

Юлия Сергеевна САХНО

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической безопасности, системного анализа и контроля Тюменского государственного университета, г. Тюмень, y.s.sakhno@utmn.ru

Дарья Егоровна ДЕНИСКИНА

студентка специальности «Экономическая безопасность» Тюменского государственного университета, г. Тюмень, d.e.deniskina@gmail.com

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В СИСТЕМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ БИЗНЕСА

Аннотация. Статья посвящена изучению кадровой безопасности, как составляющей экономической безопасности предприятия. Персонал принимает участие во всех рабочих процессах предприятия, именно поэтому данная тема является актуальной. Были рассмотрены факторы кадровой безопасности, а также кадровые риски и угрозы на примерах из судебной практики. Предложены рекомендации по совершенствованию системы найма для организаций.

Ключевые слова: кадровая безопасность, экономическая безопасность, факторы кадровой безопасности, персонал, внутренние угрозы, внешние угрозы, риски, система найма.

Yulia Sergeevna SAKHNO

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economic Safety, System Analysis and Control Tyumen State University, Tyumen, y.s.sakhno@utmn.ru

Darya Egorovna DENISKINA

Student of the specialty "Economic security" Tyumen State University, Tyumen, d.e.deniskina@gmail.com

PERSONNEL SECURITY IN THE BUSINESS ECONOMIC SECURITY SYSTEM

Abstract. The article is devoted to the study of personnel safety as a component of the economic safety of the enterprise. The staff takes part in all work processes of the enterprise, which is why this topic is relevant. The factors of personnel security, as well as personnel risks and threats were considered using examples from judicial practice. Recommendations for improving the recruitment system for organizations are offered.

Keywords: personnel safety, economic safety, personnel safety factors, personnel, internal threats, external threats, risks, recruitment system.

Экономическая безопасность бизнеса и ее обеспечение имеют большое значение для эффективного функционирования предприятия. Цель экономической безопасности — выявление рисков и ликвидация потенциальных угроз. Система экономической безопасности состоит из нескольких элементов, таких как финансовая, информационная, правовая, кадровая и технологическая безопасность [1].

Под кадровой безопасностью понимается определенная система мер, обеспечивающая выявление и устранение таких рисков и угроз, которые непосредственно связаны с персоналом предприятия, их действиями, поведением и т. д. Нередко можно столкнуться с такой ситуацией — организация стремительно защищает себя от внешних угроз, не замечая, пока ее же сотрудники оказывают негативное влияние на безопасность. Во всех рабочих процессах предприятия принимает участие персонал. Именно поэтому, кадровая безопасность является одной из важных составляющих при обеспечении экономической безопасности.

Три ключевых фактора обеспечения кадровой безопасности — найм, лояльность, контроль. Разберем подробнее каждый фактор:

1. *Найм* или, по-другому, прием новых сотрудников в организацию. Данная процедура подразделяется на следующие этапы: поиск специалистов, их отбор и документальное оформление нового сотрудника. Стоит отметить, что важным этапом является отбор, при котором необходимо спрогнозировать благонадежность работника.

2. *Лояльность*. После того, как организация наняла нового работника для него необходимо создать благоприятную среду. Сделать так, чтоб настрой сотрудника по отношению к организации и руководителю был положительный. Это важнейшая задача, ведь чем сильнее специалист мотивирован, тем больше он вкладывается в труд и с большей старательностью решает поставленные задачи.

3. *Контроль*. За действиями сотрудников предприятия необходим контроль. Это комплекс мер управления, нацеленный на проверку выполнения работниками своих обязанностей. Данные меры нацелены не на ограничения персонала. Основная их направленность — ликвидация потенциальных опасностей. Именно за это отвечает служба безопасности.

При соблюдении всех трех факторов можно снизить риск наступления неблагоприятных последствий. Но, к сожалению, организациям все равно приходится сталкиваться с рисками и угрозами кадровой безопасности.

На кадровую безопасность влияет как внутренняя среда, так и внешняя, поэтому целесообразно рассмотреть классификацию внешних и внутренних угроз.

Внутренние угрозы — некие негативные воздействия сотрудников (умышленные или неосторожные) на предприятие, влекущие ущерб. К ним относятся:

- неэффективная политика мотивации персонала;
- увольнение по собственному желанию опытных сотрудников;
- отсутствие или неэффективность политики психологической поддержки;
- слаборазвитая система по управлению персоналом.

Внешние угрозы — негативные воздействия сотрудников, на которых было оказано влияние извне, влекущие ущерб. К ним относятся:

- хедхантинг (поиск ценных специалистов и переманивание их у других компаний);
- улучшение мотивационной политики у конкурентов;
- изменения во внешней экономической среде;
- психологическое давление на сотрудников с внешней стороны.

