

УДК 338.2+331.108

DOI: 10.34670/AR.2023.24.80.086

Пути минимизации угроз кадровой безопасности предприятия

Чухнина Галина Яковлевна

кандидат экономических наук
доцент кафедры финансов, учета и экономической безопасности,
Волгоградский государственный университет,
400062, Российская Федерация, Волгоград, просп. Университетский, 100
e-mail: g0703@mail.ru

Урусова Августина Биляловна

кандидат экономических наук, доцент,
кафедра финансов и кредита,
Северо-Кавказская государственная академия,
369010, Российская Федерация, Черкесск, ул. Ставропольская, 36,
e-mail: abu-77@list.ru

Аннотация

В настоящее время предприятия стремятся увеличить эффективность работы персонала и снизить кадровые риски. Любой организации необходимо разрабатывать направления противодействия угрозам кадровой безопасности. Целью статьи является научно-практический анализ специфики оценки кадровой безопасности предприятия и разработка направлений минимизации угроз кадровой безопасности; использованы общенаучные и специальные методы научного познания: сравнение и обобщение, анализ, наблюдение, диалектический синтез, сбор информации. В ходе анализа рисков и угроз кадровой безопасности проанализированы и систематизированы отдельные виды угроз кадровой безопасности предприятия. В статье изучены и представлены существующие классификации кадровых рисков: по экономическому характеру угрозы, по характеру потерь угроз, по субъекту угрозы и по вероятности ее реализации. Авторами определено изменение показателя степени удовлетворенности сотрудников, после применения стимулирующих выплат; проанализированы факторы, связанные с появлением рисков и угроз кадровой безопасности, рассмотрены группы методов обеспечения кадровой безопасности предприятия; составлен план внедрения мероприятий в рамках минимизации угроз кадровой безопасности, а именно: совершенствование системы доступа к отчетности предприятия и иной конфиденциальной информации; меры по пересмотру оптимизации условий при найме сотрудников, меры по совершенствованию системы премирования и поощрения сотрудников. Результаты исследования могут быть применены при разработке мер обеспечения кадровой безопасности, что повысит результативность принимаемых решений по минимизации кадровых рисков и развитию экономического потенциала предприятия в целом.

Для цитирования в научных исследованиях

Чухнина Г.Я., Урусова А.Б. Пути минимизации угроз кадровой безопасности предприятия // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 11А. С. 771-782. DOI: 10.34670/AR.2023.24.80.086

Ключевые слова

Угрозы, безопасность, удовлетворенность, риски, кадровая безопасность, персонал.

Введение

Для экономических субъектов в условиях нестабильной рыночной экономики одной из важных проблем является проблема минимизации угроз кадровой безопасности. В целях минимизации рисков, связанных с кадровой безопасностью предприятия, необходимо найти самые слабые стороны существующей системы кадровой безопасности предприятия.

В современных реалиях, кадровый менеджмент – это ни что иное, как ключевой фактор обеспечения кадровой безопасности организации [Беликова, 2014; Кузьминых 2017].

Пренебрежение данным фактором грозит увеличением показателя экономических рисков, и многим другим отрицательным показателям, существенно влияющих на общий показатель кадровой безопасности организации. Недобросовестная конкуренция, нынешняя экономическая ситуация, как в стране, так и в мире, оглядываясь на все это, понятно, что обеспечение безопасности своей организации, должно быть первостепенной задачей, которую нельзя игнорировать.

Классификация угроз и направления кадровой безопасности

Кадровая безопасность – это минимизация всех существующих и предполагаемых рисков и угроз, связанных, прежде всего, с неблагонадежностью сотрудников и некачественно выполненной работой [Чухнина, 2022].

Экономисты оценивают степень остроты угроз и выявляют их факторы [Тимофеева, 2017; Фурсов 2020].

Ученые разделяют угрозы кадровой безопасности на две большие группы: внутренние и внешние [Байкова, Тактарова, 2020; Гайдарбекова, 2019; Климов, 2019]. Внутренние угрозы включают в себя: хищение средств и (или) финансовых ресурсов, отрицательные воздействия собственных кадров, мошенничество, разглашение коммерческой тайны либо ее продажа, взлом информационных баз и другие действия, оказывающие огромное влияние на экономическую безопасность предприятия.

К примерам внешних угроз относится шантаж и вербовка сотрудников, угрозы руководству от конкурентов и иных организаций.

Ученые рассматривают и другие классификации угроз кадровой безопасности [Дадалко, Ивашкина, 2018]. Группировку угроз кадровой безопасности можно представить в следующем виде (рис. 1):

Отмеченные угрозы приводят к огромным рискам, и понижают показатель экономической и кадровой безопасности организации. Игнорирование одной из угроз не принесет значительного ущерба защите, но игнорирование данной части безопасности предприятия существенно отразится на показателях производительности, удовлетворенности персонала.

Всегда существует ущерб, который может нанести та или иная угроза, и пытаться всеми силами минимизировать данную угрозу.

Направления совершенствования кадровой безопасности Фурсов В. А. определяет с позиций базовых технологий, позволяющих противодействовать опасностям в кадровой сфере [Фурсов, 2020].



