

К ВОПРОСУ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ СОБСТВЕННОСТИ

© 2021 **Шакирьянова Алсу Ильдаровна**

кандидат экономических наук, доцент кафедры управления человеческими ресурсами
Казанский (Приволжский) федеральный университет, Россия, Казань
E-mail: alsu.shakiryanova@yandex.ru

© 2021 **Желаева Дарья Игоревна**

аспирант ГБУ «Центр перспективных экономических исследований
Академии наук Республики Татарстан», Россия, Казань
E-mail: dkananuha@mail.ru

© 2021 **Халиков Артем Ленарович**

ассистент кафедры управления человеческими ресурсами
Казанский (Приволжский) федеральный университет, Россия, Казань
E-mail: artkzn16@gmail.com

Актуальность статьи заключается в том, что в современных условиях развития экономических отношений вопросы и проблемы кадровой безопасности организации типичны для каждой организации. Решение задач по организации кадровой безопасности требуют исполнения и актуальны не только в кризисной экономике, более того их значение возрастает в развивающейся и стабильной экономической среде. В статье рассмотрены вопросы раскрытия содержания, изучение аспектов кадровой безопасности организации, а также принципы обеспечения кадровой безопасности в организации.

Ключевые слова: кадровая безопасность, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, кадровый потенциал, проблемы кадровой безопасности предприятия, процессы угроз кадровой безопасности, кадровые риски, пути повышения кадровой безопасности персонала, принципы кадровой безопасности, кадровая политика.

Обобщение теории и практики темы исследования, позволяет утверждать о многообразии подходов к сущности понятия «кадровая безопасность». Для раскрытия теоретических основ кадровой безопасности необходимо дать определение понятию экономическая безопасность. Обзор различных подходов к раскрытию содержания позволяет выделить наиболее полное и емкое определение исследуемого понятия. Таким образом, мы считаем, что «экономическая безопасность» понимается как «необходимость защиты жизнеобеспечивающих целей и интересов организации от возникающих и действующих факторов внешней и внутренней среды. Такая защита целенаправленно организуется руководством предприятия при помощи комплекса мер нормативно-правового, экономического, социально-психологического, технических и инженерных направления».

Перечень внутренних угроз, воздействую-

щих на экономическую безопасность обширен. Кадровая безопасность относится к факторам внутренней среды и причислена к внутренним угрозам, воздействующим на организацию. Следует подчеркнуть, что кадровая безопасность является важной составляющей и главенствующей относительно других угроз внутренней среды. Это объясняется тем, что кадровый состав организации принимает активное и непосредственное участие во всех процессах, осуществляемых в организации. Только от управленческих решений персонала зависит результат деятельности всей организации.

Обобщение теории и практики исследуемого вопроса позволяет систематизировать подходы к раскрытию дефиниции «кадровая безопасность», это представлено на рисунке 1.

Практический интерес для реализации предложенной позиции представляет подход авторов под руководством Мишина С.В., Миши-

