УДК 332.1

Т. А. Пантелеева [1]

Обеспечение экономической безопасности промышленной корпорации (в системе АПК) путем управления кадровыми рисками

Аннотация

Цель. *На основе всесторонних исследований изучить методы управления кадровыми рисками в системе АПК как фактор обеспечения экономической безопасности предприятий АПК.*

Материалы и методы. *Данное исследование в методическом плане представляет собой анализ существующих тенденций повышения эконмической безопасности и устойчивого развития промышленных корпораций. В представленной статье применены такие методы, как анализ и синтез, систематизация и сравнение.*

Результаты. *В настоящей статье определена кадровая безопасность агропромышленных предприятий, которую можно выделить как одну из наиболее важных проблем любого современного предприятия, в том числе и в секторе АПК. Важность обеспечения кадровой безопасности современного предприятия определяется тем, что данный процесс охватывает все уровни отношений хозяйствующего субъекта: микроэкономический уровень; макроэкономический уровень; интерэкономический уровень.*

В свете последних экономических событий резко возросли масштаб и количество случаев промышленного шпионажа. Так, было выявлено, что около 80% ущерба предприятия несут по вине персонала, и лишь 20% из них не признают в данном ущербе свою причастность. И хотя на данный период можно отметить рост данного показателя, около 50% предпринимателей убеждены в том, что данная проблема не может коснуться его лично.

Выводы. *Данная статья призвана обеспечить минимизацию кадровых рисков, которые в конечном итоге позволят хозяйствующему субъекту избежать многих проблем в сфере*

[1] **Пантелеева Татьяна Александровна**, кандидат филологических наук, соискатель, Институт проблем рынка Российской Академии наук (ИПР РАН) (117418, Москва, Нахимовский просп., 47); **tatata070707@mail.ru**

подбора кадров. Статья представляет собой авторскую разработку методики обеспечения кадровой безопасности для повышения эффективности деятельности компании.

Полученные выводы и результаты исследования могут быть использованы при разработке стратегии управления кадровыми рисками как основа экономической безопасности деятельности агропромышленного комплекса.

Ключевые слова: *кадры, риск-менеджмент, экономическая безопасность, управление человеческими ресурсами, кадровый менеджмент, агропромышленный комплекс*

Введение

Одним из главных условий функционирования страны или же отдельно взятого предприятия является экономическая безопасность. Причем экономическая безопасность на микроуровне является фундаментом безопасности всей страны в целом. Экономическая безопасность предприятия определяется степенью защищенности от любых угроз извне и внутри самого предприятия, а также возможностью данного предприятия противодействовать данным угрозам. Основополагающей целью любого предприятия является обеспечение максимально эффективной деятельности [12]. И в связи с этим, первоочередными задачами предприятия являются особенности выявление негативных факторов на деятельность предприятия для дальнейшего их устранения. Решение данных задач достигается путем повышения эффективности риск-менеджмента и обеспечение экономической безопасности. Исследованиям управления кадровыми рисками как фактора обеспечения экономической безопасности в системе АПК посвящены труды как российских, так и зарубежных ученых среди них выделим работы таких исследователей, как В.А. Варламов [2], А.А. Джобава [3], А.Е. Митрофанова [4], О.Р. Рыжов [5], Г.К. Копейкин [7], А.А. Беспалько [8], И.Г. Чумарин [11] и др.

В статье Джобава А.А. «Особенности подбора персонала» описываются подводные камни профессии рекрутера. Так, по мнению автора, основа работы — это звонки и встречи, все остальное — сопутствующая мелочевка. Телефонные переговоры и собеседования занимают не много времени. Главными особенностями массового подбора персонала являются оперативность, масштабность, работа с большими информационными массивами и адаптация новых сотрудников.

