

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

УДК 331.1, 332.01
JEL J24

**Человеческие ресурсы промышленной компании:
вопросы экономической безопасности**

Д.И. Усманов, к.э.н., доцент
e-mail: us.dali@mail.ru

Р.В. Зинин, к.филол.н.
e-mail: zinin_roman@mail.ru

Аннотация

Целью данной статьи выступают вопросы взаимосвязи кадровой и экономической безопасности, а также основные характеристики кадров, которые положительно влияют на их устойчивость к появлению рисков и угроз в сфере человеческих ресурсов. **Материалы и методы.** Методической основой данной статьи являются исследования в сфере человеческих ресурсов. В представленной статье применены такие методы, как анализ и синтез, систематизация и сравнение. **Результаты.** В статье обосновывается существенная важность лояльности, вовлеченности и благонадежности персонала в качестве факторов построения эффективной системы кадровой безопасности. Лояльный и вовлеченный персонал будет способствовать развитию предприятия, стремиться максимально эффективно исполнять свои трудовые обязанности и помогать противостоять не только кадровым рискам, но и повышать общий уровень экономической безопасности промышленного предприятия. **Выводы.** На основе анализа литературных источников в статье сделан вывод, что кадры предприятия выступают в качестве одного из ключевых ресурсов. От квалификации и профессионализма кадров компании во многом зависит эффективность ее деятельности, конкурентоспособность и возможность развития. Но при этом именно человеческие ресурсы выступают в качестве одного из основных источников рисков, негативно влияющих на экономическую безопасность.

Ключевые слова: *благонадежность, лояльность, проактивность, удовлетворенность, оценка кадровых рисков, риски в сфере человеческих ресурсов, экономическая безопасность, кадровая безопасность*

DOI: <https://doi.org/10.33051/2500-2325-2020-2-114-120>

Введение

В настоящее время в качестве экономической безопасности предприятия понимается наличие состояния защищенности его потенциала (производственного, кадрового, технологического, научно-технического) от любых возможных угроз, носящих косвенный или прямой характер, а также возможность предприятия противостоять их влиянию. Ключевой целью экономической безопасности промышленного предприятия выступает поддержание максимально комфортных условий для высокой производительности его деятельности, как в настоящий период времени, так и в будущем, обеспечение возможности подстраиваться под изменения внешних и внутренних факторов. Достичь цели можно при эффективной работе в области предотвращения угроз, которые могут негативно повлиять на предприятие.

Результаты исследования

Под угрозами экономической безопасности промышленного предприятия понимаются открытые или скрытые действия со стороны физических и юридических лиц, угрожающие со-

стоянию защищенности организации, которые могут привести к различным материальным или нематериальным потерям. Но от угроз экономической безопасности необходимо отделять собственные действия руководителей, носящие рискованный характер, например, вложение в определенные ценные бумаги, инвестиции в производство новой продукции. Эти действия хоть и могут привести к существенным экономическим потерям, но возможно и наоборот существенно повысят прибыль организации и ее эффективность. Помимо этого нельзя считать угрозой экономической безопасности организации установление слишком низких цен на определенные товары, даже тогда когда цена является ниже себестоимости и точно приведет к убыткам, так как это может быть частью маркетингового плана компании по привлечению потребителей к новой продукции.

Угрозами экономической безопасности являются действия, совершаемые осознанно ради получения выгоды, которая поступит от разрушений в экономической основе организации. Данными угрозами часто нарушаются конкретные нормы административного, уголовного, гражданского права, что приводит к ответственности лиц их совершаемых.

Можно выделить три характерных признака угроз экономической безопасности для промышленных предприятий:

- 1) имеют противоречивый характер;
- 2) совершаются осознанно и в корыстных целях;
- 3) наносят ущерб предприятию.

Наличие проблем экономической безопасности, возникновение экономических рисков часто связано с действиями сотрудников промышленного предприятия. Об этом свидетельствует рост преступности в сфере мошенничества, взяточничества, коррупции.

Предприятия, которые пострадали от таких действий, получают не только существенный материальный и экономический ущерб, но терпят издержки в деловой репутации, могут столкнуться с негативными последствиями, ухудшающими их морально-психологический климат, что в будущем приведет к еще большим потерям.

