



Краснодарский университет МВД России
Ставропольский филиал

Котенёв А.Д., Миронова Е.Н.

Формирование инструментария обеспечения экономической безопасности хозяйствующих субъектов

монография

Ставрополь, 2026

УДК 33
ББК 65
К73

Котенёв А.Д.
К73 **Формирование инструментария обеспечения экономической безопасности хозяйствующих субъектов:** монография / А.Д. Котенёв, Е.Н. Миронова.- Ставрополь: Ставропольский филиал КрУ МВД России, 2026. –107 с.- Текст: непосредственный.

Авторы:

Котенев Александр Дмитриевич – доктор экономических наук, доцент, начальник кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин Ставропольского филиала Краснодарского университета МВД России;

Миронова Евгения Николаевна – кандидат философских наук, старший преподаватель кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин Ставропольского филиала Краснодарского университета МВД России

Монография посвящена исследованию теоретических основ и практических результатов обеспечения экономической безопасности хозяйствующих субъектов, способствующих формированию целостной и отлаженной системы национальной безопасности.

Рекомендуется аспирантам, преподавателям, практическим работникам, занимающимся проблемами обеспечения экономической безопасности, а также для курсантов и слушателей, обучающихся по экономическому направлению.

УДК 355.54
ББК 68.512

© СФ КрУ МВД России, 2026
© Котенев А.Д., Миронова Е.Н, составление, 2025

Содержание

Введение	4
1. Теоретико-методические аспекты обеспечения экономической безопасности хозяйствующих субъектов	6
2. Концептуальные подходы к обеспечению безопасности деятельности предприятий	17
3. Приоритеты обеспечения кадровой безопасности хозяйствующих субъектов в условиях неопределенности	72
Заключение	98
Список использованных информационных источников	102

ВВЕДЕНИЕ

Обеспечение требуемого уровня экономической безопасности государства на фоне усложнения экономических отношений, вызванных действием международных санкционных режимов, изменением принципов взаимной торговли, разрушением существовавших народно-хозяйственных связей приобретает особую актуальность, требующую применения комплекса решений.

Возникшие проблемы в рамках усложнения международной экономической обстановки привели к вытеснению России с финансового рынка, что нашло отражение в сложности привлечения недорогих кредитных ресурсов, нарушении существовавших продовольственных цепочек, усложнению возможности поиска варианта решения.

Проводимая Правительством РФ антисанкционная политика, направленная на поддержание отечественных производителей способствует росту объемов производства товаров и сельскохозяйственного сырья, что находит отражение в частичном снижении возникших рисков, тем не менее, требует внесения корректив, учитывающих негативную ситуацию с развитием сельских территорий. Возможность изменения направления миграционных процессов, приводящих к перемещению населения из деревень в города на основе применения мер комплексного характера позволит сохранить кадровый потенциал, задействованный в производстве продуктов питания.

Таким образом, проблематика обеспечения необходимого уровня экономической безопасности государства в контексте развития хозяйствующих субъектов является актуальной, требует дополнительных исследований, раскрывающих особенности ее обеспечения на основе модернизации и государственной поддержки.

Объект исследования – система экономической безопасности государства, функционирование которой предопределено особенностями развития хозяйствующих субъектов, в условиях социально-экономической нестабильности.

Предметом исследования является комплекс теоретико-методических аспектов и управленческих решений обеспечения экономической безопасности, на основе повышения эффективности деятельности хозяйствующих субъектов.

Целью работы является исследование теоретических основ и практических результатов обеспечения экономической безопасности на основе регулирования процесса развития хозяйствующих субъектов, способствующих формированию целостной и отлаженной системы национальной безопасности.

Теоретическая и практическая значимость исследования представлена результатами развития теории экономической безопасности, совершенствованием применяемого инструментария обеспечения требуемого уровня безопасности, на фоне оптимизации механизма государственного регулирования.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ

Раскрывая сущность понятия экономической безопасности хозяйствующих субъектов, Гришин К.Е. и Хайдаров А.И. отмечают его применения только в рамках экономической теории и отсутствия указанной дефиниции в законодательных актах РФ. На основании анализа теоретических подходов была сформулирована авторская трактовка – институт экономической национальной безопасности государства, направленный на реализацию функции защиты интересов государства, охрану прав и свобод, а также законных интересов участников хозяйственной деятельности.¹

Характеризуя экономическую безопасность предприятия Гагулькин В.В. акцентирует внимание на следующих характеристиках: во-первых, финансовая стабильность деятельности предприятия; во-вторых, интеграция инновационных подходов в производственные процессы; в третьих, развитие маркетинговой политики; в четвертых, обеспечение самостоятельности как в организационном, так и финансовом аспектах; в пятых, обеспечение стабильности кадрового состояния.²

Экономическая безопасность предприятия, по мнению Иванова Л.К. представляет собой совокупность конкурентных преимуществ, в рамках которых кадровый, технологический, финансовый и материальный потенциалы соответствуют организационной структуре, а также стратегическим целям деятельности предприятия. Автор отмечает наличие функциональных составляющих рассматриваемой дефиниции, в зависимости от характера существующих угроз. Так, выделяются: в зависимости от возможности прогнозирования – угрозы предсказуемого и непредсказуемого

¹ Гришин К.Е. О некоторых аспектах исследования понятия «экономическая безопасность» / К.Е. Гришин, А.И. Хайдаров // *Universum: экономика и юриспруденция*. 2024. – №2 (112). – С. 5-8.

² Гагулькин В.В. К вопросу об обеспечении экономической безопасности строительного предприятия / В.В. Гагулькин // *Современные технологии управления*. – 2024. – №3 (107). – С. 6.

характера; от сферы возникновения – внутренние и внешние. В отличие от внутренних угроз, имеющих непосредственное отношение к производственному процессу, внешние опасности возникают в рамках изменения климатических условий хозяйствования, нарастания демографических и криминологических проблем.³

Понятие экономической безопасности предприятия подразумевает определенную совокупность компонентов, органично связанных между собой, и способствующих стабильному функционированию хозяйствующего субъекта (рисунок 1.1).⁴



Рисунок 1.1 – Совокупность элементов экономической безопасности хозяйствующего субъекта*

* рисунок составлен авторами, на основе данных работы.⁴

Сущность экономической безопасности предприятия проявляется в ее компонентах, к которым, по мнению Хирачигаджиевой М.М. относят: во-первых, борьба с угрозами, предполагающая не только осуществление

³ Иванова Л.К. Экономическая безопасность предприятия / Л.К. Иванова // Вестник Уфимского государственного авиационного технического университета. – 2013. – Т. 17. – №7. – С. 30-33.

⁴ Сигунова Т.А. Составляющие уровня экономической безопасности хозяйствующего субъекта: понятие и пути их совершенствования / Т.А. Сигунова // Прогрессивная экономика. – 2023. – № 7. – С. 90-119. doi:10.54861/27131211_2023_7_90.

текущей защиты от внешних и внутренних угроз, но и нивелирование возможных негативных проявлений; во-вторых, достижение запланированных целей, в рамках стабильности деятельности предприятия; в третьих, максимально эффективное использование как имеющихся, так и привлекаемых ресурсов.⁵

Функционирование предприятия в современных условиях рыночной экономики сопряжено с наличием факторов, негативным образом оказывающих воздействие на эффективность его деятельности. К таковым, по мнению Голикова О.В., а также ряда других авторов относят сложную геополитическую обстановку, усиление введенных санкционных режимов, высокую стоимость сырьевых ресурсов, нестабильную кредитно-денежную обстановку в государстве, сложную конкурентную борьбу, коррупционные обстоятельства. Вместе с тем, проблема поиска решений, направленных на пресечение возникающих угроз деятельности предприятия, предопределяет необходимость формирования эффективно работающей системы обеспечения экономической безопасности и выступает основополагающим фактором развития не только предприятия, но и залогом безопасности всего государства.⁶

Таким образом, в широком смысле экономическая безопасность – это система, обеспечивающая возможность предотвращения и, как следствие, нейтрализации различных угроз, защищающая экономические интересы предприятия и не допускающая потерь, превышающих критический предел. В узком, более конкретном смысле экономическая безопасность предприятия является одной из важнейших характеристик хозяйствующего субъекта, которая указывает на уровень использования всех ресурсов предприятия с точки зрения предотвращения или защиты его от существующих опасностей, угроз или других непредвиденных обстоятельств. Такое понимание

⁵ Хирачагджиева М.М. Понятие и сущность экономической безопасности организации / М.М. Хирачагджиева // Актуальные вопросы современной экономики. 2024. – №5. – С. 109-113.

⁶ Голикова О.В. Экономическая безопасность предприятия, функционирующего в условиях агрессивной среды / О.В. Голикова, А.А. Кубиц, С.А. Хмелев // Вестник Волжского университета им В.Н. Татищева. – 2022. – Т.2. – №3 (50). – С. 51-58.

экономической безопасности позволяет нам показать, что компания, находясь в ситуации неопределенности, непредсказуемости и изменений внутренних и внешних экономических условий, вынуждена принимать рискованные решения. В то же время она должна стремиться предотвращать, или защищать от существующих или прогнозируемых опасностей и угроз

Сложившаяся геополитическая ситуация требует более широкого диапазона обеспечения безопасности деятельности предприятия. Так, Логвинова И.В., Горьковенко Н.А. высказывают мнение о необходимости соблюдения социально-экономической безопасности, включающей ряд аспектов: экономический, социальный, психологический, продовольственный, общественный, политический, общественный. Представленные элементы, вступая во взаимодействие, друг с другом выполняют роль самостоятельной системы, эффективность деятельности которой базируется на следующих принципах:

1. комплексность, предполагающая учет совокупности факторов влияния на уровень безопасности;
2. системность, обусловленная учетом всех форм социально-экономической сферы, затрагивающая внешние и внутренние факторы;
3. вариативность, учитывающая возможности наличия сценарных вариантов разрешения конфликтов и устранения угроз;
4. определение приемлемого риска, с учетом допустимости и доступности применяемых мер воздействия.

Социально-экономическая безопасность деятельности хозяйствующего субъекта предполагает выстраивание трехуровневой системы: во-первых, стратегический уровень, направленный на ликвидацию возникающих противоречий и выработку соответствующих решений; во-вторых, тактический уровень, направленный на решение задач специализированного характера и нивелирование конкретных угроз; в третьих, оперативный

уровень, предполагающий устранение последствий возникающих угроз, а также выработку комплекса мер по их дальнейшему недопущению.⁷

Сущность экономической безопасности хозяйствующего субъекта следует рассматривать на основе ее базовых принципов. Хандадашева К.В. в качестве таковых выделяет следующие принципы:

1. комплексность и системность;
2. экономичность и непрерывность;
3. своевременность и компетентность;
4. законность и взаимодействие;
5. гласность и конфиденциальность;
6. адекватность усилий;
7. эффективность защиты.⁸

Раскрывая сущность экономической безопасности хозяйствующего субъекта, Власов М.П. характеризует его с позиции охраны собственности. При этом отмечает, что безопасность содержимого кошелька не зависит от безопасности самого кошелька и степени его наполнения. Детализируя рассматриваемую дефиницию автор указывает на надежность получения доходов собственником, сохранность самой собственности, эффективность распоряжения ею. Анализируя существующие точки зрения на экономическую безопасность предприятия Власов М.П. придерживается следующих позиций: во-первых, в необходимости сохранности собственника, в том числе и от самого собственника; во-вторых, в необходимости устранения фактора неопределенности в ведении финансово-хозяйственной деятельности, что будет способствовать максимизации налоговых поступлений.⁹

⁷ Логвинова И.В., Горьковенко Н.А. Социально-экономическая безопасность как основа национальной безопасности страны и региона / И.В. Логвинова, Н.А. Горьковенко // Журнал прикладных исследований. – 2023. – №9. – С.63-68.

⁸ Хандадашева К.В. Обеспечение экономической безопасности предприятия / К.В. Хандадашева // Кронос: экономические науки. – 2022. – №1 (32). – С. 18-20.

⁹ Власов М.П. Задачи оценки экономической безопасности предприятия / М.П. Власов // Образование и право. – 2020. – № 11. – С. 107-116. doi:10.24411/2076-1503-2020-00701.

Характеристика экономической безопасности предприятия невозможна без выделения ряда факторов, в качестве которых Кирюхина О.И. и Резунов А.А. отмечают планирование, определение мер по реагированию на возникающие угрозы; контроль и совершенствование существующей системы, мониторинг внешней и внутренней среды. Кроме того. Указанные авторы раскрывая дефиницию экономическая безопасность предприятия используют такие понятия как риск, угроза, эффективность, вызовы. Современные экономические и политические реалии свидетельствуют о наличие значительных угроз деятельности российских предприятий, как внутри страны, так и за ее пределами: сильная конкурентная борьба, увеличение налоговой нагрузки, инфляция, падение курса национальной валюты, финансовые кризисы и т.д.¹⁰ Вместе с тем, авторы согласны с утверждением, когда угроза для одного хозяйствующего субъекта, может представлять возможности для другого.

Обеспечение требуемого уровня экономической безопасности хозяйствующего субъекта невозможно без оценки его состояния в рамках финансово-хозяйственной его деятельности. Проводимая оценка позволяет определить тяжесть угроз и рисков, а также выработать сценарии возможного ущерба. По мнению Канаки В.В. и Оксенюк Е.Е. для анализа уровня экономической безопасности требуется индивидуально подобранная информация, позволяющая не только констатировать факт угрозы, но и возможность ее мониторинга и предотвращения. Таким образом, мониторинг угроз должен быть поэтапным, включающим сбор данных, их оценку, в том числе в динамике, а также позволяющий выработать контрмеры по предотвращению угроз в будущем.¹¹

¹⁰ Кирюхина О.И. Реальные и потенциальные угрозы экономической безопасности предприятия / Актуальные вопросы экономики и агробизнеса: материалы XIII Международной научно-практической конференции. Брянск 17-18 марта 2022 года. – С. 589-593.

¹¹ Канаки В.В. Экономическая безопасность хозяйствующего субъекта как императив его развития / В.В. Канаки, Е.Е. Оксенюк // Вестник Академии знаний. – 2024. – № 5 (64). – С. 204-207.

Формируя методическую основу показателей оценки экономической безопасности предприятия Докукина А.А. и Пименов В.В. указывают на необходимости соблюдения ряда требований, среди которых выделяются:

1. комплексность и взаимоувязанность оценочных показателей;
2. реалистичность и максимальная приближенность к показателям статистического наблюдения предлагаемых параметров;
3. систематичность проведения мониторинга возможных угроз экономической и технико-технологической безопасности;
4. возможность сравнения текущего значения с предельными параметрами;
5. иерархичность показателей.¹²

Состояние экономической безопасности возможно определить на основе критериев, а также соответствующих показателей, характеризуя их пороговые значения. Раскрывая показатели Щапов А.Н. классифицирует их следующим образом:

1. отражающие имущественное положение: изменение статей актива баланса как в горизонтальном, так и вертикальном аспектах; структура оборотных активов;
2. раскрывающие финансовую устойчивость предприятия: трехфакторная модель обеспеченности запасов источниками финансирования; коэффициент автономии; коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами;
3. характеризующие ликвидность и платежеспособность хозяйствующего субъекта: ликвидность баланса (текущая, быстрая, абсолютная);

¹² Докукина А.А. Экономическая безопасность предприятий в условиях цифровой трансформации / А.А. Докукина, В.В. Пименов / Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова – 2022. – Т. 19. – № 3 (123). – С. 16-30.

4. отражающие финансовые результаты деятельности: прибыль (чистая, от продаж, до налогообложения), рентабельность (реализованной продукции, собственного капитала, продаж);

5. оценивающие состояние деловой активности: изменение выручки, оборачиваемость (оборотных средств, денежных средств, дебиторской задолженности, запасов);

6. характеризующие степень риска финансовых и инвестиционных операций.¹³

Базовыми показателями, оценивающими степень обеспечения уровня экономической безопасности, по мнению Сигуновой Т.А. выступают: во-первых, показатели рентабельности (собственного капитала, предприятия в целом); во-вторых, ликвидность баланса; в третьих, размер собственных оборотных средств; в четвертых, платежеспособность хозяйствующего субъекта. В качестве коэффициентов оценки стабильности деятельности автор выделяет концентрацию собственного капитала, концентрацию заемного капитала, соотношение ссудного и собственного капиталов.¹⁴

В качестве показателей, оценивающих уровень экономической безопасности Полякова М.А., объединяя в группы, выделяет следующие из них:

1.экономическая группа: инвестиционная, внешнеэкономическая, энергетическая, финансовая, производственная, инвестиционная;

2. социальная группа: уровень жизни населения, рынок труда, продовольственная, демографическая, криминальная;

3. экологическая группа.

С учетом представленных выше показателей, позволяющих оценить соответствующий уровень, авторы пришли к выводу, что экономическая безопасность представляет собой состояние хозяйствующего субъекта, при

¹³ Шапов А.Н. Система показателей экономической безопасности предприятия и их пороговые значения / А.Н. Шапов // Вестник Московского финансово-юридического университета. – 2022. – №1. – С. 134-143.

¹⁴ Сигунова Т.А. Составляющие уровня экономической безопасности хозяйствующего субъекта: понятие и пути их совершенствования / Т.А. Сигунова // Прогрессивная экономика. – 2023. – №7. – С. 90-119. doi:10.54861/27131211_2023_7_90

котором, используя доступные ресурсы обеспечивать собственную финансово-экономическую и хозяйственную стабильность деятельности.¹⁵

Безопасное функционирование предприятия сопряжено с необходимостью применения набора инструментов, где в качестве таковых Хандадашева К.В. выделяет:

1. инструменты информационно-аналитического характера: выработка прогнозных оценок, осуществление мониторинга информации;
2. инструменты регулятивного воздействия: обнаружение и нейтрализация возможных угроз;
3. инструменты прямого воздействия: контроль за протекающими процессами и устранение причин кризисных явлений.¹⁶

Снижению возникающих угроз функционирования предприятия способствуют выстраивание системы управления экономической безопасностью, а также проводимый анализ среды организации. Кроме того, Михайлова А.Е., а также ряд авторов считают целесообразным разработку индивидуальной системы, которая должна соответствовать общим методологическим принципам, с учетом специфики деятельности хозяйствующего субъекта. В качестве одного из действенных инструментов предлагается использование методики SWOT-анализа, способствующего получению текущей оценки деятельности в условиях сложившейся конъюнктуры рынка. Указанный метод позволяет установить зависимости и выявить слабые и сильные стороны деятельности предприятия, актуализировать внешние угрозы и наметить возможные точки роста.¹⁷

Выработка мер и инструментов обеспечения требуемого уровня экономической безопасности должна базироваться на ряде принципов. К

¹⁵ Проблемы и основные направления повышения эффективности функционирования АПК региона в условиях глобализации и импортозамещения: монография. Столярова О.А. и др. Пенза. Пензенский государственный аграрный университет. – 2024. – 270с.

¹⁶ Хандадашева К.В. Обеспечение экономической безопасности предприятия / К.В. Хандадашева // Кронос: экономические науки. – 2022. – №1 (32). – С. 18-20.

¹⁷ Михайлова А.Е. Использование инструментария swot-анализа для обеспечения экономической безопасности предприятия / А.Е. Михайлова, О.М. Мушкарлова, Е.М. Петрова // Петербургский экономический журнал. – 2021. – №1. – С. 86-94. doi:10.24411/2307-5368-2021-00010.

таковым, по мнению Гашо И.А., Иовлевой О.В., Токарь Е.В. относятся: во-первых, принцип целеполагания, предполагающий достижение заявленных целей; во-вторых, законность, указывающий на необходимость соблюдения правовых норм при выработке соответствующего алгоритма действия; в третьих, комплексность, связанный с необходимостью задействования всех структурных подразделений; в четвертых, принцип мотивации работников, предполагающий наличие заинтересованности персонала в эффективном применении соответствующих мер защиты; в пятых, принцип единообразия, основанный на применении научно обоснованных критериев оценки используемых методик; в шестых, принцип учета и контроля, заключающийся в постоянном действенном контроле за существующими и потенциальными угрозами, как внутреннего, так и внешнего характера проявления. Авторы указывают на необходимость привлечения персонала, имеющего соответствующие компетенции, а также действенную мотивацию при выработке мер и инструментов политики обеспечения экономической безопасности предприятия.¹⁸

Вырабатывая эффективный механизм обеспечения экономической безопасности предприятия необходимо сосредоточить внимание на вопросах интегрированности в глобальное информационное пространство, экономических интересах компании, уровне её расходов. В этой связи Акбашева А.А., Дзахмишева И.Ш. и Масалова Ю.В. выделяют следующие этапы обеспечения безопасности:

1. определение сферы деятельности, а также места на рынке с учетом имеющихся особенностей;
2. выявление имеющихся, а также рисков, с учетом возможности моделирования по выходу из них;

¹⁸ Гашо И.А. Теоретические аспекты управления экономической безопасностью предприятия / И.А. Гашо, О.В. Иовлевой, Е.В. Токарь //Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2022. – №3(94). – С. 85-95.

