

малого бизнеса. В настоящее время третью часть всех получателей поддержки составляют субъекты предпринимательства, реализующих проекты в сфере инноваций, модернизации и энергоэффективности. Что касается механизмов поддержки малого бизнеса, то они варьируют в зависимости от вида деятельности малого предприятия и проблем, с которыми они сталкиваются.

Все это позволяет сделать вывод о том, что для создания условий долгосрочного эффективного развития малого бизнеса необходимы не прямые меры государственной поддержки, а преимущественно косвенные меры государственного стимулирования предпринимательской активности, в первую очередь, за счет создания соответствующей институциональной среды для реализации предпринимательского потенциала российского общества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Стратегия развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года [Электронный ресурс]: Распоряжение Правительства РФ от 2 июня 2016 г. № 1083-р. // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

2. Костюченко, А.Г. Государственные и корпоративные закупки как инструмент поддержки и развития субъектов малого предпринимательства [Текст] / А.Г. Костюченко // Бизнес, Менеджмент и Право. – 2015. – № 1. – С. 128-131.

3. Российское агентство по страхованию экспортных кредитов и инвестиций – [Электронный ресурс]: [официальный сайт]. – Режим доступа: <http://www.exiar.ru/>.

4. Федеральный портал малого и среднего предпринимательства – [Электронный ресурс]: [официальный сайт]. – Режим доступа: <http://smb.gov.ru>.

5. Шепелев, С. Государственная поддержка малого предпринимательства за рубежом [Электронный ресурс] // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. – 2010 – Режим доступа к журн.: <http://jurnal.org/articles/2008/ekon46.html>.

6. Шеховцов, А.О. Влияние государственной поддержки на сектор малого и среднего предпринимательства в субъектах Российской Федерации [Текст] / А.О. Шеховцов // Красный север. – 2013. – № 14. – С. 9-14.

УДК 331

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК ОСНОВНОЙ ЭЛЕМЕНТ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Т.В. Бурчиц, Я.Ю. Бондарева

г. Белгород, Россия

Белгородский государственный научно-исследовательский университет

В данной статье проведён анализ понятий «кадровая безопасность», а также отмечена важность роли кадровой безопасности в общей системе экономической безопасности. Выражена актуальность исследуемой темы. Также в статье рассмотрены основные угрозы кадровой безопасности со стороны персонала компании. Представлены этапы работы отдела безопасности и кадрового отдела.

Ключевые слова: экономическая безопасность, кадровая безопасность, угрозы кадровой безопасности.

PERSONNEL SECURITY AS A BASIC ELEMENT OF ECONOMIC SECURITY

T.V. Burchts, Y.Y. Bondareva

Belgorod, Russia

Belgorod state national research University

This article analyzes the concepts of «personnel security», as well as the importance of the role of personnel security in the overall system of economic security. Expressed the relevance of the topic. The article also discusses the main threats to personnel security on the part of the company's personnel. The stages of work of security Department and personnel Department are presented.

Keywords: *personnel security, economic security, threats to personnel security.*

В современных условиях наблюдается динамичное развитие рыночной среды, поэтому вопросы обеспечения экономической безопасности предприятий стоят достаточно остро. Успешное предприятие, функционируя в рыночных условиях, предполагает определённую систему мер экономической безопасности, благодаря которой, организация сможет противостоять разного рода угрозам и восстановиться после их наступления.

Экономическая безопасность является сложным и совокупным понятием, так как включает в себя несколько функциональных элементов. Одной из таких составляющих является кадровая безопасность предприятия. Под кадровой безопасностью следует понимать защиту особенно важных интересов предприятия в процессе управления персоналом, а также устранение негативных последствий и потенциальных угроз экономической безопасности предприятия, связанных с сотрудниками в целом. Основными нормативно – правовыми актами, регулирующими вопросы кадровой, безопасности являются:

- Конституция РФ;
- Административный кодекс РФ;
- Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29.07.2004 N 98-ФЗ
- Федеральный закон от 27 июля 2006 года №149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»;
- Постановление Правительства РФ от 17 ноября 2007 г. №781 «Об утверждении положения об обеспечении безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных».

На рисунке 1 представлена схема кадровой безопасности в системе экономической безопасности.

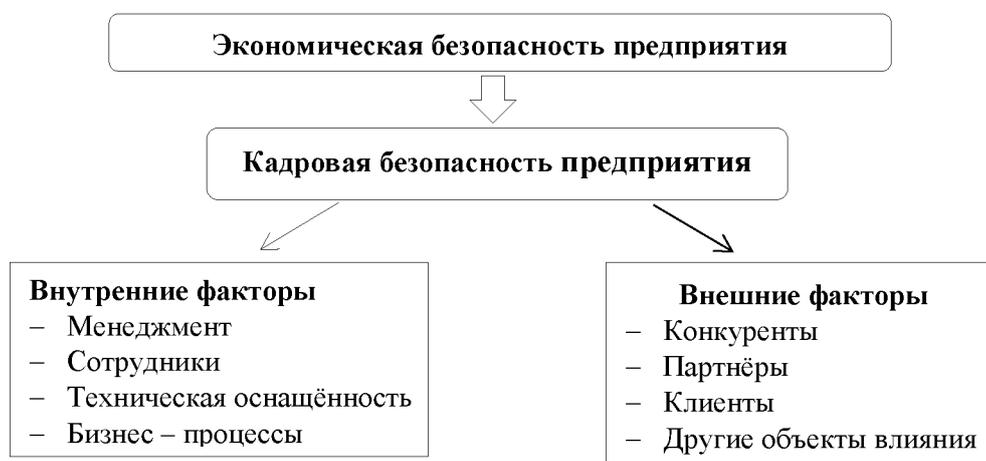


Рис. 1. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности

В последнее время именно тема кадровой безопасности в разрезе экономической безопасности приобретает всё большую популярность. Это обуславливается тем, что большинство внутренних угроз предприятия связано с работой персонала, который в свою очередь является как субъектом, так и объектом факторов риска. Таким образом, можно сказать, что кадровая безопасность является приоритетным направлением экономической безопасности, так как она направлена на работу с персоналом, который является первостепенным звеном в успешной работе любого предприятия. На наш взгляд это подтверждает актуальность данной темы.

