

УДК 331.108

Логинов Алексей Сергеевич

студент
Северо-Западный институт управления
РАНХиГС
Санкт-Петербург, Россия
aloginov-18-01@edu.ranepa.ru

Alexey S. Loginov

student
Customs North-Western Institute
of Management RANEPA
St. Petersburg, Russia

Ёлкин Станислав Евгеньевич

к.э.н., доцент кафедры безопасности
Северо-Западный институт управления
РАНХиГС
Санкт-Петербург, Россия
elkin-se@ranepa.ru

Stanislav E. Elkin

Ph.D., Associate Professor, Department of Security
Customs North-Western Institute
of Management RANEPA
St. Petersburg, Russia

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

**IMPROVING THE PROVISION
OF PERSONNEL SECURITY**

Аннотация

Целью научной статьи является разработка методов и инструментов усовершенствования обеспечения кадровой безопасности. Результатом исследования являются разработанные рекомендации, которые помогут усовершенствовать обеспечение кадровой безопасности и минимизировать риски возбуждения уголовных дел, связанных с недобросовестными действиями сотрудников организации.

Ключевые слова:

кадровая безопасность, злоупотребление полномочиями, служебное положение, корпоративная этика

Abstract

The purpose of the scientific article is to develop methods and tools for improving personnel security. The result of the study is the developed recommendations that will help improve the provision of personnel security and minimize the risks of initiating criminal cases related to unfair actions of employees of the organization.

Keywords:

personnel security, abuse of power, official position, corporate ethics

Деловая среда постоянно изменяется, а вероятность возникновения экономических угроз увеличивается, поэтому обеспечение и совершенствование системы кадровой безопасности становится неотъемлемой частью успешной работы предприятия. Кадровая безопасность вмещает в себя различные методы и стратегии, которые направлены на снижение рисков, связанных с персоналом и ресурсами того или иного предприятия. Продуктивное и эффективное обеспечение кадровой безопасности способствует снижению всевозможных убытков, обеспечению стабильности и укреплению деловой репутации.

Цель статьи в разработке методов и инструментов совершенствования обеспечения кадровой безопасности. Рассматривается понятие «Кадровая

безопасность», а также приводится статистика по возбуждению уголовных дел, связанных с недобросовестными действиями сотрудников.

Перед тем как перейти к исследованию основных аспектов кадровой безопасности, необходимо определить основные понятия, которые будут находить применение в статье.

Таблица 1 – Методы и инструменты обеспечения кадровой безопасности

Метод	Инструмент	Пояснение
Оценка рисков кадровой безопасности	Выявление угроз и незащищенности системы	Первостепенным этапом в обеспечении кадровой безопасности является анализ ситуации на данный момент и выявление потенциальных угроз, которые могут повлиять на сотрудников и бизнес предприятия в целом. Это включает в себя как внутренние угрозы, такие как девиантное поведение сотрудников, так и внешние угрозы, например конкуренция или кибератаки.
	Оценка вероятностей и их последствий	После распознавания угроз и различных уязвимостей, следующий шаг — это оценивание возможности реализации угроз и их последствий для организации. Данные мероприятия помогают определить, на какие аспекты кадровой безопасности следует обратить внимание и какие меры следует принимать для нейтрализации этих угроз.
	Стратегия управления рисками	На основе оценки рисков ведется разработка стратегий управления ими. Процесс включает в себя определение мер безопасности, которые помогут снизить вероятность и воздействие угроз, а также разработку планов действий в случае возникновения различных инцидентов.
Обучение сотрудников	Повышение знаний и навыков	Обеспечение кадровой безопасности требует особого внимания к квалифицированному и качественному обучению и развитию сотрудников. Обучение может включать в себя информацию о правилах безопасности, процедурах реагирования на инциденты и развитие навыков, которые необходимы для соблюдения политики кадровой безопасности.
Системы мониторинга и контроля	Внедрение систем мониторинга	Для обеспечения кадровой безопасности предприятия могут использоваться системы мониторинга, наблюдающие за действиями сотрудников и защищающие информацию от несанкционированного доступа.
	Контроль и анализ данных	Эффективные системы контроля и анализа данных позволяют выявлять аномалии и проводить расследования возможных инцидентов. Контроль также может включать в себя аудит и проверки соблюдения политики кадровой безопасности.

