

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
А 437 **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

СЕКЦИЯ 2

ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

УГРОЗЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Е. В. Гринченко,

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

Постановка проблемы. Персонал как основной актив организации должен быть защищен от потенциальных угроз и опасностей во время выполнения трудовых функций. Однако сами сотрудники предприятия способны выступить в качестве источника нанесения урона безопасности предприятия. Такая ситуация требует разработки и внедрения новых методов борьбы с кадровыми угрозами и действенных способов их предотвращения.

Анализ предшествующих исследований и публикаций. Проблемам формирования кадровой безопасности на предприятиях, определения кадровых угроз и их предотвращения посвящены труды таких ученых, как Г. К. Копейкин [2], Д. А. Кузнецов [1], Н. В. Кузнецова [5], М. В. Кынтиков [3], О. Ю. Литовченко [4], В. К. Потемкин [2] и др. Российские исследователи к числу кадровых относят широкий спектр угроз, например, низкую благонадежность персонала, неблагоприятный социально-психологический климат, ошибки в подборе персонала, низкую лояльность персонала, отсутствие корпоративной культуры [1]; нарушение установленного режима сохранности сведений конфиденциального характера и безопасности [2, с. 65].

Целью исследования является выявление кадровых угроз и разработка рекомендаций по обеспечению и сохранению кадровой безопасности организации в современных условиях ведения бизнеса.

Основные результаты исследования. Обеспечение кадровой безопасности невозможно без учета кадровых угроз. В целом угрозу кадровой безопасности организации можно определить, поддерживая мнение Н. В. Кузнецовой [5], как совокупность условий и факторов, которые создают опасность интересам участников социально-трудовых отношений, препятствуя эффективному и гармоничному развитию человеческих ресурсов.

Кадровую безопасность целесообразно рассматривать с двух позиций:

– как безопасность деятельности сотрудников предприятия;

– как безопасность предприятия от негативных действий сотрудников.

Следовательно, персонал одновременно выступает объектом и субъектом потенциальных угроз безопасности.

При рассмотрении персонала в качестве субъекта угроз, объектом безопасности выступают материальные, информационные, интеллектуальные и другие ресурсы работодателя. Содержание потенциальных угроз со стороны персонала представлено в таблице 1.

Таблица 1

Содержание угроз со стороны персонала в адрес организации

Объект угроз	Субъекты угроз	Содержание угроз
Ресурсы работодателя	Персонал организации	– разглашение конфиденциальной информации; – хищение или умышленное повреждение (уничтожение) имущества; – финансовые махинации; – мошенничество; – хищения денежных средств, интеллектуальной собственности
	Бывший сотрудник	– оспаривание в суде решений руководства организации; – распространение негативной информации о деятельности организации; – подготовка физической расправы над лицами, которых он считает виновными в своих проблемах; – уничтожение важных для компании документов; – передача важной информации конкурентам
	Потенциальные сотрудники	передача важной информации конкурентам

Как следует из таблицы 1, потенциальными сотрудниками организации могут быть стажеры, соискатели вакантной должности, которые связаны с представителями конкурирующих организаций, криминальных структур, хедхантерами.

В случае рассмотрения персонала в качестве объекта безопасности, субъектом угроз могут выступать работодатель, криминальные структуры, социальное окружение (таблица 2).

При рассмотрении проблемы обеспечения кадровой безопасности организации особое внимание необходимо уделить изучению факторов, сдерживающих возникновение угроз кадровой безопасности организации для предотвращения потенциальных опасностей реализации ее интересов.

