопасной работы предприятия необходимо эффективно использовать имеющиеся корпоративные ресурсы.

В настоящее время выделяют следующие составляющие экономической безопасности: финансовая, информационная, технико-технологическая, правовая, экологическая, силовая, интеллектуальная и кадровая [15].

Именно кадровая безопасность занимает особое место в структуре экономической безопасности. Человек, являясь самым сложным звеном в системе безопасности, может оказать критическое влияние на эффективность деятельности организации [4]. Формирование высококвалифицированного кадрового потенциала занимает важнейшее место в реализации кадровой политики и рассматривается как долгосрочная инвестиция в развитие организации [3]. В последние годы многие предприятия ощущают возрастание угроз со стороны собственного персонала, что обусловлено увеличением рисков в управлении персоналом. В данном случае, с одной стороны, речь может идти о неосознанной угрозе персонала (например, случайной ошибке или некомпетентности), с другой стороны – об осознанных действиях сотрудников, связанных с воровством, разглашением коммерческой тайны и другими противоправными действиями [15].

Так, размер причиненного материального ущерба по преступлениям экономической направленности в России составил за 2021 г. 641,9 млрд. руб., увеличившись в два раза по сравнению с показателями 2020 г., причём это максимальное значение с 2009 г. (тогда ущерб составил 1 трлн. руб.). Специалисты определили, что около 80% ущерба материальным активам предприятий наносится их собственным персоналом [5].

Данное обстоятельство выдвигает обеспечение кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятия на первый план и определяет значимость кадровой политики в обеспечении экономической безопасности организации. Учитывая, что интенсивное экономическое развитие многих

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

регионов страны на фоне сокращения численности населения в трудоспособном возрасте привело к спросу на квалифицированные кадры, данная проблема приобретает особую значимость [7; 8].

Рассмотрим подходы к пониманию дефиниции «кадровая безопасность». Классического понимания кадровой безопасности пока нет, авторами данная категория трактуется по-разному.

И.С. Бусыгина определяет кадровую безопасность как «процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счёт рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом» [2].

В исследовании С.А. Чувиллина кадровая безопасность – это «комплекс мер, направленных на предотвращение и устранение угроз и рисков, а также негативных для экономического состояния компании последствий, связанных с работой и поведением персонала, его интеллектуальным потенциалом, трудовыми отношениями в целом» [12].

К.А. Прозоровская определяет кадровую безопасность как «состояние организации, которое достигается посредством деятельности, направленной на формирование качественных и количественных характеристик кадрового потенциала, обеспечивающих достижение целей организации, отсутствие рисков экономических потерь» [6].

В целом, всё многообразие формулировок к пониманию «кадровой безопасности» можно свести к четырём подходам:

- 1) как элемент экономической безопасности;
- 2) как процесс предупреждения отрицательных воздействий на безопасность;
- 3) как совокупность функций управления;
- 4) как состояние защищённости организации.

В структуре кадровой безопасности можно выделить четыре составляющие (рисунок 1). Все составляющие кадровой безопасности взаимосвязаны между собой.

Главной задачей кадровой безопасности предприятия является процесс предотвращения угроз. Проблема изучения кадровых угроз и рисков характеризуется высокой степенью неопределённости из-за разногласий авторов в установлении их содержательно-смыслового определения [1].

