

УДК 331.108

## ***КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ***

***Загребина А.А.***

*студент,*

*Вятский государственный университет,*

*Киров, Россия*

***Котанджян А.В.***

*старший преподаватель,*

*Вятский государственный университет,*

*Киров, Россия*

***Головкова Е.А.***

*студент,*

*Вятский государственный университет,*

*Киров, Россия*

### **Аннотация**

В данной статье рассматривается важная проблема кадровой безопасности в контексте обеспечения экономической безопасности. Авторы анализируют роль человеческого фактора в обеспечении стабильности и надежности функционирования организаций, выявляют основные угрозы, связанные с кадровыми рисками, и предлагают меры по их минимизации. Исследование проводится на основе современных теорий и практического опыта в области управления персоналом. Результаты и выводы статьи могут быть полезны как для специалистов в области управления кадрами, так и для руководителей предприятий и организаций, заинтересованных в обеспечении экономической безопасности и устойчивого развития своего бизнеса.

**Ключевые слова:** кадровая безопасность, экономическая безопасность, угрозы, риски, меры, коррупция, шпионаж, конкуренция

***PERSONNEL SECURITY IN THE ECONOMIC SECURITY SYSTEM***

***Zagrebin A.A.***

*student,*

*Vyatka State University,*

*Kirov, Russia*

***Kotanjyan A.V.***

*Senior lecturer,*

*Vyatka State University,*

*Kirov, Russia*

***Golovkova E.A.***

*student,*

*Vyatka State University,*

*Kirov, Russia*

**Annotation**

This article discusses an important problem of personnel security in the context of ensuring economic security. The authors analyze the role of the human factor in ensuring the stability and reliability of the functioning of organizations, identify the main threats associated with personnel risks, and propose measures to minimize them. The research is conducted on the basis of modern theories and practical experience in the field of personnel management. The results and conclusions of the article can be useful both for specialists in the field of personnel management, and for heads of enterprises and organizations interested in ensuring economic security and sustainable development of their business.

**Keywords:** personnel security, economic security, threats, risks, measures, corruption, espionage, competition

## **Введение**

Кадровая безопасность в контексте экономической безопасности представляет собой обеспечение безопасности персонала организации, его квалификации, мотивации и лояльности. Это включает в себя ряд мероприятий, направленных на предотвращение утечки конфиденциальной информации, защиту от киберугроз, обеспечение соответствия сотрудников требованиям законодательства и корпоративной политики, а также поддержание здоровья и безопасности на рабочем месте. Правильное управление кадровыми ресурсами позволяет минимизировать риски и обеспечить стабильность и успешное функционирование организации.

В современном мире, где угрозы в сфере кибербезопасности, коррупции и мошенничества становятся все более актуальными, кадровая безопасность приобретает особенное значение. Недостаточно просто найти квалифицированных сотрудников, необходимо также обеспечить их сохранность, защитить от утечек информации и недобросовестных действий.

Поэтому включение кадровой безопасности в систему экономической безопасности является важным шагом для предотвращения потенциальных угроз и минимизации рисков для бизнеса. Только обеспечивая безопасность своих сотрудников, организация сможет создать устойчивую и успешную бизнес-модель.

В данной статье мы рассмотрим роль и значение кадровой безопасности для стабильного функционирования экономики. Основной целью статьи является представление читателям подробной информации о роли и значимости кадровой безопасности в производстве и в формировании эффективной стратегии развития компании.

## **Основная часть**

Кадровая безопасность играет важную роль для стабильного функционирования экономики в следующих аспектах:

1. Профессионализм и квалификация персонала: уровень компетенции и профессионализма сотрудников напрямую влияет на продуктивность и эффективность работы предприятий и организаций. Адекватная подготовка и развитие персонала являются ключевыми факторами конкурентоспособности и экономического роста.

2. Защита от внутренних угроз: недобросовестные действия или утечка конфиденциальной информации со стороны сотрудников могут привести к серьезным убыткам и потере доверия со стороны партнеров и клиентов. Кадровая безопасность помогает предотвращать подобные инциденты.

3. Стабильность рынка труда: устойчивость и надежность потока кадров играют критическую роль для функционирования компаний и отраслей в целом. Недостаток квалифицированных сотрудников или частые потери персонала могут негативно сказаться на производственных процессах и экономическом развитии.