3. конкретизация экономико-правовых, информационно-технических, силовых и иных средств в обеспечении приемлемого уровня безопасности деятельности предприятия;
4. проектирование механизма обеспечения, с одновременной проработкой возможных недостатков, анализ потребности ресурсов;
5. согласование разработанного механизма и бюджета по его реализации с руководством хозяйствующего субъекта;
6. контроль за его реализации;
7. оценка эффективности его работы;
8. внесение соответствующих корректив.¹⁹

¹⁹ Акбашева А.А. Формирование механизма обеспечения экономической безопасности сельскохозяйственного предприятия / А.А. Акбашева, И.Ш. Дзахмишева, Ю.В. Масалова // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. – 2020. – Т.82. – № 4 (86). – С. 297-306.

Глава 2. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Тема «безопасности» в концепции кадровой составляющей, в любой ее трактовке, всегда интересна и востребована. Безопасность сегодня, как и всегда ранее, это одна из ведущих потребностей, удовлетворение, которой, создает основу для качественного развития любой системы как целостности или как одного из ее элементов. В современном мире устойчивость каждого компонента, образующего целое, создает предпосылки гарантированного его сохранения на всех уровнях и по всем направлениям развития. В связи с чем, вопрос кадровой безопасности, представляется нам, как часть социально-экономического, политического и общественно-государственного совершенствования. Вне этой составляющей, невозможно функционирование новых и уже существующих направлений цивилизационного процесса.

Исследование обозначенного понятия в ряде работ отечественных ученых (Алавердов А.Р., Буйлова Е.В., Владимиров Ю.И., Есиковой Р.С., Гайдарбековой Д.Ш. и др.) показало, что, во-первых, оно рассматривается только с позиции экономической и правовой науки. Во-вторых, единое мнение, по его содержанию, отсутствует. Например, А.Р. Алавердов в своем учебнике 2018 года «Управление кадровой безопасностью организации» пишет, что «кадровая-безопасность - это совокупность мероприятий, направленных на предотвращение противоправных действий или содействие им со стороны персонала предприятия.»[1] Или он же в той же работе, но 2010 года - «кадровая безопасность – это комплекс мер, направленных на предотвращение и устранение угроз и рисков, а также негативных для экономического состояния компании последствий, связанных с работой и поведением персонала, его интеллектуальным потенциалом, трудовыми отношениями в целом.» [2]. Очевидно, что определение понятия дорабатывается автором и эти варианты не окончательны, т.к. рассматривают уже два подхода- экономический и правовой.

С.В. Поважный, больше уделяет внимание в определении кадровой безопасности вопросам управления персоналом. В его трактовке «кадровая безопасность – это совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по обработке целей, задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание ответственного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации» [3, с.67-69].

Е.Л. Архипов, напротив в своем определении придерживается субъективных характеристик личности, указывая, что под кадровой безопасностью следует понимать «некое состояние человеческого капитала, оптимально взаимодействующее друг с другом, направленное на формирование качественных и количественных профессиональных характеристик с особым акцентом на потенциал, обеспечение сохранности целостности и стабильного развития общества в целом и индивида в частности, при условии нивелирования угроз потери самодостаточности в различных отраслях науки, техники, образования, и иных сферах деятельности, а так же оптимизации кадровой политики организации и государства [4, с. 2]. На наш взгляд, это наиболее полное определение.

Подобная попытка в этом же направлении предпринята Ю.И. Владимировым, который считает, что кадровая безопасность – «это такое положение организации, при котором воздействие на нее и индивидов внутри нее со стороны природной, экономической и социальной среды, а также внутренней среды самого человека не способны причинить вреда». [Владимиров, Ю. И. Кадровая составляющая безопасности предприятия[5].

Подобного мнения придерживается в своей работе «Кадровая безопасность компании» Т.О. Соломанидина, где формулирует содержание понятия «кадровой безопасности» как «защищенность общественно-прогрессивных интересов организации по развитию и совершенствованию ее человеческого капитала, поддержанию эффективной системы управления

человеческими ресурсами и минимизации рисков компании, связанных с ее кадровой составляющей; такое состояние организации как социальной общности и индивида в ней, при котором воздействие на них со стороны природной, экономической, внешней социальной среды, а также внутренней среды организации и самого человека не способны причинить какой-либо вред.» [6, с. 7].

Е.В. Буйлова представляет кадровую безопасность как «процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом»[7]. Иными словами, данный автор переводит содержание понятия уже в динамическое явление, обусловленное своими принципами и нормами. Таким образом, можно предположить, что формирование содержания понятия «кадровая безопасность» не закончено и смысл его будет уточняться.

В свою очередь, нами также предпринята попытка формулирования данного понятия. Кадровая безопасность нами рассматривается как многоструктурная система целенаправленных действий, обеспечивающих снижение негативных воздействий и угроз внешних и внутренних факторов среды, на работу отдельной личности и всего коллектива любого уровня (от 5-10 человек до нескольких тысяч). По нашему мнению, деятельность системы кадровой безопасности предполагает исследование по нескольким основаниям.

Во-первых, необходимо учитывать широту охвата и вовлеченность ресурсов и возможностей отдельных структур в системе кадровой безопасности. Здесь следует установить закономерности и взаимосвязи между ними. (таблица 1).

Таблица 2.1. – Структура кадровой безопасности

№ п/п	Уровень охвата	Компоненты уровня	Возможности и ресурсы
1	Макроуровень	Государство и его институты	1.Создание нормативно-правовой базы для регулирования различного рода производственных и трудовых отношений. 2.Организация финансирования данного направления за счет бюджетных и внебюджетных средств. 3. Формирование новых отраслей, профессий и соответствующих образовательных учреждений, рабочих мест. 4. Научные исследования, создание и развитие необходимых технологий.
2	Средний уровень	Общество	Имидж профессии, отрасли и предприятия; актуальность, востребованность и престиж профессии; формирование традиций.
3	Микроуровень	Само предприятие	Условия труда, карьерный рост, обучение, социальные условия и гарантии, зарплата
4	Субъектный уровень	Личность - профессионал	Мотивация, самореализация и саморазвитие

Во-вторых, необходимо учитывать соотношение между целями и задачами, которые перед кадровой безопасностью ставятся. (Таблица 2)

Таблица 2.2. - Соотношение между целями и задачами в кадровой безопасности

№ п/п	Цель	Задачи
1	Научно-теоретическое обоснование	Формирование научно-обоснованного целостного представления о кадровой безопасности, ее структуре и месте в системе всеобщей безопасности. Установление закономерностей взаимодействия и взаимовлияния между различными компонентами в системе кадровой безопасности. Создание новых методов и методик ее обеспечения.
2	Практическое применение	Реализация предлагаемых наукой способов и методик в данном вопросе. Своевременное выявление реальных и потенциальных угроз. Эффективное противодействие в конкретных условиях производственной среды.

В-третьих, в зависимости от понимания структуры понятия «кадровая безопасность». Последнее основание особенно, по нашему мнению, сложное в связи с отсутствием единых критериев и представлений в этом вопросе.

Большинство авторов в этом понятии выделяют следующие элементы: обеспечение компетентного и надежного персонала, защиту от внутренних и внешних угроз безопасности, предотвращение утечек конфиденциальной информации, а также соблюдение законодательства в области трудовых отношений и правил безопасности труда. Стоит отметить, что по содержанию все структурные части отличаются в зависимости от приоритетных установок самого автора. Например, О.А. Лымарева рассматривает кадровую безопасность через процесс управления кадровой безопасностью, который «представляет собой последовательность определенных действий, реализация которых позволит сформировать управленческое воздействие на стратегию развития предприятия.»[8,С-94.]. По мнению этого автора структура включает следующие управленческие этапы:

«1.Определение элементов системы и ее связующих (субъекты, объекты, подходы к управлению, приемы и инструментарий управления, коммуникации).

2. Создание концепции управления кадровой безопасностью, ее информационную базу и систему оценок персонала.

3. Мониторинг и диагностика показателей и параметров кадровой безопасности.

4. Информационная система оценивания внедряемых методик и их эффективность.»[8, С-94.]

Особенностью этого взгляда на структуру кадровой безопасности выступает установка на неразрывную ее связь с экономической безопасностью. В связи с чем, структурные компоненты здесь выполняют функцию планирования различных управленческих действий. Такой подход рационален с точки зрения отдельно взятого предприятия, так как

применяются факторы свойственные микроуровню. В свою очередь для более полного рассмотрения данного вопроса, на наш взгляд, не учитываются возможности правовой и социальной сферы.

В работе Л.С. Егоровой, П.С. Фроловой «Структура системы управления кадровой безопасностью инжиниринговой компании» на примере конкретного производственного предприятия проведено исследование уровня общей безопасности сотрудников и всей организации и предложены следующие рекомендации в рамках кадровой безопасности «для повышения уровня общей безопасности организации необходимо выделить два основных направления в области кадровой безопасности, связанных с функционированием персонала компании. Первое направлено на охрану и улучшение условий труда и сотрудников. Второе – на повышение лояльности персонала к своей организации.»[9, с.13-17.] В статье авторы пытаются увязать три уровня безопасности: управленческий в лице руководства, самой службы безопасности и начальников структурных подразделений вместе с отделом кадров. И вновь наблюдается акцентирование на проблемах свойственных микроуровню.

В статье «Система обеспечения кадровой безопасности организации» Кузнецова Н. В. предлагает наиболее полную структуру кадровой безопасности: «предмет защиты (жизненно важные интересы), источники угроз и условия (факторы),обеспечивающие безопасность, объект обеспечения безопасности, субъекты обеспечения безопасности, отношения между ними, а также механизм обеспечения.» [10, с.219-220] При этом автор характеризует структуру через дополнительные элементы. Так вводятся понятия объекта, под которым понимается коллектив, под субъектом, рассматривается «согласование и координация совместных действий», нормативно-правовая база. Кроме того, Кузнецова Н. В. предлагает свое видение функциональности системы обеспечения кадровой безопасности, включая в нее работу по совершенствованию нормативно-правовой базы, мониторинг различных угроз и рисков, «формирование механизма защиты

каждого жизненно важного интереса», а также методологию и критерии оценки кадровой безопасности. Такой подход помогает, по мнению автора, гарантирует сохранность предприятия, а также создает предпосылки, препятствующие текучести кадров. Что само по себе уже важно в современных неустойчивых экономических условиях

В работе Зиновьевой Е.Г. «Кадровая безопасность организации» представлено наиболее полно и всесторонне. Данный труд позволяет сформировать не только представление о понятии, но и о технологических формах достижения результата. По мнению автора структура включает три основных компонента: во-первых, безопасность жизнедеятельности на уровне физическом. Иными словами, предупреждение различных условий, угрожающих явно или косвенно жизни и здоровью каждого члена коллектива. Во-вторых, социально-мотивационная и профессиональная безопасность на уровне карьерной, финансовой, технологической и эстетической; профессиональная подразумевает безопасность труда, интеллектуальную собственность, пенсию и страховку. В-третьих, антиконфликтная безопасность на уровне психолого-коммуникационном и патриотическом. [11]

Такая структуризация позволяет соотнести компоненты, которые сами по себе могут рассматриваться как самостоятельные целостности. В связи с этим установление закономерностей между ними и взаимного влияния друг на друга способствует формированию более глубокого понимания смысла самого термина «безопасность». Таким образом, структура кадровой безопасности остается объектом для научного дискурса и практических изысканий.

По итогам анализа данного вопроса нами была предпринята попытка формирования своего видения понятия «структура системы кадровой безопасности», где каждый элемент мы рассматриваем одновременно в двух ипостасях: и как самостоятельную единицу в виде отдельного целого, и как промежуточное звено, как часть некоей системы, обеспечивающее в

конечном итоге достижение заявленной цели – достижение безопасности на всех уровнях. Исходя из обозначенных условий, структура системы кадровой безопасности, по нашему мнению, должна включать следующие компоненты:

во-первых, система обеспечения и сохранения условий для поддержания жизнеспособности и жизнедеятельности на индивидуальном уровне- у работников, и на общественном - у предприятия в целом;

во-вторых, система социально-правовая, финансово-экономическая и профессиональная защищенность;

в-третьих, бесконфликтная среда.

Первый структурный компонент включает в себя прогнозирование и предотвращение внешних угроз в виде рейдерства, экстремизма, национализма, сохранение конкурентоспособности и др.; создание безопасных условий труда, а также его научно-технологическую и рациональную организацию; предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний.

Структурный компонент «социально-правовая, финансово-экономическая и профессиональная защищенность» обеспечивается соблюдением социальных гарантий, предусмотренных нормативно-правовыми актами РФ, внутренних, отраслевых гарантий; созданием условий для самореализации на рабочем месте, обеспечением стабильных денежных выплат, соответствующих объему, квалификации и качеству выполненной работы, а также карьерным ростом в соответствии с потенциалом каждого работника вне фаворитизма и nepoтизма, предупреждением и борьбой с другими видами коррупции.

Под бесконфликтной средой понимаем создание положительного психологического климата в коллективе на основе доброжелательного и преданного отношения к компании и друг другу в рамках общих целей.

Таким образом, можно предположить, что понятие «кадровая безопасность» полиструктурно и каждый его элемент включает в себя

множество взаимосвязанных составляющих. Именно поэтому, на наш взгляд, затруднено формулирование единого определения. Каждый автор в зависимости от целей своего исследования выбирает из элементов один или несколько и рассматривает его как приоритетный. Феноменальность этого понятия заключается в диалектическом единстве динамической подвижности и гибкости каждого структурного компонента и его смыслового наполнения в зависимости от факторов и условий, в которых они рассматриваются. И одновременно с этим, наличие аксиологической, экономической и социально-психологической стабильности в вопросах традиций, моральных ценностей, мировоззрения, этики, эстетики и этикета работников и самого предприятия, которую сама структура кадровой безопасности и предполагает.

Вопрос профессионализма и кадров его обеспечивающих на сегодняшний день стал особенно актуален для большинства отраслей и субъектов Российской Федерации. Он сопряжен со многими трудностями, которые стали очевидными в процессе перехода от плановой экономики к рыночной, а также в связи с новыми социальными, политическими и экономическими реалиями и в России, и в мире. Попытка адаптироваться к условиям постиндустриальной действительности, а затем и цифровой через перевод в рыночные отношения большей части социальных сфер и структур нашего общества, показала несостоятельность правовой базы и общественно-хозяйственных отношений в решении этого вопроса. Мы рассмотрим лишь некоторые проблемы, которые по нашему мнению оказывают наибольшее воздействие на кадровую безопасность и кадровую политику в целом.

Одним из социальных условий, оказывающим влияние на безопасность любого уровня выступают процессы, протекающие в обществе и обеспечивающие его устойчивость и развитие. Стабильность общественного устройства, социальные группы, связи и отношения между ними крайне чутки к малейшим изменениям. В связи с этим государство вынуждено искать наиболее прочные элементы, на которые можно опираться как на

базис в формировании нового. Такими основаниями в российском обществе, несмотря на его многонациональность и многоконфессиональность выступают две ипостаси. Во-первых, это - культура, построенная на вере в справедливость и счастливое будущее, на традициях, обуславливающих социальное поведение и реакции. Во-вторых, это - семья, которая через воспитание и социализацию обеспечивает усвоение социо-культурных норм и духовных ценностей не только национальных, но и общероссийских. Эти два столпа, культура и семья, формируют мировоззрение, социальные установки и направленность, обеспечивают преемственность поколений. Однако, если рассматривать категории «российская культура» и «российская семья» как самостоятельные и независимые элементы, мы видим, что они активно вовлечены во все процессы меняющегося мира. В связи с этим, безопасность будет включать в себя множество условий и процессов, которые лишь могут меняться по степени значимости и влияния. Семья через культуру и правовые нормы вовлечена в различные социальные отношения с другими институтами и элементами общества и государства. В связи с этой особенностью, именно семья служит основным показателем качества и прочности социально-государственных взаимодействий, и выполняет запросы общества. В современной России семья рассматривается государством как ценность, гарантирующая демографическую устойчивость, а следовательно и будущее нашей страны. Однако, по данным Росстата, количество браков и разводов в России на 2024, октябрь составляло:

- Браков: 764 722
- Прирост/снижение (г/г): -35 645
- Разводов: 532 896
- Прирост/снижение (г/г): -33 881

По данным Единой межведомственной информационно-статистической системы (ЕМИСС), в 2020 году в России распалось **73%** браков, для сравнения в 2018 и 2019 годах распалось 65 % браков. 30 лет

назад данное соотношение было равным 42%, а 70 лет назад распадалось всего лишь 4% брачных союзов.18 дек. 2024 г.[12]

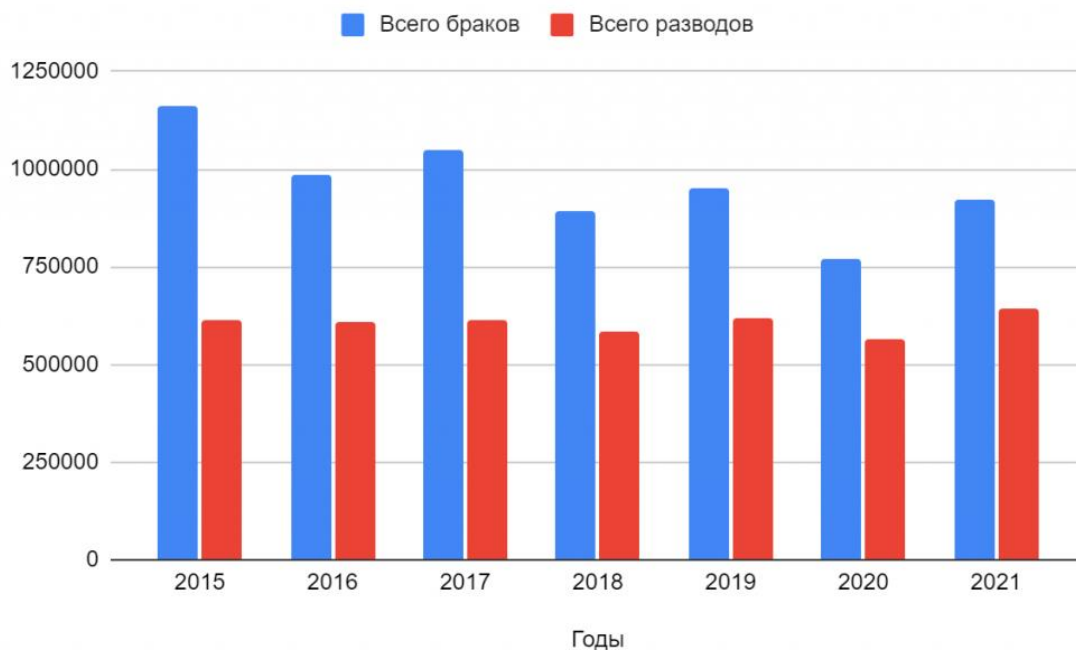


Рисунок 2.1. – Количество браков и разводов в 2015 – 2021г.

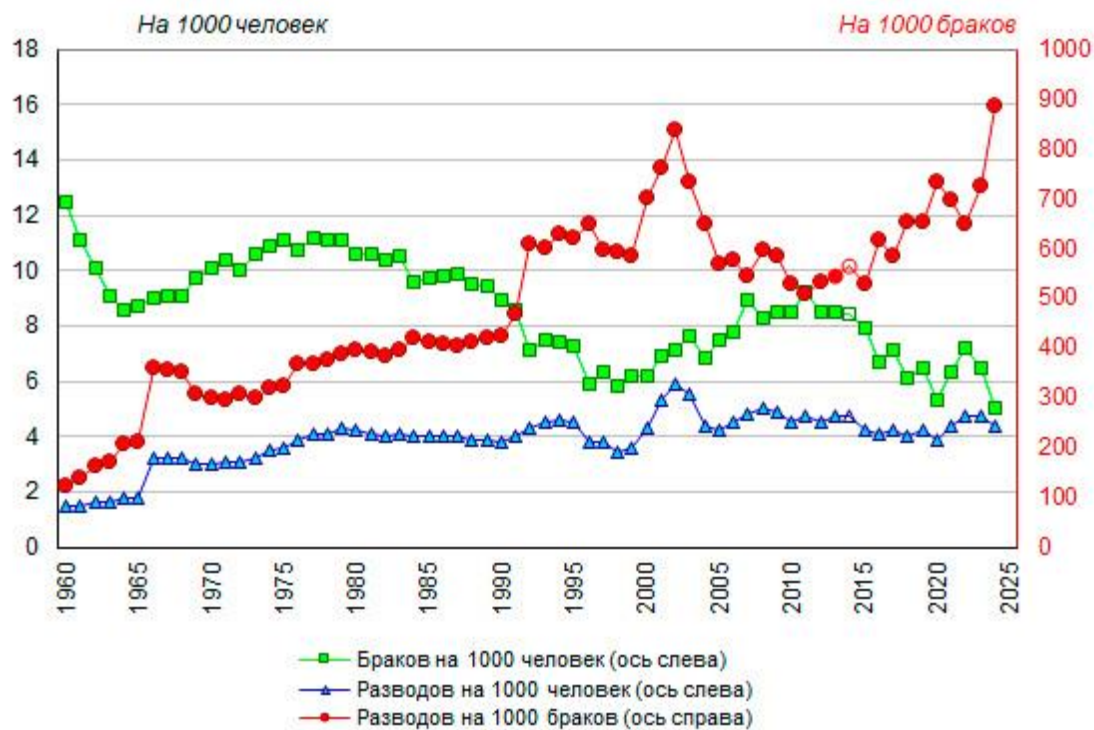


Рисунок 2.2 – Количество браков и разводов с 1960 – 2025г.

