

<https://doi.org/10.21869/2223-1552-2021-11-6-161-174>

Управление кадровыми рисками как фактор экономической безопасности сферы услуг

М. С. Оборин^{1,2,3} ✉

¹ Пермский институт (филиал) Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова
бульвар Гагарина 57, г. Пермь 117997, Российская Федерация

² Пермский государственный национальный исследовательский университет
ул. Букирева 15, г. Пермь 614990, Российская Федерация

³ Пермский государственный аграрно-технологический университет имени академика Д. Н. Прянишникова
ул. Петропавловская 23, г. Пермь 614990, Российская Федерация

✉ e-mail: recreachin@rambler.ru

Резюме

Актуальность. Поскольку человеческие ресурсы являются элементом стратегического развития государства, сфера услуг обеспечивает стабильное функционирование экономики на региональном уровне, влияя на экономическую безопасность отрасли и страны в целом.

Цель – определение направлений повышения кадровой безопасности предприятий сферы услуг на основе оценки и прогнозирования реализации существующих рисков.

Задачи: раскрыть понятие кадровой безопасности; охарактеризовать ее роль в системе экономической безопасности; проанализировать риски и угрозы кадровой безопасности организации; выделить методы управления рисками.

Методология. Применен системный подход оценки и регулирования кадровой безопасности как элемента экономической безопасности предприятий сферы услуг. Представлена научно-теоретическая модель управления параметрами кадровой безопасности сервисных предприятий.

Результаты. Риски, связанные с управлением персоналом, являются одним из основных факторов экономической безопасности сферы услуг, в которой кадрам принадлежит ведущая роль. При разработке стратегии развития кадровой безопасности основными приоритетами является повышение профессионально значимых навыков и приобретение компетенций, необходимых в условиях цифровизации экономики и возрастающей интеллектуализации труда. Стабильность кадрового состава сервисных предприятий положительно влияет на конкурентоспособность на рынках присутствия, создает основу для лояльности потребителей и длительного стратегического партнерства.

Охарактеризованы научно-теоретические подходы к оценке понятия кадровой безопасности. Определены основные кадровые риски, влияющие на экономическую безопасность предприятий. Разработана модель управления кадровой безопасностью организации.

Выводы. Кадровая безопасность играет важную роль в системе экономической безопасности организации, благодаря которой прогнозируются и ликвидируются угрозы, негативно влияющие на деятельность предприятия.

Ключевые слова: кадровая безопасность; кадровые риски; экономическая безопасность; сфера услуг; управление кадровой безопасностью.

Конфликт интересов: В представленной публикации отсутствует заимствованный материал без ссылок на автора и (или) источник заимствования, нет результатов научных работ, выполненных автором публикации лично и (или) в соавторстве, без соответствующих ссылок. Автор декларирует отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Для цитирования: Оборин М. С. Управление кадровыми рисками как фактор экономической безопасности сферы услуг // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2021. Т. 11, № 6. С. 161–174. <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2021-11-6-161-174>.

Поступила в редакцию 07.10.2021

Принята к публикации 05.11.2021

Опубликована 29.12.2021

© Оборин М. С., 2021

Human Resources Risk Management as a Factor of Economic Security of the Service Sector

Matvey S. Oborin^{1,2,3} ✉

¹ Perm Institute (branch) of the Plekhanov Russian University of Economics
57 Gagarin Boulevard, Perm 117997, Russian Federation

² Perm State National Research University
15 Bukireva str., Perm 614990, Russian Federation

³ Perm State Agrarian and Technological University named after ak. D. N. Pryanishnikov
23 Petropavlovsk str., Perm 614990, Russian Federation

✉ e-mail: recreachin@rambler.ru

Abstract

Relevance. Since human resources are an element of the strategic development of the state, the service sector ensures the stable functioning of the economy at the regional level, affecting the economic security of the industry and the country as a whole.

The purpose. Determination of directions for improving the personnel security of service enterprises based on the assessment and forecasting of the implementation of existing risks.

Objectives. To reveal the concept of personnel security, to characterize its role in the system of economic security, to analyze the risks and threats to the personnel security of the organization, to identify risk management methods.

Methodology. A systematic approach to the assessment and regulation of personnel security as an element of the economic security of service enterprises has been applied. A scientific and theoretical model for managing the parameters of personnel security of service enterprises is presented.

Results. The risks associated with personnel management are one of the main factors of economic security in the service sector, in which personnel play a leading role. When developing a strategy for the development of personnel security, the main priorities are to increase professionally significant skills and acquire competencies necessary in the conditions of digitalization of the economy and increasing intellectualization of labor. The stability of the personnel of service enterprises has a positive effect on competitiveness in the markets of presence, creates the basis for customer loyalty and long-term strategic partnership.

The scientific and theoretical approaches to the evaluation of the concept of personnel security are characterized. The main personnel risks affecting the economic security of enterprises are identified. A model of personnel security management of the organization has been developed.

Conclusions. Personnel security plays an important role in the organization's economic security system, thanks to which threats that negatively affect the company's activities are predicted and eliminated.

Keywords: personnel security; personnel risks; economic security; service sector; personnel security management.

Conflict of interest: In the presented publication there is no borrowed material without references to the author and (or) source of borrowing, there are no results of scientific works performed by the author of the publication, personally and (or) in co-authorship, without relevant links. The author declares no conflict of interest related to the publication of this article.

For citation: Oborin M. S. Human resources risk management as a factor of economic security of the service sector. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment = Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management.* 2021; 11(6): 161–174. (In Russ.) <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2021-11-6-161-174>.