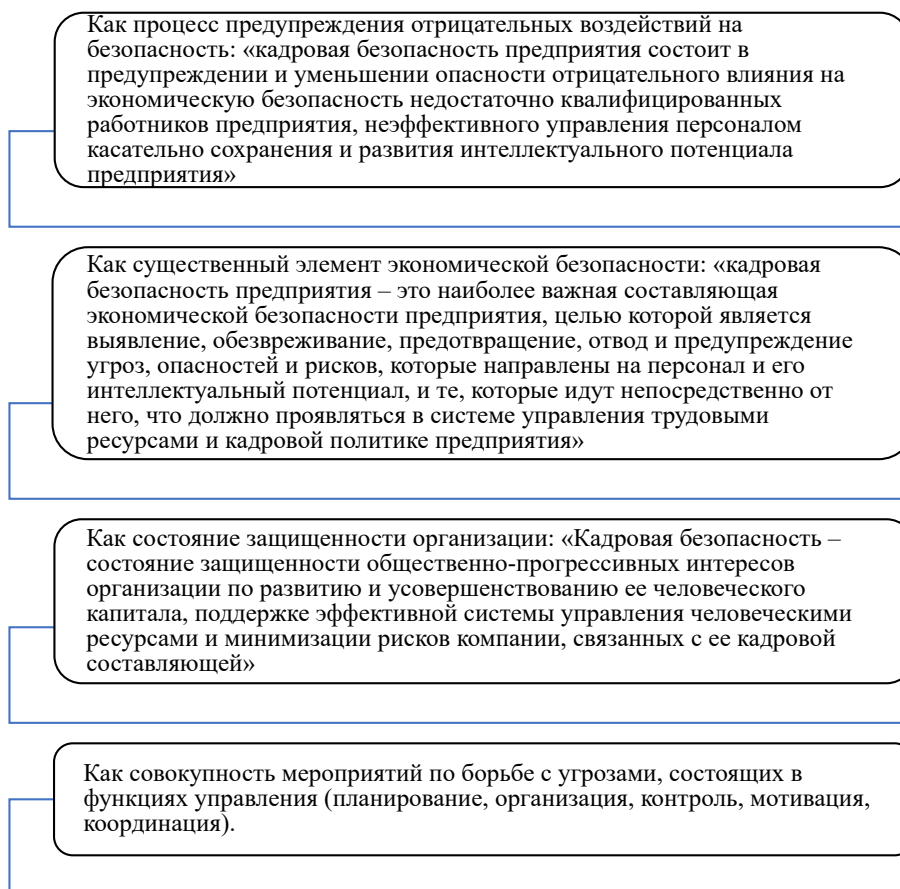


Рис. 1. Подходы к пониманию дефиниции «кадровая безопасность» [10]

на А.Ю. [4]. Авторы конкретизируют субъектный и объектный состав данного понятия. Определяя под кадровой безопасностью социально-психологическое «ощущение состояния именно защиты социального и трудовой среды субъектов рыночной экономики от воздействующих экзогенных и эндогенных факторов и угроз. Защита будет обеспечена только путем верного выбора и использования управленческого инструментария, что будет содействовать эффективному применению кадрового потенциала и работников и результативности организации [4].

Понятие кадровая безопасность характеризуется двумя аспектами. Во-первых, безопасность работы сотрудников организации. Во-вторых, безопасность деятельности организации от неправомерных действий самих сотрудников. Таким образом, сами сотрудники организации могут выступать как носитель, внутренняя угроза для самого предприятия, так и быть объектом для нанесения угроз. Угрозы могут быть объективными, или внешними, то есть не зависят от воли персонала или отдельного сотрудника.

Могут быть также и внутренними, в этом случае выделяют злостные или умышленные, и непреднамеренные акты персонала.

В рыночной экономике принято разделять понятия такие как риск и угроза. Под риском понимается некая степень неопределенности, ведущая к возможным потерям. Под угрозой понимается также неопределенность, но оценить возможные потери достаточно проблематично. Таким образом, общее в данных терминах, это появление опасности для предпринимательства, ущерб для бизнеса. Различие заключается в степени оценки вероятности потерь и ущерба. Как считают специалисты этой области исследования, категория риск — означает более низкую вероятность наступления опасности, а категория угроза означает более высокую степень наступления опасности и угроз.

Основной целью мер, способствующих обеспечению экономической безопасности, выступают такие как достижение стабильности и устойчивого функционирования производственной и финансово-экономической деятель-

ности предприятия. Такие цели являются базисом и фундаментом для последующего роста и развития организации, которые не будут зависеть от эндогенных факторов риска и угроз объективного и субъективного характера.

Кадровую безопасность также можно назвать как «интеллектуальная» составляющая экономической безопасности предприятия. Это объясняется тем, что в случае верной организации процессов по кадровой безопасности, использования трудового интеллектуального потенциала можно предотвратить отрицательные влияющие факторы воздействия на экономическую безопасность предприятия.