По данным ВЦИОМ к концу 2024 года, распались восемь из десяти заключенных браков. Россия заняла третье место среди всех стран по количеству разводов в списке, составленном изданием Forbes, «уступив» Казахстану и Мальдивам.[13]

Причины разводов можно свести к двум большим группам: объективным, где социальные условия создают предпосылки для разрушения семей; и субъективным, где источник кроется в личности самих супругов. Обе названные причины напрямую или косвенно зависят от социальных отношений и процессов ими порождаемых, социальных приоритетов и норм, государственного устройства и форм управления. В рамках нашего исследования мы рассмотрим лишь некоторые социальные явления, которые по нашему мнению могут влиять и на культуру, и на семью, а через них оказывать воздействие на компетентность кадров и профессионализм в целом как атрибутивное качество цифрового общества.

Ярким примером этого может служить такое явление как социальное напряжение и конфликты. На сегодняшний день социальная напряженность или «смутное время» выступает актуальной темой исследования для многих отраслей научного знания в связи с необходимостью ее преодоления не только в России, но и в глобальном мире в целом. На Евразийском континенте, например, с регулярным постоянством вспыхивают военные конфликты как результат неразрешенных затянувшихся противоречий обусловленных социальной напряженностью как внутри самих воюющих государств, так и в межгосударственном пространстве. Первоначальные исследования этого вопроса в отечественной науке можно встретить в трудах А.Н. Сухова, В.О. Руковишникова и др. Большинство исследователей связывают данное явление с теорией социального конфликта, а именно, «социальная напряженность - это первый этап широкомасштабного социального конфликта социальная напряженность - это первый этап широкомасштабного социального конфликта»[14,С. 131.]Социальная напряженность - это своего рода адаптационный механизм, по степени

выраженности которого можно судить о физиологической, психофизиологической и социально-психологической адаптации/дезадаптации личности, социальных групп (этнических, профессиональных, возрастных) к социальным изменениям и трудностям сопряженных с ними, например, понижению уровня жизни. Данный фактор проявляется в резком росте недовольства и недоверия к властям, общей конфликтности в обществе, повышенной личностной тревожности. Кроме того, наблюдается депрессия и в экономике, и на уровне психическом, что незамедлительно отрицательно сказывается на демографии, увеличении потребления и недостатка различных товаров, усилении компенсаторных реакций, формировании новых субкультур и сект (агрессии, поиске врагов, надежде на чудо), уходе от здоровых социальных и семейных отношений. Определяются эти явления состоянием экономики, эффективностью власти, влиянием средств массовой информации, оппозиции и криминальных структур.

Одной из фундаментальных, на наш взгляд, причин социальной напряженности выступает индивидуальная способность человека адаптироваться к новым условиям жизни. Данный механизм уникален и зависит от врожденных и социальных особенностей каждой личности. В основе приспособления лежит устойчивость индивида к различным видам стресса: физиологическому, социальному, психологическому и т.д.; а также знания, практические умения и навыки, приобретенные в ходе всей жизни и психическая готовность их использования. Личности менее устойчивые к стрессу транслируют различные виды агрессии (внутреннюю и внешнюю), создавая тем самым условия для напряжения внутри себя, вокруг себя и по всем социальным связям и отношениям, в которых находятся.

Таким образом, субъективный фактор социальной напряженности - сам человек, который формирует напряжение в силу своей дезадаптации. Но, вместе с тем, присутствует и объективный фактор - социальная среда, которая формируется на основе культуры: внешней и внутренней,

национальной, традиционной и массовой и т.д. Кроме того, социум напрямую связан с ведущей идеей и идеологией самого общества. Данное основание формирует нормы (социальные, моральные, правовые), политику (внешнюю и внутреннюю), экономику. Последняя выступает связующим звеном между субъектом, обществом и государством, так как является одним из важнейших способов удовлетворения различных потребностей и человека, и социума.

Оба фактора социальной напряженности влияют на семью, ее качественный и количественный показатель. Семья, как особая форма человеческих отношений впитывает и перерабатывает разновидности культур, норм, условий и выдает продукт – личность, которая впоследствии как носитель семейного знания вовлекается в социальную деятельность. Государство и общество, в свою очередь, формируют запросы и создают предпосылки и условия в виде культурных, правовых, моральных норм. На основании перечисленного социум предъявляет требования к конечному результату репродуктивной деятельности семьи. В связи с чем, любые колебания в той или иной сфере страны обязательно косвенно или явно будут на нее влиять. Институт семьи при кажущейся прочности, в действительности крайне нестабилен и уязвим. Именно это показывают данные приведенные выше.

Таким образом, можно утверждать, что социальная напряженность, как явление, имеет многоуровневую структуру. По мнению А.Н. Сухова, А.А. Деркача «выделяют три уровня ее развития: низкий, практически не влияющий на общественную стабильность; средний, заметно влияющий на жизнедеятельность общности; высокий, дезорганизирующий функционирование социальных институтов и общностей.» [15, с.49] В своей работе авторы называют следующие критерии, необходимые для возникновения социальной напряженности: «1) степень недовольства населения, его направленность и форма проявления (в эмоциональных оценках, экономических и политических требованиях); 2) эффективность

власти, ее авторитетность, лояльность силовых структур к ней; 3) влияние средств массовой информации, криминальных структур на состояние социальной напряженности; 4) степень консолидации оппозиции (общая программа действий, объединение партий и движений, наличие единого лидера).» [15, с.59]

По нашему мнению, многоуровневость данного явления может быть представлена следующим образом:

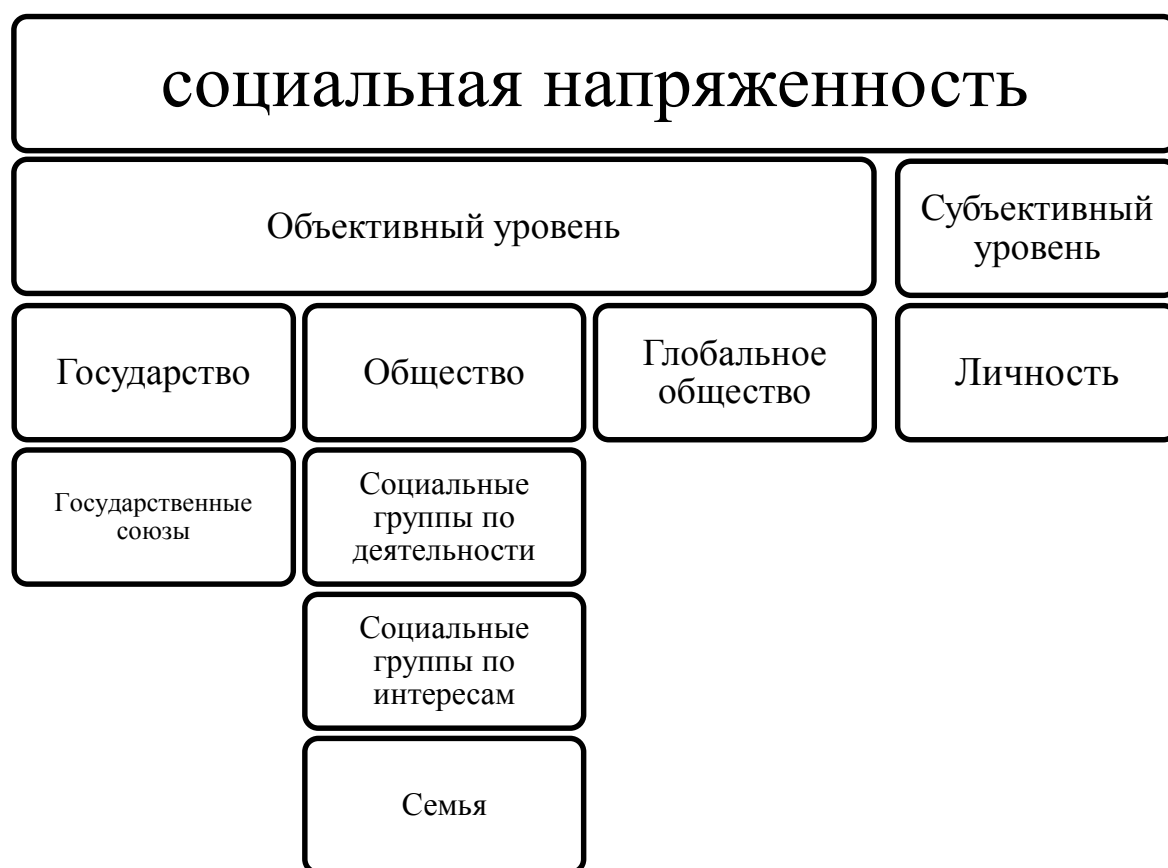


Рисунок 2.3. – Уровни социальной напряженности

Таким образом, следует рассматривать социальную напряженность с разных точек зрения, что позволит наиболее полно проанализировать суть данного явления. Так, например, дисбаланс между государством и обществом (принятие законов без учета интересов большинства членов социума), может привести к снижению или стагнации развития одной и более общественных структур, ослаблению доверия к власти. А в результате, через

социальную напряженность к конфликту в виде мятежей, забастовок, иногда переворотов.

Если рассматривать социальную напряженность как процесс, то основной причиной, вызывающей его на объективном уровне может выступать рассогласованность между сферами и отраслями в структуре государства и общества. В то время как на субъективном - стресс и дезадаптация личности. Учитывая, что по мнению многих авторов (Зайцев А. К., Сухова А.А. и др.) социальная напряженность имеет двойкий характер, и поэтому может развиваться и стихийно, и умышленно. Объективный и субъективный уровни могут переходить друг в друга если, например, различные социальные группы будут их применять с целью дестабилизации социальных отношений для ослабления государства или захвата власти. Соответственно социальная напряженность может выполнять деструктивную функцию (разрушительным образом влиять на государство, экономику, власть и личность) и конструктивную (мобилизовывать на преодоление трудностей и фрустрации).

Иными словами, социальное напряжение обуславливает сильную мотивацию в обществе, что ведет к созданию новых технологий и отношений. Первым на все эти изменения откликается рынок. Без этого невозможно представить любые рыночные отношения.

Кадровая безопасность как один из элементов рынка, на наш взгляд, напрямую зависит от социальной напряженности, которая формирует различного рода риски. «Риски угрожают основным принципам рыночного хозяйства, поскольку систематически обесценивают произведенное богатство, подрывают основы рационального поведения общества и индивида, меняют базовую ценностно-нормативную систему, заменяя «справедливость» на «безопасность». [16, с. 234]. Снизить воздействие риска, по мнению Бека, может так называемая социальная рефлексивность: «В процессе рефлексивной модернизации радикально меняются общественные рамочные условия: онаучивание рисков модернизации ликвидирует их

латентность». [16,с. 234]. В связи с чем, вопросы безопасности при подборе кадров в данном ключе становятся наиболее актуальными.

Если рассмотреть саму социальную напряженность, то можно выделить следующие источники:

Таблица 2.3. – Источники социальной напряженности

№п/п	Основание и виды социальной напряженности	примеры
1	происхождение	социум, власть, экология...
2	масштаб	государственные, региональные, отраслевые, межотраслевые, межорганизационные,внутриорганизационные,
3	Среда проявления	социально-экономическая, культурная, духовно-нравственная, социально-демографическая...
4	интенсивность	Скрытое недовольство, комментарии в социальных сетях, митинги, протесты
5	продолжительность	краткосрочные, долгосрочные

В современной науке, для измерения степени социальной напряженности предложена и опробирована линейка индексов от 0 до 100%. Так, например, интегральный индекс социальной напряженности можно представить тремя уровнями:«0 - 33% -относительно стабильная зона; 34 - 67% - зона значительных осложнений; 68 - 100%-кризисная зона». Исходя из предложенной градации вытекает предположение о том, что кадровая безопасность становится наиболее актуальной на втором и третьем уровнях, так как, именно здесь проявляется влияние состояния мировой и национальной экономики, условия международной безопасности, взаимодействие власти и общества. Соответственно, каждый компонент, предложенной нами структуры системы кадровой безопасности: система обеспечения и сохранения условий для поддержания жизнеспособности и жизнедеятельности на индивидуальном уровне - у работников, и на общественном - у предприятия в целом; система социально-правовая,

финансово-экономическая и профессиональная защищенность, а так же бесконфликтная среда, на каждом уровне будут проявляться по разному.

В связи с выявленной закономерностью, хочется отметить тот факт, что вопрос кадровой безопасности в отдельно взятой отрасли производства будет полностью или частично зависеть от рассмотренных нами структурных компонентов. Если проанализировать влияние социальной напряженности объективного уровня на развитие и функционирование высшей школы, то прослеживается следующая взаимосвязь: во-первых, выбор профессий и специальностей зависит от качества материальной безопасности, которую может дать данная профессиональная деятельность. Во-вторых, в приоритете оказывались те специальности, которые наиболее активно поддерживались государством. Например, условия постсоветского периода девяностые-нулевые, характеризуются спадом экономики и ее реорганизацией, низким уровнем обеспечения всей социальной и производственной сферы кроме добывающей промышленности. В результате чего, спрос на соответствующие специальности снизился, но наблюдалась повышенная заинтересованность со стороны государства в экономических и юридических профессиональных направлениях. Так Совет министров правительства Российской Федерации принимает постановление от 4 ноября 1993 г. N 1137 «Об организации работы в области подготовки кадров для рыночной экономики», высказывается опасение и предлагается решение по создавшейся ситуации на рынке труда. «Особого внимания требует формирование кадров предпринимателей из числа работников сферы управления, высвобождающихся в результате ее сокращения, военнослужащих, увольняемых в запас, а также из молодежи. Следует развивать центры подготовки молодежи для управленческой и предпринимательской деятельности. Предстоит реализовать специальный проект государственной интернатуры для подготовки к управленческой деятельности наиболее способных молодых специалистов посредством их

целевого обучения и разнообразной стажировки, в том числе за рубежом».[17]

В период с 2001 по 2009 год в России наблюдался рост востребованности специалистов в таких областях, как экономика, финансы, менеджмент и юриспруденция. Также отмечался рост спроса на специалистов в сфере IT, инженеров и специалистов по продажам. В медицине и образовании также наблюдался стабильный спрос. В таблице 4 предложены наиболее актуальные по степени востребованности профессии:

Таблица 2.4. – Степень востребованности профессии

№п/п	Профессиональное направление	комментарий
1	Экономика, финансы, менеджмент и юриспруденция	В начале 2000-х годов, с развитием рыночной экономики, эти специальности стали особенно востребованными.
2	IT-сфера	С ростом информатизации и цифровизации, специалисты в области IT, включая программистов, разработчиков, аналитиков и специалистов по информационной безопасности, стали одними из самых востребованных.
3	Инженеры	Инженерные специальности, такие как проектирование, конструкторская деятельность и разработка программного обеспечения, также пользовались стабильным спросом
4	Специалисты по продажам	В условиях конкуренции на рынке труда, специалисты по продажам и маркетингу были востребованы для продвижения товаров и услуг.
5	Медицина	Врачи и медицинские сестры были и остаются востребованными специалистами, обеспечивающими здоровье населения.
6	Образование	Сфера образования, включая учителей и преподавателей, также испытывала потребность в квалифицированных кадрах.

В целом, динамика востребованности профессий в период с 2001 по 2009 год отражала общие тенденции развития экономики и общества, с упором на новые технологии и рыночные отношения.

Исходя из проведенного анализа можно предположить, что в Российской Федерации объективный уровень кадровой безопасности, в лице государства, определяет спрос на приоритетную профессиональную направленность и создает предпосылки для формирования безопасности специалиста на субъективном уровне.

Проводимые исследования в сфере трудовой занятости показывают, что интерес к той или иной профессии каждым человеком оценивается исключительно с точки зрения материальной и физической безопасности. Например исследования специалистов высшей школы экономики показали, что между рынком вакансий и кадровой безопасностью существует линейная связь, отражающая степень защищенности той или иной профессиональной деятельности на субъективно и объективном уровнях. «...если в 2016 г. наибольший неудовлетворенный спрос на рабочую силу наблюдался преимущественно по белым воротничкам, то в 2022 г. – преимущественно по синим. В 2022 г. из беловоротничковых профессий, входивших в группу лидеров в 2016 г. – специалистов высшего уровня квалификации, специалистов среднего уровня квалификации и работников торговли и сферы обслуживания, прежние позиции сумели сохранить только последние. Одновременно в состав лидеров вошли такие синеворотничковые профессии как сельскохозяйственные работники, квалифицированные и неквалифицированные рабочие.» [18] В 2016 г. наиболее востребованы были такие профессиональные группы как руководители, педагоги, бизнес-специалисты, техники в области науки и техники, средний специальный персонал в области права, социальной работы и культуры, а также рабочие изготавливающие уникальные инструменты. Меньшим спросом

пользовались специалисты в области здравоохранения, средний медицинский персонал и работники, оказывающие индивидуальные услуги.[19]

Если рассмотреть проявление социальной напряженности на уровне производства, в частности, в коллективе, то можно отметить такие ее признаки как:

Таблица 2.5. – Признаки социальной напряженности на производстве

№п/п	признак	характеристика
1	недовольство общественными отношениями и государственными организационными решениями	финансовым положением, состоянием социально-правовой защиты, материально-техническим обеспечением предприятий;
2	профессиональная неудовлетворённость	Престижность и поддержка со стороны государства и общества, а также условиями, в которых выполняются служебные обязанности;
3	недовольство географическим расположением предприятия,	удаленность, трудности с транспортом
4	недовольство обстановкой в трудовом коллективе, конфликтами	неблагоприятная среда,
5	увеличение числа уволенных с предприятий сотрудников	текучесть кадров

Степень социальной напряженности коллектива характеризуется негативным настроем людей, слабой мотивацией. Вдобавок социальная напряженность влечёт за собой сниженную эффективность работы предприятия или организации. [20]

Таким образом, социальная напряженность активно влияет на выбор профессиональной деятельности, способ и путь самореализации и саморазвития личности. Что в свою очередь ведет к пониманию механизма обеспечения безопасности в целом и кадровой как ее части. Это связано с тем, что «категория «социальное напряжение» обусловлена тем, что в ней отражена важная характеристика внутреннего состояния и взаимоотношений личности, социальных групп и общностей. Процесс осмысления её содержания традиционно включает такие понятия, как социальная дезинтеграция, девиация, аномия, депривация, фрустрация, социальная деструкция, классовая борьба, межнациональные столкновения, и, наконец, социальный кризис, социальная катастрофа и распад социальных связей и

отношений.» [21, с.159] Таким образом, социальное напряжение активизирует и организует кадровую безопасность через все ее структурные компоненты.

Следующей важной, на наш взгляд, социальной проблемой, влияющей на кадровую безопасность выступает образование, компетентность квалификация специалиста.

Глава Российского Сбербанка Герман Греф отметил, что «сегодня качеством образования недовольны все: и ученики, и учителя, и работодатели, 60% которых считают квалификацию сотрудников критически недостаточной». [22] Создавшееся положение напрямую влияет на кадровую безопасность, так как именно профессионализм сотрудников гарантирует эффективную работу предприятия в любой сфере и обеспечивает защиту от различных опасностей и рисков порождаемых действительностью.

Современное общество развивается в уникальных условиях доступности, по сути, любой информации. Это создает новые требования, правила и принципы к формированию общественных отношений. Создаются предпосылки для возникновения новых профессий и специальностей. Доступность знания, благодаря интернету, казалось бы, должна стимулировать интеллектуальный уровень населения в целом. Действительность, однако, показывает иные результаты. В своем исследовании мы попытаемся проанализировать создавшуюся ситуацию и рассмотреть влияние фактора кадровой безопасности на примере высшего профессионального образования.

