

3. Ахапкии, Н.Ю., Волкова, Н.Н., Иванов, А.Е. Развитие цифровой экономики и перспективы трансформации российского рынка труда // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2018. – №5.–С. 51-65.
4. Human Capital as an Asset: An Accounting Framework to Reset the Value of Talent in the New World of Work [Электронный ресурс] // weforum.org: World Economic Forum (Всемирный Экономический Форум). –2020. –URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_NES_HR4.0_Accounting_2020.pdf (датаобращения: 13.11.22).
5. The Future of Jobs Report [Электронный ресурс] // weforum.org: World Economic Forum (Всемирный Экономический Форум). – 2020. – URL:https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

СТРАТЕГИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

А.С. Васюхин

Научный руководитель И.Н. Махмудова
Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева

В современных условиях на осуществление предприятиями хозяйственной деятельности непосредственное влияние оказывают разнообразные экономические вызовы, именно поэтому руководство большинства предприятий в качестве одной из приоритетных целей выделяет поддержание высокого уровня экономической безопасности. основополагающим и существенным звеном в системе безопасности предприятия являются работники, которые характеризуются разнообразными наборами личностных факторов, несущих в себе потенциальные риски и способных вывести хозяйствующий субъект из строя [1].

Персонал предприятия, являясь человеческим ресурсом, в процессе трудовой деятельности не только обнаруживает и устраняет риски экономической безопасности, но и в определённых случаях порождает их и становится основной угрозой. В 2020 году международная сеть компаний «PWC» осуществила глобальный обзор экономических преступлений, согласно статистическим данным исследования 75% корпоративных преступлений совершается внутренними сотрудниками организаций [2]. На основе приведённых данных, можно с уверенностью констатировать факт, что именно кадровая безопасность является центральным звеном в системе экономической безопасности. Основная цель кадровой безопасности заключается в том, чтобы минимизировать угрозы и предотвратить риски со

стороны сотрудников для поддержания высокого уровня экономической защищенности предприятия необходимого для стратегического развития [3].

Система обеспечения кадровой безопасности на предприятии тесно связана с системой управления персоналом, это наглядно продемонстрировано на рисунке 1. Данные системы взаимодополняют друг друга и обладают синергетическим эффектом, то есть при их интеграции возрастает эффективность деятельности по каждому направлению. Кадровая безопасность прослеживается во всем спектре функций осуществляемых службой по управлению персоналом (HR-департаментом) [4].



Рисунок 1 - Взаимосвязь системы обеспечения кадровой безопасности с системой управления человеческими ресурсами.

Схема, представленная выше, позволяет сделать вывод, что в процессе осуществления HR-департаментом функций управления персоналом главным, основополагающим и приоритетным ориентиром выступает обеспечение кадровой безопасности. Технологии, которые применяются в процессе идентификации и нейтрализации рисков и угроз кадровой безопасности, преимущественно должны использоваться и в ходе реализации функций кадрового менеджмента [5].

Отправной точкой при формировании системы кадровой безопасности на предприятии является разработка стратегии её обеспечения. В экономико-управленческой литературе, которая направлена на исследование проблем кадровой безопасности, концепции разработки стратегии практически не описываются. Во многом это обуславливается сложностью определения положительного эффекта от осуществления процесса кадровой безопасности и его влияния на корпоративное стратегическое развитие. Российский эксперт А.Р. Алавердов, являясь специалистом по кадровой политике организаций и практикующим консультантом крупных компаний по кадровой безопасности, стратегию обеспечения кадровой безопасности определяет в рамках целевого подхода. А.Р. Алавердов в научной статье «Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности современной организации» приводит дефиницию термина: «стратегия кадровой безопасности представляет собой совокупность приоритетных целей и управленческих подходов, реализация которых обеспечивает защиту предприятия от любых угроз, связанных с функционированием кадрового направления его деятельности» [6]. Позиция А.Р. Алавердова является достаточно обоснованной, так как стратегия должна обладать следующими характерными чертами - миссия, цель, задачи, план, сроки планирования.

Анализ различных управленческих подходов, позволил выявить, что стратегия обеспечения кадровой безопасности должна иметь следующие характерные признаки:

- она служит инструментом и страхующим механизмом реализации стратегии более высокого уровня, то есть стратегии устойчивого развития, а также способствует достижению целей предприятия;

- по своей сущности является многофункциональной, реализуемой на каждом уровне корпоративного управления;

- обладает длительным характером действия, что вызывает необходимость разрабатывать мероприятия на перспективу.

На сегодняшний день в практической деятельности выделяются 3 типа стратегий обеспечения кадровой безопасности:

1. стратегия проактивных мер, ориентированная на предотвращение возникновения вероятных кадровых рисков и угроз;

2. стратегия адекватного реагирования, нацеленная на предотвращение ущерба от воздействия потенциальных кадровых угроз;

3. стратегия пассивной обороны, направленная на минимизацию наносимого имущественного и морального ущерба активам предприятия от реализации кадровых рисков и угроз.

Первые два типа стратегий проектируются на основе превентивных мероприятий и предусматривают комплексную организацию деятельности по обеспечению кадровой безопасности, в результате чего не исходят угрозы со стороны персонала либо создаются системные барьеры их влиянию. В случае реализации стратегии третьего типа ущерб допускается и даже может

возникать, но он компенсируется балансирующими методами, которые разрабатываются в процессе формирования стратегии данного типа.

Для того чтобы выбрать тип стратегии, необходимо учитывать в первую очередь следующие факторы:

1. степень агрессивности кадровой политики и стратегии конкурентов;
2. уровень государственного регулирования отрасли;
3. запас резервных финансовых средств предприятия, которые могут быть инвестированы в систему кадровой безопасности.

Каждый из этих факторов накладывает свой отпечаток на содержание структурных элементов стратегии обеспечения кадровой безопасности и определяет особенности осуществляемых мер, направленных на устранение рисков и угроз.

Список использованных источников

1. Цветкова И.И., Сводцева И.А. Основные принципы и подходы к формированию кадровой безопасности в системе экономической безопасности предприятия // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Экономика и управление. 2016. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnyye-printsiipy-i-podhody-k-formirovaniyu-kadrovoy-bezopasnosti-v-sisteme-ekonomicheskoy-bezopasnosti-predpriyatiya> (дата обращения: 15.10.2022).
2. «PwC's 2020 Global Economic Crime and Fraud Survey». [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.pwc.com/gx/en/forensics/gecs-2020/pdf/global-economic-crime-and-fraud-survey-2020.pdf>.
3. Махмудова, И. Н. Реализация HR-стратегии как основа кадровой безопасности организации / И. Н. Махмудова, Д. О. Ежков // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами: Сборник научных статей VI Международной научно-практической конференции, Москва, 06–08 апреля 2021 года. Том Часть 1. – Москва: общество с ограниченной ответственностью "Эдельвейс", 2021. – с. 181-189. – edn fkrov1.
4. Кадровая безопасность организации: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. В. Духновский. — М.: Издательство Юрайт, 2019. — 245 с. — (Серия: Бакалавр и магистр. Академический курс).
5. Кузнецова, Н.В. Обеспечение кадровой безопасности как функция управления персоналом // Baikal Research Journal. 2016. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obespechenie-kadrovoy-bezopasnosti-kak-funktsiya-upravleniya-personalom> (дата обращения: 18.10.2022).
6. Алавердов А.Р. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности современной организации // Современная конкуренция. 2015. №5 (53). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-bezopasnost-kak-faktor-konkurentosposobnosti-sovremennoy-organizatsii> (дата обращения: 18.10.2022).