

УДК 338

***КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В СИСТЕМЕ ОБЩЕЙ БЕЗОПАСНОСТИ  
ОРГАНИЗАЦИИ***

***Смирнов Ф. Е.***

*студент,*

*Вятский государственный университет,*

*Киров, Россия*

***Васильевых В. А.***

*студент,*

*Вятский государственный университет,*

*Киров, Россия*

***Спеко М. С.***

*студент,*

*Вятский государственный университет,*

*Киров, Российская Федерация*

***Котанджян А. В.***

*Старший преподаватель,*

*Вятский государственный университет,*

*Киров, Россия*

***Аннотация***

В статье рассматривается роль кадровой безопасности в общей системе безопасности организации. Описываются основные риски и угрозы, связанные с персоналом, а также методы обеспечения кадровой безопасности. Результаты исследования могут быть использованы для разработки и внедрения эффективных мер по обеспечению кадровой безопасности, что позволит снизить риски, связанные с персоналом, и повысить общую безопасность организации.

**Ключевые слова:** кадровая безопасность; система безопасности организации; риски и угрозы кадровой безопасности; методы обеспечения кадровой безопасности; процедуры отбора и найма персонала; урегулирование конфликтов интересов.

***PERSONNEL SECURITY IN THE ORGANIZATION'S GENERAL  
SECURITY SYSTEM***

***Smirnov F. E.***

*student,*

*Vyatka State University,*

*Kirov, Russia*

***Vasiliev V. A.***

*student,*

*Vyatka State University,*

*Kirov, Russia*

***Speco M. S.***

*student,*

*Vyatka State University,*

*Kirov, Russian Federation*

***Kotanjyan A. V.***

*Senior lecturer,*

*Vyatka State University,*

*Kirov, Russia*

**Annotation**

The article examines the role of personnel security in the overall security system of the organization. It describes the main risks and threats associated with personnel, as well as methods of ensuring personnel security. The results of the study can be used to develop

and implement effective measures to ensure personnel security, which will reduce the risks associated with personnel and increase the overall security of the organization.

**Keywords:** personnel security; organization's security system; risks and threats to personnel security; methods of ensuring personnel security; procedures for personnel selection and recruitment; conflict of interest resolution.

## **Введение**

Актуальность темы обусловлена тем, что персонал является одним из основных факторов, влияющих на успешность деятельности организации. В условиях современного бизнеса, где конкуренция становится всё более жёсткой, обеспечение кадровой безопасности приобретает особую значимость. Это связано с тем, что сотрудники могут представлять серьёзную угрозу для организации, например, разглашая конфиденциальную информацию или совершая финансовые махинации.

## **Цель и задачи**

Целью статьи является разработка комплексных рекомендаций по обеспечению и оценке эффективности кадровой безопасности как ключевого элемента общей системы безопасности организации. Для достижения этой цели были поставлены следующие задачи:

1. Дать понятие кадровой безопасности, сформулировать ключевые аспекты и признаки;
2. Рассмотреть методы обеспечения кадровой безопасности;
3. Определить роль кадровой безопасности в общей системе безопасности организации;
4. Дать рекомендации по развитию кадровой безопасности в контексте структурного компонента общей безопасности предприятия.

## Основная часть

Кадровая безопасность является одним из ключевых аспектов общей системы безопасности организации. Она представляет собой комплекс мер, направленных на предотвращение угроз, связанных с персоналом.

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».[2]

Основные аспекты кадровой безопасности включают:

- предотвращение утечек конфиденциальной информации;
- защиту от финансовых махинаций со стороны сотрудников;
- профилактику саботажа и других деструктивных действий;
- обеспечение лояльности персонала;
- управление конфликтами интересов.

Для успешной интеграции кадровой безопасности в общую систему безопасности организации необходимо соблюдать следующие принципы:

- системность — рассматривать кадровую безопасность как часть общей системы безопасности;
- комплексность — использовать различные методы и инструменты для обеспечения кадровой безопасности;
- непрерывность — постоянно совершенствовать меры по обеспечению кадровой безопасности.

Интеграция кадровой безопасности в общую систему безопасности позволяет создать более эффективную и устойчивую организацию, способную противостоять угрозам, связанным с персоналом.[1]

Важнейшими аспектами управления персоналом в организации являются процедуры отбора и найма, адаптации, обучения, мотивации, контроля и разрешения конфликтов. Процесс отбора и найма начинается с анализа

потребностей в кадрах и формирования профиля идеального кандидата. Используются различные методы — от собеседований и тестов до оценки профессиональных навыков. Эффективные процедуры отбора помогают находить сотрудников, соответствующих не только требованиям должности, но и корпоративной культуре.