По мнению многих современных исследователей в области профессионального образования наблюдается с начала 2000-х ослабление качества знаний выпускников. «Провозглашенное всеобщее высшее образование привело к обесцениванию аттестатов и дипломов, прекращению равных возможностей профессионального продвижения, к отсутствию взаимосвязи между квалификацией и должностью. Модель компетенций пришла на смену модели квалификаций.» [23., p159-161] Данная тенденция стала возможной из-за множества оснований. Рассмотрим лишь некоторые из

них. По нашему мнению, одной из главных причин, может выступать отказ от принципов обучения: научность, доступность, наглядность, сознательность и активность, системность и последовательность, а также связь теории с практикой. Эти принципы помогают организовать учебный процесс, способствуют его эффективности и результативности. Эти подходы сформировались еще в системе образования Российской Империи и продолжили применяться, но в усовершенствованном варианте, и в советской школе. Сегодня наблюдается несоответствие задач, которые ставятся перед средней школой и требований высшего образования. По сути, выпускники 9-ых и 11-ых классов перестают усваивать материал в виде знания. Вместо этого и они и учителя вынуждены отрабатывать навыки по написанию тестов. Иными словами обучение выпускников носит бессистемный, случайный характер, что создает условия для возможности применения знаний на практике, а лишь гарантирует использование ресурсов памяти для накопления информации. Данная информация не является продуктом осмысленной мыслительной деятельности, а соответственно не может использоваться ее носителем в конкретных жизненных ситуациях. Задача средней школы подготовить выпускника к Единому государственному экзамену (ЕГЭ) для 11 класса или Основному государственному экзамену (ОГЭ), также известному как Государственная итоговая аттестация (ГИА) для 9 класса, что абсолютно противоречит основным целям высшей школы. В статье 69 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 23.05.2025) "Об образовании в Российской Федерации" указано: «Высшее образование имеет целью обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии...». Иными словами, средняя школа в течение 11 лет формирует у своих учеников навыки по накоплению информации с целью прохождения различных тестов, которые не показывает уровень знания, а лишь фиксирует

возможности памяти по сохранению полученной ранее информации. Таким образом, в течение обучения в школе ребенок вынужден тренировать различные виды памяти, что тоже важно, вместо развития мыслительных навыков, и как результат - отсутствие умения учиться и формировать свое знание. Данная ситуация пагубно влияет на профессиональное обучение. Молодой человек продолжает запоминать информацию, а попадая в трудовой коллектив оказывается неспособным к выполнению своих должностных обязанностей. Это явление достаточно распространено, о нем много говорят, но проблема по-прежнему остается неразрешенной.

Еще одна проблема, зачастую, напрямую создает угрозу качеству подготовки кадров, а, соответственно, кадровой безопасности - непрофессиональный менеджмент системы образования. А именно, вузы стремятся привлечь большее количество студентов на платную форму обучения и своевременно пройти проверку, подтвердив право на занятие образовательной деятельностью. В результате, достаточная часть студентов оказываются неспособными к усвоению профессиональных знаний. С другой стороны, в вузе наблюдается тенденция сформированная в средней школе, т.е. обучение строится на отсутствие принципа преемственности и системности в рабочих программах дисциплин. Государственные стандарты и компетенции, в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 23.05.2025) "Об образовании в Российской Федерации» должны выполнять оценочную функцию и способствовать повышению качества образования новых профессиональных кадров. В действительности, произошла смена парадигм в профессиональном образовании, что повлекло на сегодняшний день серьезную проблему в сфере подготовки кадров. Соколова А. Ю. указывает, что «с 2009г., когда на смену так называемой «знаниевой» парадигме, выражавшейся в понятиях «понимать», «знать», «уметь», пришла компетентностная модель, основанные на понятии компетенции. ».[24] Такая ситуация изменила подход к пониманию категории «квалификация». Тот же автор указывает: «Концепция квалификаций,

распространенная в XX веке, была основана на классификации и ранжирование должностей и завязана на системе образования и профессионального обучения, которые способствовали тому, что определенный уровень образования соответствовал занимаемой должности.»[25]

Новая, компетентностная, парадигма использует индивидуальные возможности личности в накоплении профессиональных знаний, умений и навыков. Такой подход, казалось бы, лучше подходит к современным требованиям действительности. Однако, данный подход отвечает запросам индивидуального (частного) производства (бизнеса). На поверку, работа в коллективе, для таких людей сопряжена с большими сложностями. Например, избирательность к своим профессиональным качествам, если навыки приносят материальный результат, они приветствуются и развиваются. Если умения бесполезны с точки зрения этой выгоды – они игнорируются, как пустая трата сил и времени. В результате, выпускники, имеющие дипломы о высшем образовании, работают в других областях, даже не смежных с их профессиональной. Такая ситуация наблюдается повсеместно. Данная проблема, лишь усугубляет вопрос кадровой безопасности. Профессионализм, как гарант эффективной деятельности, сегодня формируется вне вузов, а сама система образования требует реформирования по разным направлениям: во-первых, методология науки в целом, и педагогическое направление, в частности, где наблюдается серьезный кризис. Во-вторых. Практическая направленность предлагаемых знаний, где распространена оторванность полученных знаний и навыков от реальной жизни. В-третьих, развитие науки за счет молодых ученых. Сегодня наука не является прибыльной для молодого ученого, в связи с чем, талантливые люди вынуждены работать в других, более высокооплачиваемых сферах. В-четвертых, улучшить профориентационную работу в школе. Только один из выпускников точно знает, кем он будет, остальные не могут выбрать профессию и разочаровываются при получении дипломов и т.д.

Необходимо реформировать всю систему образования, вывести ее на особое место в обществе и государстве. И, особенно, повысить престиж учебных заведений, преподавательского состава и особенно выпускников.

Кадровая безопасность на любом уровне начинается с профессионализма кадров. Именно профессионализм, в условиях рыночной экономики, выступает основным товаром. Формированию профессионала уделяется большое внимание на всех стадиях этого процесса. Профессиональное обучение лишь начало этого длинного пути. Современные предприятия и компании создают множество способов и форм обучения своих сотрудников, вкладывают для этого немалые средства.

Таким образом, высшие учебные заведения, выполняющие функцию формирования теоретических базовых знаний, а также воспитывающих профессиональное мышление и профессиональную культуру, создают фундамент в личности для ее профессионального становления и развития.

Еще один фактор среди множества социальных проблем, по нашему мнению, способен влиять на кадровую безопасность - обеспечение социальной и личной безопасности кадров. Здесь следует рассмотреть, содержание понятия «безопасность», а также ее обеспечение на различных уровнях в кадровой политике государства и самого предприятия.

Безопасность, в широком смысле, – это состояние защищенности от различных угроз и опасностей. Это отсутствие риска причинения вреда или ущерба, как физического, так и экономического или социального.

В узком смысле, под безопасностью можно понимать: во-первых, состояние защищенности от внешних и внутренних угроз. Во-вторых, свойство самого объекта сохраняться, и адаптироваться в условиях риска.

Таким образом, безопасность – это не просто отсутствие опасности, а состояние, при котором обеспечивается стабильность, устойчивость и возможность нормального функционирования и развития различных объектов и систем. В целом, безопасность является важным условием существования и развития личности, общества и государства.

В соотношении понятий безопасность и кадровая безопасность последнее является частью первой. Тем не менее, сама кадровая безопасность представляет собой целое и имеет сложную структуру, которую мы рассмотрели в начале данной работы. Исходя из предложенного нами многоуровневого подхода в вопросе изучения кадровой безопасности, и с опорой на представление о формировании гарантий, обеспечивающих различную степень защиты в зависимости от сферы возможной опасности. В структуре кадровой безопасности мы выделили два уровня гарантий: объективный и субъективный, и представили их на рисунках 2.5. и 2.6.



Рисунок 2.5. - Схема 1. Объективный уровень.



Рисунок 2.6. - Схема 2. Субъективный уровень.

Рассмотрим более подробно оба уровня. Государственно-правовые гарантии кадровой безопасности. Государство, как основная форма

управления и поддержания равновесного баланса в обществе, всегда создает определенные предпосылки и условия для решения важнейшей своей задачи – обеспечение безопасности для всех социальных сфер и общественных институтов, а также для каждого гражданина через закон. Власть формирует законодательную базу, которая служит правовым регулятором в различного рода отношениях, возникающих в ходе жизнедеятельности общества в целом и отдельного человека в частности. В рамках нашей темы мы рассмотрим правовой аспект, касающийся труда и профессиональной деятельности. Одно из основных направлений государственной внутренней политики – право каждого гражданина РФ на труд – закреплено в основном законе страны Конституции Российской Федерации статье 37 п.3 и ст.7.

Содержание государственной политики в области охраны труда сформулированы в статье 210 Трудового Кодекса Российской Федерации. Все нормативные акты в вопросе обеспечения безопасности труда в целом и кадровой в частности, опираются на общечеловеческие принципы сформированные гуманистической парадигмой нашего времени и закрепленные в постановлениях и конвенциях Организации объединенных наций и в нормативных актах других международных организаций нами представлены на рисунке 2.7.

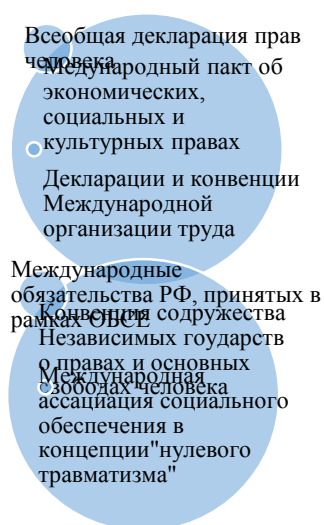


Рисунок 2.7. - **Международные источники обеспечения безопасности труда**

В соответствии с законодательством государство организует общественный контроль за соблюдением прав, свобод и интересов работников. Так, например, в статье 370 ТК РФ такой контроль могут проводить профессиональные союзы. Основные права профсоюзов, в том числе и право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, закреплены и в Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ: «Профсоюзы имеют право контролировать состояние охраны труда в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, взаимодействовать с государственными органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, образовывать собственные инспекции труда». [25]

Также частью государственной политики является расследование обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний для предупреждения этих негативных явлений. Принципы и порядок их расследования, оформления, учета установлены в статьях 227—231 ТК РФ, а также в Положении об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденном постановлением Минтруда России от 24.10.2002 г. № 73.

Государство обязано защищать интересы работников, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, гарантирует возмещение вреда, причиненного здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей. Данные права закреплены в Гражданском Кодексе РФ и Федеральном законе «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ.

На ряду с вышеуказанными нормативными актами государство создает самостоятельный законодательный документ, обеспечивающий условия для контроля охраны труда, за тяжелую работу и работу с вредными и (или)

опасными условиями труда в следующих положениях Трудового Кодекса РФ:

повышенная оплата
ст. 146, 147 ТК РФ

льготное пенсионное обеспечение
ст. 11 ТК РФ

сокращение продолжительности рабочего дня и предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска
ст. 92, 117 ТК РФ

бесплатная выдача (по установленным нормам) молока или др. равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания
ст. 222 ТК РФ

Рисунок 2.8. - Контроль охраны труда, за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда в положениях Трудового Кодекса РФ.

Помимо Трудового Кодекса государством созданы федеральные целевые программы, под которые выделяются средства из федерального бюджета или из Фонда социального страхования Российской Федерации.

В России функционирует Единая общероссийская справочно-информационная система по охране труда (ЕИСОТ). Данная система содержит действующие законодательные и иные нормативные правовые акты по охране труда, такие как, например, государственные стандарты профессионального обучения, медицинского и социального обслуживания, документация учреждений социального обслуживания, санитарные правила и нормы, строительные нормы и правила, (например, ГОСТ Р 52142-2013, ГОСТ Р 52884-2021 и другие), документы межотраслевого и отраслевого характера и др. Все стандарты утверждаются Федеральным агентством по

техническому регулированию и метрологии, а сама база данных ЕИСОТ постоянно корректируется и дополняется.

Россия активно сотрудничает с Международной организацией труда и на основе многосторонних и двусторонних межправительственных соглашений, и как член этой организации (Например, «Конвенция № 97 О трудящихся мигрантах», Конвенция № 102 О минимальных нормах социального обеспечения, Конвенция № 117 Об основных целях и нормах социальной политики и другие).

Для поддержания и развития экономики государство должно проводить эффективную налоговую политику, стимулирующую создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных технических устройств и технологий, и т.д. В соответствии с п. 1 ст. 252 и п. 1 ст. 264 налогового кодекса РФ работодателю (налогоплательщику) предоставлено право уменьшать полученные доходы на сумму расходов по обеспечению нормальных условий труда и охраны труда, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также расходов на лечение профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Реализация определенных в статье 210 Трудового Кодекса Российской Федерации основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов на основе общепризнанных принципов социального партнерства. Осуществляя управление охраной труда, органы государственной власти устанавливают правила, процедуры и критерии, обеспечивающие сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Государственный надзор и контроль за

соблюдением нормативных требований охраны труда строятся на принципах, соответствующих положениям конвенций Международной организации труда, ратифицированных Российской Федерации.[26]

В структуре кадровой безопасности объективного уровня рассмотрим следующий компонент: социально-правовые гарантии кадровой безопасности, обеспечиваемые работодателем. Данное направление особенно важно в рассматриваемой теме, так как именно работодатель обеспечивает безопасность своим сотрудникам посредством соблюдения и выполнения требований всех действующих государственных правовых актов и гарантирует законность гражданско-правовых отношений в своих организациях.

Социально-правовые гарантии кадровой безопасности, обеспечиваемые работодателем, включают в себя комплекс мер, направленных на защиту жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Эти гарантии закреплены в законодательстве, в частности, в Трудовом кодексе Российской Федерации, и включают в себя обеспечение безопасных условий труда, предоставление средств индивидуальной защиты, обучение безопасным методам работы, проведение инструктажей и медицинских осмотров, а также компенсации за вредные условия труда.

Условно эти гарантии можно разделить на следующие группы:

1. Трудовые гарантии – заключение трудовых договоров с четко обозначенными условиями, правами и обязанностями сторон; гарантированной оплаты труда в полном объеме и в обозначенные сроки; предоставление отпусков и обеспечение режима работы с соблюдением труда и отдыха в рамках Трудового Кодекса РФ; охрана труда и предотвращение любой дискриминации.
2. Социальные гарантии – медицинское и социальное страхование, компенсации и выплаты, социальная поддержка в виде материальных выплат и санаторно-курортного лечения.

3. Гарантии при увольнении – соблюдение процедуры увольнения, предусмотренной законодательством в том числе и для отдельных категорий граждан (беременные женщины, инвалиды и т.д.).
4. Гарантии в управлении организацией через правовые формы, разрешенные государством (совет трудового коллектива), обеспечение бытовых нужд (предоставление ведомственного жилья).

Контроль за соблюдением социально-правовых гарантий осуществляется Государственной инспекцией по труду, а также профсоюзными организациями.

В случае нарушения социально-правовых гарантий, работник имеет право обратиться в суд, трудовую инспекцию или профсоюз для защиты своих прав.

Такая система кадровой (трудовой) безопасности гарантирует гражданину Российской Федерации материальную и социальную стабильность, уверенность в своем будущем, понимание, что за любые действия наступит ответственность. Однако, слабость правовой сферы заключается в расплывчатости формулировок статей закона, иными словами, их трактовать можно по-разному. По мимо этого, большую роль играет субъективный фактор и социальные условия, где протекает само трудовое взаимодействие, например, такой фактор как степень коррумпированности данной отрасли деятельности. В связи с указанными фактами работодателям, иногда удается уклоняться от своих обязательств перед работником. В данном случае только правовая компетентность последнего (работника) может стать гарантией качественной работы всего механизма, обеспечивающего безопасность трудовой деятельности, и кадровая безопасность как ее часть. В своей работе мы использовали для анализа некоторые аспекты данного вопроса.

Основные социально-правовые гарантии работодателя в области охраны труда представим в виде схем.

Обеспечение безопасных условий труда:

в соответствии справочной базой РФ безопасные условия труда

Обеспечение исправности оборудования, инструментов и приспособлений.
Обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений.
Организацию производственных процессов в соответствии с требованиями охраны труда.
Обеспечение работников необходимыми средствами индивидуальной защиты (СИЗ).
Организацию санитарно-бытового обслуживания работников. Организацию медицинского обеспечения работников (включая проведение обязательных медицинских осмотров).
Обеспечение работников молоком и лечебно-профилактическим питанием (при работе во вредных условиях).

обучение и инструктаж по охране труда

Работодатель обязан проводить обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

информирование работников

Работодатель обязан предоставлять работникам актуальную и достоверную информацию об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и мерах защиты

Компенсации за вредные условия труда:

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеют право на компенсации, установленные законодательством.

Обеспечение соблюдения требований охраны труда:

Работодатель обязан обеспечить соблюдение требований охраны труда при организации и проведении производственных процессов, а также при эксплуатации оборудования, инструментов и материалов.

Расследование несчастных случаев на производстве:

Работодатель обязан проводить расследование несчастных случаев на производстве в установленном порядке.
Работодатель обязан предоставлять отчеты по охране труда в соответствующие органы.

Рисунок 2.9. - Обеспечение безопасных условий труда:

Как мы видим из перечня социально-правовых гарантий работодателя, указанные выше слабые места правового поля (отсутствие конкретных требований и отсылка к другим нормативным актам, которые создаются самим работодателем) дают широкий диапазон для действий как по защите прав работника, так и по уклонению от их исполнения.

Соблюдение прав работника:

Обеспечение прав работников в области охраны труда:

Работодатель обязан обеспечивать реализацию прав работников в области охраны труда, включая право на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, право на получение информации об условиях и охране труда, право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья.

Ответственность работодателя

Несоблюдение работодателем требований охраны труда влечет за собой административную, а в некоторых случаях и уголовную ответственность.

Дополнительные

Работодатель может устанавливать дополнительные социально-правовые гарантии для работников в области охраны труда в коллективном договоре или локальных нормативных актах.

Рисунок 2.10. - Соблюдение прав работника:

Таким образом, при условии полного соблюдения законодательства Российской Федерации работодатель обеспечивает кадровую (профессиональную) безопасность своих работников в полном объеме, гарантирует сохранность не только жизни и физического здоровья, но и стойкую уверенность в своей морально-психологической защищенности. Все это по совокупности формирует доверие и уверенность в своем государстве, способствует повышению качества жизни общества в целом.

Третий компонент в объективном уровне кадровой безопасности представляют собой, по нашему мнению, **социально-культурные гарантии кадровой безопасности**. Данное направление, возможно, наиболее сложное, так как понятие культуры и все что с ней связано наиболее спорно.

Социально-культурные гарантии кадровой безопасности, по нашему мнению, это мировоззренческие установки, принципы и представления, сформированные в обществе в ходе его исторического развития, о значимости и престижности для общества той или иной профессиональной деятельности. В каждом социуме имеются свои традиционные виды деятельности, обусловленные внешними факторами, такими как климат, рельеф, наличие воды, необходимых полезных ископаемых, численность

самого народа, форма государственного управления и другое. В современных условиях все перечисленное остается по-прежнему актуальным и влияет на экономическую составляющую, но вместе с тем сегодня наблюдается некоторое смещение мировоззренческого вектора.

На появление и развитие профессий в сегодняшнем мире особое влияние оказывают такие факторы как: научно-технический прогресс в целом, степень участия социума и государства в его использовании и применении достижений науки в разных отраслях трудовой деятельности, а также готовность экономики к адаптации и изменениям, связанными с этими реалиями. Кадровая или в данном случае профессиональная безопасность, как ее значительная часть, представляет собой лишь часть этого сложного явления.

В связи с этим подходом, к социально-культурным гарантиям кадровой безопасности, как нам представляется, могут относиться социальные и духовные ценности, общественные и профессиональные традиции, моральные принципы, наконец идентичность. Все перечисленные категории на сегодняшний день не имеют в научной среде однозначного толкования, а соответственно, могут по-разному применяться в зависимости от наполняемого смыслового содержания.

Попытаемся установить закономерности взаимовлияний между профессиональной безопасностью социально-культурными особенностями нашего общества.

В нынешних условиях возникла потребность в переосмыслении путей и механизма преемственности, к которым относится процесс формирования традиций. В Кратком словаре по эстетике понятие «традиция» характеризуется как «элементы социального и культурного наследия, передающиеся от поколения к поколению и сохраняющиеся в определенных обществах и социальных группах в течение длительного времени. В качестве традиции выступают определенные общественные установления, нормы поведения, ценности, идеи, обычаи, обряды и т. д.» [27, с. 177]. Традиции

сохраняют положительный опыт предыдущих поколений, закрепляют их в профессиональной деятельности, способах реагирования и выборе методов и средств решения той или иной возникшей проблемы. Таким образом транслируется опыт в историко-культурной динамике. Каждая профессия по своему выступает производителем каких-либо материальных благ, а также является носителем особой духовности, культуры не только специалистов этой сферы, но и социокультурной чертой всего региона. Ярким примером может служить различие между сельской и городской культурой.