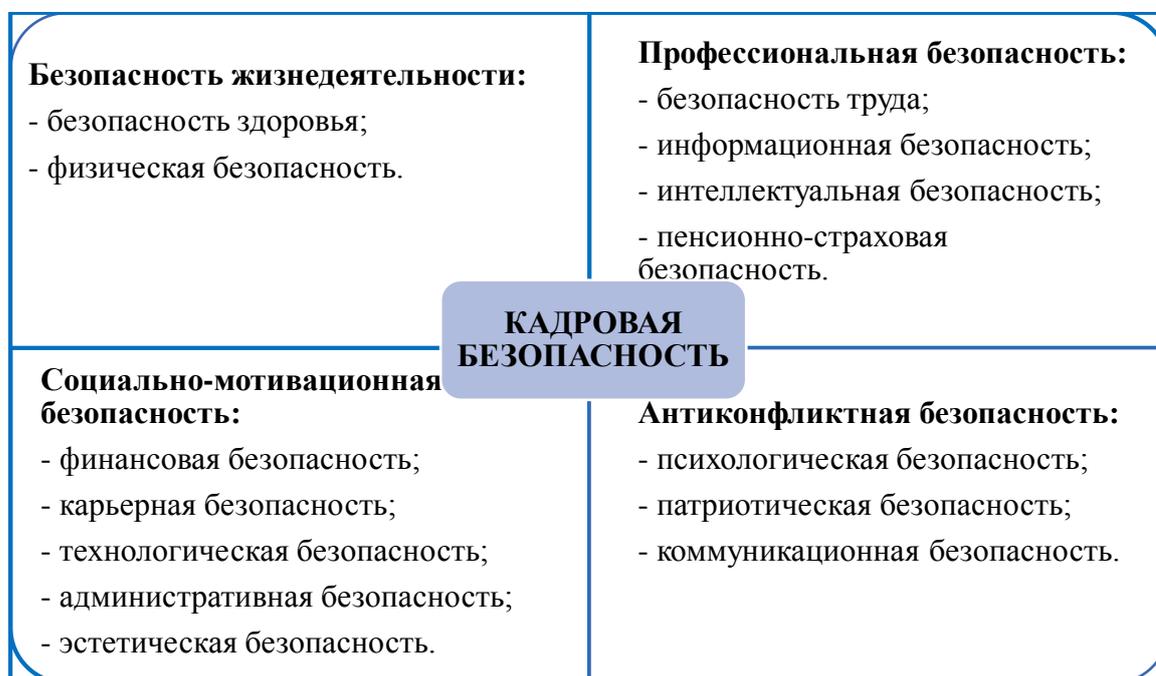


Рис. 1 – Составляющие кадровой безопасности организации ¹

Анализ литературы по проблеме кадровых рисков позволил сделать вывод о том, что под риском понимается действие (бездействие), подвергающее опасности или влияющее на её наступление. А угроза — это уже начавшийся реализовываться риск. В этой связи риски и угрозы нужно рассматривать в единой системе «риск – угроза – ущерб – кадровая безопасность».

Кадровая угроза – это негативное воздействие кадровой функциональной составляющей на экономическую безопасность предприятия [15]. На рисунке 2 представлены факторы, оказывающие влияние на кадровую безопасность организации, выделенные учёными А.И. Хоревым, Е.В. Горковенко, И.В. Платоновой [10].