Received 07.10.2021

Accepted 05.11.2021

Published 29.12.2021

Введение

Экономическая безопасность является неотъемлемой частью государственной безопасности страны. Данная концепция не регулируется нормативно и определена как категория экономики,

предполагающая условия, при которых экономические агенты участники эффективно взаимодействуют в процессе рыночных отношений в целях устранения потенциальных рисков и угроз и обеспечения наибольшего эффекта в операци-

онной, тактической и стратегической ко-операции. Система экономической безопасности включает финансовую, информационную, технологическую, правовую, кадровую безопасность.

В системе экономической безопасности существенное значение имеет кадровая безопасность. Человеческие ресурсы признаны основным фактором социально-экономического развития страны, поэтому с учетом растущей доли сектора услуг риски, связанные с кадрами, должны быть управляемыми.

Ряд исследователей рассматривают кадровую безопасность как определенное состояние человеческого капитала в рамках формирования качественных и количественных профессиональных навыков, развития внутреннего потенциала с целью стабильного развития общества и каждой отдельной личности, через сохранение цельности в разных сферах хозяйственной деятельности, совершенствование кадровой политики и государственной стабильности путем устранения сопутствующих рисков и угроз.

Каждая отдельная организация развивается и функционирует на основе обеспечения кадровой безопасности и регулирования рисков, связанных с управлением персонала. Особенное внимание кадровой безопасности уделяется в государственных и муниципальных организациях. Согласно разработанной концепции безопасность сотрудника гарантируется его психологической устойчивостью.

Сегодня не существует четкого определения концепции кадровой безопасности, поэтому каждый субъект бизнеса сервисной сферы разрабатывает свою собственную систему оценки и контроля, основываясь на отраслевых, экономических и социально-психологических принципах. Положительным результатом такого подхода можно считать то, что сотрудники принимаются в организацию на основе положений, норм

и целей данной организации, предполагающих эффективное развитие и повышение уровня конкурентоспособности. Сложности и ограничения возникают из-за неверной стратегии найма.

При своевременном нивелировании потенциальных угроз и рисков факторов внешней и внутренней среды системой управления повышается уровень экономической безопасности государства.

По мнению И. Г. Чумарина, кадровая безопасность представляет процесс предупреждения влияния неблагоприятных эффектов на экономическую безопасность организации, формируемых штатным составом, его интеллектуальных возможностей, навыков, компетенций и потенциалом, производственными взаимоотношениями [1].

Ученые А. Я. Кибанов, Т. Ветошкина, Н. Б. Куршакова. А. Джобава рассматривают данную концепцию через целеполагание. Под кадровой безопасностью понимается комплекс мер, которые направлены на предупреждение незаконных действий или пособничество таким деяниям штатными сотрудниками. Такой подход имеет свои недостатки, поскольку негативный эффект, сопутствующий угрозе кадровой безопасности, может преобладать как вследствие незаконных действий персонала, так и его пассивного отношения, отсутствия необходимых навыков и опыта в принятии решений по нивелированию потенциальных рисков и угроз. Так как основной задачей сохранения кадровой безопасности является предупреждение потенциальных угроз, данную систему можно рассматривать как превентивный подход к управлению кадровой безопасностью организации.

Л. П. Гончаренко не разделяет проблемы развития трудовых ресурсов и кадровой безопасности, определяя последнюю концепцию как защиту социальных интересов организации по развитию и совершенствованию ее человеческого капитала, грамотную организацию

процесса управления персоналом и сокращение рисков, потенциал которых предопределен факторами человеческих ресурсов. Данный подход рассматривает концепцию кадровой безопасности только через интересы организации, которые не всегда соответствуют интересам наемных работников, что соответственно провоцирует формирование рисков факторов, влияющих на сохранение квалифицированного штата. Следовательно, кадровая безопасность должна включать интересы организации и сотрудников в совокупности в рамках поддержания комплексной защиты всех субъектов социально-трудовых отношений. Стабильность кадровой безопасности, как правило, нарушается, когда в компании наблюдается дискриминация интересов [2].

Кадровая безопасность является определенной позицией и волей персонала управления, представляющей объединение человеческих ресурсов, состоящее из отдельных личностей, которая предполагает защиту от негативного внешнего, социального и экономического воздействия. Ограничениями реализации данной концепции является вероятностная природа кадровых рисков, которые полностью невозможно устранить.

А. Л. Мирющенко рассматривает кадровую безопасность организации как процесс формирования условий для эффективного развития организации, которые гарантируют правовую защиту интересов организации от рисков и угроз, исходящих от штатного состава. Такой подход является новым, в нем меры обеспечения кадровой безопасности представляют деятельность, направленную на поддержку гарантированной безопасности организации [3].

В настоящее время происходит активное развитие и внедрение инновационных технологических ресурсов в организационную деятельность, однако при этом многие предприятия предпочитают взаимодействовать с человеческими ресурсами, привлекать к работе профессио-

нальных работников, обладающих соответствующими компетенциями.

Исследователь К. В. Лысак полагает, что отсутствие необходимых знаний и навыков, низкий уровень профессионализма в комплексе с моральным обликом, отсутствием адаптивных навыков, проявлением корыстолюбия, небрежности к работе способствуют возникновению угроз экономической безопасности, таких как: воровство, собирание или похищение сведений, передача данных третьим лицам, коррупция и прочих.

Специалистом И. Г. Чумариным было проведено исследование, в ходе которого было выяснено, что до 80% ущерба основным средствам производства причиняют сотрудники организации, 20% ущерба организациям наносят хакеры с целью получения доступа к закрытой информации компании [4]. По мнению А. М. Морозова, в науке наиболее распространено картирование опасностей и угроз по степени их возникновения, автор выделяет внутренние и внешние угрозы. А. Алавердов выделяет следующие основные причины возникновения угроз кадровой безопасности: передача конфиденциальных сведений, кража, умышленное нанесение ущерба организации.