Попытка уточнения содержания понятия «традиция» предпринималась различными представителями гуманитарного знания. Так, например, общекультурологические основания рассматривали А. Ф. Лосев, Д. С. Лихачев, М. С. Каган и другие; природа социокультурного наследования традиции представлена в работах М. Вебера, А. Л. Кребера, Э. С. Маркаряна, Н. С. Трубецкой; сам феномен традиции как части социокультурной системы и ее воздействие на общество и процессы в нем проанализированы М. М. Бахтиным, П. С. Гуревичем, А. И. Кравченко.

В нашем исследовании мы исходим из позиции М. И. Найдорфа, «отождествляющего традицию с технологией передачи человеческого опыта и навыков из поколения в поколение через их непосредственное заимствование» [28.] и М. А. Розова. Последний в своих работах рассматривал традиции «как особый механизм социальной памяти, представляющий собой цепочку последовательно воспроизводимых образцов поведения или деятельности» [29]. Однако, следует учитывать, что традиция отражает и одновременно корректирует уже сформированную культуру и может выступать отличительным признаком между различными этапами развития общества. Исходя из этой особенности можно проследить становление различных культурных особенностей у той или иной общности или деятельности. Кроме того, хочется отметить, что устойчивость традиций, как элемента культуры, обусловлена пространственно-временными и духовно-ценностными границами, в том числе и профессиональными

особенностями. Не секрет, что в разных регионах планеты особенности профессиональных традиций, примет, мифов, праздников совпадают по смысловому содержанию и отличаются лишь ритуальной частью исполнения что в целом подтверждает предположение о влиянии вида деятельности на способ восприятия действительности и качественной характеристике духовной составляющей культуры. С другой стороны, сама традиция может выступать как фактор, влияющий на формирование социальной ценности той или иной профессии. Так, например, Ж. В. Четвертакова выделила некоторые основания, объясняющие эту закономерность[30] и представленные нами в виде схемы.



Рисунок 2.11. - Структура традиции.

Вся наша культура формируется, развивается и передается от поколения к поколению как некое сакральное знание. Традиции, как элемент культуры, можно рассматривать также и как механизм сакрализации в процессе формирования социального опыта на основе деятельностной памяти. Поэтому если некий опыт закрепляется как правило, а за тем становится традиционным в мировоззренческом смысле конкретной социальной общности, то его значение становится многосторонним. Это объясняется диалектикой развития любого явления и объясняет живучесть представлений о социальной значимости и престижности конкретной

профессии (например, врач, учитель). Само общество в данном случае выступает гарантом безопасности наиболее ценных для него сфер деятельности, закрепленных в виде конкретной профессии.

Таким образом, при наличии определенных условий любая традиция обществом может рассматриваться как ценность. В связи с этим, представляется актуальным рассмотрение взаимодействия социальных и духовных ценностей как гарантов профессиональной - кадровой безопасности. Для начала анализа следует определиться со смысловым содержанием данных понятий. В современных гуманитарных науках понятие «ценность» рассматривается как многоструктурный феномен, имеющий множество толкований. Мы будем опираться на мнение М. Хайдеггера, который представляет ценность с позиции значимости. «Значимо то, что играет важную роль... значима ли ценность потому, что она весома, или всякий вес может быть измерен только значимостью... что значит - ценность значима? Значимо что-то, потому что оно ценность, или оно ценность, потому что значимо? Значимость все же не нечто, она «есть». Значимость есть род бытия. Ценность имеет место только в том или ином ценностном бытии» [31. с.71]. Соответственно, духовными ценностями можно считать то, что значимо для духовной составляющей – духовности, субъекта или общности. Их можно представить в виде следующей структуры:



Рисунок 2.12. - Структура духовных ценностей.[32]

Близко по смыслу понимание данного понятия у Н. П. Копцевой, где автор рассматривает ценность как элемент социокультурной деятельности. Соответственно, духовные ценности могут формировать представление о

профессиональной значимости, ибо они, в конечном итоге, несут «характер проектной реальности и существуют в ситуации жизненного выбора тех или иных практически значимых образцов» [33. с. 977].

Таким образом, профессия, обеспеченная духовными ценностями, выступает значимой для общности, а значит, одновременно становится социальной ценностью. Понятие социальных ценностей еще более широкое, так как связано не только с самой общезначимостью, но и с определением направления и «критерием выбора конкретной цели действий, они являются стандартом ориентации для направленности, интенсивности, цели и средства поведения членов той или иной социокультурной среды» [34, с.26-36]. Это, в свою очередь, дает основание для формирования убеждений в социуме о необходимости обеспечения безопасности и сохранности данного опыта и, как следствие, данного направления деятельности. Здесь уже можно утверждать, что сама профессия и все связанное с ней (результаты, люди, процесс) рассматривается как духовное основание социальной ценности. В результате чего, профессия становится уже частью культурного наследия, закрепляется в традициях и создает особый колорит региона и людей его населяющего. Такая закономерность приводит к формированию особого мировосприятия, мышления и поведения, закрепляется в музыке, танцах, других видах искусства и служит основанием для типизации общественных отношений. Следовательно, духовные и социальные ценности, в этом случае, невозможно рассматривать без такой категории как моральные принципы, которые закрепляют весь накопленный опыт. В нашем понимании моральные принципы – это некие механизмы, устанавливающие взаимосвязи и взаимозависимости между духовными и социальными ценностями и их способами и средствами применения на практике и в повседневной жизни. Моральные принципы формируют более ясное, конкретное представление о ценностях и традициях, влияют на социальную культуру и наполняют общественное миропонимание категориями добра через призму различных

норм, влияют на способы решения. Данный процесс заканчивается выбором и регулированием должного и допустимого поведения.



Рисунок 2.13. - Роль моральных принципов.

Таким образом, в данном контексте, рассмотренные категории объективного уровня имеют единую диалектическую систему, позволяющую увидеть кадровую или профессиональную безопасность как часть таких целостностей как общество и государство. Но, как нам представляется, вопрос не будет рассмотрен полностью, если будет упущена еще одна составляющая социально-культурных гарантий кадровой безопасности - идентичность. По нашему мнению, категория «идентичность» выступает неотъемлемой частью компонентов кадровой безопасности и на объективном, и на субъективном уровнях.

В современном научном понимании идентичности существует множество подходов: во-первых, она рассматривается через призму этничности и описывает ее как систему «воображаемых общностей», основанных на вере в культурное и генетическое единство [35].

Во-вторых, идентичность рассматривается как «открытая система, вбирающая в себя различные виды и имеющая множественный характер»[36]. В-третьих, формулируется понятие идентичности как

«процесса определенного состояния и идентификации, который ведет к данному состоянию, и обозначается групповой идентификацией личности, то есть самоопределением индивидов в социально-групповом пространстве относительно многообразных общностей как “своих” и “не своих». [37.С. 597.]

Таким образом, даже незначительное количество определений данного понятия позволяет предположить, что идентичность может рассматриваться и как свойство группы, и как характеристика субъекта. Анализируя компоненты объективного уровня, логично использовать представление о социальной идентичности.

Социальная идентичность – это свойство группы или индивида, отличающее от подобных объектов. В основе такой идентичности лежит процесс идентификации, что позволяет узнавать важные признаки. Также эта категория может рассматриваться в контексте понятия «культура», как совокупности всего человеческого опыта. В данном случае профессиональная идентичность как часть социальной идентичности будет выступать, своего рода маркером, в процессе идентификации и жизнедеятельности и самого общества, и личности, а также позволит установить связь между ними.

Профессиональная идентичность на объективном и субъективном уровнях выступает в роли ограничительных факторов в виде таких составляющих как профессиональные мораль, этика, культура, обеспечивая через них социальную и личную профессиональную безопасность. Например, борьба идентичностей (Э. Эриксон, Р Фогельсон) на разных этапах развития и общества и личности формирует свои представления о наиболее важных значимостях – ценностях и способах их применения.

Благодаря процессу идентификации формируется само представление о ценности для социума или индивида. В связи с таким подходом можно утверждать, что профессиональная безопасность также будет выступать одновременно и атрибутивным признаком данной профессии, и ее степенью

социальной значимости в общественных отношениях на уровнях государственном и международном. Все это в совокупности создает устойчивую систему представлений об иерархии ценностей для субъекта и социума по различным направлениям жизнедеятельности, том числе и профессиональной как ее неотъемлемой части. На схеме представлены основные типы идентичности, которые, по-нашему мнению оказывают наиболее значительное влияние на процесс формирования кадровой безопасности:

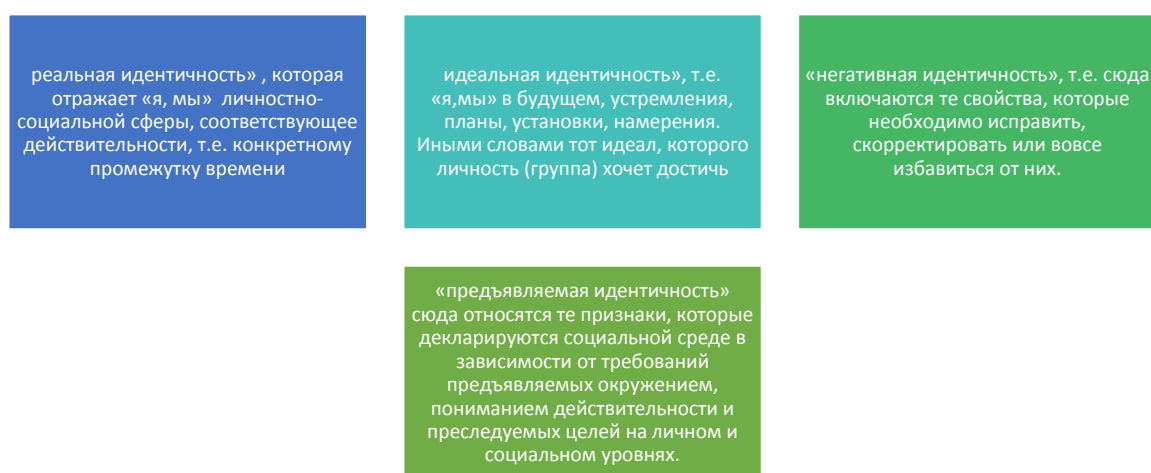


Рисунок 2.14. - Типы идентичности

Рассматривая такой важный аспект как кадровая безопасность в трудовой деятельности, каждый человек индивидуально или с помощью своей социальной группы вынужден выбирать между своими интересами и личными потребностями и запросами социальной среды на уровне общества и государства. В связи с этим, процесс идентификации все время претерпевает кризисные периоды, которые могут проявляться на объективном уровне через научные открытия и эволюционные новообразования, ведущие к улучшению качества жизни отдельно взятого индивида или через социальную напряженность и социальные конфликты, реформы, революции и т.д., что создает опасность для каждого члена общества. Об этом мы уже писали в этом исследовании. По аналогии, на субъективном уровне положительные или отрицательные изменения в

идентичности, через кризисы личностного развития и становления также оказывают значительное влияние на качество профессиональной безопасности. Этот вопрос нами будет рассмотрен ниже.

Подводя итог по вопросу гарантий кадровой безопасности исходя из возможностей объективного уровня, а именно: государственно-правовые гарантии кадровой безопасности; социально-правовые гарантии кадровой безопасности, обеспечиваемые работодателем; социально-культурные гарантии кадровой безопасности можно сделать следующий вывод:

1. Государство создает правовые основания, формируя нормативно-правовую сферу и осуществляет контроль за соблюдением прав, свобод и интересов работников с использованием непосредственного санкционного участия в виде контролирующих надзорных органов и судебной системы.

2. Государство проводит политику предупреждения появления причин, угрожающих жизни и здоровью работников, гарантирует охрану труда и возмещение различного рода убытков, полученных в ходе трудовой деятельности.

3. Социально-правовые гарантии кадровой безопасности, обеспечиваемые работодателем, направленные на защиту жизни и здоровья и интересов работников в процессе трудовой деятельности наиболее уязвимая область из-за слабости правового поля, отсутствие конкретных требований и отсылка к другим нормативным актам, которые создаются самим работодателем, что дает широкий диапазон для действий как по защите прав работника, так и по уклонению от их исполнения.

4. Социально-культурные гарантии кадровой безопасности наиболее сложный для анализа компонент, так как понятие культуры и все что с ней связано наиболее спорно, и может включать в себя социальные и духовные ценности, общественные и профессиональные традиции, моральные принципы и идентичность.

5. Все компоненты объективного уровня взаимосвязаны между собой, оказывают взаимное влияние и могут гарантировать кадровую,

профессиональную и любую другую безопасность при условии наличия гражданского общества и сильного государства, законодательная сфера которого создается на основе социально-культурного компонента и учета меняющейся действительности, научно-технического прогресса и открытий, сопутствующих ему.

Переходим к анализу субъективного уровня и компонентов, гарантирующих кадровую безопасность. Здесь нами выделены следующие составляющие: правовая компетентность и правосознание работника; профессионализм и профессиональная культура; самореализация и саморазвитие.

Под правовой компетентностью личности нами понимается степень развитости умений и навыков в области понимания законов и применение знаний правовой сферы в повседневной жизни. Обобщенно структуру правовой компетентности личности можно представить в следующем виде.

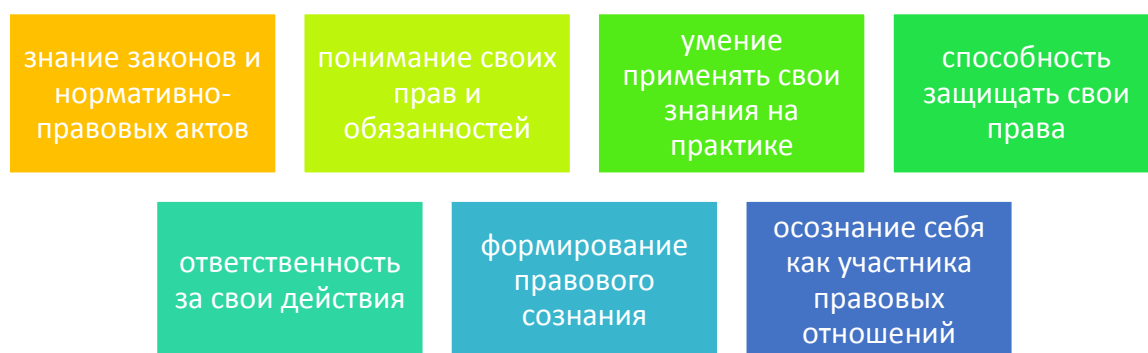


Рисунок 2.15. - Структура правовой компетентности личности.

Исходя из перечисленных структурных элементов, можно установить качественную закономерность между уровнем кадровой(профессиональной) безопасности и правовой компетентностью каждого участника трудовой деятельности, которая имеет прямолинейный характер и может быть представлена следующей пропорцией: степень профессиональной защищенности работника соответствует его уровню правовой компетентности. Но правовая компетентность сама по себе не может быть

достаточным гарантом безопасности, пока не станет частью мировоззренческой установки. Иными словами, компетентность должна закрепиться в сознании личности, стать важным условием при выборе решения и поведенческих действий, т.е. сформировать ее правосознание. Общепринято считать, что «правосознание — это форма общественного сознания, которая выражает представления и чувства людей о действующем или желаемом праве и о регулируемом им поведении.» Правосознание сегодня является неотъемлемой частью нашей действительности. Степень развитости этого свойства гарантирует качество гражданско-правовых и общественных отношений в государстве и обществе, так как формирует систему правовых чувств, эмоций, настроений, иллюзий и привычек людей и систематизирует научно-обоснованное, теоретизированное отражение правовых явлений в реальности на уровне личности, коллектива (группы), общества. Исходя из степени развитости правосознание можно разделить на следующие виды.

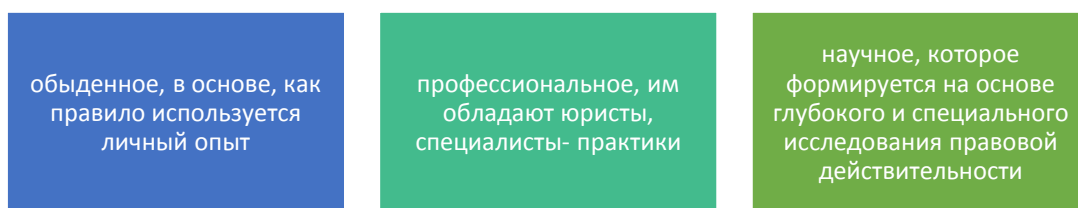


Рисунок 2.16. – Виды правосознания

Таким образом, мы получаем дополнительное условие кадровой безопасности, и наша пропорция теперь может быть выражена в следующей схеме.

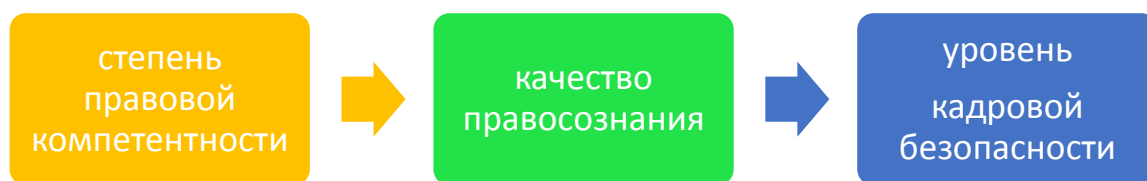


Рисунок 2.17. - Закономерность между уровнем кадровой(профессиональной) безопасностью и правовой компетентностью каждого участника трудовой деятельности.

Данная зависимость, безусловно не гарантирует полную безопасность отрасли, предприятия или работника в ходе его трудовой деятельности, но может значительно повысить ее шансы и обеспечить развитие, направленное на предупреждение возникновения различного рода опасностей и снижение рисков. Для повышения степени правовой компетентности и качества правосознания необходимы определенные условия, которые, по нашему мнению, могут сформироваться лишь благодаря следующим основаниям: во-первых, высокий уровень развитости правовой сферы по всем направлениям и уровням государственной власти. Иными словами, должен эффективно работать принцип законности, т.е. равенство всех перед законом. В условиях коррупционной составляющей в нынешнем мире данное основание кажется утопией, но снижение уровня коррупции также зависит от правовой компетентности, объективности и коэффициента полезной деятельности правовой сферы. Во-вторых, правосознание должно стать потребностью личности. Такая ситуация возможна лишь тогда, когда социальная среда, общество выступают мотиватором для получения данного знания и закрепление его в виде необходимости и ценности для личности. Это становится возможным, когда всегда и везде в обществе главенствует закон, основанный на естественном праве человека, т.е. в законе закреплён принцип гуманизма, а государство через все нормативные акты обеспечивает правовую защищенность и справедливость. В-третьих, правовые знания должны быть доступными для всех членов общества. Здесь вопрос возникает не только к качеству профессионального образования в этой сфере, но и способам популяризации закона в целом. Возможно, следует обратить внимание на правовое воспитание и обучение в системе образования от дошкольного до вузовского. При таком подходе правосознание может стать неотъемлемой частью мировоззрения личности в ходе ее онтогенеза, а правовая сфера станет важной составляющей в воспитательном процессе, сформирует основу для становления и развития правового государства.

Таким образом, правовая компетентность и правосознание личности выступают не только гарантом кадровой безопасности, но создают предпосылки для улучшения качества общественных отношений, развития правового государства в соответствии с современными опасностями и рисками, повышают адаптивность личности и общества в целом, обеспечивают стабильность и уверенность.

Вторым компонентом субъективного уровня, гарантирующим кадровую безопасность, по нашему мнению, может выступать профессионализм и профессиональная культура личности. Обе эти категории могут рассматриваться с опорой на объективный или субъективный подход, что дает разное наполнение их содержания. В контексте нашего исследования используем субъективное основание.

Под профессионализмом личности нами понимается совокупность профессиональных знаний, умений, навыков, закрепленных в сознании человека через его мышление, мировоззрение, духовность, культуру. Профессионализм выступает мотиватором развития личности, ее совершенствования. Следует учитывать, что человек – это целостность, которая образуется благодаря трем ипостасям, представленными на рисунке 2.18.

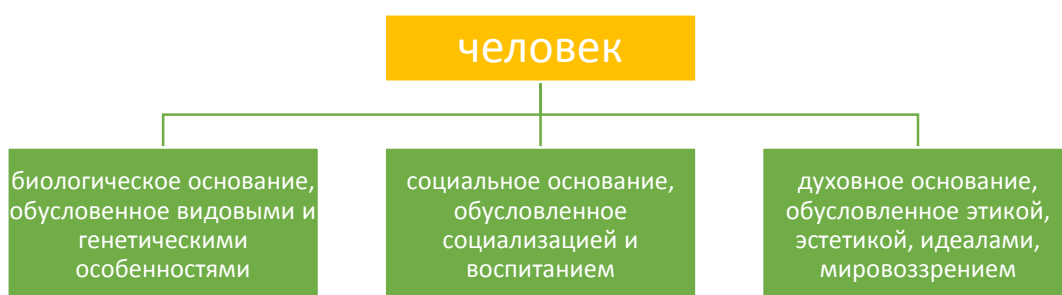


Рисунок 2.18. – Основания целостности человека.