¹ Составлено авторами

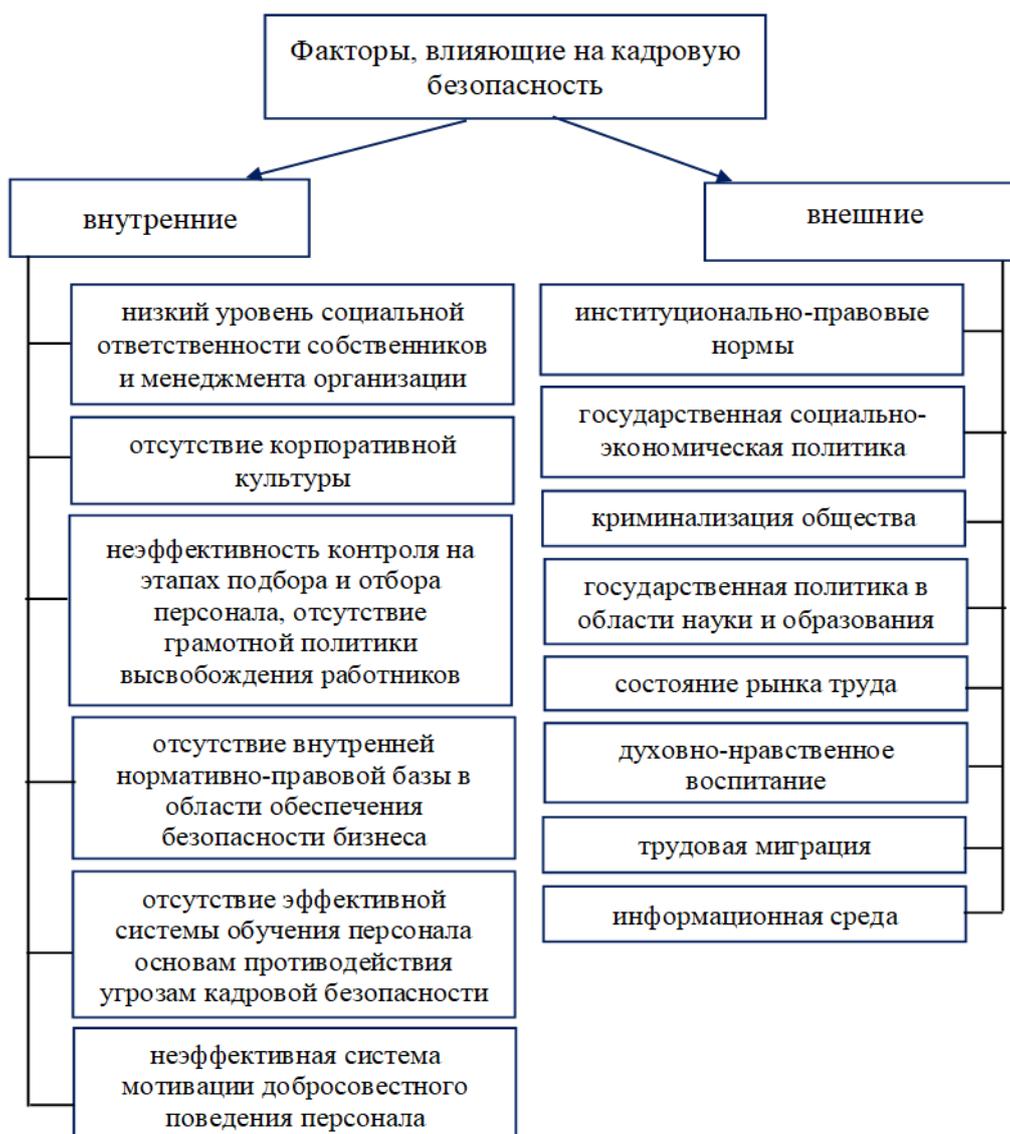


Рис. 2 – Факторы, оказывающие влияние на кадровую безопасность организации [10]

Риски кадровой политики соотносятся с внутренними факторами, влияющими на кадровую безопасность и заключаются в том, что поставленные задачи по работе с персоналом могут быть не выполнены или выполнены частично ввиду «несоответствия кадровой политики стратегии развития бизнеса, переоценки финансовых ресурсов предприятия при наборе (рекрутинге) персонала, смещения основных ориентиров в области определения компетенций будущих работников и т.д.» [14]. В этой связи кадровое планирование должно

строиться исходя из стратегических планов развития предприятия.

Угрозы для безопасности предприятия в сфере управления человеческими ресурсами возникают тогда, когда риск может нанести существенный ущерб финансовому положению, деловой репутации и перспективам дальнейшего стратегического развития предприятия. Кадровые угрозы всегда персонифицированы и связаны с умышленным (неумышленным) действием (бездействием) персонала предприятия [13].