Недостаточное количество знаний и умений в совокупности с отрицательными личностными качествами сотрудников могут привести к следующим угрозам экономической безопасности:

- кражи;
- промышленный шпионаж;
- разглашение или продажа конфиденциальной информации;
- сговор;
- коррупция внутри организации.

И.Г. Чумарин (специалист в области кадровой безопасности) установил, что на попытки взлома сети и получения несанкционированного доступа к компьютерам и информации, хранящейся на них, приходит извне только 20%. Остальные 80% — это случаи при которых собственный же персонал наносит ущерб материальным активам компании [2].

Чаще всего, предприятия сталкиваются с кражами, то есть сотрудники тайно похищают имущество организации. Обычно это совершают новые лица, либо же наоборот те работники, которые пользуются доверием у руководства. Примеры таких ситуаций их судебной практики:

– новый работник шиномонтажной мастерской, находившийся на испытательном сроке, взял с полки денежные средства в размере 13 500 руб. и мобильный телефон с целью безвозмездного изъятия [3];

– у водителя (стаж работы на данном предприятии 3,5 года) имеется топливная карта для заправки служебного транспорта. За время пока автомобиль находился в ремонте, он совершил хищение дизельного топлива на общую сумму 1 216 088 руб. [4].

Рассмотрим кражу с другой стороны на примере решения Зилаирского районного суда. Старший менеджер банка по обслуживанию физических лиц совершил хищение денежных средств клиентки путем обналичивания сертификата на сумму 200 000 руб. [5]. Данные неправомерные действия сотрудника банка совершены не в отношении организации, но могут привести к риску подрыва деловой репутации.

Кроме этого риск утечки конфиденциальной информации является не менее важным. Так, возникновение данного риска может нанести колоссальный удар по экономической безопасности предприятия в целом. Рассмотрим такой пример из судебной практики — приговор Прикубанского районного суда. Работник РЖД передал сведения своему брату об учетной записи и пароле одного из сотрудников. Тот в свою очередь, используя для авторизации переданные данные, зашел на внутренний портал, собрал сведения о 801 552 пользователей портала (руководство и иные работники) и разместил их на созданном им сайте. Сайт просуществовал 2 дня и доступ к нему был открыт. [6].

Так же, стоит уделить внимание и управленческому персоналу. В таблице 1 представлена статистика преступлений лиц, выполняющих управленческие функции в коммерческих или иных организациях.

Таблица 1

Количество лиц, совершивших преступления, занимающих должности в коммерческой или иной организации, связанные с выполнением управленческих функций за 2017-2020 гг.

<i>Показатель</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>
Количество лиц, ед.	3 258	3 408	3 244	3 401

Источник: составлено автором на основании [7].

По информации из таблицы 1 можно сделать вывод, что данный показатель изменяется, но незначительно. Такой эффект, как преступления управленческого персонала, существует, и он стабилен. Данному факту стоит уделять не

меньше внимания, ведь зачастую именно руководители совершают наиболее коварные экономические преступления, тем самым оказывая более негативное влияние на безопасность и нанося больший ущерб предприятиям за счет того, что их положение позволяет им обойти внутренние системы контроля [8].

Пример неправомερных действий управленческого персонала, повлекших снижение экономической безопасности. Два менеджера структурных подразделений газодобывающего предприятия вымогали взятку в размере 2 000 000 руб. В итоге, они получили коммерческий подкуп в размере 200 000 руб. Данные деньги сотрудник требовали у контрагентов за более выгодные условия начисления потребления природного газа. Такие действия персонала могут привести к рискам потери деловой репутации и потери потенциальных клиентов [9].

Обеспечение и поддержание высокого уровня кадровой безопасности (устранение вышеуказанных рисков и угроз) — одна из целей экономической безопасности предприятия в целом. Именно поэтому, мы хотим предложить рекомендации по совершенствованию системы найма. Выбор именно этого направления улучшений обусловлен тем, что найм является самым первоначальным этапом, на котором можно избежать риска приема на работу недобросовестного сотрудника.

На основе, приведенных ранее реальных примерах из судебной практики, можно сделать вывод о том, что во всех случаях до работы были допущены люди, которые недобросовестно выполняли свои обязанности, возможно некоторые из них склонны к воровству. Это вызвано недостаточно эффективной системой найма, а также неудовлетворительным контролем службы безопасности. На предприятии должен быть отдел по набору кадров и их оценки, который будет выполнять следующие задачи: составление плана собеседования, предварительное изучение резюме (анкеты) и составление вопросов по нему, выявление на собеседовании всех компрометирующих фактов в биографии.

