

УДК 338.2  
ББК У + У212  
А 437

Редакционная коллегия:

М.Н. Чальцев – директор АДИ ГОУВПО «ДонНТУ», д-р техн. наук, проф.;  
Г.И. Пещеров – заведующий кафедрой «Социальные науки и государственное управление»  
Московского государственного областного университета, д-р воен. наук, проф.;  
Р.Ю. Заглада – заместитель директора по научно-педагогической работе АДИ ГОУВПО  
«ДонНТУ», канд. экон. наук, доцент; Л.П. Вовк – декан факультета «Экономика и  
управление» АДИ ГОУВПО «ДонНТУ», д-р техн. наук, проф.; Е.П. Мельникова –  
заведующая кафедрой «Менеджмент организаций» АДИ ГОУВПО «ДонНТУ», д-р техн.  
наук, проф.; В.П. Полуянов – заведующий кафедрой «Финансы и бухгалтерский учет»  
Донского казачьего государственного института пищевых технологий и экономики, д-р экон.  
наук, проф.; К.А. Бармута – заведующая кафедрой «Экономика и менеджмент» ФГБОУ ВПО  
«Донской государственный технический университет» д-р экон. наук, проф.;  
Е.О. Миргородская – заведующая кафедрой «Экономическая теория и  
предпринимательство» ФГБОУ ВПО «Ростовский государственный строительный  
университет» д-р экон. наук, проф.; В.А. Корчагин – заведующий кафедрой «Управление  
автотранспортом» ФГБОУ ВПО «Липецкий государственный технический университет» д-р  
техн. наук, проф.; Н.Д. Лукьянченко – заведующая кафедрой «Управление персоналом и  
экономика труда» ГОУВПО «ДонНТУ», д-р экон. наук, проф.; О.И. Черноус – заведующая  
кафедрой «Экономика и финансы» АДИ ГОУВПО «ДонНТУ» канд. экон. наук., доцент;  
С.А. Бедарев – заместитель декана заочного факультета ГОУВПО «ДонНТУ», канд. техн.  
наук, доцент; И.А. Бондарева – заместитель декана факультета «Экономика и менеджмент»  
ГОУВПО «ДонНТУ», канд. экон. наук, доцент; Н.Ф. Курган – начальник РИО АДИ  
ГОУВПО «ДонНТУ»; Е.Ю. Руднева – доцент кафедры «Менеджмент организаций», канд.  
экон. наук, доцент; О.Л. Дариенко – ассистент кафедры «Менеджмент организаций».

**Актуальные проблемы экономики и управления: теоретические и прикладные аспекты** [Электронный ресурс]: материалы Второй международной научно-практической конференции, г. Горловка, 21 апреля 2017 г. / отв. ред. Е.П. Мельникова / Автомобильно-дорожный институт ГОУВПО «ДонНТУ». – Горловка: АДИ ДонНТУ, 2017. – 436 с. – URL: <http://www.adidonntu.ru/node/1888>

В материалах конференции представлены доклады ученых и специалистов по актуальным проблемам экономики и управления: теории управления экономическими системами и истории экономической мысли; глобальных тенденций экономического развития; экономики труда и управления персоналом; региональной и социальной экономики; экономики, организации и управления предприятиями, отраслями, комплексами; инвестиционной и инновационной деятельности; экономики природопользования и экологического менеджмента; использования математических методов, моделей и информационно-коммуникационных технологий в экономике и управлении предприятием.

Для специалистов народного хозяйства, ученых, преподавателей, аспирантов и студентов высших учебных заведений.

Рекомендовано ученым советом Автомобильно-дорожного института  
ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет» (г. Горловка)  
протокол № 3 от 27.01.2017 г.

© Коллектив авторов, 2017

© Автомобильно-дорожный институт ГОУВПО

«Донецкий национальный технический университет», 2017

### Список литературы

1. Балабанова, Л. В. Стратегічний маркетинг [Текст] : підруч. в 2 т. / В. В. Балабанова, І. В. Холод, Л. В. Балабанова. М-во освіти і науки України ; Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського ; Каф. маркетинг. менедж. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2011. – Школа маркетингового менеджменту Т.1. – 334 с. – Т.2. – 318 с.
2. Бусыгин, А. В. Эффективный менеджмент [Текст]: учеб. пособие. / А. В. Бусыгин – 5-е изд., доп. и перераб. – М. : Дашков и К, 2012. – 456 с.
3. Быков, С. Ю. Методы повышения эффективности предприятий. Что выбрать? [Текст] / С. Ю. Быков, Ю. М. Быков // Методы менеджмента качества. – 2010. – № 3. – С. 4–8.

## ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

**А. А. Кожевникова,**

**В. А. Харченко,** ГОУВПО «Донецкий  
национальный технический университет»,  
г. Донецк

**Постановка проблемы.** Процесс формирования кадровой безопасности на любом предприятии является столь же важным, как и обеспечение экономической и информационной безопасности. Нарушение безопасности связано с потерями финансово-экономического характера, угрозами деловой репутации в условиях недобросовестной конкуренции, что может привести к реальному банкротству.

**Анализ предшествующих исследований и публикаций.** Вопросы изучения кадровой безопасности, угроз безопасности со стороны персонала освещены в научных трудах таких ученых и практиков, как А. Я. Кибанов [1], Р. О. Рыжов [3], В. И. Тараненко [4] и многих других. Кибанов А. Я. выделяет кадровую безопасность в качестве генерального направления кадровой работы, включающего укрепление и развитие кадрового потенциала в соответствии с требованиями рынка с учетом стратегии развития организации.

**Целью** исследования является выработка направлений обеспечения кадровой безопасности на предприятии в современных условиях хозяйствования.

**Основные результаты исследования.** Кадровые угрозы

неразрывно связаны с информационными угрозами, т. е. возможностями разглашения коммерческой информации (тайны) о компании в интересах третьих лиц; с экономическими угрозами (например, потерей конкурентных преимуществ). Поэтому важное значение приобретает обеспечение кадровой безопасности с момента принятия сотрудника на работу.

Количество и масштаб экономических преступлений постоянно растет с развитием общества, а наиболее опасным и распространенным их видом являются «преступления» со стороны менеджеров и работников компаний. Сотрудники предприятия, имеющие доступ ко всем, или практически всем, активам предприятия, потенциально способны нанести ущерб организации. В наши дни существуют различные способы преодоления защиты баз данных, их копирования и распространения вне компании. Как подчеркивает А. Я. Кибанов, более трех четвертей преступлений в организациях совершаются сотрудниками, при этом более половины преступлений обнаруживаются случайно [1].

Угрозы предприятию со стороны работающих сотрудников делятся на внешние и внутренние. Внешние угрозы – это действия, не зависящие от воли и сознания сотрудников предприятия. Примером внешних угроз может служить давление на сотрудников извне, наличие лучших условий работы у конкурентов, переманивание сотрудников конкурентами, инфляционные процессы, семейные проблемы и т.д. [3]. К внутренним угрозам относятся умышленные или неумышленные действия персонала организации: несоответствие квалификации персонала предъявляемым требованиям, несовершенно организованная система управления и обучения персонала, непродуктивная система мотивации, недочеты в планировании трудовых ресурсов, снижение количества рационализаторских предложений и инициатив, уход квалифицированных сотрудников, ориентация сотрудников на решение внутренних тактических задач, отсутствие корпоративной политики или ее неэффективная организация, некачественная проверка кандидатов при приеме на работу.

Угрозы со стороны сотрудников не только снижают эффективность работы предприятия, но и наносят ему непосредственный ущерб. На основе проведенного анализа литературных источников [1–5], можно выделить такие основные действия персонала, приводящие к ущербу:

1. Хищение имущества предприятия (корпоративное мошенничество).
2. Использование ресурсов организации (материальных, финансовых, технических, транспортных и т. д.) в собственных целях.
3. Умышленная порча и уничтожение имущества предприятия

(диверсия).

4. Получение заработной платы за невыполняемую работу (саботаж).

5. Шантаж компетентностью (сотрудник считает себя незаменимым в своем профиле).

6. Шантаж полномочиями (концентрация в одних руках полномочий по нескольким должностям).

7. Торговля секретами (продажа конкурентам коммерческой тайны организации).

8. Нарушение дисциплины.

9. Формирование в коллективе негативного морально-психологического климата.

Однако в зависимости от специфики работы предприятия этот перечень может либо уменьшаться, либо увеличиваться.