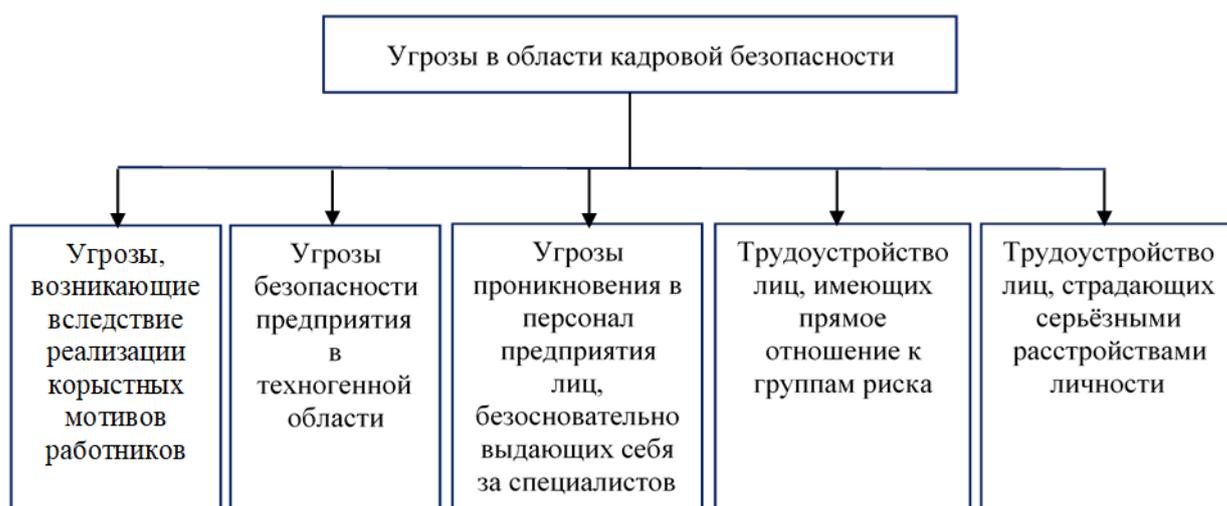


Рис. 3 – Наиболее распространённые угрозы в области кадровой безопасности²

На рисунке 3 представлены наиболее распространённые угрозы в области кадровой безопасности. Рассмотрим их более подробно.

Угрозы безопасности предприятия, возникающие вследствие реализации корыстных мотивов работников, возникают в ситуациях, когда данные лица работают с материальными ценностями или обладают информацией о месте их хранения.

Угрозы безопасности предприятия в техногенной сфере возникают в ситуациях, когда персонал нарушает правила противопожарной безопасности или безопасности технологических процессов. При этом нарушения могут быть

² Составлено авторами

со стороны отдельного индивида (например, непогашенная сигарета) или на уровне бизнес-процесса (неправильное использование сварочного аппарата).

Угроза проникновения в персонал предприятия лиц, которые безосновательно выдают себя за специалистов характерна для ситуации, при которой лица трудоустраиваются на хорошо оплачиваемые должности с использованием фиктивных документов об образовании или предоставляя вымышленную информацию о предыдущей трудовой деятельности [14]. Данное обстоятельство создаёт риск отсутствия необходимых профессиональных компетенций у данных сотрудников.

Угрозой кадровой безопасности также может быть трудоустройство лиц, имеющих прямое отношение к группам риска. Прежде всего к группе риска относятся индивиды, страдающие различными зависимостями: фармакологическими – подразумевающих зависимость от искусственных химических средств (алкоголя, наркотиков и т.д.); субстанциональными – в основе лежит процесс, вызывающий сильные эмоциональные переживания (клептомания, компьютерная зависимость, секты и т.д.); пищевыми, включающие различные психические расстройства (булимия, анорексия и т.д.).

Также угрозой кадровой безопасности может стать трудоустройство лиц, страдающих серьёзными расстройствами личности. Безусловно, данные лица не могут претендовать на должности и заниматься видами деятельности, входящих в медицински обоснованный перечень специальностей, исключающих трудоустройство лиц с расстройствами личности.