4. Создание благоприятного рабочего окружения: сотрудники, работающие в безопасной и поддерживающей среде, более мотивированы и продуктивны, что способствует росту производительности и экономическому благополучию.

Таким образом, кадровая безопасность представляет собой важный аспект обеспечения устойчивого и эффективного функционирования экономики, а также способствует общему процветанию и развитию общества.

Существуют следующие угрозы и риски кадровой безопасности:

- Внутренние угрозы: кража конфиденциальных данных, утечка информации, коррупция

- Внешние угрозы: шпионаж, кибератаки, конкуренция на рынке труда

1. Кража конфиденциальных данных: сотрудники, имеющие доступ к чувствительным данным организации, могут быть источником кражи информации с целью личной выгоды или продажи информации третьим лицам. Это может привести к утечке конфиденциальных данных, нарушению

законодательства об охране персональных данных, а также нанести серьезный ущерб репутации компании.

2. Утечка информации: недобросовестные сотрудники или ошибки в организации рабочих процессов могут привести к непреднамеренной утечке конфиденциальной информации. Это может привести к утрате конкурентных преимуществ, уровню доверия клиентов и партнеров, а также ущербу для деловой репутации компании.

3. Коррупция: наличие коррупции внутри организации может создать угрозу для кадровой безопасности, поскольку коррупция может быть использована для получения неправомερных выгод или установления контроля над ключевыми решениями. Коррупция также может привести к негативным последствиям для репутации и финансового благополучия организации.

4. Шпионаж: конкуренты или злоумышленники могут пытаться получить доступ к конфиденциальной информации о кадровых процессах, персонале, зарплатах и прочем. Это может привести к утечкам данных, нарушению конфиденциальности и другим негативным последствиям для организации.

5. Кибератаки: хакеры могут направлять кибератаки на системы управления персоналом и базы данных с целью получения доступа к персональным данным сотрудников, изменения информации о зарплатах или других кадровых данных, что может привести к серьезным нарушениям безопасности.

6. Конкуренция на рынке труда: конкуренция со стороны других компаний за талантливых сотрудников может создать проблемы для организации, увеличивая текучесть кадров и усложняя процесс подбора и удержания персонала. Это может привести к сокращению квалифицированных сотрудников и повышению издержек на подбор новых сотрудников.

Для борьбы с такими угрозами необходимо принимать соответствующие меры по обеспечению кадровой безопасности:

- Процесс аудита персонала и стандартизации процессов управления персоналом обязательно должен проводиться регулярно в организации для поддержания высокого уровня работы сотрудников и достижения стратегических целей компании.

Аудит персонала — это процесс, в рамках которого проводится детальное изучение структуры, качества и эффективности работы персонала в организации. Целью проведения аудита персонала является выявление проблемных аспектов работы сотрудников, выявление потенциала для повышения производительности труда, а также улучшения работы всей организации. Стандартизация процессов управления персоналом — это установление единых стандартов и правил для всех сотрудников организации в целях обеспечения эффективного управления персоналом. Стандартизация процессов включает в себя разработку и внедрение стандартных процедур и политик по найму, обучению, развитию и увольнению сотрудников, а также оценке и мотивации персонала.

- Обучение сотрудников правилам безопасности и профилактике утечки информации является важной частью работы любой компании. Ни одна компания не хочет столкнуться с утечкой конфиденциальной информации, которая может привести к серьезным последствиям, включая финансовые потери и утрату доверия клиентов.

Для обучения сотрудников правилам безопасности и профилактике утечки информации необходимо провести специальные тренинги и обучающие программы. В ходе такого обучения сотрудники должны быть ознакомлены с основными угрозами безопасности и способами их предотвращения, правилами использования информационных систем компании, процедурами обработки конфиденциальной информации и мерами безопасности при работе с данными.

Помимо теоретических занятий, важно провести практические упражнения, симулирующие реальные ситуации утечки информации, чтобы сотрудники могли на практике применить полученные знания и навыки.

Надлежащее обучение сотрудников правилам безопасности и профилактике утечки информации поможет компании уменьшить риск инцидентов информационной безопасности и защитить свою чувствительную информацию от несанкционированного доступа или утраты.

- Внедрение технологий и инструментов для защиты персональных данных сотрудников важно для обеспечения конфиденциальности информации и защиты от утечек данных. Ниже приведены некоторые из возможных технологий и инструментов, которые могут быть использованы для защиты персональных данных сотрудников:

1. Шифрование данных — шифрование данных позволяет защитить информацию от несанкционированного доступа и утечек. Важно использовать надежные шифровальные алгоритмы и методы управления ключами для обеспечения безопасности данных.