Также стоит привлекать и службу безопасности к данному процессу. Специалисты данного отдела должны выполнять следующие задачи:

- определить степень достоверности сведений (документов), которые были предоставлены кандидатом;
- направить запрос руководителю с прежнего места работы кандидата (стоит узнать были ли человеком нарушены какие-либо трудовые дисциплины, выяснить причины увольнения и т. д.);
- провести проверку социальных сетей кандидата (характер контента);
- выявить имеются ли у кандидата связи с предприятиями конкурентов;
- проверить кредитную историю кандидата (наличие просроченных задолженностей).

Вышеперечисленные процедуры служба безопасности должна проводить только после получения письменного согласия, проверяемого на обработку и проверку данных.

При приеме на работу так же следует проводить психологические тесты, которые позволят понять черты характера человека, как он относится к труду и обязанностям, имеются ли у него склонности к воровству (клептомания) или другие психологические наклонности.

Кроме этого стоит помнить, что сотрудник в первую очередь человек, а не ресурс для достижения целей. У людей могут быть или возникнуть какие-либо личные обстоятельства, которые способны сподвигнуть их на крайние действия. К примеру, семейные трудности (развод, болезнь близкого родственника и прочее), которые могут послужить причиной для причинения материального ущерба организации. Такие ситуации желательно выявлять на первоначальном этапе (найме). Не обязательно сразу же отказываться от приема на работу такого сотрудника. Организация может спрогнозировать возможные риски и предложить кандидату такую должность, на которой будут минимизированы эти риски. Например, должность, на прямую не связанная с работой с денежными средствами, счетами клиентов и т. д.

Прохождение всех ранее указанных этапов найма необходимо для того, чтобы более точно спрогнозировать благонадежность будущего работника вашего предприятия.

Таким образом, исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что в экономической безопасности предприятия в целом основное место занимает именно кадровая безопасность. Так как персонал фигурирует во всех рабочих процессах. А также сотрудники способны причинить крупный материальный ущерб организации. Именно поэтому необходимо уделять должное внимание кадровым рискам и угрозам и находить способы их минимизации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Крохичева Г.Е., Архипов Э.Л., Виноградова М.А., Деточка Д.Е. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности // *Науковедение*, 2016. № 3. С. 1-8. [дата публ. 30.04.2016]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-bezopasnost-v-sisteme-ekonomicheskoy-bezopasnosti/viewer> (дата обращения: 17.11.2021).
2. Чумарин И.Г. Что такое кадровая безопасность? // *Кадры предприятия*: [сайт]. 2000-2022. URL: <http://www.kapr.ru/articles/2003/2/519.html> (дата обращения: 19.11.2021).
3. Приговор Кировского районного суда от 30 мая 2018 г. по делу № 1-240/2018 // *Судебные и нормативные акты РФ*: [сайт]. 2012-2022. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/OPZkakscbvNs/> (дата обращения: 19.11.2021).
4. Приговор Нижневартовского районного суда от 30 июля 2020 г. по делу № 1-50/2020 // *Судебные и нормативные акты РФ*: [сайт]. 2012-2022. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/teeRQOPbhTVx/> (дата обращения: 19.11.2021).
5. Решение Зилаирского районного суда от 22 мая 2020 г. по делу № 2-63/2020 // *Судебные и нормативные акты РФ*: [сайт]. 2012-2022. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/ib4a2kIhUTbd/> (дата обращения: 19.11.2021).
6. Приговор Прикубанского районного суда от 14 мая 2020 г. по делу № 1-504/2020 // *Судебные и нормативные акты РФ*: [сайт]. 2012-2022. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/1Z7j3TlrvJgv/> (дата обращения: 19.11.2021).
7. Количество лиц, совершивших преступления, занимающих должности в коммерческой или иной организации, связанные с выполнением управленческих функций // ЕМИСС: государственная статистика: [официальный сайт]. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/41839> (дата обращения: 21.11.2021).
8. Борьба с мошенничеством: вечное противостояние // *PwC* [сайт]. 2017-2022. URL: <https://www.pwc.ru/ru/materials/gecs-2020-rus.pdf> (дата обращения: 25.11.2021).
9. Решение арбитражного суда Ростовской области от 11 мая 2021 г. по делу А53-39515/2020 // *Судебные и правовые акты РФ*: [сайт]. 2012-2022. URL: <https://sudact.ru/arbitral/doc/vtZLDVAM0aHw/> (дата обращения: 27.11.2021).