

терроризма, экстремизма, антигосударственной и деструктивной деятельности (Москва, 20 апреля 2017 г.). – Москва, 2017. – С. 52-53.

4. Грудинин А.М. Финансовая система «хавала», как инструмент отмывания доходов полученных преступным путем / А.М. Грудинин // Научно-аналитический журнал – 2017. – 5(16).

5. Добаев А.И. Системы перевода денег или ценностей: место и роль системы «хавала» // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2015. – № 1. – С. 96-104

УДК 338.2

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

И.В. Чистникова

г. Белгород, Россия

Белгородский государственный национальный исследовательский университет

Ф.С. Ахмедов

г. Баку, Азербайджан

Азербайджанский государственный экономический университет

В статье рассмотрены аспекты кадровой безопасности социально-экономических систем. Выделены цели и задачи кадровой безопасности социально-экономических систем. Проведено исследование угроз и направлений обеспечения кадровой безопасности социально-экономических систем.

Ключевые слова: *кадровая безопасность социально-экономических систем, задачи кадровой безопасности социально-экономических систем, угрозы кадровой безопасности социально-экономических систем.*

PERSONNEL SECURITY SOCIO-ECONOMIC SYSTEMS

I.V. Chistnikova

Belgorod, Russia

Belgorod state national research University

F.S. Akhmedov

Baku, Azerbaijan

Azerbaijan state University of Economics

The article discusses aspects of personnel security of socio-economic systems. Highlighted the goals and objectives of personnel security of socio-economic systems. A study of the threats and ways of ensuring personnel security of socio-economic systems.

Key words: *personnel security of socio-economic systems, tasks of personnel security of socio-economic systems, threats to personnel security of socio-economic systems.*

Проблемы поддержания кадровой безопасности являются одними из первоочередных в социально-экономических системах разных уровней.

Рабочая сила является ключевым ресурсом экономики, от ее качества, достаточности и состава зависят результаты функционирования экономической системы. При этом в современных условиях все больше возникает рисков и угроз кадровой безопасности, связанных с появлением нецивилизованных форм конкурентной борьбы,

падением этических норм взаимоотношений участников социально-экономических отношений, нарастанием кадровых и социальных рисков.

В современных условиях усиления конкуренции между территориями за человеческий капитал проблема обеспечения кадровой безопасности стоит наиболее остро.

Кадровая безопасность социально-экономической системы можно рассматривать как процесс предотвращения негативных воздействий, связанных с наличием и использованием трудовых ресурсов и реализации механизмов по управлению кадровыми рисками [2].

Кадровая безопасность социально-экономической системы также может представлять собой состояние защищенности экономики в сфере трудовых отношений, интеллектуального капитала, организации и управления персоналом.

Уровень и качество кадрового обеспечения задач безопасного общественного развития – важнейшая и неотъемлемая функция государства.

Главной целью кадровой безопасности является обеспечение стабильного функционирования предпринимательских структур и государственного сектора социально-экономических систем, снижение внешних и внутренних угроз экономики.

Индикаторы кадровой безопасности должны быть, с одной стороны, независимыми друг от друга, с другой – адекватно отражать основные направления и возможные угрозы кадровой безопасности. С точки зрения анализа индикаторов, они

Элементами системы обеспечения кадровой безопасности в социально-экономических системах разных уровней выступают основные направления, принципы, этапы, формы и методы работы с кадровым составом. Особая роль указанной системы заключается в обеспечении деятельности предприятий, организаций, учреждений по средствам создания наиболее оптимальных организационных условий, обеспечивающих формирование высококвалифицированного кадрового состава, который способен достигать заданных целей.

При этом следует отметить, что эффективность кадрового обеспечения по большей части зависит от проводимой кадровой политики, которая связана с принятой идеологией использования трудовых ресурсов на конкретном этапе развития социально-экономических процессов в государстве и обществе, определяющих условия и перспективы функционирования организаций.

Исследователями выделяются следующие виды угроз кадровой безопасности на уровне региона [1]:

1) угрозы, связанные с низким уровнем трудового потенциала региона и обусловленные снижением его количественных и качественных характеристик. Данный тип угроз имеет преимущественно демографическую природу возникновения и может выражаться в высоких темпах миграции населения, низкой мобильности человеческих ресурсов, старении населения, в том числе его трудоспособной части;

2) правовые угрозы, выражающиеся в низкой правовой защищенности наемного персонала и населения в целом, несовершенстве действующего законодательства, наличии этнических проблем при взаимодействии субъектов трудовых отношений;

3) экономико-социальные угрозы, выражающиеся в ограниченности средств работодателей и местных органов власти на развитие социальной сферы и достойной оплаты труда, а также низким уровнем социальной ответственности работодателей и неудовлетворительным качеством жизни населения в данном регионе;

4) инновационно-технологические угрозы, связанные с невысоким качеством рабочей силы и его полным либо частичным несоответствием технологическому и инновационному развитию региона;

5) субъектно-управленческие угрозы, порожденные недостатками и ошибками региональной власти в области управления человеческим потенциалом региона. Данный

тип угроз может также усугубляться наличием криминальных угроз, проявляющихся в виде коррупции и криминализации экономики. Кадровые угрозы, возникающие на уровне региона, могут быть прогнозируемыми и непрогнозируемыми, также иметь различную степень последствий от их реализации (от низкой до очень высокой).