Организация работы в сфере кадровой безопасности предприятия имеет два основных направления: во-первых, необходимо защищать человеческие ресурсы компании от различных угроз, а во-вторых, обеспечивать защищенность компании от возможной негативной деятельности персонала против нее. Важно отметить тот факт, что обычно руководители организации стараются тщательно контролировать внешние угрозы, постоянно анализировать процессы внешней среды, но внутренние опасности не получают столь тщательного внимания с их стороны. Но при этом, угрозы, которые связаны с человеческими ресурсами организации, приводят к существенным последствиям. Кадры могут заниматься промышленным шпионажем в пользу конкурентов, совершать другие противоправные действия (воровать, принимать взятки), а также совершать ошибки в связи со своей некомпетентностью и низким уровнем профессионализма [3-4].

Важными причинами деструктивной деятельности сотрудников организации могут выступать их низкая благонадежность и отсутствие должного уровня лояльности.

В исследованиях под кадровой безопасностью понимается составная часть экономической безопасности, заключающаяся в совершении определенных мер, направленных на сокращение рисков в сфере персонала, повышении уровня защищенности от разнообразных угроз в данной сфере. Ряд авторов видит в кадровой безопасности определенное состояние надежности и наличия позитивного отношения кадров к предприятию, а также эффективности отбора, подбора, перемещения, обучения и увольнения персонала, которые способствуют защищенности организации от возможных кадровых рисков [8].

Важным вопросом, который необходимо затрагивать при исследовании проблем кадровой безопасности, является анализ кадровых рисков, которых существует достаточно большое количество. Можно выделить риски, источником которых является персонал, а также риски, возникающие по отношению к кадрам. По мнению А.Л. Слободской, главными рисками, источником возникновения которых является персонал, выступают: воровство материальных ценностей организации, хищение информации, ущерб репутации компании [5]. В качестве угроз по отношению к работникам, можно отметить неэффективность корпоративной культуры и системы управления предприятия. Из-за воздействия негативных факторов, таких как игно-

рирование интересов работников, со стороны руководства, наличие неблагоприятного морально-психологического климата, некомпетентности высшего руководства, могут формироваться предпосылки к негативному поведению сотрудников, являющиеся прямыми угрозами кадровой безопасности компании. Поэтому можно выделить такие кадровые риски, как: снижение производительности труда; совершение хищений материальных ценностей; взяточничество; промышленный шпионаж; халатность; совершение умышленных негативных действий по отношению к организации.

Проблемы в области человеческих ресурсов напрямую связаны с благонадежностью персонала. Руководство должно быть озабочено вопросами удовлетворенности сотрудников своим рабочим местом, формированием для них максимальных условий производительности труда, повышением уровня лояльности к организации, вовлеченности во внутренние дела компании. Под удовлетворенностью сотрудника понимается его общая удовлетворенность предоставленными условиями труда, заработной платой. А лояльность к организации является состоянием сотрудника, при котором он доказывает свою приверженность предприятию, осознанно стремиться к максимально эффективному выполнению должностных обязанностей, он настроен работать в компании на протяжении долгих лет.

В целом, можно сказать о том, что лояльность к компании заключается в появлении определенной эмоциональной составляющей в деятельности сотрудников, что отличает данное состояние от удовлетворенности. Наличие удовлетворенности, лояльности и проактивности (состояние, показывающее готовность кадров к максимально эффективной работе, проявлению инициативы при решении вопросов повышения эффективности деятельности предприятия) у сотрудника приводят к полной вовлеченности его в интересы организации.

Надо подчеркнуть, что вовлеченность в деятельность компании могут показывать и сотрудники не лояльные к предприятию, например, высококвалифицированные специалисты, которые при исполнении своих обязанностей стремятся к получению максимального результата, но готовые сменить организацию при поступлении более выгодных предложений по работе. Поэтому можно рассматривать вовлеченность в качестве отдельного психологического состояния, при котором персонал готов проявлять максимальные возможности их функционала. В целом, можно сделать вывод о том, что выделенные составляющие в совокупности формируют степень благонадежности к предприятию (рис. 1).