В работе Митрофановой А.Е. «Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации» рассмотрены теоретические аспекты формирования концепции управления кадровы-

ми рисками в организации. Показано место управления кадровыми рисками в системе управления персоналом. Определены составные элементы концепции. В статье Рыжова О.Р. «Кадровая безопасность: опыт социологической концептуализации» рассказывается о том, что успех предпринимательской деятельности определяется множеством факторов. Это ресурсы, производственные средства и кадры. Все это является отдельными направлениями, каждое из которых нужно контролировать. Контроль над безопасностью является одной из мер поддержания эффективности работы компании. В книге Копейкина Г.К. «Квалификация персонала и обеспечение экономической безопасности: организационно-психологические проблемы» указывается, что кадровая безопасность представляет собой меры по предупреждению негативных влияний со стороны персонала. Трудящиеся могут напрямую повлиять на деятельность компании. Поэтому руководитель должен отслеживать все потенциальные и реальные угрозы.

Проблемам обеспечения экономической безопасности промышленной корпорации (в системе АПК) путем управления кадровыми рисками посвящено большое количество публикаций. В качестве примера можно привести такие работы, в направлении кадровых рисков рассматривали такие специалисты, как О.Р. Рыжов [5], А.Е. Митрофанова [4], К.С. Жукова [9] и другие. Причем все авторы интерпретируют понятие кадровых рисков по-разному. К.С. Жукова [9] сформулировала их как потребность организации, А.Е. Митрофанова [4] охарактеризовала кадровые риски как нечто негативное и неизбежное. Положительный момент заключается в том, что кадровые риски можно рассматривать как возможность. Возможность вывести организацию на новый уровень за счет новых сотрудников, их трудового и интеллектуального потенциала, что представляет материальную ценность для предприятия. Отрицательный момент рассматривается как потенциальная угроза, которая может нанести непоправимый вред предприятию. Необходимо отметить также, что ряд теоретико-методических и практических вопросов, связанных с обеспечением экономической безопасности промышленных корпораций сферы АПК, продолжает оставаться недостаточно исследованной и требует дальнейшей разработки положений ее построения и функционирования.

Необходимость решения проблем, рассматриваемых в статье, обуславливает актуальность выбранной темы, определяет цели и задачи исследования.

Результаты исследования

Кадровая безопасность является одним из важных направлений экономической безопасности бизнеса. Главной целью кадровой безопасности и экономической безопасности в целом является обеспечение стабильного функционирования предприятия, снижение внешних и внутренних угроз. Основная задача кадровой безопасности - предотвращение негативных воздействий, связанных с угрозами, исходящими от персонала компании. Большое количество убытков активам компании наносят именно ее сотрудники, поэтому очень важно уделять внимание обеспечению кадровой безопасности организации.

Кадровая безопасность предприятия обеспечивается не столько службой безопасности, сколько отделом управления персоналом. Компетентный подбор кадров, грамотное использование человеческих ресурсов, разработка эффективных методик стимулирования и поощрения – вот основной набор обеспечения профессиональной защищенности.

Специалисты кадровых служб способны снизить убытки компании, связанные с работниками и основами трудовых отношений, если компетентно подойдут к вопросам подбора, адаптации и удержания сотрудников.

Кадровая защищенность организации позволяет предотвратить внешние и внутренние угрозы. Внешние не могут зависеть от воли и сознания сотрудников, но наносят значительный ущерб организации. Угрозы внешнего характера заключается в следующем: мотивационные составляющие конкурентов лучше, чем в организации, в которой работает специалист; на работников проводится давление извне; сотрудники попадают в различные виды зависимости; инфляционные процессы протекают быстрее, чем происходит перерасчет заработной платы.

Обеспечение общей безопасности организации имеет целью защиту и от внутренних негативных воздействий, заключающихся в следующем:

- в слабой системе организации обучения;
- несоответствующем уровне квалификации;
- некачественном отборе кандидатов при приеме на работу;
- в проведении неграмотной корпоративной политики.