По мнению М. И. Королева, более всего на кадровую безопасность организации оказывают влияние намеренные противоправные действия персонала, преднамеренные действия и ошибки сотрудников, а также незаконные деяния вследствие отсутствия необходимых компетенций и халатного отношения к работе. Выделены деструктивные факторы кадровой безопасности организации, такие как: нарушение правил безопасности, хищения, махинации, отсутствие корпоративного взаимодействия и т. д. [5].

Таким образом, угроза кадровой безопасности – это комплекс условий и факторов, формирующих негативные факторы и угрозы для жизненно важных интересов субъектов социально-трудовых от-

ношений, ограничивающие эффективное развитие человеческих ресурсов [6].

Следовательно, в целях обеспечения экономической безопасности организации приоритетно выделить угрозы и риски, исходящие от персонала организации, оказывающие отрицательное влияние на его деятельность, и на их основе разработать стратегические меры по ограничению возникновения подобных угроз и их устранению.

В целях оптимизации бизнес-процессов, связанных с кадровым составом, в настоящее время формируется система кадрового управления, подсистемой которой является система управления кадровыми рисками.

Е. А. Метельская и В. В. Ломакина рассматривают кадровые риски как комплекс коммерческих рисков, исходящих от действий сотрудников организации. В. А. Зыкин рассматривает субъективные и объективные кадровые риски, и только первая категория, по мнению автора, зависит поведения сотрудников организации [7].

По мнению Н. В. Кокоревой, кадровый риск – это обстоятельства, при которых повышается уровень вероятности негативного развития событий, связанных с деятельностью организации, персоналом и обществом [8]. Кадровые риски возникают, как правило, в условиях неопределенности организации, к которой ее привели следующие факторы:

- неэффективный кадровый менеджмент;
- действия сотрудников организации либо их отсутствие;
- внешняя среда организации.

Е. А. Тарановой был разработан специальный алгоритм управления кадровыми рисками:

- определение возможных видов кадровых рисков;
- количественная оценка риска;
- создание системы методов управления рисками.

Основной задачей внедрения методов управления кадровыми рисками является сокращение их негативного воздействия. Реализуются данные методы через разные технологии в систему функционирования организации [9]. В настоящее время приобретает актуальность разработка анализа системы управления кадровыми рисками в рамках эффективного применения в дальнейшем и минимизации кадровых рисков на предприятиях.

М. Ф. Курмаев полагает, что существует необходимость более обстоятельно изучать потенциальные виды кадровых рисков, разрабатывать методы диагностики разных видов кадровых рисков, пригодных для отечественных компаний. Поэтому кадровый менеджмент в настоящее время применяет несколько методов анализа кадровых рисков, включая экономические, административные и социально-психологические.

Кадровые риски включают процессы, связанные со следующими направлениями:

- принятие в организацию профессиональных сотрудников с соответствующим уровнем компетенций;
- регулирование надежности и лояльности штата компании;
- проведение диагностики с целью своевременного определения и устранения потенциальных угроз, работа со старым коллективом и минимальное привлечение новых сотрудников в организацию;
- увольнение некомпетентного персонала, представляющего угрозу для деятельности организации, поощрение и удержание надежного персонала.

Материалы и методы

Системный и ситуационный подходы, вероятностная концепция оценки кадровой безопасности как функционального направления деятельности предприятий сервисной сферы.

Результаты и их обсуждение

Формирование системы кадровой безопасности predetermined также с потерей имущества и материальным ущербом, напрямую связанными с персоналом организации. Вследствие этого существует необходимость более глубокого исследования концепции кадровых рисков.

Кадровый риск представляет угрозу возможной утраты ресурсов организации или минимальный доход, отличающийся от планируемой прибыли в рамках использования человеческих ресурсов, вследствие неверных расчетов и ошибок в управлении персоналом.

Предприятие подвержено кадровым рискам на протяжении всего периода своего функционирования. Поскольку любые организационные процессы неразрывно связаны с тем или иным видом риска, риск может проявиться в любой период и любой ситуации. Однако при одних условиях риск оправдывает средства, и организация получает максимальную выгоду через прохождение рискованных путей, но в иных обстоятель-

ствах риск негативно сказывается на деятельности компании, в результате чего она терпит убытки вследствие ошибочных прогнозов и решений [10].

В настоящее время есть два взгляда на оценку кадровых рисков:

1. Кадровые риски могут формироваться случайным образом, быть систематическими и краткосрочными, могут быть вызваны небольшой неточностью, формирующей негативные условия в организации, ошибочным решением в рамках управления персоналом, влиянием внешних факторов и так далее.

2. Кадровые риски – это показатель недостаточно эффективной работы с сотрудниками организации, использование человеческих ресурсов не в полной мере, что способствует возникновению ряда других кадровых рисков.

В целях снижения кадровых рисков в организации необходима их классификация и оценка, на основе которой появится возможность определения наступления негативных ситуаций и последствий в сервисных организациях (табл.).

Таблица. Классификация кадровых рисков

<i>По уровню возникновения риска</i>	
Индивидуальные риски (риски, вызванные личностными характеристиками сотрудника организации)	• Биологические риски (возрастные ограничения, физическое и душевное благополучие). • Социально-психологические риски (конфликтность, сопротивляемость руководству, акцентирование внимания на своей личности). • Моральные риски (религиозные наклонности, принципы, ценности, нормы, культура). • Интеллектуальные риски (образованность, компетентность); • Экономические (профессиональные способности, навыки, практический опыт, выносливость). • Риски неблагонадежности (неспособность предвидеть последствия; небрежное отношение к работе; власть страха; честолюбие; подверженность чужой точке зрения; нечестность; судимость, нестабильность психики и т. д.)
Организационные риски (риски, вызванные некачественной системой менеджмента)	Непродуктивные решения руководства; отсутствие оптимального механизма реализации управленческих решений; информационно-коммуникационные риски
<i>По форме возможного ущерба</i>	
Имущественные риски	Незапланированные расходы управляющего
Неимущественные риски	Ухудшение репутации компании

Окончание табл.