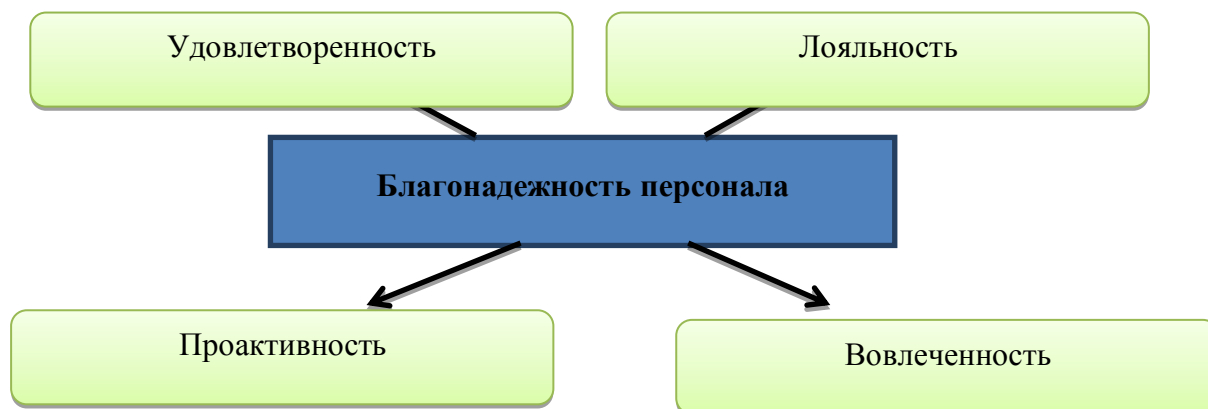


Рис. 1. Основные составляющие благонадежности персонала предприятия.

Уровень благонадежности показывает желание сотрудника работать на общий результат предприятия и делает его не интересным для попыток привлечения к негативной деятельности против компании. Благонадежность персонала существенно снижает риски в сфере человеческих ресурсов, а, следовательно, и повышает экономическую безопасность промышленного предприятия. Кадры, которые ставят свои интересы выше интересов компании, во многом являются источниками разных угроз и рисков. Поэтому необходим тщательный анализ всех возможных факторов, которые негативно влияют на удовлетворенность, лояльность и вовлеченность кадров.

В области деятельности промышленных предприятий, в качестве существенного риска в сфере человеческих ресурсов необходимо выделить промышленный шпионаж, который выступает в качестве формы недобросовестной конкуренции. При промышленном шпионаже конкуренты с помощью неправовых действий приобретают информационные сведения о предприятии, составляющие его коммерческую тайну, получая преимущества, и могут осознанно лишать данных преимуществ своего конкурента.

В настоящее время особое место среди промышленных предприятий занимает возможность использования каких-либо инноваций или информационных преимуществ, от скорости их внедрения во многом зависит успех, но при этом важно, чтобы информация об этом не стала достоянием общественности и в первую очередь конкурентов. Поэтому на современном этапе развития промышленных предприятий, некоторые компании готовы тратить серьезные средства на получение максимальной информации о конкурентах и их возможных использованиях различных инноваций, чтобы не дать им получить преимущества.

Промышленный шпионаж регулируется статьей Уголовного кодекса 183, правда сам данный термин не встречается в статье, вместо него используется «незаконное получение и разглашение сведений, составляющих коммерческую, налоговую или банковскую тайну» [8].

На рисунке 2 изображена динамика осужденных по статье 183 в России за период 2016-2018 гг.