Как внешние, так и внутренние угрозы наносят организации непоправимый экономический ущерб. Это стоит учитывать специалистам по работе с персоналом, своевременно проводить пересмотр действующих программ обучения, найма, адаптации, мотивации и так далее.

Обеспечение основной защищенности организации зависит от трех основных факторов:

1. Найм:
   - необходимо составить прогноз благонадежности нанимаемого сотрудника;
   - выбор лучших кандидатов из представленных;
   - оформление трудовых отношений между сотрудником и компанией;
   - испытательный срок для вновь нанимаемого сотрудника;
   - работы по эффективной адаптации вновь нанимаемого сотрудника.

2. Лояльность:
   - данная система подразумевает формирование лояльности нового работника к организации;
   - снижается угроза производства бракованной продукции;
   - сокращается текучесть персонала из компании.

3. Контроль:
   - идет проверка соблюдения различных регламентов, ограничений, режимов, технологических процессов и др.;
   - меры направлены на ликвидацию возможности причинения вреда.

Обеспечение контроля и учета работает по принципу компенсации внимания к отдельным факторам. Если не внести элементы защищенности при отборе кандидатов, не стоит рассчитывать на укрепление лояльности. Кроме того, придется затратить немалые экономические ресурсы на выявление убытков и расследование причин их появления. Кадровая защищенность организации – это элемент в системе экономической защищенности предприятия.

Работу с сотрудниками необходимо построить таким образом, чтобы установить безубыточные этнические, экономические, трудовые отношения. Каждый кандидат на открытую вакансию рассматривается в качестве потенциального источника риска и угрозы экономической стабильности. Работа менеджеров по персоналу направлена на создание систем отбора, позволяющих выявить такие угрозы на ранней стадии.

Какие меры обеспечения кадровой безопасности организации наиболее эффективные?

Ключевым фактором конечной адаптации сотрудников на предприятие является процесс безопасного найма. Работодатель должен учитывать следующие факторы:

- рекомендации предыдущих работодателей;
- определить испытательный срок для вновь нанимаемого сотрудника;
- провести прогноз полной адаптации;
- провести систему лояльности вновь нанимаемого сотрудника.

При подборе персонала должны учитываться риски умышленного нанесения ущерба или ущерба, нанесенного по неосторожности по причине недостаточного уровня компетенции, непрофессионализма, неопытности. В управление кадровой защищенности включают комплекс мероприятий. Служба по работе с персоналом совместно с отделом безопасности разрабатывают программы по предотвращению и минимизации рисков и угроз со стороны персонала:

- осуществляется подбор благонадежных и опытных сотрудников с использованием методик эффективных современных методик;
- контролируется благонадежность и лояльность работающего персонала в динамике общего развития; своевременно выявляются и устраняются все причины и обстоятельства, которые могут нанести вред экономической стабильности предприятия;
- происходит отсеивание тех кандидатов и сотрудников, которые целенаправленно и умышленно или по неосторожности создают угрозу для бизнеса в целом.

С особой тщательностью проводится подбор персонала, работы входят в систему кадровой безопасности предприятия.

В качестве рекомендаций можно проводить следующий алгоритм при приеме на работу новых сотрудников:

1. Звоним на прошлое место работы, чтобы получить рекомендацию о кандидате. Но не у того, кого указал сам кандидат. Необходимо позвонить на общий номер телефона компании, связаться с коллегами соискателя. Спросить, работал ли у них такой сотрудник, на какой должности, как проявлял себя, справлялся ли со своими обязанностями. Таким образом получается информация от людей, которые непосредственно контактировали с кандидатом, но которых он не предупредил о том, что представители потенциального работодателя могут обратиться к ним за рекомендацией. Это позволяет узнать, вер-

но ли то, что кандидат указал в резюме, и совпадает ли впечатление HR-а с тем, каков претендент в действительности.