Кадровая безопасность – это процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет устранения рисков

и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом, действиями и трудовыми отношениями в целом [2, 7].

Риски и угрозы кадровой безопасности – это потенциальные опасности и вероятностные события, влекущие за собой негативные последствия, которые связаны непосредственно с сотрудниками предприятия [1].

Для того, чтобы разработать рекомендации по усовершенствованию обеспечения кадровой безопасности в первую очередь необходимо понимать, какие методы и инструменты уже существуют на данный момент.

Также необходимо рассмотреть статистику (рис. 1) по возбуждению уголовных дел, связанных с недобросовестными действиями сотрудников организаций в Российской Федерации. Самыми распространенными нарушениями сотрудников являются: «Злоупотребление полномочиями» ст. 201 УК РФ, «Посредничество в коммерческом подкупе» ст. 204 ч. 1 УК РФ, «Мелкий коммерческий подкуп» ст.204 ч.2 УК РФ, «Мошенничество, совершенное лицом с использованием своего служебного положения, а равно в крупном размере» ст.159 ч.3 УК РФ [3, 4, 6].

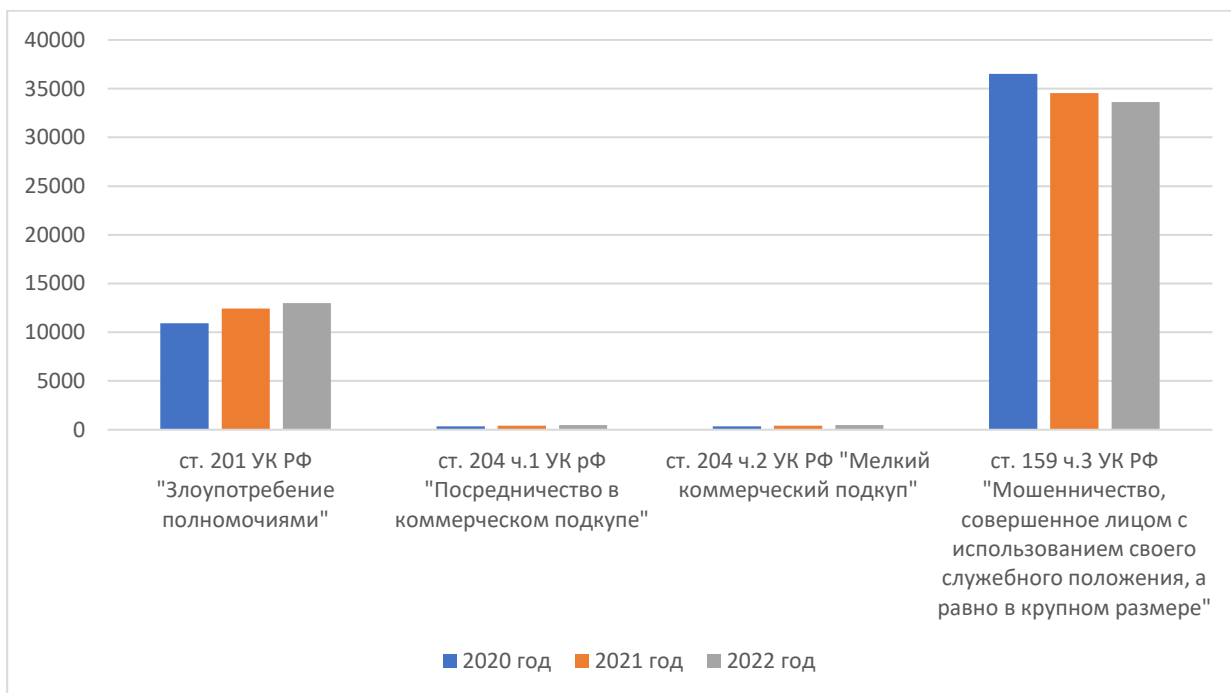


Рисунок 1 – Динамика возбужденных уголовных дел по факту совершения преступлений в сфере кадровой безопасности [3]