Определение лиц, входящих в группы риска должно осуществляться ещё на этапе отбора персонала, используя при этом специальные методики тестирования (ММРІ, ТАТ, опросники Г. Айзенка, Р. Кеттела и др.).

Ввиду того, что проблеме обеспечения кадровой безопасности стали уделять внимание сравнительно недавно, в научном сообществе пока не оформилось её концептуальное осмысление и нет одного общепризнанного метода определения кадровой безопасности.

Наиболее часто в научной литературе по данной проблеме встречаются подходы, предполагающие использование системного, процессного, причинного, ресурсно-функционального и индикаторного методов. Соглашаясь с И.И. Цветковой, считаем использование индикаторного метода оценки кадровой безопасности предприятия наиболее приемлемым [11]. Его специфика заключается в том, что главным условием является не выявление самих индикаторов, а определение их предельно допустимых значений (пороговых значений), отклонение от норм которых может привести к снижению уровня кадровой безопасности предприятия.

Индикаторы сильно зависят от отраслевой принадлежности предприятия, характера внешней и внутренней среды.

Алгоритм использования индикаторного метода оценки кадровой безопасности представлен на рисунке 4.



Рис. 4 – Алгоритм оценки кадровой безопасности на основе индикаторного метода (по И.И. Цветковой) [11]

Общий перечень состоит из девяти индикаторов, сформированных из пяти групп показателей (таблица 1).

Таблица 1 – Методика расчёта индикаторов кадровой безопасности [11]

Группа показателей	Индикатор	Расчёт	Направление оптимизации	Рекомендуемый порог
Показатели состава и движения персонала	Коэффициент текучести	формула 1	min	от 2% до 10%
	Образовательный состав персонала	экспертным методом	max	100%
Показатели затрат от инвестирования в персонал	Издержки на обучение в общем объёме издержек на персонал	формула 2	max	-
Показатели мотивации труда	Степень удовлетворённости оплатой труда	экспертным методом	max	100%
	Удельный вес оплаты труда в общем объёме издержек организации	формула 3	max	от 55% до 80%
Показатели условий труда	Наличие профессиональных заболеваний	формула 4	min	от 0% до 3% в год
	Уровень автоматизации труда	формула 5	max	от 70%
Личностные показатели	Доля персонала, не имеющих нарушений по трудовой дисциплине	формула 6	max	100%
	Вероятность сохранения коммерческой тайны	экспертным методом	max	100%

Таким образом, в структуре экономической безопасности особое место занимает кадровая безопасность, главной задачей которой является предотвращение угроз. Риски кадровой политики соотносятся с внутренними факторами, влияющими на кадровую безопасность и заключаются в том, что поставленные задачи по работе с персоналом могут быть не выполнены или выполнены частично ввиду «несоответствия кадровой политики стратегии

развития бизнеса, переоценки финансовых ресурсов предприятия при наборе (рекрутинге) персонала, смещения основных ориентиров в области определения компетенций будущих работников.

Проведённый анализ угроз в области кадровой безопасности показал, что они всегда носят персонифицированный характер и связаны с умышленным (неумышленным) действием (бездействием) персонала предприятия.

Анализ методологии оценки кадровой безопасности позволил сделать вывод о том, что использование индикаторного метода оценки кадровой безопасности предприятия наиболее приемлемым. За основу была принята методика И.И. Цветковой, заключающаяся в расчёте девяти индикаторов кадровой безопасности и на их основе вычислении интегрального показателя.

Библиографический список:

1. Астахова, Е.А., Боранукова, С.В., Калюгина, С.Н., Ларионова, Н.А., Маринец, И.Н., Федорова, С.А. Кадровая безопасность социально-экономической системы: учебное пособие / Е.А. Астахова, С.В. Боранукова, С.Н. Калюгина, Н.А. Ларионова, И.Н. Маринец, С.А. Федорова. – Часть 1. – Ставрополь: Издательско-информационный центр «Фабула», 2019. – 136 с.