2. Если кандидат слишком разговорчив, необходимо тактично перевести беседу на нужную тему. Чрезвычайно разговорчивый кандидат-профессионал много шутит, рассказывает истории, перескакивает с темы на тему. Это непроизвольная реакция на стресс. Соискатель волнуется, боится упустить что-то важное, из-за чего рекрутер может не оценить его по достоинству. Поэтому он старается говорить как можно больше, буквально заваливать рекрутера информацией. Дилетант тоже может быть разговорчивым, но его цель осознанная – сбить рекрутера с толку. Он думает, что сумеет заболтать рекрутера и он не заметит недостаток опыта. Необходимо управлять беседой. В том случае, если задается вопрос, то необходимо получить на него не четкий ответ, а лирические отступления неуместны, вежливо прервите кандидата, задайте уточняющие вопросы.

Неформатный кандидат без труда ответит на них – он решал задачу самостоятельно или вместе со своими коллегами, он знаком с мелочами. Дилетант продолжит говорить общими фразами и не даст четкого ответа, что и как делал именно он. Скорее всего, он либо видел со стороны, как коллеги работают над решением задачи, либо просто придумал ситуацию. Поэтому конкретную информацию от него невозможно получить.

Выводы

Кадровая безопасность представляет собой комплекс мер, направленных на защиту бизнеса от угроз, исходящих от сотрудников организации, то есть внутренних. Такие угрозы могут возникать вследствие следующих факторов:

- несоответствие квалификации сотрудника занимаемой должности, непрофессионализм в выполнении профессиональных обязанностей;
- несовершенство системы управления персоналом;
- недостаточный уровень обучения персонала при поступлении на работу;
- слабая мотивация для сотрудников;
- утечка ценных кадров;
- недостаточный уровень проверки кандидатов при поступлении на работу.

Наличие таких факторов может привести к убыткам и снижению прибыли компании, мошенническим действиям, хищению или порче имущества организации, утечке ценной информации. Другой задачей кадровой безопасности является предотвращение внешних угроз, к которым можно отнести:

- наличие лучшей мотивации для сотрудников у компании-конкурента;
- оказание давления на сотрудников извне;
- условия внешней экономической среды;
- образ жизни сотрудников, негативно влияющий на профессиональную деятельность (например, различные виды зависимости);
- уровень инфляции, влияющий на размер заработной платы.

Для устранения или сведения к минимуму внешних и внутренних угроз, необходима профессиональная работа отдела кадров в совокупности с деятельностью службы безопасности организации. Наиболее важные моменты, на которые следует обратить внимание:

- Найм сотрудников. Во избежание возникновения различных рисков, при приеме на работу необходима тщательная проверка и обучение сотрудников;
- Лояльность к персоналу. Необходимо обеспечение в организации условий, благоприятных для работы персонала;
- Контроль. Тщательный контроль необходим на всех этапах работы сотрудника, от найма до увольнения.

Подытоживая изложенный материал, можно сделать следующие обобщения. Выявить кадровые риски – это значит определить уязвимости и угрозы для предприятия. Причем, к выявлению и оценке кадровых рисков можно подходить с двух аспектов: инвестиционного и ресурсного.

Так, инвестиционный подход рассматривает управление персоналом как риск необходимого инвестирования для покрытия потерь непрофессиональной кадровой деятельности. При этом этапы кадровой деятельности можно рассматривать в виде определенных проектов: обучения, отбора, мотивации, оценки и т.п. Последовательность оценки проектов начинается с качественного анализа.

Независимо от компании и сектора все предприятия и организации будут исследоваться по четырем основным аналитическим критериям:

1. Культура управления рисками

Для присвоения оценки данной компоненте проанализируются организационная структура, роли, ответственность и квалификация сотрудников, вовлеченных в процесс управления рисками. Одним из самых важных аспектов при анализе будет являться степень интеграции системы управления рисками в процессы принятия решений. Также важно оценить учитывается ли уровень толерантности к риску в процессах принятия решений. Значимым будет считаться наличие процессов обмена информацией по рискам внутри и вне компании.