В организационной структуре управления кадровая безопасность занимает первостепенное положение. С позиции иерархической ветви кадровая служба в сравнении со службой безопасности также занимает уровень более высокий в организационной структуре. Это объясняется тем, что служба по кадровой безопасности в первую очередь, работает с людьми, а это является основой для организации всего производственного процесса. Первичным и ключевым подразделением в организационной структуре в целях обеспечения кадровой безопасности является отдел кадров [1].

Как известно, в обществе, в качестве жизненно важных интересов выступает сумма центральных потребностей, реализация которых способствует и формирует развитию личности, общества и всего государства. Поэтому удовлетворение базовых потребностей также обеспечивает безопасность государства, общества, предприятия и отдельной личности. В качестве характерного аспекта понятия «безопасность» выступает отображение «безопасности» через составляющие компоненты понятия «угроза». В частности, понятие «угроза», с точки зрения, сущности «безопасность» — выступает как полный спектр всех факторов и сопровождающих условий, которые позволяют наступить процессам опасности для определенного объекта в конкретный период или интервал времени [2].

В России разработана и действует Стратегия экономической безопасности на конкретно определенный период, а именно до 2030 г. В данной концепции дано понятие угрозы экономической безопасности более фундаментально и глобально. Таким образом, под данным понятием понимается сумма конкретных условий и совокупность факторов, которые способствуют

и создают объективную или субъективную, наиболее благоприятствующую возможность возникновения ущерба и потерям, а также противоречат национальным интересам государства [1].

В сфере экономической безопасности также используется понятие, идентифицирующее явления угроз и потерь, это категория «риск». В переводе с латыни «*riskio*» означает «действие на удачу». В разработанной органами исполнительной власти Стратегии также дано понятие риск в классическом варианте. Под риском в общем смысле этого явления понимается возможность нанесения всех видов ущерба интересам государствам в народном хозяйстве, в связи с реализацией различного рода угроз сфере экономической безопасности.

Риск, прежде всего, характеризуется вероятностью и ожидаемыми суммами ущербами. Вероятность является статистической величиной, определяется с помощью коэффициента вариации. Выделяют риски финансовые и материальные. Все возможные потери оцениваются в денежной форме.

Изучение мнения и подходов ряда научных исследований в области трудовых отношений, в частности, таких авторов как Снитко Л.Т., Тарасовой Т.Ф., Клиндуховой О.А. [5] позволяет обобщить некоторые понятия на рисунке 2.

Указанные авторы определяют, что такие понятия как «опасность», «угроза» и категория «риск» функционально между собой взаимосвязаны и тождественны, что позволяет данные категорийные аппараты определить как идентичные.

Как уже было отмечено, процессы угроз кадровой безопасности более обширны и емки в сравнении с явлениями кадровых рисков. В качестве угроз кадровой безопасности могут подразумеваться угрозы потерь мотивационных начал, угроза кадров, угроза потерь лучших условий труда, угроза потерь кадров, угроза текучести кадров и т.д. [4].

Ключевыми факторами для исследования процессов обеспечения экономической безопасности исследователи и ученые считают корпоративные ресурсы. Такие аспекты отмечены в книгах и статьях И. Цигилика, Д. Ковалева, Т. Сухоруковой [3; 9].

К примеру, И. Цигилик [9] полагает, что в качестве обеспечения экономической безопасности нужно обеспечить равновесие и паритет использования всех корпоративных ресурсов.

К корпоративным ресурсам он относит кадры, информационные ресурсы, финансовые ресурсы, ноу-хау, основные средства.

К соединяющим ресурсам он относит предпринимательство. Только предпринимательские возможности позволят эффективно использовать корпоративные ресурсы в целях обеспечения стабильности и динамичного развития, и предотвратят наступление всех видов угроз.

Ряд других авторов, таких как Д. Ковалева и Т. Сухорукова [3] определяют экономическую безопасность как степень защиты фирмы от всех негативных влияний со стороны внешнего мира. Также это возможность адекватно воспринимать угрозы и обороняться от них, в том числе, путем адаптации или устранения и предотвращения.