Посредством угроз кадровой безопасности организации несут материальные и нематериальные убытки. Основными материальными убытками являются потеря прибыли и снижение стоимости акций. К нематериальным убыткам можно отнести – снижение морального духа предприятия, испорченную репутацию и нарушение деловых отношений с партнерами. В свою очередь, нужно отметить, что угрозы могут быть внешними, то есть независящими от воли работников и внутренними – умышленные или непреднамеренные действия сотрудников. На рисунке 2 представлены основные субъекты совершения экономических преступлений в масштабах компании.



Рис. 2. Субъекты совершения экономических преступлений в компании

Главной целью кадровой безопасности является предотвращение и снижение внутренних и внешних угроз, исходящих непосредственно от персонала предприятия, а также стабильного развития кадрового потенциала.

Как уже говорилось выше, сотрудники компании являются как субъектом, так и объектом угроз безопасности, поэтому кадровую безопасность целесообразней будет рассматривать с двух позиций, а именно безопасности деятельности сотрудников предприятия, и наоборот, безопасности предприятия от негативных действий сотрудников.

Рассмотрим определение «кадровой безопасности» с первой позиции. Безопасности, как сохранению жизни и здоровья сотрудников в процессе производственной деятельности, посвящен специальный раздел трудового законодательства, а на предприятиях создаются отдельные службы. Но в данном случае речь скорее пойдёт не столько об обеспечении охраны труда, сколько о предотвращении следующих угроз:

- переманивание ценных сотрудников конкурентами;
- склонение сотрудников к нелояльности по отношению к своей компании;
- прямое покушение на жизнь или здоровье.

Самой распространенной угрозой является именно первая. Конкурентам достаточно изучить текущие условия труда и предложить лучшие. Эти действия не всегда бывают законными. Частым явлением становится шантаж сотрудников, конкурирующей компанией распространением личной информации. В таком случае работнику ничего не остаётся, как перейти на сторону конкурентов. Иногда дело не обходится только шантажом. С переходом к рыночной экономической системе участились случаи покушения на жизнь, как правило, высшего руководства крупных компаний.

Опираясь на мнение зарубежных и отечественных специалистов в области экономической безопасности, почти 80 % убытков предприятия возникают в связи с противоправными и непрофессиональными действиями сотрудников. Рассматривая кадровую безопасность со стороны предотвращения негативных действий самим сотрудником, следует обратить внимание на дифференцированный подход к вопросу мониторинга благонадежности сотрудников уже работающих в компании.

Нередкими причинами мошенничества персонала является недостаточный уровень финансового стимулирования и мотивации работников. Например, денежное вознаграждение со стороны конкурентов за предоставление какой – либо информации является зачастую движущим фактором совершения противоправного действия работником.

Также немаловажным фактором возникновения мошенничества и хищений является расширение деятельности предприятия. Благодаря росту объемов производства высшее руководство отдаляется от оперативной деятельности, теряет прямые контакты с рядовыми исполнителями, которые также обладают некоторыми ценными источниками информации.

Максимальная эффективность обеспечения кадровой безопасности достигается при совокупной работе отдела безопасности и кадрового отдела предприятия. Комплексная работа этих двух подразделений состоит из трёх основных этапов:

- сбора информации о кандидате, его профессиональных качествах, компетенции и тщательной проверки собранной информации;
- контроля сотрудника на этапе его профессионального функционирования;
- обеспечения безопасности на этапе увольнения сотрудника.

По нашему мнению, третий этап является самым важным из всех, так как наибольший процент утечки информации от персонала происходит после его увольнения. Поэтому при увольнении сотрудника крайне важно выяснить причины ухода, если это происходит по собственному желанию, планируемое место работы объем известной сотруднику информации, осуществить контроль сдачи увольняющимся сотрудником всех конфиденциальных материалов.

Таким образом, можно сделать вывод, что обеспечение кадровой безопасности – это один из важнейших процессов управления современной организацией. Сотрудники предприятия нуждаются в защите от потенциальных угроз, одновременно с тем, выступая потенциальными источниками рисков. Учитывая это руководители и специалисты предприятия должны эффективно применять комплекс мер по избежанию возможных угроз и ликвидации негативных последствий. В противном случае предприятию будет сложно избежать сбоев в системе экономической безопасности в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Авдеев А.Р. Кадровая безопасность как фактор конкурентоспособности современной организации / А.Р. Алавердов. – М.: Синергия, 2015. – 492 с.
2. Соломанидина, Т.О. Кадровая безопасность компании. Учебное пособие. Гриф МО РФ / Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 484 с.
3. Федотова Н. Управление персоналом организации // Менеджмент в России и за рубежом. – 2011. – № 8. – С. 22-25.