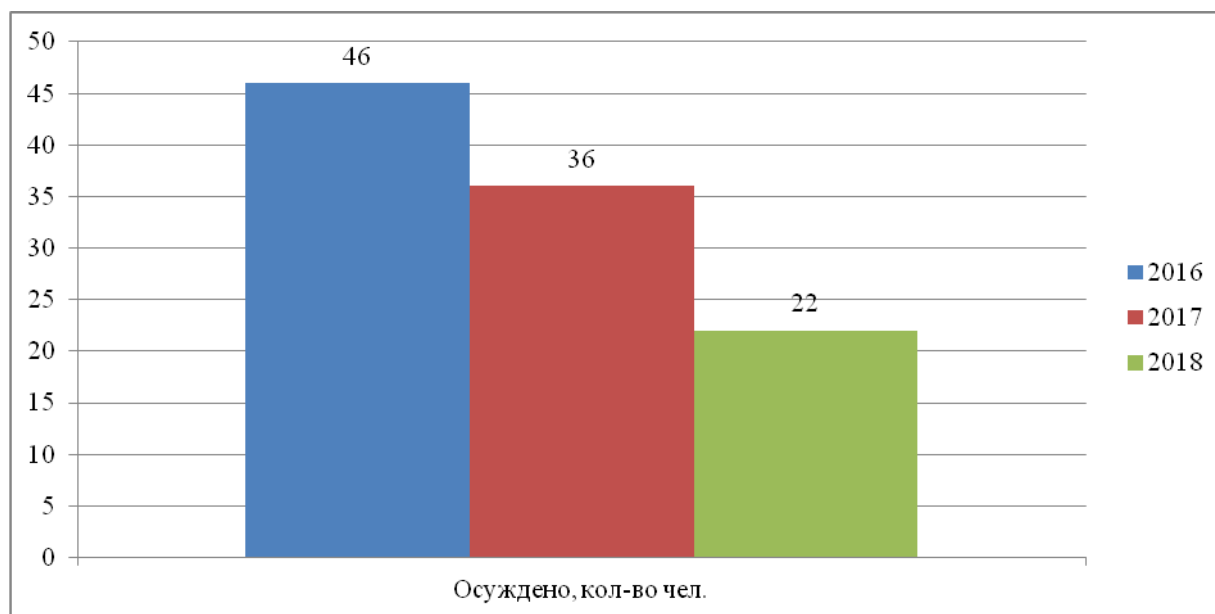


Рис. 2. Количество осужденных по статье 183 УК РФ 2016-2018 гг. [6-9].

В связи с этим можно сказать о том, что за период 2016-2018 гг. происходит снижение количества осужденных по данной статье 183 уголовного кодекса, если в 2016 году таких 46 человек, то в 2018 всего – 22, произошло сокращение более чем в два раза. Тем не менее, данная проблема все равно существует и в ее основе лежит возможность получения сведений других организаций, источником данных сведений во многом становится непосредственно персонал организации.

При работе с кадровыми рисками, в качестве основной проблемы выступает необходимость поиска и применения бюджетных технологий и инструментов. Многие предприятия не имеют возможности формировать специальные организационные подразделения, посвященные работе в области управления риска с высококвалифицированными специалистами. Например, крупные зарубежные компании при работе с кадровыми рисками используют рекрутеров, психологов, а также отдельных специалистов в области кадровой безопасности, помимо этого используют еще отдельных аналитиков для количественной оценки рисков в сфере человеческих ресурсов.

Организационная структура системы управления рисками в сфере человеческих ресурсов должна состоять из трех уровней данного управления:

1) *Стратегическое управление*, которым должно заниматься высшее руководство предприятия. При участии специального органа в области рисков, разрабатывать общие направления кадровой политики, определять допустимые уровни рисков и утверждать периодичность их оценки и мониторинга.

2) *Тактическое управление*. На данном уровне работа ведется специализированным органом по борьбе с рисками, если такого нет в организации, то ее функции должен выполнять отдел по управлению персоналом.

3) *Оперативное управление*. Для этого уровня характерно ведение деятельности против рисков со стороны различных линейных руководителей.

Можно сделать вывод, что вопросы кадровой безопасности во многом взаимосвязаны с показателями благонадежности кадров. Неудовлетворенность труда, негативное отношение начальства к своим подчиненным, плохой морально-психологический климат, отсутствие необходимых условий труда, все это может привести к снижению благонадежности персонала и он может стать потенциальной угрозой возникновения кадровых рисков, поэтому необходим мониторинг благонадежности сотрудников к компании, а также работа по ее формированию.