В качестве результирующего определения понятия экономическая безопасность можно выдвинуть следующее мнение. Экономическая безопасность предприятия — это достигнутое и поддерживаемое состояние субъекта рыноч-

ной экономики, которое позволяет защитить важные для функционирования предприятия сферы от посягательств из внешнего мира и внутренней среды. Сферы определяются исходя из приоритетов и стратегии развития фирмы лицами, принимающими решения.

Составляющими компонентами экономической безопасности являются кадровая, экономическая, финансовая, информационная, правовая безопасности. В зависимости от отрасли и сферы могут быть и другие компоненты экономической безопасности.

В первую очередь, цель кадровой безопасности заключается в обеспечении процессов устранения отрицательных факторов на сферу экономической безопасности организации путем управления, отклонения или же уменьшения возможных рисков и угроз, возникающих из-за сотрудников.

Выделяют два вида угроз. Во-первых, со стороны персонала. Таковыми могут быть специ-

«опасность» можно охарактеризовать как перспективную потенциально возможную реализацию воздействия факторов на организацию, при которой объект опасности не оказывает воздействия на источник опасности.

«угроза» понимается объективное влияние конкретных указанных факторов, которые провоцируют наступление потерь и убытков, такими факторами надо управлять с помощью системы действий."

в отличие от категории «опасность» в кадровой безопасности угрозы, имеют конкретный субъектный состав, объектный состав, цель и задачи, и угрозы будут реализованы при помощи рисков.

в качестве риска понимается прежде всего вероятностная возможность наступления неблагоприятного события, и неблагоприятный результат с последствиями, когда объект риска может влиять на рисковую ситуацию путем принятия управленческого кадрового решения.

Рис. 2. Подходы к пониманию дефиниции «опасность», «угроза» и категория «риск» [4]

ально выполненные действия, халатность, злой умысел, цель которых — нанесение вреда и ущерба. Такие случаи могут возникнуть из-за следующих причин:

- 1) низкая квалификация, либо ее отсутствие у сотрудника;
- 2) низкая мотивация сотрудника эффективно работать;
- 3) отток кадров;
- 4) отсутствие проверки компетентности и моральных характеристик персонала при приеме на работу;
- 5) отсутствие системы управления кадрами;
- 6) отсутствие планирования кадров;
- 7) отсутствие развития персонала, инновационных решений;
- 8) отсутствие или слабая организационная культура, отсутствие этики предприятия.

Также выделяют внешние угрозы кадровой безопасности:

- 1) переход к конкурентам вследствие наличия у них лучших условий и других мотивирующих факторов;
- 2) наличие инфляции;
- 3) поиск и борьба за лучших сотрудников и их переманивание;
- 4) внесистемное влияние на сотрудников;
- 5) наличие зависимости внешнего характера у сотрудников.

Мы разделяем точку зрения, приведенную в научных статьях Фахрудиновой Е.В. [5-6], «что одной из базовых потребностей человека является потребность в безопасности. Коррупция воспринимается человеком как угроза его безопасности и, следовательно, снижает качество жизни населения. Мы согласны с мнением А.В. Куракина, который считает, что коррупция в настоящее время создает реальную угрозу безопасности личности, общества и государства» [5, с. 37].

Отметим, что внешние факторы также могут влиять негативно и на внутренние факторы. Что, несомненным образом, влияет на кадровую безопасность.

Цели и задачи решения вопросов по реализации кадровой безопасности требуют детального рассмотрения векторных факторов, являющихся превентивным механизмом появления внешних и внутренних угроз и возникновению кадровых рисков. Система минимизации кадровых рисков должна включать ряд этапов, являющихся структурными элементами кадровой

политики, быть органичной частью организационной управленческой структуры управления. В статье Мишина А.Ю. дан процессный подход к определению «управление кадровой безопасностью». Комплексный содержательный подход предполагает учет таких компонентов как тщательный выбор методических инструментов, применение мониторинговых схем контроля, а также иных способов, потенциально противодействующих внешним и внутренним угрозам кадровой безопасности в таком сочетании, при котором достигается максимальный результат при минимальных затратах [4]. Факторы, влияющие на кадровую безопасность, приведены в статье Хорева А. И, Горковенко Е.В., Платонова И.В. [6].