<i>По размеру ущерба</i>	
Локальные риски	Повлеченные расходы частично влияют на общее финансовое состояние организации
Средние риски	Повлеченные расходы практически не влияют на конечный финансовый результат
Масштабные риски	Повлеченные расходы очень сильно влияют на окончательное финансовое положение
Стратегические риски	Потенциально влияют на несостоятельность организации
<i>По уровню контроля потенциального выражения</i>	
Единичные риски	Риски, возникающие в процессе локальных действий компании, реализуемых в редких случаях
Систематические риски	Риски, выраженные в систематическом проявлении, при этом они непостоянны
Постоянные риски	Риски, проявляющиеся в процессе деятельности организации по основной стратегии развития
<i>По ценности для компании</i>	
Приоритетные риски	Риски, тождественные тенденции развития организации
Вторичные риски	Несущественные риски для развития организации
<i>По уровню восприимчивости к риску разных групп стейкхолдеров</i>	
Допустимые риски	Риски, выраженные в малом проценте урона
Приемлемые риски	Риски, выраженные в среднем проценте урона
Критические риски	Риски, выраженные в слишком высоком проценте урона
<i>По преднамеренности возникновения риска</i>	
Случайные риски	- Риски, возникающие вследствие небрежного и невнимательного отношения к работе, имеют не преднамеренный характер. - Слабый уровень обучения внутри компании; реализация сотрудником собственных решений
Целенаправленные риски	- Риски, возникающие вследствие реализации сотрудником собственных решений; личного интереса; незаинтересованности в развитии деятельности; внутренних конфликтов. - Низким уровнем лояльности и мотивации.
<i>По локализации источника угроз</i>	
Внутренние риски	Умышленные, случайные или неосторожные действия сотрудников, приведшие к причинению вреда организации (набор штата; кражи, мошенничество, управление конфликтами, организация безопасности труда; угрозы после увольнения)
Внешние риски	Неблагоприятные влияния внешней среды на процессы внутри фирмы: сотрудники, отличающиеся вредными привычками; деятельность общественных организаций, движений, партий; деятельность криминальной среды (мошенничество, вымогательство); природные и техногенные факторы

Развитие кадровой безопасности также сопровождается угрозами на макро- и микроуровне. Далее рассмотрим потенциальные угрозы безопасности персонала и методы борьбы с ними:

1. Угроза сокращения человеческих ресурсов. Данный вид угроз актуален для

России в связи с такими факторами, как демографический кризис; низкий уровень продолжительности жизни и трудовой деятельности населения; высокий уровень мигрантов; несоблюдение экологической составляющей в производственной деятельности, загрязнение окружаю-

щей среды, что негативно сказывается на здоровье населения, высокий уровень заболеваний, связанный с трудовой деятельностью. Методы борьбы с данными видами риска: социальная жилищная реформа; повышение охраны и безопасности трудовой деятельности; соблюдение экологических норм на производстве, сокращение нахождение сотрудников на производстве, негативно влияющем на их здоровье; развитие системы здравоохранения и медицинского страхования [11].

2. Угроза недостаточной мотивации наемных работников. Данный вид угрозы выражается в следующих аспектах: отсутствие доверия к предпринимательской деятельности и стране, что вызывает негативное поведение; низкий уровень корпоративного поведения и лояльного отношения к руководителю; отсутствие социального обеспечения; развитие теневой экономики (как следствие, разный уровень прибыли из-за монополизации внутренних рынков труда); высокий уровень эмигрантов, обладающих высоким профессиональным уровнем. Главные меры по борьбе с подобными угрозами представляют реализацию следующих направлений: увеличение дохода среднестатистического наемного рабочего; формирование системы корпоративного права на сотрудников; соответствие заработной платы международным стандартам; тщательный отбор персонала при найме; формирование системы, оповещающей о негативном потенциале наемного рабочего; развитие системы корпоративного управления и повышение маркетинговой составляющей отечественных фирм [12].

3. Угроза снижения качества человеческих ресурсов. В России данный вид угроз кадровой безопасности выражается в следующих аспектах: снижение уровня школьного обучения; высокий уровень неграмотности населения; высокая доступность вузов, что отражается на качественных характеристиках образования; отсутствие в системе образования научных и практических методик; отсутствие

выхода отечественной образовательной системы и научных институтов на международный уровень, высокий уровень коммерческой составляющей [13]. Ключевыми мерами по борьбе с подобными угрозами являются: реорганизация системы школьного образования; сокращение высших учебных заведений, минимизация частных вузов и увеличение бюджетных институтов с качественным уровнем подготовки студентов; рост сотрудничества высших заведений и предпринимательских структур; модернизация системы сертификации профессиональных квалификаций как института объективной оценки качества человеческого капитала [14].

Кадровая безопасность подвергается рискам не только в процессе деятельности предприятия, но и на начальных этапах отбора кадрового состава. При формировании штатного состава организации важно уделять внимание не только наличию у кандидата высшего образования, но и проверять уровень среднеспециальной подготовки, необходимые навыки, проводить тестирование на характерологические качества личности.

Взгляды на кадровые риски отличаются и представляют модель системы менеджмента, задача которой – прогнозировать и снижать потенциальные кадровые риски. Следовательно, кадровая безопасность может рассматриваться со стороны предотвращения мошеннических действий сотрудников компании или ее управляющих. На практике мошенничество проявляется, как правило, в рамках превышения полномочий управляющими либо в целях возмещения своего невысокого положения или прибыли, что необходимо своевременно пресекать. Как правило, такие ситуации происходят с сотрудниками, работающими в организации длительный период [15].