Содержание угроз в адрес персонала организации

Объект угроз	Субъекты угроз	Содержание угроз
Персонал организации	Работодатель	– убийство должностных лиц; – похищения, покушения на работников, а также членов их семей; – потеря здоровья, смерть работника (физическая угроза безопасности персонала); – переманивание конкурентами; – увольнение
	Криминальные структуры	
	Социальное окружение	
	Конкуренты	

Анализ научной литературы [6, 7] показал, что основными факторами, сдерживающими возникновение угроз кадровой безопасности, являются:

- высокий уровень внутрикорпоративной социальной ответственности бизнеса;
- наличие корпоративной культуры, в основе которой проявление нетерпимости ко всем действиям, причиняющим вред компании, как со стороны руководства компании, так и ее персонала; формирование комплекса морально-нравственных ценностей и норм в отношении поведения всех сторон отношений в сфере труда;
- высокий уровень контроля на этапах найма персонала и отбора подходящих кандидатур на вакантную должность, а также наличие грамотной политики высвобождения работников с целью предотвращения конфликтов;
- компетентный анализ нормативно-правовой базы в области обеспечения безопасности организации в целом и кадровой безопасности, в частности, наличие эффективной системы обучения персонала в области противодействия возможным угрозам кадровой безопасности;
- высокоэффективная система мотивации и стимулирования добросовестного поведения персонала [6, 7].

Основываясь на вышеизложенном, в работе предложены рекомендации по обеспечению кадровой безопасности и ее поддержке в организациях:

- 1) тщательный отбор кандидатов на вакантную должность для минимизации возможных кадровых рисков на начальном этапе;
- 2) информирование штатных сотрудников о дисциплинарных взысканиях в случае нарушения кадровой безопасности;
- 3) повышение эффективности контроля за деятельностью персонала, в т. ч. мониторинг конфликтных ситуаций и своевременное их разрешение;
- 4) создание трудовых и моральных условий, которые бы стимулировали лояльность и приверженность высокопрофессионального

сотрудника компании для предупреждения ухода в конкурирующую компанию;

5) развитие системы обратной связи для осознания работниками своей причастности к происходящим на предприятии процессам, для понимания значимости выполняемых сотрудником функций в обеспечении успешной работы организации в целом;

6) применение гибких форм занятости при неблагоприятном положении предприятия;

7) перевод на дистанционную форму трудовых отношений как альтернатива увольнению при непринятии коллегами ценного сотрудника;

8) периодическое проведение аудита состояния кадровой безопасности для своевременного выявления рисков и угроз как в адрес персонала, так и с его стороны.

Выводы. Таким образом, кадровая безопасность является неотъемлемой частью безопасности хозяйственной деятельности предприятия. Своевременное предупреждение кадровых угроз, их минимизация позволяет участникам трудовых отношений избежать конфликтных ситуаций, стабильно функционировать и быть конкурентоспособными. Выделенные в работе основные виды угроз со стороны персонала и в его адрес, а также указанные факторы, сдерживающие возникновение угроз, послужили основой для разработанных рекомендаций по обеспечению кадровой безопасности организации.

Список литературы

1. Кузнецов, Д. А. Подходы к анализу угроз кадровой безопасности в фармации [Текст] // Вестник новых медицинских технологий. – 2012. – Т. XIX, № 2. – С. 380–383.
2. Копейкин, Г. К. Экономическая безопасность в системе управления персоналом [Текст] / Г. К. Копейкин, В. К. Потемкин. – СПб. : СПбГУЭФ, 2008. – 116 с.
3. Кынтиков, М. В. Управление рисками в работе с персоналом в системе обеспечения кадровой безопасности организации [Текст]: автореф. дис. канд. экон. наук. / М. В. Кынтиков: – М., 2011. – 25 с.
4. Литовченко О. Ю. Формування кадрової безпеки підприємств АПК [Текст]: автореф. дис. канд. экон. наук. / О. Ю. Литовченко: – К., 2010. – 26 с.
5. Кузнецова, Н. В. Угрозы кадровой безопасности организации [Текст] / Н. В. Кузнецова // Известия ИГЭА. – 2014. – № 2. – С. 80–88.
6. Озерникова, Т. Г. Внутрикorporативная социальная ответственность: трансформация в условиях кризиса [Текст] / Т. Г. Озерникова // Управленец. – 2009. – № 3–4. – С. 40–44.
7. Солодова, Н. Г. Корпоративная культура и трудовая комфортность работников в условиях организационных преобразований [Текст] / Н. Г. Солодова // Управление развитием персонала. – 2007. – № 1. – С. 52–56.

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