Для полного выявления всех возможных рисков в сфере человеческих ресурсов, а также проведению работы по их предотвращению необходимо осуществлять контроль за факторами, которые могут негативно сказаться на кадровой безопасности промышленного предприятия. Компания должна создавать такие условия, при которых у сотрудников не будет заинтересованности в негативной деятельности против нее, они должны заботиться о своей репутации и возможности работать на предприятии в течение долгого времени. Для этого каждая компания должна заниматься мониторингом и оценкой возможных кадровых рисков и условий их появления, анализировать благонадежность и лояльность персонала. Также важно подчеркнуть, что должный уровень лояльности и благонадежности положительно отражается на производительности труда сотрудников предприятия [1-2,10].

Выводы

В заключении можно сделать вывод, что человеческий фактор выступает в качестве одного из ключевых, влияющих на эффективность деятельности предприятия. Человеческие ресурсы, обеспеченность ими и их профессионализм во многом определяют конкурентоспособность организации, возможность противостоять внутренним и внешним угрозам, а также способность перестроиться при изменении условий деятельности. При этом кадры выступают и в качестве серьезного источника рисков предприятия, ведь большое влияние на деятельность организации, дает им широкие возможности по ведению негативной деятельности. В связи с этим необходимо анализировать и исследовать кадровые риски промышленных предприятий. Особенно – оценивать лояльность, вовлеченность и благонадежность персонала, так как именно они во многом влияют на производительность труда работников, а также повышают их устойчивость на противодействие возможным кадровым рискам.

Важно разрабатывать комплексную деятельность в сфере противодействия рискам и угрозам в сфере человеческих ресурсов промышленных предприятий, что будет положительно сказываться на их экономической безопасности.

Литература

1. Бесьяев Р.В. Управление персоналом в компании в рамках устойчивого развития / Р.В. Бесьяев // Энигма. – 2019. – Т. 1. – № 11-1. – С. 574-578.

2. Каренда О.В., Кузора Ю.В. Исследование возникновения и минимизации кадровых рисков на предприятиях нефтегазового сектора региона // Постулат. – 2017. – № 6 (20). – С. 61-65.

3. Красовских О.П., Красовских Е.О. Промышленный шпионаж как угроза экономической безопасности предприятия // Современная юриспруденция: актуальные вопросы, достижения и инновации. Сборник статей XVII Международной научно-практической конференции. – 2019. – С. 90-93.

4. Одегов Ю.Г. Предпринимательские риски и управление непредвиденными кадровыми ситуациями // Управление персоналом. – М., 2017. – № 5. – С. 66–71.
5. Слободской А.Л. Риски в управлении персоналом: учеб. пособие / под ред. В. К. Подемкина. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2016. – 155 с.
6. Уголовное судопроизводство. Данные о назначенном наказании по статьям УК. [Электронный ресурс]. – URL: <http://stat.xn--7sbqk8achja.xn-p1ai/stats/ug/t/14/s/17> (Дата обращения: 02.03.2020).
7. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 18.02.2020) // Российская газета. – 18.06.1996. – № 113; – 19.06.1996. – № 114; – 20.06.1996. – № 115; – 25.06.1996. – № 118.
8. Фатеева С.В. Основы кадровой безопасности на предприятиях: учеб. пособие. – Ростов н/Д.: Рост. Гос. Ун-т путей сообщения, 2015. – 104 с.
9. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. – URL: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ (Дата обращения: 02.03.2020).
10. Яшкова Е.В., Синева Н.Л., Шевченко Е.В. Минимизация кадровых рисков как фактор экономической безопасности организации // Актуальные вопросы современной экономики. – 2019. – № 4. – С. 900-904.

Об авторах

Усманов Далер Ирматович, кандидат экономических наук, доцент, старший научный сотрудник, Институт проблем рынка РАН, Москва.

Зинин Роман Владимирович, к. филол. н., ст. препод. кафедры коммуникативистики, рекламы и связей с общественностью, Институт общественных наук и массовых коммуникаций, НИУ «БелГУ», Белгород.

Для цитирования

Усманов Д.И., Зинин Р.В. Человеческие ресурсы промышленной компании: вопросы экономической безопасности // Проблемы рыночной экономики. – 2020. – № 2. – С. 114-120.