Оценка и мониторинг психологической надежности кадрового персонала является ключевым условием управления кадровыми рисками, особенно вытекаю-

щими из психологических характеристик работника: спецификой его регулятивной функции, индивидуальными, профессиональными и психологическими характеристиками.

Рекомендуется дифференцированный подход к вопросу контроля их надежности. Выявлять сотрудников, представляющих определенную угрозу для предприятия, целесообразно, прежде всего, не из высшего состава или управляющего. Данная категория персонала опасна тем, что, не совершая преступных злодеяний, халатно относятся к своим

обязанностям, получая при этом полный оклад. Другими словами, такие работники не приносят пользы предприятию, а, наоборот, вредят деятельности, не выполняя как следует свою работу, тем самым попусту затрачивая материальные и нематериальные средства компании. Такая ситуация возникает, прежде всего, потому, что компетенции и уровень квалификации сотрудника предприятия не соответствуют его должности. Модель управления кадровой безопасностью представлена ниже (рис.).

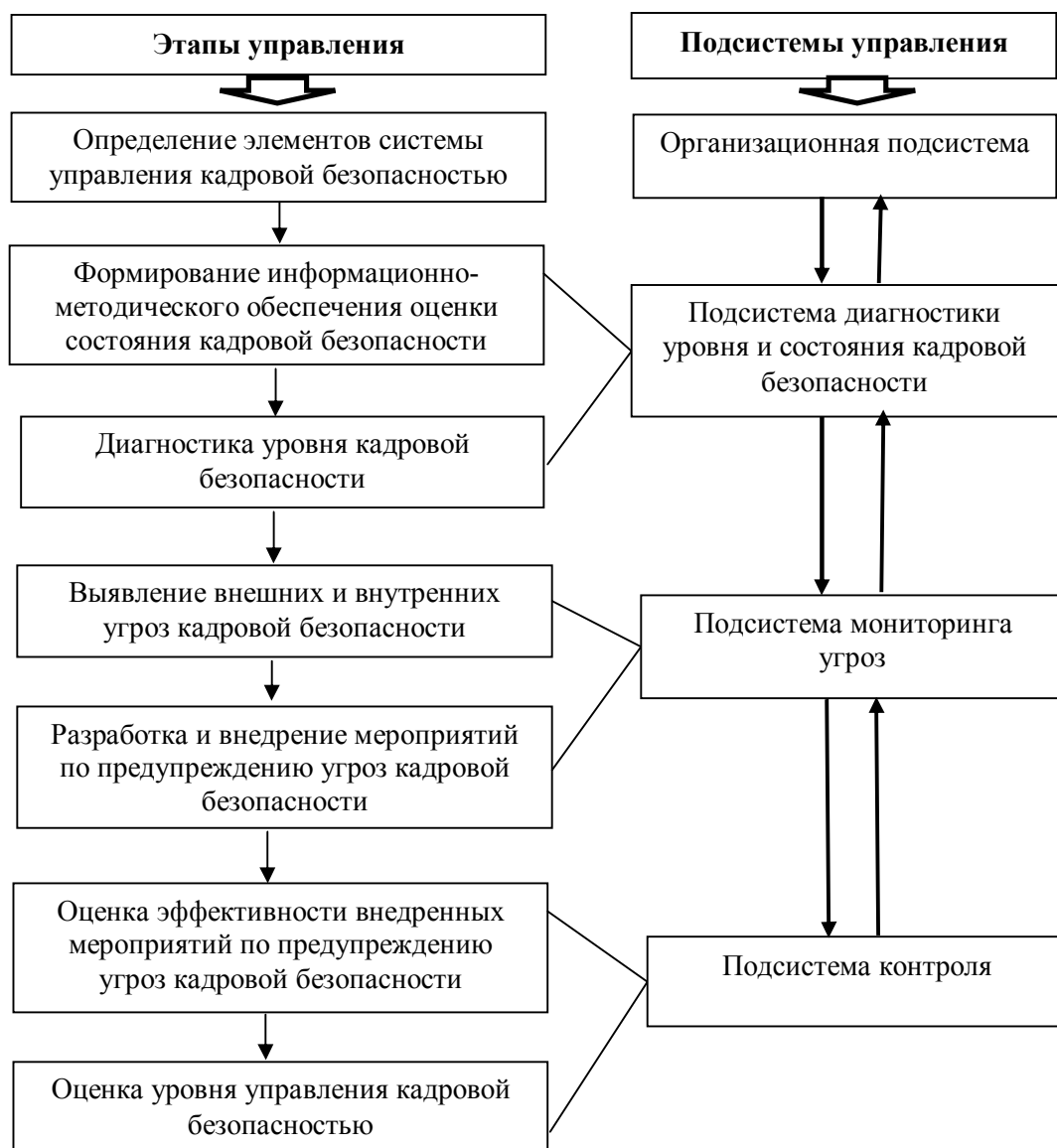


Рис. 2. Модель управления кадровой безопасностью сервисной организации (разработана на основе [9; 10; 16])

В рамках повышения кадровой безопасности и снижения рисков целесообразно предпринимать меры, стимулирующие и мотивирующие персонал компании, через поощрение сотрудников за высокие финансовые результаты деятельности. Данные меры не могут абсолютно пресечь развитие преступных действий в организации, но тем не менее способствуют развитию материальной заинтересованности сотрудников в контексте определения и нейтрализации преступных действий другими сотрудниками.

Более серьезно необходимо проверять руководителей организации и сотрудников, поскольку при реализации ими преступных действий компания терпит наиболее крупные убытки. Тут необходимо ограничить высшее руководство организации в самостоятельном принятии решений и заключении контрактов финансового характера, поскольку без участия всего коллектива в принятии стратегических решений, увеличивается вероятность превышения полномочий управляющим и реализации им преступных действий, негативно влияющих на деятельность компании [16].