Прежде всего, работа в сфере кадровой безопасности должна быть направлена на работу с персоналом, на разработку деловой этики, выработку организационной культуры и определенных стандартов и правил работы. Работа службы кадров всегда обходится без привлечения финансовых ресурсов. Но каждый новый сотрудник, и каждый уходящий сотрудник из организации должен рассматриваться, с точки зрения экономической безопасности, в качестве возможной негативной угрозы и опасности.

Чтобы кадровая безопасность всегда была стабильной, нужно работать согласованно и слаженно всем службам в организации. Все звенья организационной структуры выступают субъектами кадровой безопасности. И принято считать и учитывать, что кадровая служба является гарантом обеспечения производственной и финансовой устойчивости на рынке. Следует при реализации кадровой политики всегда помнить и обеспечить взаимодействие работы отдела кадров и службы безопасности, так, только в слаженной работе, можно достигнуть кадровой безопасности предприятия.

Использование и работа с информацией предприятия, в том числе и кадрового наполнения, ее получение, использование и обработка в различного рода отчеты статистического, экономического, налогового, хозяйственного форматов, подразумевает ее хранение согласно нормативно-правовому законодательству. В России действует закон о защите и хранении конфиденциальной информации, в том числе, коммерческого характера, а также и запрете ее использования в целях личного обогащения. Хранить информационные ресурсы в течении

определенного времени, согласно нормам законодательства, призваны отдел кадров и служба безопасности, в некоторых организациях, функционируют архивы.

Вышеизложенное позволяет обобщить следующее, что активная работа по реализации мероприятий по обеспечению кадровой безопасности в организации позволит эффективно

использовать все ресурсы, а также уменьшить финансовые затраты, ущерб и материальные потери, предотвратить процессы утечки кадров, производственных простоев, не позволит распространить конфиденциальную информацию, и это в целом позволит предотвратить угрозы и риски, что является важным для обеспечения стабильности и устойчивости.

Библиографический список

1. Указ Президента Российской Федерации от 13 мая 2017 г. № 208 «О Стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года» Электронный ресурс: [Режим доступа] <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71572608/> (дата обращения: 20.12.2021).
2. Андруник А. П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом: учебное пособие/А. П. Андруник, М. Н. Руденко, А. Е. Суглобов. — 2-е изд. — Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. — 508 с. — ISBN 978-5-394-03786-3. — Текст: электронный. — URL: <https://znanium.com/catalog/product/1081681> (дата обращения: 21.01.2022). — Режим доступа: по подписке.
3. Ковалев Д., Сухорукова Т. Экономическая безопасность предприятия/Д. Ковалев, Т. Сухорукова // Экономика. — 2013. — № 10. — С. 47-56.
4. Мишин А. Ю., Мишин С. В. Оптимизация процесса управлению кадровой безопасностью предприятий/Мишин А. Ю., Мишин С. В. // // Бизнесінформ. 2013. № 2. С. 280-282.
5. Снитко Л. Т., Тарасова Т. Ф., Клиндухова О. А. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности предприятия // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. — 2016. — № 5 (61). — С. 9-23.
6. Хорев А. И. Управление кадровой безопасностью организации/А. И. Хорев, Е. В. Горковенко, И. В. Платонова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. — 2014. — № 11-1. — С. 181-184.
7. Фахрутдинова Е. В. Развитие человеческого капитала как инструмент противодействия коррупции/Е. В. Фахрутдинова, О. А. Редько // Вопросы экономики и права. — 2015. — № 87. — С. 36-38.
8. Фахрутдинова Е. В. Диалектика потребностей человека/Е. В. Фахрутдинова // Экономические науки. — 2009. — № 57. — С. 43-47.
9. Циглик И. И., Паневник Т. М. Экономическая безопасность предприятия в системе внутреннего экономического механизма // Экономика. — 2015. — № 7. — С. 4-16.
10. Шакирьянова А. И. К вопросу о реализации системы экономической безопасности организации/А. И. Шакирьянова // Вестник Российского университета кооперации. — 2021. — № 1 (43). — С. 114-115.