Адаптация новых сотрудников включает введение их в рабочую среду, знакомство с корпоративными стандартами и политиками. Важными элементами являются наставничество, обучение и регулярная обратная связь. Систематическая адаптация снижает текучесть кадров и способствует быстрому усвоению необходимых навыков. Обучение является непрерывным процессом и должно учитывать изменения в технологиях и подходах к работе. Программы повышения квалификации, тренинги и семинары помогают сотрудникам развивать свои компетенции и повышать продуктивность. Успешные компании реализуют планы обучения с учетом карьерных целей своих работников.

Для повышения эффективности важно разрабатывать систему мотивации, включающую как финансовые, так и нефинансовые стимулы. Бонусы, премии и карьерный рост, а также признание достижений способствуют повышению удовлетворенности и лояльности работников, что в свою очередь улучшает результаты компании. Процессы контроля и аудита должны включать регулярную оценку эффективности работы сотрудников и соответствие их действий установленным стандартам. Важно использовать 360-градусные оценки и оценку по КРІ (ключевым показателям результативности) для создания справедливой и прозрачной системы оценки.

Конфликты интересов могут существенно повлиять на атмосферу в коллективе и продуктивность работы. Предотвращение конфликтов начинается с четкой политики компании, описывающей возможные конфликты и пути их разрешения. Если конфликты все же возникают, необходимо иметь процедуры для их урегулирования — от медиации до обращений в HR-службу. Эффективное управление персоналом требует системного подхода ко всем процедурам, который

будет способствовать созданию квалифицированной и стабильной команды, что, в свою очередь, благоприятно сказывается на успехе и развитии организации.

Кадровая безопасность тесно связана с другими видами безопасности организации. Существует огромное множество классификаций по видам безопасности на предприятии, но в общей сути их можно разложить на 6 основных составляющих, помимо седьмой кадровой. Рассмотрим, как эти виды безопасности взаимодействуют друг с другом и как это влияет на общую систему безопасности.[3]

1. Информационная безопасность. Кадровая безопасность обеспечивает защиту от угроз, связанных с персоналом, которые могут привести к утечке конфиденциальной информации или другим информационным рискам. Информационная безопасность, в свою очередь, обеспечивает защиту информационных систем и данных от несанкционированного доступа, что также способствует кадровой безопасности, предотвращая утечку информации через сотрудников.

2. Финансовая безопасность. Кадровая безопасность направлена на предотвращение финансовых потерь, вызванных действиями сотрудников, таких как мошенничество или злоупотребление служебным положением. Финансовая безопасность, с другой стороны, направлена на обеспечение финансовой стабильности и устойчивости организации. Взаимодействие этих двух видов безопасности позволяет создать более эффективную систему управления рисками и обеспечить финансовую стабильность организации.

3. Физическая безопасность. Кадровая безопасность включает меры по обеспечению безопасности сотрудников и предотвращению саботажа или других деструктивных действий. Физическая безопасность, в свою очередь, направлена на защиту физических активов организации, таких как здания, оборудование и другие материальные ценности. Взаимодействие кадровой и физической безопасности позволяет обеспечить комплексную защиту организации от различных угроз.

4. Юридическая безопасность. Кадровая безопасность обеспечивает защиту от угроз, связанных с персоналом, которые могут привести к юридическим рискам или другим правовым проблемам. Юридическая безопасность, в свою очередь, обеспечивает соблюдение организацией правовых норм и стандартов, что также способствует кадровой безопасности, предотвращая юридические риски, связанные с действиями сотрудников. Взаимодействие этих двух видов безопасности позволяет создать более эффективную систему управления правовыми рисками и обеспечить соблюдение законодательства.

5. Интеллектуальная безопасность. Кадровая безопасность направлена на предотвращение угроз, связанных с интеллектуальной собственностью организации, таких как утечка конфиденциальной информации или другие риски, связанные с интеллектуальными активами. Интеллектуальная безопасность, с другой стороны, направлена на защиту интеллектуальных активов организации, включая патенты, авторские права и другие формы интеллектуальной собственности. Взаимодействие этих видов безопасности позволяет обеспечить комплексную защиту интеллектуальных ресурсов организации.