2. Контроль риска

Оцениваются процессы контроля рисков, учитывая риски характерные как для отрасли в целом, так и выявленные менеджментом компании. Степень согласованности между толерантностью к риску и лимитами по рискам будет являться важным элементом оценки. Оценка контроля риска также будет включать и такой элемент, как анализ программ по управлению существенными рисками компании.

3. Управление критическими ситуациями

Методы, используемые некоторыми компаниями, обеспечивают покрытие риска возникновения кризисных ситуаций. Подобные методы включают экологический анализ, анализ сценариев и стресс-тестирование, планирование непредвиденных обстоятельств. Оценив качество антикризисного планирования, специалисты получат информацию об уровне подверженности компании к потерям от наступления неблагоприятных событий, об оперативном реагировании и способности уменьшать эти потери. Также будут сделаны выводы о том, насколько адекватно компания может вносить необходимые корректировки при планировании неблагоприятных событий и мер противодействия им.

4. Стратегическое управление рисками

Стратегическое управление рисками – это интеграция риск-менеджмента в процессы стратегического планирования деятельности компании. Анализ стратегического управления рисками подразумевает анализ карты рисков компании и получения разъяснений от менеджмента по вопросам ее текущего и прогнозного состоянию. Также анализируются программы учета оценок рисков при распределении капитала, а также эффект от использования рискового капитала в уже принятых стратегических решениях.

Список литературы

1. *Цветкова И.И., Сводцева И.А.* Формирование понятийно-категориального аппарата потребительской кооперации: XVI Научно-практическая конференция «Устойчивое развитие социально-экономической системы субъектов рыночной экономики Российской Федерации» (Симферополь, 28–29 ноября 2014 г.). Симферополь.
2. *Варламов В.А.* Детектор лжи. М., 2004. С. 6–19.
3. *Джобава А.А.* Особенности подбора персонала. С. Петербург: ООО Селектиум, 2005. 196 с.
4. *Митрофанова А.Е.* Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации // Компетентность. 2013. № 3(104). С. 40–45.
5. *Рыжов О.Р.* Кадровая безопасность: опыт социологической концептуализации. Санкт- Петербург, 2011. 14 с.
6. *Тэпман Л.Н.* Риски в экономике. Москва: Юнити-Дана, 2002. 51 с.
7. *Копейкин Г.К., Лапина Н.А.* Квалификация персонала и обеспечение экономической безопасности: организационно-психологические проблемы: учебное пособие. М., 2003. 16 с.
8. *Беспалько А. А.* Экономическая безопасность предприятий. Понятия, подходы, принципы / *Беспалько А.А., Гапоненко В.Ф., Власков А.С.* Москва: Ось-89, 2007. 137 с.
9. Управление кадровыми рисками на малом предприятии: Материалы VI Международной студенческой научной конференции / *Жукова К.С.* [«Студенческий научный форум»], (Смоленск, 24–25 окт., 2013 г.) / М-во образования и науки РФ, Ак. наук Р. Башкортостан [и др.]. Смоленск: Ак. наук Р. Башкортостан, 2013. 5 с.
10. *Чумарин И.Г.* Что такое кадровая безопасность компании // Кадры предприятия. 2003. № 2 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.bre.ru/security/20813.html
11. *Dudin M.N.* The organization approaches peculiarities of an industrial enterprise financial management / *Dudin M.N., Lyasnikov N.V., Yahyaev M.A., Kuznetzov A.V.* // Life Science Journal. 2014. Т. 11. № 9. С. 333–336.