Понятно, что качества личности формируются под воздействием особенностей социальной среды в процессе онтогенеза через ее запросы и потребности, ценности и предпочтения, а также благодаря установлению различных социальных взаимодействий и отношений.

Приходя в профессию человек использует все три свои ипостаси как базис для формирования новых знаний, навыков и умений. При правильном процессе профессионализации, т.е. не только профессиональной подготовке, но и профессиональной реализации через отождествление себя с профессиональной деятельностью, можно получить новый продукт, где личность, сохраняя свои предыдущие качества, учится использовать их в трудовой деятельности в симбиозе с приобретенными профессиональными. Таким образом, структурная целостность и гармоничность не нарушается. Если профессиональные качества вступают в противоречие с базовыми основаниями личности, может наблюдаться сначала внутренний, а за тем и внешний личностный конфликт. Таким образом, профессиональная (кадровая) безопасность в данном случае может гарантировать сохранение личности как целостности. Рассмотрим механизмы взаимодействия этих двух категорий. Учитывая тот факт, что профессионализм личности – это атрибутивное качество, сформированное социумом и характеризующее, прежде всего, ее духовное начало и выражающееся через ее культуру. В свою очередь кадровая безопасность – это условия, создаваемые социальной средой, обеспечивающие отсутствие внешних и внутренних опасностей для работника, способствующие его личностному росту и развитию.

Таким образом, объединяющим началом здесь выступает социум. Именно он, исходя из своих потребностей, установок и вектора развития определяет степень востребованности, значимости, компетентности, а, следовательно, и защищенности той или иной профессии и людей, работающих в ней. Здесь возникает противоречие, и практика это подтверждает, между уровнем профессионализма, как личностной характеристикой, и успешностью, т.е. социальным признанием, выражающееся в карьерном росте и, как следствие, материальном вознаграждении. Иными словами, не всегда наиболее успешны и признаваемы люди высокопрофессиональные. В этой области проводилось множество исследований (А. Бандура, К. Двек, Д. Карнеги, Б. Вагнер, Б.

Скиннер и другие), но все их результаты сводятся к мнению, что успешность зависит от множества факторов и главный среди них волевая сфера личности - ее мотивация на победу и признание. В этой связи, сам профессионализм как свойство личности, лишь условие, а не основание для социального признания и карьерного роста.

Таким образом, профессионализм, при определенных условиях, не может служить гарантией кадровой безопасности в полном объеме. Однако, следуя логике нашего рассуждения, профессионализм реализуется личностью через свое мышление и поведение. Соответственно, мы должны рассмотреть еще одну очень сложную и неоднозначную категорию – культуру, а точнее, ее профессиональную часть. На сегодняшний день нет единого мнения по содержанию понятия «культура», и в цели нашего исследования не входит данный анализ. Однако, в этом вопросе, мы будем придерживаться точки зрения, что профессиональная культура может характеризоваться по двум основаниям. Во-первых, как часть внутренней культуры человека, обусловленная его пониманием смысла и ценности профессии, и выражающаяся через профессиональное мышление, речь и поведение. Во-вторых, как требования социума, в виде профессиональной группы, к способу трансляции своего профессионализма. Оба подхода оказывают заметное влияние на форму проявления профессиональной культуры. Попытаемся установить связь между кадровой безопасностью и профессиональной культурой.

Рассматривая профессиональную культуру как часть внутренней культуры, т.е. духовной составляющей личности, а значит, как часть профессионализма можно предположить, что кадровая безопасность здесь скорее сама будет гарантом безопасности работника. Однако, по нашему мнению, в рамках исследуемого вопроса, следует рассмотреть также саморазвитие и самореализацию работника в процессе профессиональной деятельности. Под саморазвитием нами понимается совокупность личностных качеств, позволяющих ей самостоятельно увеличивать

количество и качество профессиональных знаний и навыков, устанавливать новые возможности их применения вне профессии, через развитие волевой, ценностно-мотивационной, интеллектуальной и других сфер личности. В свою очередь, самореализация нами понимается как процесс воплощения своих потенций в важных для личности сферах, в нашем случае трудовой деятельности.

Рассмотрение таких понятий как самореализация и саморазвитие, по нашему мнению, следует начать с их содержания. И в первом, и во втором термине ключевым выступает «само», что в смысловом преломлении означает как первообразующее начало (общество, человек) использует свои потенции: понимание себя и своих возможностей, умение распределять имеющиеся в распоряжении ресурсы, выстраивать пути достижения поставленных целей, прогнозировать события, исходя из наличия информации, действий поведенческих реакций. Все это в совокупности создает предпосылки для успешного саморазвития и общества, и личности, а также самореализации как на субъективном, так и на объективном уровнях. Саморазвитие и самореализация невозможно одно без другого, так как совершенствование каких-то своих качеств обязательно повлечет за собой улучшение самого объекта, а следовательно, позволит проявиться и самореализации через мышление, культуру, деятельность. Если связать эти понятия с категорией «кадровая безопасность», то можно предположить, что самореализация невозможна в профессии и трудовой деятельности без саморазвития на социальном, а также на личностном уровнях. При чем о первичности и влиянии уровней в процессе саморазвития также не может быть однозначного подхода. Это связано с проблемой определения места личности в общественном развитии. В истории имеется множество примеров влияния человека на общество (Ленин, Бонапарт, Гитлер и другие), но и процесс социализации также не стоит недооценивать. Таким образом, Развитие общества и личности – процесс целостный, в котором каждый компонент зависит от другого. Особенно это ярко проявляется в ходе

трудовой деятельности через взаимное влияние коллектива и работника. Система кадровой безопасности обязательно должна выстраиваться через понимание этих процессов. При наличии лишь одного развитого компонента, возникают условия внутренней угрозы безопасности. Например, при постоянном обучении и повышении квалификации сотрудников и отсутствии у них признания, карьерного и материального роста (процесс самореализации) может привести к выгоранию работника и текучести кадров. Высококвалифицированные специалисты будут уходить к конкурентам, усиливая их позиции. В свою очередь выгоревший сотрудник представляет угрозу в своей равнодушии для всей трудовой цепочки от коллег до руководства. Это будет выражаться в равнодушии к качеству исполняемых обязанностей, утрате мотивации труда, снижении дисциплины и ответственности за результаты трудовой деятельности, а также распространении слухов, снижении доверия к руководству, а следовательно, и распоряжениям, которые оно издает. Все это в совокупности приводит к предположению о том, что самореализация и саморазвитие, как свойство личности или общества активно участвует в формировании кадровой безопасности и неразрывно связано с другими компонентами субъективного уровня в структуре кадровой безопасности. Исходя из представленных рассуждений и доводов можно сделать следующие выводы:

1. Самореализация и саморазвитие процессы взаимосвязанные, где один для другого выступает мотиватором к действиям. Реализация себя требует личностного роста, а повышение уровня развития формирует потребность в признании и реализации в профессии и обществе.

2. Самореализация невозможна без саморазвития. В то же время как саморазвитие без самореализации создает предпосылки для профессионального и личного выгорания, стагнации в профессиональном развитии, а также внутреннюю угрозу кадровой безопасности через текучесть кадров и уход к конкурентам со всеми сопутствующими проблемами.

Таким образом, социальные гарантии кадровой безопасности субъективного уровня обеспечивают сохранность профессиональных качеств личности, ее целостность, но формируют предпосылки для обеспечения безопасности кадров на общественном уровне.

Таким образом, анализ кадровой безопасности деятельности хозяйствующего субъекта позволил сделать следующие выводы:

1. Кадровая безопасность нами рассматривается как многоструктурная система целенаправленных действий, обеспечивающих снижение негативных воздействий и угроз внешних и внутренних факторов среды, на работу отдельной личности и всего коллектива любого уровня (от 5-10 человек до нескольких тысяч). Понятие «кадровая безопасность» полиструктурно и каждый его элемент включает в себя множество взаимосвязанных составляющих. Именно поэтому, на наш взгляд, затруднено формулирование единого определения.

2 Структура системы кадровой безопасности, по нашему мнению, должна включать следующие компоненты:

во-первых, система обеспечения и сохранения условий для поддержания жизнеспособности и жизнедеятельности на индивидуальном уровне - у работников, и на общественном - у предприятия в целом;

во-вторых, система социально-правовая, финансово-экономическая и профессиональная защищенность;

в-третьих, бесконфликтная среда.

3. Основным элементом, влияющим на кадровую безопасность выступает социальная напряженность, выражающаяся через социальные конфликты. Субъективный фактор социальной напряженности - сам человек, который формирует напряжение в силу своей дезадаптации. Но, вместе с тем, присутствует и объективный фактор – социальная среда, которая формируется на основе культуры: внешней и внутренней, национальной, традиционной и массовой и т.д.

4. Рассмотренные категории объективного уровня имеют единую диалектическую систему, позволяющую увидеть профессиональную и кадровую безопасность как часть таких целостностей как общество и государство.

5. Государство создает правовые основания, формируя нормативно-правовую сферу и осуществляет контроль за соблюдением прав, свобод и интересов работников с использованием непосредственного санкционного участия в виде контролирующих надзорных органов и судебной системы.

6. Государство проводит политику предупреждения появления причин, угрожающих жизни и здоровью работников, гарантирует охрану труда и возмещение различного рода убытков, полученных в ходе трудовой деятельности.

7. Социально-правовые гарантии профессиональной безопасности, обеспечиваемые работодателем, направленные на защиту жизни и здоровья и интересов работников в процессе трудовой деятельности наиболее уязвимая область из-за слабости правового поля, отсутствие конкретных требований и отсылка к другим нормативным актам, которые создаются самим работодателем, что дает широкий диапазон для действий как по защите прав работника, так и по уклонению от их исполнения.

8. Социально-культурные гарантии профессиональной безопасности наиболее сложный для анализа компонент, так как понятие культуры и все что с ней связано наиболее спорно, и может включать в себя социальные и духовные ценности, общественные и профессиональные традиции, моральные принципы и идентичность.

9. Все компоненты объективного уровня взаимосвязаны между собой, оказывают взаимное влияние и могут гарантировать профессиональную и любую другую безопасность при условии наличия гражданского общества и сильного государства, законодательная сфера которого создается на основе социально-культурного компонента и учета

меняющейся действительности, научно-технического прогресса и открытий, сопутствующих ему.

10. Самореализация и саморазвитие процессы взаимосвязанные, где один для другого выступает мотиватором к действиям. Реализация себя требует личностного роста, а повышение уровня развития формирует потребность в признании и реализации в профессии и обществе.

11. Самореализация невозможна без саморазвития. В то же время как саморазвитие без самореализации создает предпосылки для профессионального и личного выгорания, стагнации в профессиональном развитии, а также внутреннюю угрозу кадровой безопасности через текучесть кадров и уход к конкурентам со всеми сопутствующими проблемами.

Глава 3. ПРИОРИТЕТЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Важное место в системе обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей хозяйствующих субъектов (на примере кооперативных структур) традиционно занимают вопросы управления кадровым потенциалом. В условиях современных ограничений, получение прибыли, а в ряде случаев возможность выживания кооперативов напрямую зависят от полноты и грамотности задействования кадрового состава. Актуальность рассматриваемых проблем вызвана с одной стороны наличием персонала, чей профессиональный уровень подготовки не в полной мере позволяет раскрыть потенциал кооператива, а с другой с отсутствием универсальных методов и подходов управления кадровым потенциалом, органически вписывающихся в современные реалии конкурентной борьбы. Таким образом, проблема совершенствования кадровой работы кооперативных структур носит проблемный характер, решение которой позволит выработать комплекс организационных мер для достижения заданных целей.

Обеспечение экономической безопасности кадровой составляющей в процессе управления кадровым потенциалом кооператива не выступает самоцелью, при этом охватывает весь спектр деятельности человека. В этой связи, вся совокупность факторов, влияющих на эффективность трудовой деятельности, как отдельного работника, так и коллектива в целом признается важнейшей сферой жизнедеятельности хозяйствующего субъекта, влияя на эффективность его работы. Таким образом, базовой задачей процесса управления кадровым потенциалом выступает закрепление и развитие персонала кооператива.

Существующая система экономической безопасности кадровой составляющей в рамках принятия управленческих решений для многих кооперативов является традиционной и связана с рядом повторяющихся операций – подбор и отбор кадров, повышение квалификации,

переподготовка, аттестация, перемещение по служебной лестнице, увольнение и другие. Однако, в связи с необходимостью применения инновационных подходов в развитии хозяйствующего субъекта (отличающихся длительностью процессов) такая традиционная система не позволяет соответствовать современным требованиям рынка, и отвечать адекватностью на происходящие изменения в кадровых вопросах.

Идея традиционности и консерватизма существующего механизма обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей прослеживается в работах ряда специалистов, справедливо указывающих на отсутствие последовательности в принимаемых решениях, как на уровне кооператива, так и отрасли хозяйствования. Так, отмечается, что реализуемая государством поддержка предприятий сельскохозяйственного профиля проводится без учета приоритетности определенных видов экономической деятельности, и как следствие без прогнозов потребности в квалифицированных кадрах как в отраслевом, так и региональном разрезе. Проведение мероприятий, направленных на совершенствование процесса управления кадровым потенциалом кооперативных структур целесообразно осуществлять во взаимосвязи с профильными учебными заведениями. Однако, в связи со сложным механизмом проведения процедур лицензирования и аккредитации образовательной деятельности, осуществлять оперативное реагирование на требования кооперативных структур представляется весьма затруднительным. Более того, в органах муниципальной (региональной) власти отсутствует достоверная информация о количестве имеющихся и в перспективе ожидающихся рабочих мест.

Необходимость реализации мероприятий по совершенствованию системы мер экономической безопасности кадровой составляющей обусловлена требованием устранения существующих недостатков и нивелирования возникающих угроз в вопросах кадрового управления. Совершенствование управления кадровым потенциалом должно осуществляться путем проведения диагностических процедур, а также

включать обоснование целесообразности и эффективности планируемых мероприятий на основе данных оперативного учета. Стратегической задачей в обеспечении экономической безопасности кадровой составляющей является систематическое совершенствование системы управления персоналом, а именно определение наиболее приемлемого подхода, отвечающего как индивидуальным особенностям, так и коллективным интересам. Данная работа должна проводиться в двух направлениях:

1. во-первых, в направлении достижения заявленных целей кадровой работы: создание кадрового ядра, снижение текучести кадров, что является основой обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей;

2. во-вторых, в направлении улучшения условий труда: повышение заработной платы, получение возможности карьерного роста, приемлемая социальная инфраструктура.

Важнейшей особенностью реализации указанных направлений является анализ совместимости целей работника и работодателя. При грамотном подходе, использовании выверенных методов, итогом для работника выступает образование так называемого социального эффекта, для работодателя – организационного эффекта.

Совершенствуя механизм обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей следует учитывать тот факт, что кооперативные структуры, являясь социально ориентированными испытали на себе последствия реформ, реализованных в сельском хозяйстве России: падение объемов производства продукции АПК, снижение производительности труда, миграция сельского населения, резкая дифференциация заработной платы на селе и в городе и другие. Кроме того, кооперативы как таковые, и сельскохозяйственное производство в целом достаточно многофункциональны. То есть не ограничиваются производством продовольственных товаров и сельскохозяйственного сырья, но и реализуют задачи, направленные на снижение безработицы, сохранения социально-культурных особенностей жизнедеятельности, сохранения окружающей

среды, привития культуры бережного отношения к окружающему миру. Таким образом, возникает необходимость применения методов программно-целевого управления, подразумевающего согласованность принимаемых решений, широкое привлечение научного сообщества, а также всех заинтересованных лиц.

Необходимость учета региональных особенностей в рассматриваемых вопросах отмечает в работах многих экономистов. Так, указывается, что социально-экономическое развитие кооператива, региона или страны в целом зависит как от количественного, так и качественного состава трудовых ресурсов. Применительно к СКФО, наблюдается расширенный тип воспроизводства населения, оказывающий влияние на демографическую обстановку округа, а также на вопросы кадрового управления. Следует отметить на наличие ряда факторов, отличающих вопросы регулирования трудовых отношений на юге России от иных регионов: национальные обычаи и традиции, религиозные особенности воспитания, социальную активность молодежи. Следует выделить материальное стимулирование (заработная плата) в качестве основного рычага воздействия. Так, ее размер одновременно является и мотиватором и демотиватором в вопросах задействования трудовых ресурсов, а также повышения уровня производительности труда.

Проводя исследования в области совершенствования экономической безопасности кадровой составляющей возможно осуществить сравнение отечественного опыта с зарубежным. Накопленный зарубежный опыт является весьма актуальным и способным дать реальный положительный эффект от его имплементации в России. Наиболее интересным в сфере кооперативной работы выступает опыт Японии. Примечательно, но Япония находится в более худшем положении в силу своего географического положения: практически полное отсутствие полезных ископаемых, дефицит территорий, высокая плотность населения, склонного к старению и так далее. Основной особенностью оценки инновационного развития кадрового

потенциала на предприятиях Японии, является, как и в случае с кооперативными структурами России то, что это не столько предпринимательская единица, сколько организация социальной направленности. Приоритетами в кадровой работе являются гармония, искренность, улучшение жизни общества. Базовым моментом в оценке возможности инновационного развития является не достижение принципа «максимум прибыли, при минимуме затрат», а неформальность, гибкость, кооперация. Таким образом, совершенствование механизма обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей связано не столько с умением руководителя организовывать, регулировать, контролировать, сколько делать это рационально.

Во все времена процесс управления кадрами выступал важнейшим элементом, обеспечивающим экономическую безопасность, базирующийся на представлении о роли и месте работника в структуре кооператива. Основой для менеджера, использующего в своей деятельности современные инновационные технологии выступают личностные качества работника, характеризующие результативность выполняемой деятельности. Качественное воздействие на результативность кадровой работы имеют факторы, относимые как к кооперативу, а также к региону.

Раскрывая проблемы совершенствования механизма экономической безопасности кадровой составляющей, следует особое внимание уделять вопросам образования. Так, не оспаривая важность формального образования, необходимо акцентировать внимание на дополнительном, позволяющем получить целевую практическую направленность, что особо важно в условиях повсеместного перехода к инновационной составляющей в производственной деятельности. Основной задачей отмеченных проблемных вопросов выступает необходимость формирования высококвалифицированной инновационно-ориентированной команды кадров. Для решения указанной задачи необходимо создание в кооперативе соответствующей системы, состоящей из двух подсистем:

1. подсистема, обеспечивающая безопасность управления кадровым потенциалом: мониторинг рынка труда, процесс подбора персонала.

2. подсистема, направленная на достижение базовых компонент стратегии предприятия: предполагает организацию подготовки и переподготовки кадров.

Важным аспектом предлагаемой системы является создание условий, способствующих овладению требуемыми компетенциями для дальнейшего продвижения по кадровой лестнице. Современные реалии хозяйственной деятельности требуют корректировки существующей системы подготовки кадров. Так, перспективным считается применение коучинга, как инструмента консультирования, имеющего практикоориентированный характер, и направленного на выработку совместными усилиями требуемого решения. Таким образом, получение новых знаний способствует не только повышению их конкурентоспособности, но и формированию крайне необходимого уровня экономической безопасности кадров.

По нашему мнению в современных условиях важнейшим компонентом совершенствования механизма обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур выступает мотивация. Она отражает готовность работника осуществлять трудовые функции, а также быть лично заинтересованным в их результативности. В основе мотивации лежит потребность, реализуемая через способности и возможности человека. Совершенствуя мотивационный компонент, работодатель оказывает стимулирующее воздействие на работников. При этом следует учитывать не только текущий результат деятельности (объем выполненной работы, при текущих финансовых затратах), но и возможный отложенный эффект, заключающийся в укреплении коллективного самосознания, создании прочной основы для развития хозяйственной деятельности. Важнейшим фактором мотивации в настоящее время выступает пандемия коронавируса, подталкивающая работодателя разрабатывать систему мер и инструментов воздействия на персонал предприятия, даже в условиях удаленной работы, а

также санкционные режимы, введенные иностранными государствами, подталкивающие руководителя к принятию более решительных, но в тоже время безопасных действий. Среди наиболее эффективных инструментов мотивации следует выделить:

1. признание заслуг работника в реализации задач и функций кооператива, выражающееся во вручении дипломов и похвальных листов, размещении информации на официальном сайте организации, занесение на доску почета;

2. применение kpi (Key Performance Indicators), позволяющее оценить степень эффективности каждого работника в общем итоге деятельности кооператива;

3. возможность самоопределения с графиком рабочего времени, позволяющая оптимизировать производственный процесс с учетом выбора времени отдыха и труда;

4. обеспечение комфортного рабочего пространства.

Отмеченный инструментарий является универсальным и может быть адаптирован, с учетом необходимых корректировок к хозяйствующим субъектам различных организационно-правовых форм хозяйствования, в том числе к кооперативным структурам. Кроме того, возможно дополнение иными элементами, учитывающими специфику производственной деятельности.