Таким образом, дифференциация ответственности за выполнение определенной работы и усиленные меры контроля станут превентивной мерой в рамках обращения с финансовыми ресурсами предприятия. В финансовых операциях, таких как выписка чека, платежные и балансовые операции должны осуществляться разными операторами в целях недопущения мошенничества в организации. Усиленный контроль представляет систему, при которой все операции должны реализовываться разными сотрудниками. В целях сохранения финансовых ресурсов внутри компании многие предпринимательские структуры систематически проводят диагностику рыночных цен. Полученные данные вносятся в отдельный реестр для оценки управляющего предприятием, те же данные использует бюджетный отдел по закупкам.

Каждая операция на предприятии должна рассчитывать исключительно на выделенный финансовый бюджет организации. Через тендерные компании открывается широкий выбор самых актуальных рыночных предложений, и сохраняются финансовые активы внутри предприятия.

Необходимо отметить, что в ситуации, когда предприятие расширяется и усложняется его внутренняя структура, усугубляется и потенциал возникновения преступных действий персонала, действия которых намного сложнее контролировать [17]. При расширении производства, управляющие компанией, отягощены все большими задачами и ответственностью, и в связи с этим руководители все меньше взаимодействуют с сотрудниками среднего и младшего звена, которые могли бы способствовать выявлению фактов преступной деятельности других работников. Так, более тесное взаимодействие руководителя с другими сотрудниками поможет выявлять преступные махинации и угрозы внутри компании [18].

Сегодня актуальным направлением гарантированности кадровой безопасности является лояльность персонала через развитие корпоративной культуры, серьезное и безразличное отношение к развитию и традициям организации. Для реализации данного направления целесообразно организовывать меры по социальной защищенности сотрудников и социальному отношению. Не менее важным фактором эффективной деятельности предприятия и сохранения кадровой безопасности является здоровый моральный и психологический корпоративный климат. При таких условиях на предприятии минимизируются кадровые риски и преступные действия и соответственно повысится уровень кадровой безопасности.

Следовательно, лояльности и корпоративной культуре следует уделять должное внимание в рамках минимизации внутрифирменных махинаций [19].

В рамках борьбы с преступными действиями внутри предприятия рекомендуется использование системного подхода, реализуемого через следующие стадии [20]:

1) профилактика мошеннических действий через мониторинг и тщательную оценку человека в процессе принятия в штат организации. Для приема в компанию потенциальный сотрудник должен обладать следующими характеристиками: обладание определённой компетенцией, мотивацией работать непосредственно в данной организации, восприимчивость к новым знаниям, старательность, уровень квалификации и так далее;

2) реализация стратегии по обнаружению мошеннических действий через формирование управленческой системы контроля доступа, видеонаблюдения, прослушивающих устройств и другое. Контроль, осуществляемый при помощи средств наблюдения, играет значимую роль в плане того, что сотрудники организации ощущают постоянное наблюдение за ними;

3) борьба с мошенничеством осуществляется через раскрытие, расследование, анализ незаконных действий и принятие мер по возмещению ущерба;

4) определение объема убытков – это процесс определения фактического ущерба и списание его на сотрудников, пойманных на противоправных действиях.

Так, сотрудники организации в рамках трудового соглашения будут стараться соответствовать своей должности, своевременно выполнять свои обязанности, что в целом отразится положительным эффектом на деятельности предприятия.

Выводы

Таким образом, в ходе исследования выяснено, что кадровая безопасность представляет значимый элемент системы экономической безопасности организации, благодаря которой прогнозируются и ликвидируются угрозы, негативно влияющие на финансово-экономические результаты. Для того чтобы повысить эффективность кадровой безопасности в системе экономической безопасности, необходимо произвести следующие реформы:

1. Акцентировать внимание на вопросах контроля, лояльности и отборе персонала в рамках кадровой безопасности. Реализация системы контроля предполагает соблюдение правил стандартов, режимов, процессов производства, диагностических мер и прочих мер по минимизации потенциального урона. Лояльность – это тесное взаимодействие сотрудников с руководством организации, направлено на реализацию общих целей. Отбор персонала – это меры безопасности при собеседовании и определения положительных характеристик будущих работников. Данные направления, реализованные в комплексе, способствуют проявлению максимального эффекта.

2. В трудовом договоре необходимо обозначить меры безопасности от внешних и внутренних угроз, характерных для персонала. Таким образом, в случае если на сотрудника организации оказывается внешнее давление, то он должен знать, какие последствия наступят за нарушения трудового соглашения, например, незамедлительное аннулирование контракта за разглашение коммерческой информации.

Список литературы

1. Выбор и адаптация инструментов оценки удовлетворенности персонала по методике Employee net promoter system (eNPS) / А. А. Дулов, А. А. Лугинина, К. С. Пустовойт, И. А. Эсаулова // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2014. № 4. С. 31–37.