Для обеспечения стабильности хозяйственной деятельности необходимо учитывать влияние внутренних и внешних угроз предприятию со стороны работников. Главными недочетами в процессе обеспечения кадровой безопасности можно назвать следующие:

1. На руководящую должность назначают сотрудника, который осведомлен только в своей специальности и из-за этого допускает много ошибок при управлении.

2. Сотруднику кроме основных обязанностей поручают дополнительную работу, что приводит к проблемам в трудовом процессе.

3. Некоторые управленцы преднамеренно делают акцент на иерархической подчиненности и в итоге имеют все шансы управлять лишь в авторитарном стиле.

4. Среди управляющих бытует мнение, что сотрудники, получая заработную плату, должны прилагать максимум усилий для выполнения своих обязанностей, без дополнительной мотивации.

5. Разница в зарплате руководящего звена и персонала может быть в несколько раз больше.

6. Текучесть кадров из-за низкой заработной платы.

Следовательно, управляющему звену важно постоянно выявлять различные угрозы и проблемы предприятия для быстрого их устранения и недопущения таких ситуаций вновь. Для предотвращения угроз со стороны сотрудников предприятия нужна внутренняя мотивация персонала, которая считается ключевой предпосылкой увеличения его производительности и заключается в согласовании и связи индивидуальных задач служащих с целями всей организации. Это создает основу для того, чтобы работник имел возможность сосредоточить свой личный потенциал и энергию в важном для организации направлении.

Таким образом, в современных условиях хозяйствования для

обеспечения кадровой безопасности на предприятии необходим комплексный подход к решению данной проблемы. В качестве основных направлений обеспечения кадровой безопасности следует выделить внедрение:

1. Действенной системы стимулов (материальных и моральных).
2. Долговременных деловых отношений сотрудника с компанией и создание условий для карьерного роста.
3. Уважительного отношения ко всем сотрудникам.
4. Безопасной (гибкой) системы увольнения сотрудников.

**Выводы.** Таким образом, для устойчивого функционирования любого предприятия, важнейшей задачей является выявление и предупреждение рисков и угроз со стороны работающих сотрудников. Формирование безопасности организации, в процессе работы с персоналом, процесс сложный, требующий учета особенностей ведения хозяйственной деятельности. Однако, общим для всех компаний является обеспечение таких направлений защиты от кадровых угроз, как стимулирование трудовой деятельности, стремление к длительному деловому сотрудничеству с работниками, соблюдение этических норм поведения на рабочем месте.

#### Список литературы

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации [Текст] / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
2. Кадровая безопасность предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://privatecons.ru/uslugi/kadrovaya-bezopasnost-predpriyatiya/>
3. Рыжов, Р. О. Кадровая безопасность: опыт социологической концептуализации [Электронный ресурс]. / Р. О. Рыжов // Проблемы взаимодействия хозяйствующих субъектов реального сектора экономики России: финансово-экономический социально-политический, правовой и гуманитарный аспекты : сб. науч. статей. – СПб. : Институт бизнеса и права, 2011. – С. 43–45: – Режим доступа : <http://www.ibl.ru/konf/151211/index.shtml>
4. Тараненко, В. И. Непродуктивная психология, или Бомба для директора. Визитка: досье на партнера. [Электронный ресурс]. – К. : Ника-Центр, 2004. – 47 с. : – Режим доступа : <http://fictionbook.ru/static/trials/06/29/91/06299121.a4.pdf>
5. Лояльность персонала и безопасность предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://hr-portal.ru/article/loyalnost-personala-i-bezopasnost-predpriyatiya>

Электронное издание

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ:  
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ

Материалы Второй международной  
научно-практической конференции  
г. Горловка  
21 апреля 2017 г

Ответственный редактор  
**Мельникова** Елена Павловна

*Редакционно-техническое оформление,  
компьютерная верстка, дизайн обложки И.И. Везелев  
Корректор Н.А. Кудоярова*

Подписано к размещению на сайте 05.05.2016 г.  
Объем данных 9,95 Мб

Автомобильно-дорожный институт  
ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет»  
284646, Донецкая обл., г. Горловка, ул. Кирова, 51  
Тел.: +380 (6242) 4-00-19  
kf-mo@adidonntu.ru