Исследование кадровых угроз позволяет осуществить оценку кадровой безопасности региона, использовать системный подход к мониторингу кадровой безопасности, результаты анализа кадровой безопасности позволят разрабатывать управленческие решения, принимаемые региональными органами власти в области обеспечения и эффективного использования трудовых ресурсов для формирования благоприятной экономической и политической среды региона. Объекты, субъекты, цели анализа и индикаторы (показатели) кадровой безопасности существенно дифференцированы в зависимости от уровня ее обеспечения [4,5].

Для обеспечения безопасного уровня в социально-экономических системах необходима разработка концептуальных, системных, стратегических, нормативно закреплённых позиций государства по отношению к кадровому потенциалу как важнейшему национальному достоянию.

В задачи обеспечения кадровой безопасности в социально-экономических системах входит реализация комплекса мер по защите бизнес-структур территорий от рисков, связанных с деятельностью сотрудников организаций.

Основные угрозы кадровой безопасности для бизнес-структур социально-экономических систем возникают по следующим причинам:

- 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;
- неэффективность процедуры отбора кандидатов при приеме на работу.

Данные факторы угрожают деятельности территориальных организаций, могут привести к убыточной деятельности, мошенническим действиям, хищению или порче имущества организации, утечке ценной информации.

Обеспечение кадровой безопасности в организациях социально-экономических систем может быть достигнуто за счет предотвращения внешних угроз таких как:

- лучшие условия труда сотрудников в организациях-конкурентах;
- давление на сотрудников извне;
- условия внешней экономической среды;
- деструктивный образ жизни сотрудников, негативно влияющий на профессиональную деятельность;
- падение реального уровня заработной платы за счет инфляции.

Нейтрализация угроз в сфере кадровой безопасности возможна средствами кадровой политики бизнес-структур и комплексной социально-экономической политики правительств социально-экономических систем [3].

Кадровые технологии в рамках политики обеспечения качественными трудовыми ресурсами, нацеленные на повышение кадровой безопасности, могут быть ориентированы на решение следующих задач:

- создание условий для самостоятельного профессионального развития работников; формирование новых механизмов мотивации персонала к непрерывному профессиональному развитию;
- разработка мероприятий по совершенствованию системы материального стимулирования работающих, а также структуры их денежного содержания. Оптимизация направлений политики и нормативно-правового регулирования в сфере оплаты труда;

- внедрение новой методики оценки и системы мониторинга эффективности деятельности персонала.

Таким образом, кадровая безопасность в социально-экономических системах обеспечивается своевременным выявлением, предупреждением и пресечением опасных действий персонала. Наличие необходимого объема и качества трудовых ресурсов является необходимым условием безопасного функционирования для социально-экономической системы любого уровня. Обеспечение кадровой безопасности – это процесс предотвращения негативных воздействий на организацию за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом. Инструментами управления уровнем кадровой безопасности являются кадровая политика руководителей предприятий и комплексные социально-экономические меры правительств социально-экономических систем.

ЛИТЕРАТУРА

1. Боровских, Н. В. Кадровая безопасность как элемент экономической безопасности региона / Н.В. Боровских, Е.А. Кипервар // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. – 2018. – № 2. – С. 122-127. DOI: 10.25206/2542-0488-2018-2-122-127.

2. Крохичева, Г.Е. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности / Г.Е. Крохичева, Э.Л. Архипов, М.А. Виноградова, Д.Е. Деточка. // Интернет-журнал «Науковедение». – 2016. – Т. 8, №3. <http://naukovedenie.ru/PDF/94EVN316.pdf>

3. Малик, Е. Н. Политика обеспечения кадровой безопасности в системе государственного управления: направления и приоритеты / Е.Н. Малик // Среднерусский вестник общественных наук. – 2017. –Т.12, № 2. – С. 83-88.

4. Морозова, А.М. Кадровая безопасность в системе обеспечения экономической безопасности предприятия / А.М. Морозова, А.О. Лысенко // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – №3. – С. 213-216.

5. Соловова, Н.В. Кадровая безопасность: нормативное и административное обеспечение: учеб. пособие. В 2 ч. Ч. 2 / Н.В. Соловова, В.А. Васяйчева, О.В. Новоселова. – Самара: Изд-во Самарского университета, 2018. – 80 с.