2. Христоролюбова Н. Е. Исследование роли и значения экономической безопасности человека в системе национальной безопасности // Академическая мысль. 2018. № 3 (4). С. 88-93.
3. Кадровая безопасность предприятия: подходы, диагностика, направления совершенствования / В. А. Фурсов, Н. В. Лазарева, Е. Н. Куш, К. Г. Аветова // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 4-2. С. 270–276.
4. Степичева О. А., Чернова В. В., Котельникова М. А. Целевая функция и угрозы экономической безопасности личности // Социально-экономические явления и процессы. 2015. № 2. С. 83-90.
5. Андрущук В. В. Управление кадровыми рисками в банковской сфере // Инновационная экономика как фактор преобразования современного общества. Роль науки в современном обществе: материалы Международной научно-практической конференции. Саратов: Центр профессионального менеджмента «Академия Бизнеса», 2017. С. 13-17.
6. Финансовая нестабильность и экономические кризисы: уроки Минска / Ю. В. Вымятина, В. О. Грищенко, В. М. Остапенко, В. Т. Рязанов // Экономическая политика. 2018. № 13(4). С. 20–41.
7. Сафиуллина А. И. Современные подходы к определению понятия «кадровая безопасность» // Научный электронный журнал «Меридиан». 2020. № 1(35). С. 102 – 104.
8. Артамонова М. В. Кадровые риски в организациях // Стратегирование пространственного развития территорий России в новых экономических реалиях: материалы Международной научно-практической конференции к 50-летию Липецкого филиала Финуниверситета / Елецкий государственный университет им. И. А. Бунина. Елец, 2016. С. 25-34.
9. Войтенков Е. А. О некоторых вопросах практической реализации требований по защите информации в кредитных организациях при работе с банкоматами и платежными терминалами // Банковское право. 2016. № 1. С. 31-34.
10. Бузин Р. В., Золотарев И. И., Золотарева Н. А. Формирование новой мировой экономики в контексте угроз экономической безопасности России // Вестник Воронежского государственного аграрного университета. 2019. № 12 (4). С. 235–243
11. Афонасова М. А. Кадровые риски в системе экономической безопасности организации // Экономика, экология и общество России 21-м столетии: сборник научных трудов XIX Международной научно-практической конференции. СПб., 2017. С. 303-306.
12. Миляева Л. Г. Теоретико-методические аспекты экспресс-диагностики кадровой безопасности предприятия // Экономика. Профессия. Бизнес. 2020. № 3. С. 59 – 66.
13. Цветкова И. И., Клевец Н. И. Оценка кадровой безопасности предприятия с помощью индикаторного подхода // Бюллетень науки и практики. 2017. № 1. С. 12–17.
14. Веллем Л. А. Кадровая безопасность в структуре экономической безопасности хозяйствующего субъекта // Вопросы политологии. 2019. Т. 9, № 4 (44). С. 662-672.
15. Башурова Д. А., Перфильева А. И. Управление кадровыми рисками // Безопасность транспорта и сложных технических систем глазами молодежи: материалы Всероссийской молодежной научно-практической конференции / Иркутский государственный университет путей сообщения. Иркутск, 2018. С. 10-13.
16. Зиятдинова В. В. Оценка уровня экономической безопасности предприятия // Вестник ДИТИ. 2019. № 3(20). С. 43–48.
18. Мамаева Л. Н., Осипова Я. А., Хожина С. Е. Оценка уровня экономической безопасности предприятия // Экономическая безопасность и качество. 2020. № 1(38). С. 20–25.
17. Васильева О. А. Выявление и оценка кадровых рисков в сельскохозяйственной организации // Молодежь и наука. 2016. № 2. С. 5.
19. Кавыршина О. А. Экспресс-оценка уровня экономической безопасности предприятия // Таврический научный обозреватель. 2015. № 4. С. 49–52.
20. Зарубежный опыт выявления финансовых правонарушений в государственном секторе экономики / С. А. Коноваленко [и др.] // Экономика и предпринимательство. 2019. № 1. С. 217–219.

References

1. Dulov A. A., Luginina A. A., Pustovojt K. S., Esaulova I. A. Vybor i adaptaciya instrumentov ochenki udovletvorennosti personala po metodike «Employee net promoter sistem (eNPS) [Selection and adaptation of tools for assessing staff satisfaction using the Employee net promoter sistem (eNPS) methodology]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya Ekonomika = Bulletin of Omsk University. Series: Economics*, 2014, no. 4, pp. 31–37.
2. Hristolyubova N. E. Issledovanie roli i znacheniya ekonomicheskoy bezopasnosti cheloveka v sisteme nacional'noj bezopasnosti [Research of the role and importance of human economic security in the national security system]. *Akademicheskaya mysl' = Academic Thought*, 2018, no. 3 (4), pp. 88–93.
3. Fursov V. A., Lazareva N. V., Kushch E. N., Avetova K. G. Kadrovaya bezopasnost' predpriyatiya: podhody, diagnostika, napravleniya sovershenstvovaniya [Personnel security of the enterprise: approaches, diagnostics, directions of improvement]. *Vestnik Altajskoj akademii ekonomiki i prava = Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law*, 2020, no. 4-2, pp. 270 – 276.
4. Stepicheva O. A., Chernova V. V., Kotel'nikova M. A. Celevaya funkciya i ugrozy ekonomicheskoy bezopasnosti lichnosti [Objective function and threats to economic security of the individual]. *Social'no-ekonomicheskie yavleniya i process = Socio-Economic Phenomena and Processes*, 2015, no. 2, pp. 83–90.
5. Andrushchuk V. V. [Personnel risk management in the banking sector]. Innovacionnaya ekonomika kak faktor preobrazovaniya sovremennogo obshchestva. Rol' nauki v sovremennom obshchestve. Materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii [Innovative economy as a factor of transformation of modern society. The role of science in modern society. Materials of the International Scientific and Practical Conference]. Saratov, Professional Management Center "Academy of Business" Publ., 2017, pp. 13–17. (In Russ.)
6. Vymyatnina Yu. V., Grishchenko V. O., Ostapenko V. M., Ryazanov V. T. Finansovaya nestabil'nost' i ekonomicheskie krizisy: uroki Minska [Financial instability and economic crises: lessons from Minsk]. *Ekonomicheskaya politika = Economic Policy*, 2018, no. 13(4), pp. 20–41.
7. Safiullina A. I. Sovremennye podhody k opredeleniyu ponyatiya "kadrovaya bezopasnost'" [Modern approaches to the definition of the concept of "personnel security"]. *Nauchnyj elektronnyj zhurnal Meridian = Scientific Electronic Journal "Meridian"*, 2020, no. 1(35), pp. 102–104.
8. Artamonova M. V. [Personnel risks in organizations]. Strategirovanie prostranstvennogo razvitiya territorij Rossii v novyh ekonomicheskikh realiyah. Materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii k 50-letiyu Lipeckogo filiala Finuniversiteta [Strategizing spatial development of Russian territories in new economic realities. Materials of the International scientific and practical conference on the 50th anniversary of the Lipetsk branch of the Financial University]. Yelets, I. A. Bunin Yelets State University, 2016, pp. 25–34. (In Russ.)
9. Vojtenkov E. A. O nekotoryh voprosah prakticheskoy realizacii trebovanij po zashchite informacii v kreditnyh organizatsiyah pri rabote s bankomatami i platezhnymi terminalami [On some issues of practical implementation of information protection requirements in credit institutions when working with ATMs and payment terminals]. *Bankovskoe parvo = Banking Law*, 2016, no. 1, pp. 31–34.
10. Buzin R. V., Zolotarev I. I., Zolotareva N. A. Formirovanie novoj mirovoj ekonomiki v kontekste ugroz ekonomicheskoy bezopasnosti Rossii [Formation of a new world economy in the context of threats to Russia's economic security]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta = Bulletin of the Voronezh State Agrarian University*, 2019, no. 12 (4), pp. 235–243
11. Afonasyova M. A. [Personnel risks in the organization's economic security system]. *Ekonomika, ekologiya i obshchestvo Rossii V 21-m stoletii Sbornik nauchnyh trudov XIX Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii [Economics, Ecology and society of Russia in the 21st century. Collection of scientific papers of the XIX International Scientific and Practical Conference]*. St. Petersburg, 2017, pp. 303–306. (In Russ.)
12. Milyaeva L. G. Teoretiko-metodicheskie aspekty ekspress-diagnosticski kadrovoj bezopasnosti predpriyatiya [Theoretical and methodological aspects of express diagnostics of personnel security of the enterprise]. *Ekonomika Professiya Biznes = Economy. Profession. Business*, 2020, no. 3, pp. 59–66.