2. Многофакторная аутентификация — использование нескольких методов аутентификации, таких как пароль, биометрические данные, аутентификация по SMS-коду и т.д., позволяет повысить уровень безопасности доступа к данным.

3. Управление доступом — ограничение доступа к конфиденциальным данным только уполномоченным сотрудникам с помощью системы управления доступом и ролевой политики.

4. Мониторинг и аудит — регулярное мониторинг действий пользователей и ведение аудита доступа к данным помогает выявлять и предотвращать несанкционированные действия.

5. Обучение сотрудников — обучение сотрудников основам информационной безопасности и правилам обращения с конфиденциальными данными также играет важную роль в защите персональных данных.

Реализация этих технологий и инструментов в организации поможет обеспечить надежную защиту персональных данных сотрудников и предотвратить возможные угрозы безопасности информации.

Роль государства в обеспечении кадровой безопасности заключается в разработке и реализации законов, нормативных и правовых актов, которые регулируют процессы найма, обучения, повышения квалификации и охраны труда работников. Государство также осуществляет контроль за выполнением этих норм и предоставляет поддержку организациям в области кадрового менеджмента.

Многие страны приняли специальные законы о защите персональных данных, которые устанавливают принципы и правила обработки данных, права субъектов данных и обязанности соблюдения конфиденциальности. Законы обязывают организации устанавливать меры безопасности для защиты персональных данных сотрудников от несанкционированного доступа, утечек информации и других угроз. Сотрудники должны давать согласие на обработку своих персональных данных и быть информированы о целях использования этих данных.

Стороны бизнеса в свою очередь обязаны соблюдать законодательство в области трудовых отношений, обеспечивать безопасные условия труда, проводить регулярное обучение и аттестацию персонала, а также принимать меры по профилактике конфликтов на рабочем месте.

Эффективное обеспечение кадровой безопасности возможно только при взаимодействии государства и бизнеса, их совместных усилиях по созданию здоровых и безопасных условий труда для работников.

### **Заключение**

В заключение необходимо сказать о том, что кадровая безопасность является одним из ключевых аспектов успешного функционирования любой организации. Подчеркивается необходимость постоянного мониторинга и обновления мер по обеспечению кадровой безопасности в связи с постоянно меняющейся средой.

Каждая компания должна иметь четко определенные процедуры и политики, направленные на защиту ее персонала от потенциальных угроз, включая внутренние и внешние угрозы. Эти меры могут включать в себя проверку кандидатов на должности, обучение персонала по вопросам безопасности, мониторинг за работниками с целью выявления подозрительной активности и др.

Однако, в современном быстро меняющемся мире остается важным постоянное обновление и совершенствование этих мер. Только так организация сможет быть на шаг впереди потенциальных угроз и защитить своих сотрудников наиболее эффективно.

Поэтому руководству компании следует постоянно проводить аудит систем безопасности, обучать персонал новым методам защиты от угроз и реагировать оперативно на все возникающие ситуации. Только так можно обеспечить кадровую безопасность на должном уровне и минимизировать риски для бизнеса.

#### **Библиографический список:**

1. Алавердов, А. Р. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности современной организации / А.Р. Алавердов. - М.: Синергия, 2022. - 551 с.
2. Вантеева В.В. Кадровая безопасность предприятия // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2021. - №1 (53). – С. 105-110. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-bezopasnost-predpriyatiya>
3. Кадровое делопроизводство. - М.: Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2021. - 534 с.
4. Казакова Е.Д. Инструменты управления кадровыми рисками в системе обеспечения кадровой безопасности // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. - 2022. – С.329-331. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/instrumenty-upravleniya-kadrovymi-riskami-v-sisteme-obespecheniya-kadrovoy-bezopasnosti>

5. Кузнецова, Т.В. Кадровое делопроизводство / Т.В. Кузнецова, С.Л. Кузнецов. - М.: Интел-Синтез, 2022. - 400 с.
6. Соколанова С.И., Лымарева О.А. Структура кадровой безопасности предприятия // Экономика и бизнес: теория и практика. - 2023. - №11-3 (105). – С. 92-95. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/struktura-kadrovoy-bezopasnosti-predpriyatiya>

*Оригинальность 79%*