6. Экологическая безопасность. Кадровая безопасность обеспечивает защиту от угроз, связанных с персоналом, которые могут привести к экологическим рискам или другим проблемам, связанным с воздействием на окружающую среду. Экологическая безопасность, в свою очередь, обеспечивает соблюдение организацией экологических норм и стандартов, что также способствует кадровой безопасности, предотвращая экологические риски, связанные с действиями сотрудников. Взаимодействие этих двух видов безопасности позволяет создать более эффективную систему управления экологическими рисками и обеспечить соблюдение экологического законодательства.[4]

Таким образом, взаимодействие кадровой безопасности с остальными видами безопасности на предприятии создаёт основу для создания комплексной системы безопасности организации. Это позволяет эффективно управлять рисками,

связанными с различными аспектами деятельности организации, и обеспечивать её устойчивое развитие.

Для эффективного развития кадровой безопасности и ее интеграции с другими направлениями безопасности на предприятии рекомендуется разработать комплексную стратегию, которая объединяет кадровую безопасность с остальными видами безопасности на предприятии. Это позволит создать единое информационное пространство, что обеспечит синергию мер безопасности и повысит их эффективность. Важно также организовать регулярные обучающие программы, направленные на повышение осведомленности сотрудников по вопросам безопасности, включая организацию тренингов, посвященных обеспечению конфиденциальности информации, профилактике мошенничества и управлению рисками.[5]

Другая ключевая мера — внедрение политики безопасного найма, что подразумевает установление строгих критериев отбора работников, включая проверку рекомендаций, биографий и предшествующего опыта. Такой подход позволит снизить риск привлечения недобросовестных сотрудников, что в свою очередь положительно скажется на общем уровне безопасности в организации. Не менее важным является создание четких корпоративных стандартов поведения, включая политику по предотвращению конфликтов интересов, что поможет предотвратить различные виды нарушений и повысит уровень доверия внутри рабочего коллектива.

Для обеспечения постоянного контроля следует проводить периодические аудиты кадровых процессов, что позволит оценить их эффективность и соответствие современным требованиям безопасности. Регулярные проверки помогут выявить уязвимости и организовать целенаправленные мероприятия по их устранению. В этом контексте внедрение системы анонимных отчетов о нарушениях или подозрительных действиях со стороны сотрудников станет важным инструментом для оперативного реагирования на потенциальные угрозы и минимизации возможного ущерба.

Кроме того, вовлечение сотрудников в процесс формирования и совершенствования политики безопасности позволит повысить уровень принятия этих мер и выявить ценные идеи и предложения от практиков. Рассмотрение возможности получения международных и внутренних сертификатов, подтверждающих соответствие систем безопасности установленным стандартам, также может повысить доверие со стороны партнеров и клиентов, подчеркнув серьезный подход компании к вопросам безопасности. Реализация этих рекомендаций создаст прочную основу для укрепления кадровой безопасности и ее дальнейшего развития, что в итоге положительно скажется на комплексной системе управления рисками на предприятии.[6]

### **Заключение**

Таким образом, внедрение комплексной системы мероприятий по улучшению кадровой безопасности является необходимым условием для формирования эффективной модели управления рисками на предприятии. Интеграция кадровой безопасности с другими направлениями, такими как информационная, экономическая, юридическая безопасность и др., а также регулярное обучение сотрудников, строгий отбор и политика безопасного найма, разработка корпоративных стандартов поведения и аудит процессов, создают надежную защиту от потенциальных угроз. Вовлечение персонала в формирование политики безопасности и получение соответствующих сертификатов позволит укрепить доверие и повысить репутацию организации. Эти меры в совокупности способствуют не только повышению уровня безопасности, но и устойчивому развитию компании в условиях современного бизнеса.

### **Библиографический список:**

1. Астахова Е. А., Ларионова Н. А., Панькова Л. Н., Чупрова Д. Б. «Анализ современного состояния научных исследований в сфере кадровой безопасности» // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. — 2018. — №5. — С. 31–40.

2. 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
3. Гадышев В. А., Поскочинова О. Г. Классификация угроз экономической безопасности предприятия // Научно-аналитический журнал «Вестник Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России». 2011. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsiya-ugroz-ekonomicheskoy-bezopasnosti-predpriyatiya> (дата обращения: 04.11.2024).
4. Коломоец Н. И., Никушина В. А. «Анализ и оценка кадровой составляющей экономической безопасности предприятия» // Управление в условиях глобальных мировых трансформаций: экономика, политика, право : сборник научных трудов. — 2019. — С. 76–79.
5. Кузнецова Н. В., Марасанова А. А. «Методические подходы к оценке актуальности угроз кадровой безопасности организации» // Азимут научных исследований: экономика и управление. — 2019. — №4. — С. 227–230.
6. Овчинникова Т. И., Булгакова И. Н. «Экономическая безопасность предприятия: риск-ориентированный анализ работы с персоналом» // Энергия — XXI век. — 2018. — №3. — С. 8–15.

*Оригинальность 76%*