2. Бусыгина, И.В. Цели и задачи управления персоналом в системе кадровой безопасности предприятия (организации) // Ученые записки. – 2013. - №2. – Т. 2. – С. 47.

3. Гайдай, А. А. Отбор персонала как фактор обеспечения безопасности организации / А. А. Гайдай, Н. Ю. Чаусов // Научные труды Калужского государственного университета имени К.Э. Циолковского, Калуга, 08–09 апреля 2020 года. – Калуга: Издательство Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского, 2020. – С. 1022-1028. – EDN QBVOQQ.

4. Кожина, О. А. Формирование позитивного имиджа организации как конкурентное преимущество / О. А. Кожина, Т. Н. Субботина // Научные труды Калужского государственного университета имени К.Э. Циолковского, Калуга, Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

08–09 апреля 2020 года. – Калуга: Издательство Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского, 2020. – С. 1078-1084. – EDN XZBWPE.

5. Петрухина, И. М. Совершенствование антикоррупционной деятельности в органах государственной власти / И. М. Петрухина, Т. Н. Субботина // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2021. – № 4-4(55). – С. 101-105. – DOI 10.24412/2500-1000-2021-4-4-101-105. – EDN JBDINZ.

6. Прозоровская, К.А. Кадровая безопасность организации: монография / К.А. Прозоровская ; под. ред. д-ра экон. наук, проф. В.К. Потемкина. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2018. – 75 с.

7. Субботина, Т. Н. Актуальные проблемы рынка труда Калужской области / Т. Н. Субботина // Научные труды Калужского государственного университета имени К.Э. Циолковского, Калуга, 17 февраля – 02 2015 года / Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского. – Калуга: Издательство Калужского государственного университета имени К.Э. Циолковского, 2015. – С. 189-192. – EDN VNB YRD.

8. Субботина, Т. Н. Анализ регионального рынка труда (на примере Калужской области) / Т. Н. Субботина // Научные труды Калужского государственного университета имени К.Э. Циолковского, Калуга, 15 января – 15 2016 года / Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского. – Калуга: Издательство Калужского государственного университета имени К.Э. Циолковского, 2016. – С. 129-133. – EDN WDUKOB.

9. Федеральный закон от 28.12.2010 г. № 390-ФЗ «О безопасности»

10. Хорев, А.И., Горковенко, Е.В., Платонова, И.В. Управление кадровой безопасностью организации // Актуальные проблемы гуманитарных и социальных наук. – 2014. – № 11. - С. 181-184.

11. Цветкова, И.И. Алгоритм оценки кадровой безопасности на основе индикаторного подхода / И.И. Цветкова // Научный вестник: Финансы, банки, инвестиции. – 2016. – № 3 (36). – С. 159-163.

12. Чувилин, С.А. Надёжность персонала как один из факторов безопасности в условиях рынка // Известия Саратовского университета. Нов. сер. – 2013. – Т. 13. Сер. Социология. Политология. – Вып. 1. - С. 56.

13. Шульц, В. Л. Безопасность предпринимательской деятельности в 2 ч. Часть 2 : учебник для академического бакалавриата / В. Л. Шульц, А. В. Юрченко, А. Д. Рудченко ; под научной редакцией В. Л. Шульца. — М. : Издательство Юрайт, 2019. – 237 с.

14. Шульц, В. Л. Безопасность предпринимательской деятельности : учебник для вузов / В. Л. Шульц, А. В. Юрченко, А. Д. Рудченко ; под редакцией В. Л. Шульца. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2020. – 585 с.

15. Экономическая безопасность : учебник для вузов / Л. П. Гончаренко [и др.] ; под общей редакцией Л. П. Гончаренко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2020. – 340 с.

Оригинальность 89%