Система мотивации, помимо материальной составляющей, представлена широким перечнем инструментов нематериального стимулирования, среди которых наиболее эффективными выступают: во-первых, социально-психологические, предполагающие формирование корпоративной культуры, моральных устоев коллектива; во-вторых, культурно-мотивационные, выражающиеся в выделении наиболее эффективной методики работы, создании комфортных условий на рабочем месте.

В условиях ограниченности у большинства кооперативных структур финансово-экономических ресурсов для улучшения материальной составляющей мотивации, следует активно использовать нематериальную составляющую. Осуществляя выработку (совершенствование) инструментов стимулирования кадрового потенциала кооперативных структур, следует придерживаться таких принципов как гибкость, позволяющая оперативно принимать решения с учетом сложившихся обстоятельств; индивидуальность – учитывающая заслуги каждого работника в общем итоге работы; комплексность, предполагающая возможность применения множества подходов и инструментов воздействия. Следует отметить, что система нематериального стимулирования труда работников кооператива характеризует психологическое содержание уровня понимания руководителя и подчиненного. Наиболее развитыми инструментами, в рамках нематериального поощрения являются стимулирование графиком работы, информирование работника, возможность участия в принятии управленческих решений, получение дополнительных дней отдыха, представление работника к награде (ведомственной, государственной) и другие.

На рисунке 3.1 представлен авторский подход по совершенствованию мер обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур на основе нематериального стимулирования.





Рисунок 3.1. – Совершенствование мер обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур на основе нематериального стимулирования *

* рисунок составлен автором

Реализуя предложенные меры нематериального стимулирования в рамках мотивации кадрового потенциала, следует учитывать возможность наступления рисков, связанных со снижением активности их воздействия на персонал. Данное обстоятельство вызвано непрекращающимися процессами развития кадров, в рамках личностного роста. Таким образом, следует отметить, что процесс совершенствования применяемого инструментария воздействия в рамках мотивации кадрового потенциала является постоянным, требующим комплексного подхода. Важной особенностью является снижение мотивации.

Дополняя систему мер экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур в рамках нематериального

стимулирования следует рассмотреть возможность создания (возврата) базовых кафедр (цикловых комиссий) на базе образовательных учреждений системы Центросоюза России – Ставропольском институте кооперации (филиале Белгородского университета кооперации, экономики и права), а также Ставропольском кооперативном техникуме.

В современных условиях опережающего развития технологий, наблюдается потребность в системной комплексной подготовке (переподготовке) специалистов, востребованных на рынке труда, с учетом предъявляемых требований кадровой безопасности. Своевременность внесения корректив, с учетом требований рынка является залогом успеха выпускников, дающая возможность трудоустройства по полученной специальности (рисунок 3.2).

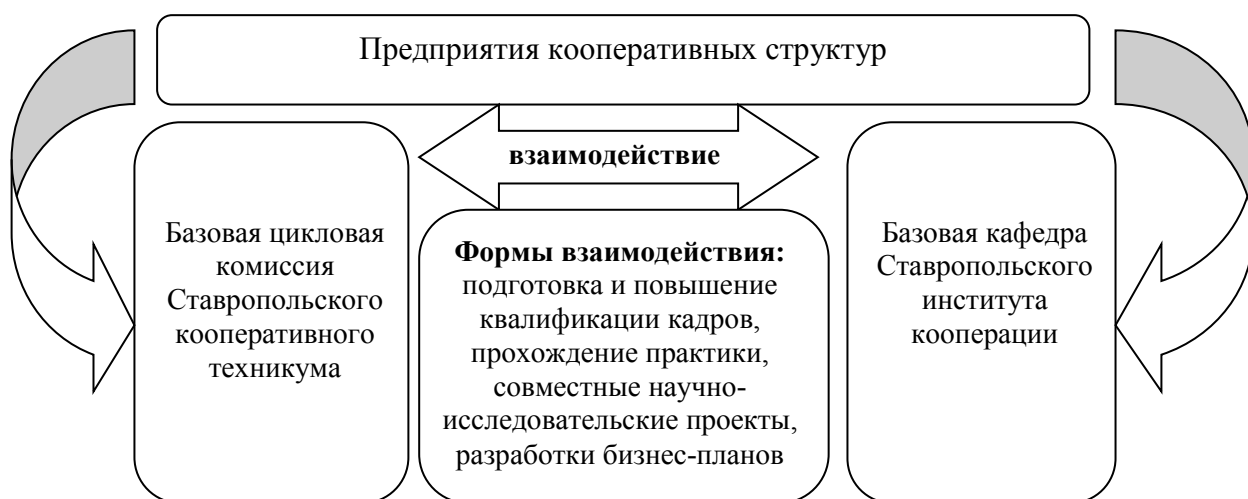


Рисунок 3.2. – Организация взаимодействия кооперативных структур с базовыми кафедрами образовательных организаций*

* рисунок составлен автором

Подобные примеры характерны для ряда крупных предприятий, в том числе с участием государственного капитала – ПАО «Газпром», ПАО «Лукойл», «Яндекс». Особенностью данных кафедр является возможность сотрудников кооперативов участвовать в подготовке образовательных курсов, организовывать практики, курировать научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы. В России данная практика была введена с

2014 года, при ее динамичном развитии за рубежом. Создание базовых кафедр направлено, прежде всего, на привитие интереса обучающихся к будущей профессии, формирования профессионального мировоззрения, акцентирования внимания на значимости получаемой специальности и важности применения полученных знаний на практике, что положительным образом должно отразиться на их трудовой деятельности. Важным фактором, обеспечивающим кадровую стабильность деятельности кооператива выступает профессиональное воспитание, позволяющее путем умелого совмещения процесса преподавания специализированных дисциплин и привития деловых качеств обеспечить снижение темпов оттока кадров и сформировать кадровый потенциал, нацеленный на развитие кооператива. Кроме того, развитие подобного рода сотрудничества позволит в рамках прохождения учебной (производственной, преддипломной) практики получать экономическую выгоду, посредством задействования на временной основе обучающихся (студентов), заработная плата которых ниже лиц, трудящихся на постоянной основе. Таким образом, процесс взаимодействия кооперативных структур и образования, посредством создания базовых кафедр будет способствовать выработке взаимоотношений, на основе которых должна осуществляться подготовка кадрового потенциала, обеспечивающего достижение заявленных целей, с учетом требований экономической безопасности.

Следует отметить, что подобная кафедра, являясь выпускной, отвечает не только за подготовку студентов, но и курирует написание выпускных квалификационных работ, подготовку диссертаций, а также трудоустройство выпускника по специальности. В нашем случае целесообразно создание базовой кафедры «Кадровая безопасность» на базе Ставропольского института кооперации.

Важным аспектом совершенствования системы мер экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур на этапе их подбора выступает работа профориентационного характера среди учащихся

школ. Осуществляя подбор кадров из числа учащихся выпускных классов, одновременно решаются следующие вопросы: во-первых, на производство приходят молодые амбициозные, готовые к труду кадры; во-вторых, работник молодого возраста, как правило, более готов к изменениям условий труда, в том числе инновационного характера (работа на современном оборудовании и др.); в третьих, заключив договор с образовательной организацией, на базе которой действует базовая кафедра (цикловая комиссия), работодатель уверен в получении образования, исходя из особенностей производственного процесса. Данное направление работы рекомендуется дополнять внедрением системы мониторинга и проведением регулярных исследований кадрового потенциала региона. Кроме того, возможно создание центра оценки кадров на основе базовых кафедр образовательных организаций.

Предложенные направления совершенствования системы мер экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур отражены на рисунке 3.3.

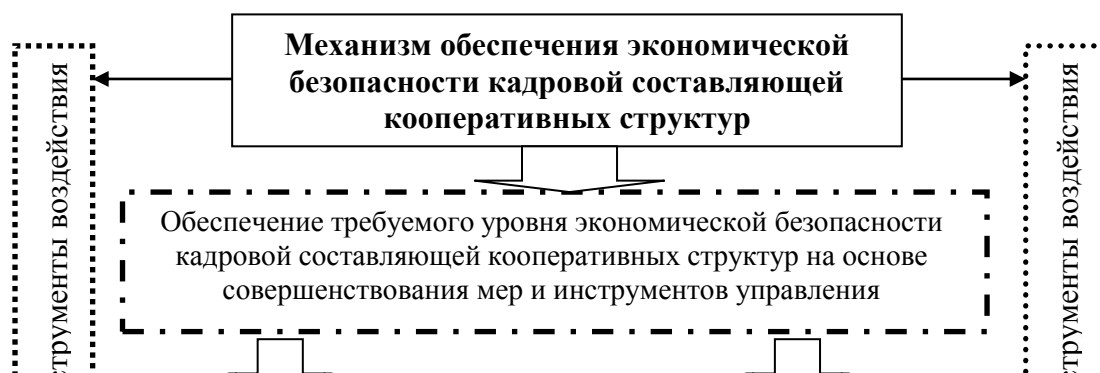


Рисунок 3.3. – Направления совершенствования механизма экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур на основе инструментов управления *

* рисунок составлен авторами

Проведенный анализ возможных направлений совершенствования механизма обеспечения экономической безопасности кадровой

составляющей кооперативных структур позволил акцентировать внимание на следующих его основных моментах:

1. процесс совершенствования механизма обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур не выступает самоцелью, при этом охватывает весь спектр деятельности человека. В этой связи, вся совокупность факторов, влияющих на безопасность и эффективность трудовой деятельности, как отдельного работника, так и коллектива в целом признается важнейшей сферой жизнедеятельности предприятия, влияя на эффективность его работы;

2. совершенствование механизма обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур должно осуществляться путем проведения диагностических процедур, а также включать обоснование целесообразности и эффективности планируемых мероприятий на основе данных оперативного учета;

3. необходим учет региональных особенностей в вопросах совершенствования механизма экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур. Следует отметить на наличие ряда факторов, отличающих вопросы регулирования трудовых отношений на юге России от иных регионов: национальные обычаи и традиции, религиозные особенности воспитания, социальную активность молодежи;

4. в современных условиях при обеспечении экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур, важнейшим компонентом выступает мотивация. Она отражает готовность работника осуществлять трудовые функции, а также быть лично заинтересованным в их результативности. При этом следует учитывать не только текущий результат деятельности (объем выполненной работы, при текущих финансовых затратах), но и возможный отложенный эффект, заключающийся в укреплении коллективного самосознания, создании прочной основы для развития хозяйственной деятельности;

5. дополняя систему мер нематериального стимулирования процесса обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур следует рассмотреть возможность создания базовых кафедр (цикловых комиссий) на базе образовательных учреждений Ставропольского крайпотребсоюза – Ставропольском институте кооперации (филиале Белгородского университета кооперации, экономики и права), а также Ставропольском кооперативном техникуме;

Реализация предложенных мероприятий по совершенствованию механизма обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур позволит достичь сбалансированности управления кадровым обеспечением, как в рамках отдельного кооператива, так и региона в целом, способствующего установлению требуемого уровня экономической безопасности.

В условиях современного развития экономики деятельность кооперативных структур связана с экономическими рисками, необходимость управления которыми обусловлена возможными последствиями их наступления. Все больше внимания уделяется вопросам экономической безопасности кадровой составляющей, от результатов которой напрямую зависит эффективность деятельности кооператива. В связи с этим выработка направлений по совершенствованию существующего инструментария обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур выступает в качестве ключевого фактора успеха современной организации.

Экономическая теория выработала множество подходов и положений по обеспечению экономической безопасности в процессе управления кадровыми рисками, а также инструментов практического снижения напряжения от возникающих последствий. Большинство из существующих инструментов практического применения являются иностранными, что зачастую затрудняет практику их применения. Автором предложена группировка актуальных направлений управления кадровыми рисками

хозяйствующего субъекта в контексте обеспечения экономической безопасности (таблица 3.1.).

Таблица 3.1. – Современные направления управления рисками кооперативных структур в контексте обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей*

№ п/п	Направление	Виды рисков	Инструменты управления
1.	Оценка кандидата при приеме на работу	Риск преждевременного увольнения, ненадежности кандидата, финансовых потерь	Экспертная оценка
2.	Периодическая оценка деятельности работника	Риск развития деструктивного поведения работника	Экспертная оценка, наблюдение
3.	Эффективная процедура высвобождения кадров	Информационные, репутационные, финансовые риски	Технология аутплейсмента «вежливое высвобождение»
4.	Анализ индивидуальных потребностей	Неэффективная мотивация, потери квалифицированных кадров, возникновение конфликтных ситуаций	Диагностика индивидуальных потребностей персонала, тестирование уровня удовлетворенности
5.	Оценка социально-психологического климата в коллективе		Определение направленности личности, уровня ценностно-ориентированного единства
6.	Предотвращение и противодействие мошенничеству	Финансовые потери, репутационные риски	Контроль доступа, видеонаблюдение, применение полиграфа, подписание договора о полной материальной ответственности
7.	Привлечение внешней помощи	Вся совокупность существующих рисков	Инструментарий управления консалтинговых компаний

* составлено автором на основе [73].

Процесс повышения уровня экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур базируется на риск-ориентированном подходе, предполагающем идентификацию факторов, вызывающих отклонение в функционировании деятельности кооператива от плановых показателей с последующим осуществлением контрольных функций, направленных на выявление возможных негативных последствий и использовании возникающих возможностей. Таким образом, с целью

совершенствования существующего механизма управления рисками в процессе повышения уровня экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур предлагается задействовать следующие методы:

1. трансфер риска на основе аутстафинга, аутсорсинга, лизинга кадров;
2. страхование ответственности работодателя и персонала;
3. предупредительные методы: деловая разведка, ограничительные меры по доступу к информации;
4. прогнозирование и планирование человеческих ресурсов кооператива.

Следует отметить на то, что основой воздействия на риск являются методы превентивного характера, а также методы возмещения потерь. Так, к методам превентивного характера, с помощью которых возможно проведение идентификации подверженности определенных сторон деятельности кооператива рискам, снижать возникающие потери, реализовать мероприятия по профилактике риска относят методы неприятия возможного риска, контроль, развитие технологий, совершенствования кадровых технологий, обеспечения кадровой безопасности. В свою очередь, методы возмещения потерь связаны со страхованием возникающих рисков. Таким образом, повышение уровня экономической безопасности в управлении кадрами возможно в условиях осуществления инвестирования в интеллектуальный потенциал персонала, в сочетании с его рациональным использованием.

Кроме того, следует акцентировать внимание на обязательное соблюдение ряда принципов при выполнении данных задач:

1. принципа масштабности: подразумевает наличие стремления ко всеобщему охвату сфер возникновения рисков, позволяя сузить круг;
2. принципа минимизации: направлен на минимизацию рисков и снижение их влияния на результаты деятельности хозяйствующего субъекта (страхование, хеджирование);

3. принципа адекватности реакции: необходимость оперативного реагирования на возникающие угрозы, путем проведения мониторинговых операций.

Возникающие трудности в процессе повышения уровня экономической безопасности кадровой составляющей кооперативных структур на основе совершенствования механизма управления рисками обусловлены рядом причин: во-первых, неочевидностью различного рода рисков, обуславливающей их вероятностный характер; во-вторых, чрезвычайно сложным процессом, в связи с тем, что они являются не только рисками управления персоналом, но также рисками самого персонала; в третьих, отсутствием приемлемых методов оценки кадровых рисков. Предлагая направления совершенствования реализуемого процесса управления рисками в рамках механизма обеспечения экономической безопасности кадровой составляющей, необходимо отметить первостепенную важность в разработке инструментария проведения их оценки. Была предложена карта рисков, составляемая на основе экспертной оценки их вероятности и значимости. Объединяя предлагаемые решения, акцентируется внимание на следующих мероприятиях (таблица 3.2):

Таблица 3.2. – Фрагмент программы риск-менеджмента*

№ п/п	Кадровые риски	Мероприятия по устранению кадровых рисков	
		предупреждение рисков	минимизация последствий
1.	Риск быть уволенным в период прохождения адаптации	Разработка действенной программы адаптации кадров	Беседы мотивационного характера
2.	Демотивация кадров в связи с низким уровнем оплаты труда	Задействование стимулов нематериального характера	Коррективы системы оплаты труда
3.	Восприятие несправедливого решения со стороны кадров	Разработка гласной системы оценки кадров	Аргументирование и обоснование предлагаемого заключения, осуществление обратной связи
4.	Уход в конкурентную структуру	Развитие лояльности кадров	Контрпредупредительные мероприятия
5.	Репутационные риски,	Закрепление позитивного	Мотивационные беседы,

	путем распространения информации увольняющимся работником	бренда работодателя	аутплейсмент
6.	Риск нелояльности	Установление механизма управления талантливými работниками	Сохранение кадрового ядра

* составлено автором на основе [78].

Достижение максимального положительного эффекта, по мнению Кара А.Н. и Соколовой И.А. возможно только путем обеспечения заявленных целей необходимыми ресурсами. Мотивировка кадров малоэффективна в случае отрицательной разницы между объемом выделяемых средств и аналогичной суммой на рынке труда. В условиях наличия заинтересованности к долгосрочному сотрудничеству с нанимаемыми работниками возникает задача подбора методов работы, применение которых будет способствовать повышению эффективности управления кадровыми рисками:

1. проведение мониторинга и осуществление контрольных мероприятий с целью оперативного реагирования на происходящие деформации;
2. обеспечение стабильности деятельности работников предприятия, путем развития мотивационных и стимулирующих подходов кадровой работы;
3. разработка и ознакомление работников организации с должностными обязанностями, оперативное информирование о вносимых изменениях;
4. установление испытательного срока для вновь принимаемых работников, с назначением наставника для более результативной адаптации в коллективе;
5. закрепление организационной культуры взаимоотношений, основанной на выработке правил поведения на рабочем месте;

6. выработка мер взаимовыгодного сотрудничества между работником и работодателем, способствующих повышению результативности деятельности;

7. установление мер безопасности посредством разработки и принятия соответствующих регламентов, правил, норм;

8. оперативное выявление рисков факторов.²⁰

Анализируя пути повышения уровня экономической безопасности в управлении кадровыми рисками кооперативных структур, Резник С.Д. и Холькина О.В. указывают на причины их появления, обусловленные либо ошибками, допущенными руководством, либо низкой компетентностью самого персонала. Имея различную природу появления, кадровые риски повышают угрозу экономической безопасности организации. Наиболее действенным инструментом на пути совершенствования процесса управления кадровыми рисками авторы выделяют кадровый аудит, как комплексную оценку существующей системы кадровой политики предприятия, направленную на определение и анализ системы мотивации кадров и ее соблюдение в рамках имеющейся стратегической цели.²¹

Целесообразность проведения кадрового аудита при выработке путей повышения эффективности управления кадровыми рисками также высказывают в своих работах Солодова Н.Г. и Клейменова Л.В. Указанные авторы отмечают на то, что постоянство проведения кадрового аудита будет направлено: во-первых, на определение основного ядра коллектива, сохранение которого, даже в кризисные периоды работы, позволит добиваться реализации поставленных целей; во-вторых, на развитие и закрепление действенного механизма стимулирования работников с учетом реальных достижений; в третьих, на обеспечение рациональности полученных результатов объему затраченных усилий; в четвертых, на

²⁰ Кара А.Н. Управление кадровыми рисками / А.Н. Кара, И.А. Соколова // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. – 2019. – № 5(59). – С. 30-38.

²¹ Резник С.Д. Кадровый аудит как диагностика рисков в системе управления персоналом организации / С.Д. Резник, О.В. Холькина // Экономика строительства. – 2021. – №6 (72). – С. 35-47.

повышение эффективности системы информационного обеспечения деятельности кадрового управления, что в конечном итоге имеет положительный эффект в рамках усилий по обеспечению требуемого уровня экономической безопасности.²²

В целях составления объективной оценки экономической безопасности существующего механизма управления кадрами предприятий кооперативных структур, а также выработке предложений по ее совершенствованию был проведен кадровый аудит на предприятиях Ставропольского крайпотребсоюза (СПК колхоз-племзавод «Казьминский» Кочубеевского района, СПК колхоз «Путь Ленина» Изобильненского района, СПК колхоз-племзавод «Россия» Апанасенковского района). Указанные предприятия вошли в число трехсот лучших агропромышленного комплекса России. Кроме того, следует выделить положительный опыт не только инвестиционной политики указанных предприятий в сфере кооперации, но и грамотную политику управления кадрами. Так, СПК колхоз-племзавод «Казьминский» с целью развития бизнеса осуществил поглощение трех аналогичных предприятий, испытывавших финансовые затруднения: колхоз «Гранит» (Краснодарский край) и колхозы «Заветы Ильича» и «Красное знамя» Кочубеевского района Ставропольского края. Таким образом, рассматриваемое предприятие состоит из четырех аналогичных, территориально расположенных в Ставропольском и Краснодарском краях. Следует отметить, что специфика аграрного производства способствует выработке и закреплению кооперативных отношений, что связано с развитием взаимовыгодных и взаимодополняющих отношений, а также интеграции ресурсной базы товаропроизводителей.