13. Cvetkova I. I., Klevec N. I. Ocenka kadrovoj bezopasnosti predpriyatiya s pomoshch'yu indikatornogo podhoda [Assessment of personnel security of an enterprise using an indicator approach]. *Byulleten' nauki i praktiki = Bulletin of Science and Practice*, 2017, no. 1, pp. 12–17.
14. Vellem L. A. Kadrovaya bezopasnost' v strukture ekonomicheskoy bezopasnosti hozyajstvuyushchego sub"ekta [Personnel security in the structure of economic security of an economic entity]. *Voprosy politologii = Questions of Political Science*, 2019, vol. 9, no. 4 (44), pp. 662–672.
15. Bashurova D. A., Perfil'eva A. I. [Personnel risk management]. Bezopasnost' transporta i slozhnykh tekhnicheskikh sistem glazami molodezhi. Materialy Vserossijskoj molodezhnoj nauchnoprakticheskoy konferencii [Safety of transport and complex technical systems through the eyes of youth. Materials of the All-Russian Youth Scientific and Practical conference]. Irkutsk, Irkutsk State University of Railway Transport, 2018, pp. 10–13. (In Russ.)
16. Ziyatdinova V. V. Ocenka urovnya ekonomicheskoy bezopasnosti predpriyatiya [Assessment of the level of economic security of the enterprise]. *Vestnik DITI = Herald of DITI*, 2019, no. 3(20), pp. 43–48.
17. Vasil'eva O. A. Vyyavlenie i ocenka kadrovyykh riskov v sel'skohozyajstvennoj organizacii [Identification and assessment of personnel risks in an agricultural organization]. *Molodezh' i nauka = Youth and Science*, 2016, no. 2, p. 5.
18. Mamaeva L. N., Osipova Ya. A., Hozhina S. E. Ocenka urovnya ekonomicheskoy bezopasnosti predpriyatiya [Assessment of the level of economic security of the enterprise]. *Ekonomicheskaya bezopasnost' i kachestvo = Economic Security and Quality*, 2020, no. 1(38), pp. 20–25.
19. Kavyrshina O. A. Ekspress-ocenka urovnya ekonomicheskoy bezopasnosti predpriyatiya [Express assessment of the level of economic security of the enterprise]. *Tavrisheskij nauchnyj obozrevatel' = The Tauride Scientific Observer*, 2015, no. 4, pp. 49–52.
20. Konovalenko S. A., eds. Zarubezhnyj opyt vyyavleniya finansovykh pravonarushenij v gosudarstvennom sektore ekonomiki [Foreign experience in detecting financial offenses in the public sector of the economy]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo = Economics and Entrepreneurship*, 2019, no. 1, pp. 217–219

Информация об авторе / Information about the Author

Оборин Матвей Сергеевич, доктор экономических наук, профессор кафедры экономического анализа и статистики, Пермский институт (филиал) Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова; профессор кафедры мировой и региональной экономики, экономической теории, Пермский государственный национальный исследовательский университет; профессор кафедры менеджмента, Пермский государственный аграрно-технологический университет имени академика Д. Н. Прянишникова, г. Пермь, Российская Федерация, e-mail: recreachin@rambler.ru, SPIN: 8200-9024

Matvey S. Oborin, Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of Economic Analysis and Statistics, Perm Institute (Branch) of the Plekhanov Russian University of Economics; Professor of the Department of World and Regional Economics, Economic Theory, Perm State National Research University; Professor of the Department of Management, D. N. Pryanishnikov Perm State Agrarian and Technological University, Perm, Russian Federation, e-mail: recreachin@rambler.ru, SPIN: 8200-9024