DOI: <https://doi.org/10.33051/2500-2325-2020-2-114-120>

Human Resources of an Industrial Company: Economic Security Issues

Daler I. Usmanov, Cand. of Sci. (Econ.), Associate Professor
e-mail: us.dali@mail.ru

Roman V. Zinin, Cand. of Sci. (Philol.)
e-mail: zinin_roman@mail.ru

Abstract

The purpose of this article is the relationship between personnel and economic security, as well as the main characteristics of personnel that positively affect their resilience to risks and threats in the field of human resources. *Materials and methods.* The methodological basis of this article is research in the field of human resources. In the presented article, methods such as analysis and synthesis, systematization and comparison are applied. *Results.* The article substantiates the essential importance of staff loyalty, involvement and trustworthiness as factors in building an effective personnel safety system. Loyal and involved personnel will contribute to the development of the enterprise, strive to fulfill their labor duties as efficiently as possible and help to confront not only personnel risks, but also increase the overall level of economic security of an industrial enterprise. *Conclusions.* Based on the analysis of literary sources, the article concludes that the personnel of the enterprise act as one of the key resources. Efficiency of its activities, com-

petitiveness and development potential largely depend on the qualifications and professionalism of the company's personnel. But at the same time, it is human resources that act as one of the main sources of risks that negatively affect economic security.

Keywords: *trustworthiness, loyalty, proactiveness, satisfaction, assessment of personnel risks, risks in the field of human resources, economic security, personnel security*

References

1. Beskaev R.V. Human resources management in the company within the framework of sustainable development / R.V. Beskaev // Enigma. – 2019. – Vol. 1. – No. 11-1. – Pp. 574-578. (In Russian).
2. Karenda O.V., Kuzora Yu.V. The study of the emergence and minimization of personnel risks at the enterprises of the oil and gas sector of the region // Postulate. – 2017. – No. 6 (20). – Pp. 61-65. (In Russian).
3. Krasovskikh O.P., Krasovskikh E.O. Industrial espionage as a threat to the economic security of an enterprise // Modern jurisprudence: current issues, achievements and innovations. Collection of articles of the XVII International scientific-practical conference. – 2019. – Pp. 90-93. (In Russian).
4. Odegov Yu.G. Entrepreneurial risks and management of unforeseen personnel situations // Personnel Management. – M., 2017. – No. 5. – Pp. 66–71. (In Russian).
5. Slobodskoy A.L. Risks in personnel management: textbook. Allowance / ed. V.K. Potemkin. – SPb.: Publishing House SPbGUEF, 2016. – 155 p. (In Russian).
6. Criminal proceedings. Data on the penalty imposed under the articles of the Criminal Code. [Electronic resource]. – URL: <http://stat.xn—7sbqk8achja.xn—p1ai/stats/ug/t/14/s/17> (Access date: 02.03.2020, In Russian).
7. The Criminal Code of the Russian Federation of June 13, 1996 No. 63-FZ (as amended on February 18, 2020) // Russian newspaper. – 06.18.1996. – No. 113; – 06.19.1996. – No. 114; – 06.20.1996. – No. 115; – 06.25.1996. – No. 118. (In Russian).
8. Fateeva S.V. Fundamentals of personnel security in enterprises: textbook. allowance. – Rostov n / a.: Height. state University of Communications, 2015. – 104 p. (In Russian).
9. Federal State Statistics Service. [Electronic resource]. – URL: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ (Access date: 02.03.2020, In Russian).
10. Yashkova E.V., Sineva N.L., Shevchenko E.V. Minimization of personnel risks as a factor of economic security of an organization // Actual problems of the modern economy. – 2019. – No. 4. – Pp. 900-904. (In Russian).

About authors

Daler I. Usmanov, Cand. of Sci. (Econ.), Associate Professor, Senior Researcher, Market Economy Institute of the RAS, Moscow.

Roman V. Zinin, Cand. of Sci. (Philol.), senior lecturer at the Department of communication studies, advertising and public relations, Institute of social Sciences and mass communications, NRU «BelSU», Belgorod.

For citation

Usmanov D.I., Zinin R.V. Human Resources of an Industrial Company: Economic Security Issues // Market economy problems. – 2020. – No. 2. – Pp. 114-120 (In Russian).

DOI: <https://doi.org/10.33051/2500-2325-2020-2-114-120>