Установлено существование как реальных, так и потенциальных убытков, связанных нарушениями в управлении персоналом. На основе

²² Солодова Н.Г. Особенности кадрового аудита при антикризисном управлении / Н.Г. Солодова, Л.В. Клейменова // Известия Байкальского государственного университета. – 2011. – №6. – С. 104-108.

анализа были актуализированы провалы в кадровой работе и оценены возможности появления кадровых рисков:

1. риски, связанные с движением трудовых кадров: выявлено расхождение занимаемых должностей с полученным образованием;
2. наличие неэффективного механизма стимулирования работников: установлены факты нарушения трудовой дисциплины, а также недостаточной удовлетворенностью условиями труда;
3. риски увольнения работника: имеют прямое влияние на уровень экономической безопасности предприятия;
4. несогласие работника с вводимыми новшествами: вызвано требованием получения дополнительных знаний (повышение квалификации) в связи с необходимостью обслуживания современной сельскохозяйственной техники.

Анализ проводился на основе опроса 65 человек, занимающих различные должности в указанных хозяйственных структурах. Был определен ранг вероятности наступления (высокая, средняя, низкая), а также сформулирована степень потенциального ущерба (незначительный, средний, большой), построена матрица «вероятность-ущерб», учитывающая уровень кадрового риска предприятий, путем пересечения столбцов таблицы, выясняем условный уровень.

Таблица 3.3. – Результаты проведенной диагностики кадровой безопасности исследуемых предприятий*

№ п/п	Степень потенциального ущерба	Вероятность наступления риска		
		Низкая вероятность (0,3)	Средняя вероятность (0,7)	Высокая вероятность (1,0)
1.	Большой ущерб (1,0)	Риск найма персонала, не отвечающего требованиям (12%)	Риск снижения мотивации работников (34%)	Риск снижения профессионального уровня работников (44%)

2.	Средний ущерб (0,7)	Риск административных жалоб в контролирующие органы (3%)	Риск перехода к конкурирующей структуре (32%)	Риск увольнения (38%) Риск нарушения дисциплины труда (58%)
3.	Незначительный ущерб (0,3)	-	Риск старения кадров (20%) Риск, вызванный дистанционным форматом работы (26%)	-

* таблица составлена автором

Представленные в таблице данные имеют первостепенное значение при анализе уровня экономической безопасности предприятия. Они отражают необходимость корректировки существующего механизма управления кадрами, с учетом влияния ряда факторов. Так, результаты опроса свидетельствуют о высокой вероятности (58%) риска нарушения дисциплины труда, а также крайне низкой мотивации на предприятиях (34%). Следует также отметить, что возможность перехода к конкурирующим структурам составляет 32%, то есть практически каждый третий работник потенциально готов к данному шагу. Особую опасность составляет тот факт, что опрос проводился в организациях аграрного профиля, которым присуща определенная специфика производственного процесса. Так, потерять работника (например, механика) в период сбора урожая, означает возможность затянуть данный вид работ, что приведет к потере части урожая.

Проанализировав механизм обеспечения экономической безопасности в управлении кадровым потенциалом предприятий кооперативных структур Ставропольского и Краснодарского краев следует отметить, что целесообразно прибегнуть к контроллингу, способному обеспечить информационную среду поддержки и регулирования. Организация

контроллинга предлагается в два этапа: аналитический, административно-распорядительный.

Аналитический этап нацелен на изучение следующих показателей:

1. уровня производительности труда;
2. объема финансовых средств на кадровую работу;
3. удовлетворенности условиями труда;
4. степени обеспеченности делегированных полномочий.

Завершением данного этапа является составление соответствующего отчета с детальным анализом указанных показателей.

Административно-распорядительный этап ориентирован на исполнительские функции в рамках принятых решений по повышению эффективности в вопросах кадрового управления. Кроме того, при необходимости корректируются применяемые методы и тактики работы, а также осуществляется контроль результатов.

Применение в рамках контроллинга технологии риск-менеджмента, способствует выявлению и анализу кадровых рисков. С целью повышения эффективности управления кадровыми рисками необходимо:

1. регулярное проведение анализа возникающих рисков,
2. осуществление оценки степени рисков,
3. выявления степени влияния внутренних и внешних факторов на сложившуюся ситуацию,
4. проведение оперативной оценки возможности проявления кадровых угроз,
5. осуществление оценки экономического ущерба от выявленных угроз.

Рекомендуя применение в рамках контроллинга технологии риск-менеджмента мы поддерживаем высказанные идеи Резник С.Д. и Холькиной О.В. о необходимости их задействования на всех уровнях управления на предприятии. Так, целесообразно в рамках указанных технологий использовать следующий инструментарий:

1. инструменты компенсации возникаемых рисков: организация планирования и прогнозирования кадровыми ресурсами, проведение соответствующего мониторинга результатов;

2. инструменты, применяемые на этапе выявления рисков, проведения их оценки, выработке соответствующей стратегии управления рисками.²³

Применение совокупности методов управления кадровыми рисками в рамках повышения уровня экономической безопасности зависит от специфики деятельности предприятия; его размеров, стратегии деятельности; сроков реализации мероприятий; используемой системы стимулирования кадров; бюджета, привлекаемого для управления рисками, сложившейся социально-экономической ситуации не только на предприятии, но и в регионе базирования. Итогом проводимых мероприятий, ориентированных на повышение эффективности управления рисками, выступает комплекс мер, направленных на обеспечение профилактики и предупреждение возникновения кадровых рисков, и как следствие на минимизацию возможного экономического ущерба, вызванного действиями работников.

Проведенный анализ путей повышения уровня экономической безопасности в управлении кадровыми рисками предприятий кооперативных структур позволил сделать ряд выводов:

1. проблемам совершенствования кадровой работы уделяется более пристальное внимание, от результатов которой напрямую эффективность деятельности предприятия. В связи с этим выработка путей совершенствования управления кадровым потенциалом кооперативных структур выступает в качестве ключевого фактора успеха современной организации;

2. теория обеспечения экономической безопасности в управлении персоналом выработала множество подходов и положений по

²³ Резник С.Д. Кадровый аудит как диагностика рисков в системе управления персоналом организации / С.Д. Резник, О.В. Холькина // Экономика и управление. – 2021. – № 6(72). – С. 35-47.

нивелированию кадровых рисков, а также инструментов практического снижения напряжения от возникающих последствий;

3. процесс управления возникающими кадровыми рисками базируется на риск-ориентированном подходе, предполагающем процесс идентификации факторов, вызывающих отклонение в функционировании деятельности предприятия от плановых показателей с последующим осуществлением контрольных функций, направленных на выявление возможных негативных последствий и использовании возникающих возможностей;

4. в целях составления объективной оценки существующего механизма обеспечения экономической безопасности в управлении кадрами предприятий кооперативных структур, а также выработке предложений по ее совершенствованию был проведен кадровый аудит на предприятиях крайпотребсоюза Ставропольского и Краснодарского краев;

5. проведенный анализ позволил актуализировать провалы в работе и оценить возможности появления кадровых рисков: риски, связанные с движением трудовых кадров; наличие неэффективного механизма стимулирования работников; риски увольнения работника; несогласие работника с вводимыми новшествами.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ механизма и инструментов повышения экономической безопасности на основании развития системы управления кадровым потенциалом позволил сформулировать следующие выводы:

1. анализ теоретических взглядов на принципы обеспечения экономической безопасности в рамках кадрового управления, позволил сформировать авторский подход, учитывающий особенности деятельности хозяйствующих структур: поддержание системности в процессе принятия решений, учитывающих не только финансово-экономическую, но и социально-культурную сторону кадровых отношений; структурность, подразумевающая наличие взаимодополняющих подсистем, работающих в рамках определенной стратегической цели, с учетом экзогенного и эндогенного воздействия; эмерджентность (некомпозициональность) кадрового управления.

Проводимая в настоящее время в структуре потребительской кооперации кадровая политика зачастую построена бессистемно, что не позволяет в полной мере следовать экономическим и социальным целям развития государства с учетом долгосрочных перспектив развития. Это в свою очередь не способствует в полной мере развитию территорий, а также приводит к оттоку молодых специалистов. Факторами, влияющими на эффективность выстраивания кадровой работы являются социально-экономические, природно-климатические, культурные особенности ведения хозяйственной деятельности. Данные особенности отчетливо находят свое проявление в регионах Северо-Кавказского и Южного федеральных округов. В данной связи качественный состав кадрового потенциала получает свое развитие в рамках становления системы институционального управления.

2. Современное законодательство не располагает общепринятым трактованием дефиниции «экономическая безопасность» с позиции кадровой обеспеченности. Результаты анализа, а также систематизации научных работ позволили уточнить авторскую позицию дефиниции «экономическая безопасность» с позиции кадрового обеспечения хозяйствующих структур,

под которой понимается состояние экономики субъекта государства, обеспечивающее требуемый уровень жизни населения, складывающийся с учетом принципов комплексности, системности, приемственности, способствующий выработке условий и факторов защищенности кадрового потенциала, в рамках противодействия современным угрозам и вызовам, на основе применения мониторинга уровня кадровой безопасности с учетом социально-экономических, культурно-политических и отраслевых особенностей конкретных территорий, а также мер государственного регулирования и поддержки.

3. Важнейшим компонентом экономической безопасности в процессе улучшения существующего механизма управления кадровым потенциалом кооперативных структур выступает мотивация. Выработаны организационно-методические рекомендации по совершенствованию процесса управления кадровым потенциалом кооперативных структур, основанные на трансформации мер нематериального стимулирования: делегирование полномочий и наделение ответственностью; возможность участия в разработке и корректировке существующих мотивационных стимулов; возможность получения дополнительных знаний в рамках, создания на базе образовательных учреждений Центросоюза базовых кафедр; отбор кадров из числа учащейся молодежи, с возможностью получения требуемого образования, исходя из особенностей производственного процесса.

Процесс управления возникающими кадровыми рисками базируется на риск-ориентированном подходе, предполагающем идентификацию факторов, вызывающих отклонение в функционировании деятельности предприятия от плановых показателей с последующим осуществлением контрольных функций, направленных на выявление возможных негативных последствий и использовании возникающих возможностей.

4. Обоснованы критериальные требования к формированию комплекса показателей экономической безопасности при оценке эффективности

реализации механизма управления кадровым потенциалом предприятий: всеобъемлющий характер, минимальная подверженность искажению, возможность отражения деятельности отдельных структурных элементов, корректируемость, самодостаточность, гласность и доступность для проведения анализа. В этой связи проведен анализ факторов, оказывающих искажающее влияние на изменение показателей, формирования количественных зависимостей между отдельными факторами, а также выделены факторы, оказывающие данное влияние.

5. Проведена оценка применяемых мер обеспечения экономической безопасности кадрового управления, осуществляемая в рамках установленных периодов, служащих информационной основой управления персоналом. Разработан алгоритм проведения оценки эффективности деятельности реализации механизма управления кадровым потенциалом в системе экономической безопасности предприятий кооперативных структур, предусматривающий градацию на три ряда подсистем: оценки параметров, оказывающих воздействие на уровень оборота товаров; оценки параметров, влияющих на производительность труда; оценки параметров, воздействующих на базовый показатель деятельности – прибыль предприятия. Комплексную оценку целесообразно проводить путем применения методов сравнительного количественного анализа совокупности явных и базисных показателей, учитывая средние величины. Применяя индексный метод, вычисляются значения показателей (аналитического и синтетического характера), на основании которых рассчитываются интегральные показатели.

6. Применяемый для осуществления оценки эффективности механизма кадрового управления комплекс показателей должен базироваться на системном подходе, основанном на иерархичности в управлении предприятием. Разработана индексная модель оценки экономической безопасности механизма кадрового управления интегрированных

кооперативных структур, основанная на многофакторной индексной модели оценки экономической эффективности кадрового управления персоналом.

Список использованных информационных источников:

1. Акбашева А.А. Формирование механизма обеспечения экономической безопасности сельскохозяйственного предприятия / А.А. Акбашева, И.Ш. Дзахмишева, Ю.В. Масалова // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. – 2020. – Т.82. – № 4 (86). – С. 297-306.
2. Алавердов А.Р. Управление кадровой безопасностью организации: учебник /А.Р. Алавердов. М.: Маркет ДС, 2010. 176 с.
3. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М., 2000. 384 с.
4. Буйлова Е. В. Экономическая безопасность [Текст]: учеб. пособие / Е.В. Буйлова // Экономическая безопасность/ - СПб.: Вектор, 2019. – 560 с.
5. Власов М.П. Задачи оценки экономической безопасности предприятия / М.П. Власов // Образование и право. – 2020. – № 11. – С. 107-116. doi:10.24411/2076-1503-2020-00701.
6. Гагулькин В.В. К вопросу об обеспечении экономической безопасности строительного предприятия / В.В. Гагулькин // Современные технологии управления. – 2024. – №3 (107). – С. 6.
7. Гашо И.А. Теоретические аспекты управления экономической безопасностью предприятия / И.А. Гашо, О.В. Иовлевой, Е.В. Токарь //Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2022. – №3(94). – С. 85-95.
8. Голикова О.В. Экономическая безопасность предприятия, функционирующего в условиях агрессивной среды / О.В. Голикова, А.А. Кубиц, С.А, Хмелев // Вестник Волжского университета им В.Н. Татищева. – 2022. – Т.2. – №3 (50). – С. 51-58.
9. Гришин К.Е. О некоторых аспектах исследования понятия «экономическая безопасность» / К.Е. Гришин, А.И. Хайдаров // Universum: экономика и юриспруденция. 2024. – №2 (112). – С. 5-8.
10. Губогло, М. Н. Идентификация идентичности: Этносоциологические очерки. / Губогло, М. Н. – М.: Наука, 2003. – С. 29.

11. Докукина А.А. Экономическая безопасность предприятий в условиях цифровой трансформации / А.А. Докукина, В.В. Пименов / Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова – 2022. – Т. 19. – № 3 (123). – С. 16-30.
12. Журавлёв И.М. Снижение социальной напряженности как фактор эффективного управления персоналом организации: автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.08. Москва, 2010. 193 с.
13. Зайцев А. К. Социальный конфликт. Изд. 2-е. М.: Academia, 2001. 464 с
14. Зиновьева Е.Г. Кадровая безопасность организации: учебное пособие/ Е.Г. Зиновьева; ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова». 2021, - 115 с.
15. Иванова Л.К. Экономическая безопасность предприятия / Л.К. Иванова // Вестник Уфимского государственного авиационного технического университета. – 2013. – Т. 17. – №7. – С. 30-33.
16. Канаки В.В. Экономическая безопасность хозяйствующего субъекта как императив его развития / В.В. Канаки, Е.Е. Оксенюк // Вестник Академии знаний. – 2024. – № 5 (64). – С. 204-207.
17. Кирюхина О.И. Реальные и потенциальные угрозы экономической безопасности предприятия / Актуальные вопросы экономики и агробизнеса: материалы XIII Международной научно-практической конференции. Брянск 17-18 марта 2022 года. – С. 589-593.
18. Копцева Н. П. Проблема культурных ценностей и ее решение в философии Генриха Риккерта // Философия и культура. – 2013. – № 7(67). – С. 974-984.,
19. Краткий словарь по эстетике / под ред. М. Ф. Овсянникова. – М.: Просвещение, 1983. – 223 с.
20. Крохичева, Г.Е. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности // Интернет-журнал Науковедение, 2016. № 3 (34). С. 1-10

21. Куконков П.И. Социальное напряжение: источники, факторы, трансформации: монография. Нижний. Новгород: ИС РАН, Приволжский филиал. 2017.

22. Логвинова И.В., Горьковенко Н.А. Социально-экономическая безопасность как основа национальной безопасности страны и региона / И.В. Логвинова, Н.А. Горьковенко // Журнал прикладных исследований. – 2023. – №9. – С.63-68.

23. Миронова Е.Н. Теория ценностей, ее значение и место в современной науке// Наука в современном обществе: состояние и тенденции развития/ Сборник научных статей. - Шахты, 2011. – С. 48-50.

24. Михайлова А.Е. Использование инструментария swot-анализа для обеспечения экономической безопасности предприятия / А.Е. Михайлова, О.М. Мушкарова, Е.М. Петрова // Петербургский экономический журнал. – 2021. – №1. – С. 86-94. doi:10.24411/2307-5368-2021-00010.

25. Найдорф М. И. К проблеме культурологической терминологии: о механизмах культурной мотивации // Вопросы культурологии. – 2008. – № 10. – С. 4-17

26. Образование и обучение: квалификация и компетенция/ Соколова А. Ю.// Управление образованием: теория и практика / Education Management ReviewТом 12 (2022). №9 / Volume 12 (2022). Issue 9

27. Образование и обучение: квалификация и компетенция/ Соколова А. Ю.// Управление образованием: теория и практика / Education Management ReviewТом 12 (2022). №9 / Volume 12 (2022). Issue 9 p159-161

28. Поважный С.В. Повышение компетенции кадров – основа выполнения региональных программ/ С.В. Поважный // Экономист. -2019.- №12.- С.67-69

29. Проблемы и основные направления повышения эффективности функционирования АПК региона в условиях глобализации и импортозамещения: монография. Столярова О.А. и др. Пенза. Пензенский государственный аграрный университет. – 2024. – 270с.

30. Радугин А. А. Философия: курс лекций. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Центр, 2001. 272 с.
31. Розов М. А. Теория социальных эстафет и проблема анализа знания // Теория социальных эстафет: История –Идеи – Перспективы. – Новосибирск: НГУ, 1997. – С. 9–67.
32. Российская энциклопедия по охране труда. — М.: НЦ ЭНАС. Под ред. В. К. Варова, И. А. Воробьева, А. Ф. Зубкова, Н. Ф. Измерова. 2007.
33. Сигунова Т.А. Составляющие уровня экономической безопасности хозяйствующего субъекта: понятие и пути их совершенствования / Т.А. Сигунова // Прогрессивная экономика. – 2023. – № 7. – С. 90-119. doi:10.54861/27131211_2023_7_90.
34. Сигунова Т.А. Составляющие уровня экономической безопасности хозяйствующего субъекта: понятие и пути их совершенствования / Т.А. Сигунова // Прогрессивная экономика. – 2023. – №7. – С. 90-119. doi:10.54861/27131211_2023_7_90
35. Система обеспечения кадровой безопасности организации// Кузнецова Н.В./ Современные технологии и научно-технический прогресс том 2018 №1
36. Соломанидина Т.О. Кадровая безопасность компании / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2011. 688 с.
37. Социальная психология Под ред. А.Н. Сухова, А.А. Деркача. М., 2001.
38. Структура кадровой безопасности предприятия //С.И. Соколанова, О.А. Лымарева,/ -Economy and Business: Theory and Practice, vol. 11-3 (105), 2023
39. Структура системы управления кадровой безопасностью инжиниринговой компании.// Л.С. Егорова, П.С. Фролова/ Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия Социальные науки, №3 (31), 2013,

40. Тишков, В. А. Реквием по этносу: Исследования по социально-культурной антропологии. / Тишков, В. А. – М.: Наука, 2003. – С. 116.
41. Хайдеггер Мартин. Время и бытие: Статьи и выступления: Пер. с нем. – М.: Республика, 1993. – 447 с.
42. Хандадашева К.В. Обеспечение экономической безопасности предприятия / К.В. Хандадашева // Кронос: экономические науки. – 2022. – №1 (32). – С. 18-20.
43. Хирачигаджиева М.М. Понятие и сущность экономической безопасности организации / М.М. Хирачигаджиева // Актуальные вопросы современной экономики. 2024. – №5. – С. 109-113.
44. Четвертакова Ж. В. Культурологические подходы к методологии изучения традиций // Аналитика культурологии. – 2010. – № 1. – С. 59–68.
45. Щапов А.Н. Система показателей экономической безопасности предприятия и их пороговые значения / А.Н. Щапов // Вестник Московского финансово-юридического университета. – 2022. – №1. – С. 134-143.
46. Эскалация вакансий на российском рынке труда (динамика, структура, триггеры) [Текст]: препринт WP3/2024/02 / Р. И. Капелюшников ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. – 60 с.
47. Эскалация вакансий на российском рынке труда (динамика, структура, триггеры) [Текст]: препринт WP3/2024/02 / Р. И. Капелюшников ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. – 60 с.

научное издание

Авторы – составители

Котенёв Александр Дмитриевич
Миронова Евгения Николаевна

**Формирование инструментария обеспечения
экономической безопасности хозяйствующих
субъектов**

монография

Издается в авторской редакции

Подписано в печать ____ . ____ . 2026 г. Формат 60х84/16.

Усл. печ. л. ____ Тираж _____ экз. Заказ _____

Ставропольский филиал Краснодарского университета МВД России.
355000, г. Ставрополь, пр-т Кулакова, 43.