Исходя из анализа статистических данных можно утверждать, что наиболее частые преступления связаны с мошенничеством сотрудников с использованием их служебных полномочий. Кроме того, за последние три года возбуждение уголовных

дел по части 3 статьи 159 УК РФ, связанных с недобросовестными действиями сотрудников, становится меньше. Например, в период 2020-2021 гг. количество преступлений уменьшилось на 5 %, в период 2021-2022 гг. на 3%. Таким образом динамика является положительной, но незначительной, что свидетельствует о необходимости усовершенствования существующих методов и инструментов обеспечения кадровой безопасности.

В целях усовершенствования существующих методов и инструментов обеспечения кадровой безопасности рекомендуется следующее:

1. Проводить психологическое исследование кандидатов на вакантные должности с целью анализа психологического портрета кандидата [5, 8].

2. Ввести финансовый контроль и разделение полномочий: определенные операции должны совершаться несколькими сотрудниками в разных отделах компании.

3. Ограничить доступ сотрудников к корпоративной информации. Доступная информация должна соответствовать выполняемым функциям сотрудника.

4. Автоматизировать бизнес-процесс, при которой фиксируется вся история операций организации в системе и становится прозрачной для проверок и аудита.

5. Контролировать корпоративный климат. Важно проводить мониторинг и оценку настроения внутри коллектива.

6. Разработать кодекс корпоративной этики. Сотрудникам необходимо понимать преследуемые компанией цели, какие действия разрешены, а какие запрещены.

В заключение стоит отметить, что в современной модели предприятия, обеспечение кадровой безопасности становится ключевым элементом экономической стабильности предприятия. Кадровая безопасность, как важная составляющая безопасности организации, может представлять как источник стойкости и развития, так и потенциальные угрозы.

Список использованных источников

1. Багашев М. В. Стратегия обеспечения экономической безопасности предприятие: кадровый аспект // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. 2009. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategiya-obespecheniya-ekonomicheskoy-bezopasnosti-predpriyatie-kadrovyy-aspekt> (дата обращения: 18.01.2024).

2. Чанышева С. Ю. Инновационный подход к управлению стратегическим развитием предприятия // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. 2009. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnyy-podhod-k-upravleniyu-strategicheskim-razvitiem-predpriyatiya> (дата обращения: 18.01.2024).
3. Судебная статистика РФ [Электронный ресурс]. – URL: <https://stat.xn----7sbqk8achja.xn--p1ai/stats/ug/t/11/s/1> (дата обращения 18.01.24)
4. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 04.08.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.10.2023) [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения 18.01.24)
5. Ибрагимова Паизат Алиевна, Гусайниева Хамис Гусайниевна Кадровая безопасность: риски, угрозы, пути совершенствования // РППЭ. 2021. №5 (127). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadrovaya-bezopasnost-riski-ugrozy-puti-sovershenstvovaniya> (дата обращения: 18.01.2024).
6. Human Development Management and Organizational Changes / S. E. Elkin, S. E. Metelev, I. S. Metelev, M. Murat. – Warsaw : Wyższa Szkoła Stosunków Międzynarodowych i Amerykanistyki, 2016. – 251 p. – ISBN 978-83-934874-8-6. – EDN WNWVBZ.
7. Strategy of human capital management as an element of economic security / S. E. Elkin, S. Yu. Solodovnikov, O. S. Elkina [et al.]. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский научно-образовательный консалтинговый центр, 2018. – 246 p. – ISBN 978-5-6041328-7-6. – EDN XUUFZ.
8. Elkin, S. E. Design methods of human development management system / S. E. Elkin, O. S. Elkina, S. E. Metelev // International Journal for Quality Research. – 2017. – Vol. 11, No. 3. – P. 559-571. – DOI 10.18421/IJQR11.03-05. – EDN ZFXQQT.