Для цитирования

Пантелееева Т.А. Обеспечение экономической безопасности промышленной корпорации (в системе АПК) путем управления кадровыми рисками // Экономика и социум: современные модели развития. 2018. Т. 8. № 1(19). С. 97–108

T. A. Panteleeva [1]

Personnel risk management as a factor of economic security of industrial Corporation (in AIC system)

Annotation

Purpose: *based on comprehensive research, study the methods of personnel risk management in the AIC system as a factor in ensuring the economic security of AIC enterprises.*

Materials and methods: *this study methodologically represents an analysis of existing trends to improve economic security and sustainable development of industrial corporations. In this article, applied methods such as analysis and synthesis, systematization and comparison.*

Results: *this article defines the personnel security of agro-industrial enterprises, which can be identified as one of the most important problems of any modern enterprise, including in the agro-industrial sector. The importance of ensuring personnel security of a modern enterprise is determined by the fact that this process covers all levels of relations of an economic entity: microeconomic level; macroeconomic level; inter-economic level.*

In light of recent economic events, the scale and number of cases of industrial espionage has increased dramatically. So, it was revealed that about 80% of the damage to the enterprise is due to the fault of the staff, and only 20% of them do not recognize their involvement in this damage. And although this period can be noted growth of this indicator, about 50% of entrepreneurs are convinced that this problem can not touch him personally.

Conclusions: *this article is designed to ensure the minimization of personnel risks, which ultimately will allow an economic entity to avoid many problems in the field of recruitment. The article is the author's development of personnel security techniques to improve the efficiency of the company.*

The findings and research results can be used in the development of personnel risk management strategies as the basis of the economic security of the agro-industrial complex.

Keywords: *personnel, risk management, economic security, human resources management, personnel management, agro-industrial complex*

References

1. Tsvetkova I.I., Svodceva I.A. Formation of the conceptual-categorical apparatus of consumer cooperation: XVI Scientific and Practical Conference *«Sustainable Development of the Social and Economic System of Subjects of the Market Economy of the Russian Federation»*. (Simferopol, November 28–29, 2014). Simferopol, 2014.

[1] **Panteleeva Tatyana A.**, Candidate of Philology, Aspirant Market Economy Institute of Russian Academy of Sciences (MEI RAS), (47 Nakhimovsky Ave., Moscow, 117418); **tatata070707@mail.ru**

2. Varlamov V.A. The detector of lies. Moscow, 2004. P. 6–19.
3. Jobava A.A. Personnel selection. St. Petersburg: Open Company Selektium, 2005. 196 p.
4. Mitrofanova A.E. The concept of personnel risk management in the work with the personnel of the organization. *Competence*. 2013; (3(104)):40–45.
5. Ryzhov O.R. Personnel safety: experience of sociological conceptualization. St. Petersburg, 2011. 14 p.
6. Tepman L.N. Risks in the economy. Moscow: Unity-Dana, 2002. 51 p.
7. Kopeikin G.K., Lapina N.A. Personnel qualification and ensuring economic security: organizational and psychological problems: [manual]. Moscow, 2003. 16 p.
8. Bespalko A.A. Economic security of enterprises. Concepts, approaches, principles / Bespalko A.A., Gaponenko V.F., Vlaskov A.S. Moscow: Axis-89, 2007. 137 p.
9. Managing personnel risks in a small enterprise: Proceedings of the VI International Student Scientific Conference / Zhukova K.S. [Student Scientific Forum], (Smolensk, 24–25 Oct. 2013) / Education and Science Russia, Ak. Sciences R. Bashkortostan [and others]. Smolensk: Ak. Sciences R. Bashkortostan, 2013. 5 p.
10. Chumarin I.G. What is the personnel security of the company? Personnel of the enterprise. 2003; 2 [Electronic resource]. Available from: http://www.bre.ru/security/ 20813.html
11. Dudin M.N. The organization approaches peculiarities of an industrial enterprise financial management / Dudin M.N., Lyasnikov N.V., Yahyaev M.A., Kuznetzov A.V. *Life Science Journal*. 2014; 11(9):333–336.

For citation

Panteleeva T.A. Personnel risk management as a factor of economic security of industrial Corporation (in AIC system). *Economics & Society: Contemporary Models of Development*. 2018; 8(1(19)):97–108