Рисунок 1 – Классификация угроз кадровой безопасности

По мнению Махно А. А., кадровая безопасность предприятий строится по нескольким направлениям [Махно, 2019]. На рисунке 2 представлена группировка направлений кадровой безопасности.



Рисунок 2 – Направления кадровой безопасности

Каждое предприятие имеет подобные системы повышения лояльности сотрудников. На предприятиях оплачивают сверхурочное время, предоставляют оплачиваемые отпуска, могут разработать и предоставить варианты для карьерного роста сотрудников предприятия. Имея на руках трудовой договор, можно проанализировать условия труда на предприятии конкретному новому сотруднику. В трудовом договоре заключены основные требования к сотруднику, условия адаптации сотрудника, права и обязанности нового сотрудника, а также обязанности работодателя по отношению к сотруднику.

Направления минимизации угроз кадровой безопасности

Персонал, работающий на предприятии, имеет всевозможные доступы ко многим информационным базам данных (бухгалтерская отчетность, личная информация о сотрудниках, о доходах, расходах, клиентская база и многое другое). Свободный доступ к информационным базам несет за собой огромные риски.

Угрозы информационной безопасности исходят от разглашения конфиденциальной информации в основном сотрудниками предприятия.

По мнению Соломадиной В. Г., через интернет ежегодно утекает четвертая часть всей закрытой информации компаний [Соломанидина, 2018].

Для решения данной проблемы стоит воспользоваться наиболее современным решением, а именно DLP-системой (Data Leak Prevention), где анализируются потоки данных и при пересечении конфиденциальной информации, срабатывает защитная система, и блокируется передача данной информации. Помимо этого, данная система защиты позволяет: избежать использования информации сотрудниками в личных целях; исключить передачу нежелательной информации как внутри предприятия, так и от внешнего воздействия; архивировать пересылаемые сообщения на случай возможных расследований в будущем и т. д.

Стоимость данной системы можно рассчитать, используя интернет, в среднем DLP-система стоит в районе 3500 рублей в год за один, подключенный к системе персональный компьютер.

Контроль работников на рабочем месте, время их прихода на работу и ухода домой. Для выполнения данной функции, лучше всего использовать автоматические системы, работающие на основе индивидуальных карточек рабочих, и системе пропусков входа и выхода на предприятии. Электронная проходная будет: осуществлять учет рабочего времени сотрудника; организовывать базу данных для каждого работника кооператива, а также посетителей; осуществлять контроль за перемещением сотрудников по охраняемому объекту.

Системы контроля доступа в помещение в среднем от 10000 руб., электронные турникеты от 80000 руб., система пропускного режима в помещение от 10000 руб.

Посчитаем затраченные средства,

80 тыс. руб. + 10 тыс. руб. + 10 тыс. руб. = 100 тыс. руб.

Из этого следует, что 100 тыс. руб. в среднем требуется для обеспечения, как минимум, пропускного режима на предприятие, а также контроль основного помещения предприятия. В качестве цен были взяты средние показатели за 2022 год.

Автоматизация системы пропусков, принесет свои плоды, при первом же инциденте, в котором не ясно кто виноват, сомневаться в полезности данных мер не приходится. На практике возникают невыясненные инциденты, мелкие и крупные кражи, порча имущества и т.д. Основной причиной подобных происшествий являются недобросовестные сотрудники, которые безответственно относятся к своему рабочему и месту и должности, и не испытывают никакой

мотивации.

Авторами ранее были проанализированы потенциальные угрозы кадровой безопасности и определен такой показатель степени удовлетворенности сотрудников и с целью совершенствования системы найма и повышения мотивации сотрудников приведены меры воздействия на кадровую безопасность предприятия [Чухнина, 2022]. Исследование проведено по данным конкретного предприятия СПК «Тепличный» г. Волгограда.

Данный анализ позволил выделить основные показатели, где видно что довольны своим рабочим коллективом лишь 27 сотрудников из 40, что составляет показатель 67,5%, исходя из данной статистики был сделан вывод, что 13 сотрудников из 40 опрошенных, что составляет показатель в 32,5%, недовольны окружающим их коллективом.

Исходя из этих данных, получен показатель равный 32,5%, что является средним показателем, на который стоит реагировать. Кроме того, 14 сотрудников из опрошенных, что является 35% показателем, удовлетворительно высказались об ужесточении условий найма новых сотрудников.

Оптимизация условий отбора новых сотрудников, резко сократит количество недобросовестных работников, и повысит количество высококвалифицированных кадров, которые будут серьезнее относиться к своему рабочему месту и должности.

Основной целью отбора является получение работников, наиболее подходящих под стандарты качества работы, выполняемой предприятием [Савицкая, 2017].

Для осуществления данного пути предложено применение методов отбора персонала при приеме на работу (рис. 3).

Психологическое тестирование, при данном методе составляется примерный психологический портрет кандидата, оцениваются способности к профессиональному и должностному росту, умение выстраивать отношение с коллективом, и стиль поведения.

Отбор по компетенции, метод, который используется для определения уровня соответствия персонала по ключевым компетенциям, необходимым для работы в кооперативе, в рассматриваемой должности. Для определения уровня компетенции опираются только на реальный опыт персонала.

Профессиональное тестирование, основное испытание и решающий фактор при приеме на работу. Выявляет сведения о профессиональных навыках кандидата, и уровень знаний необходимый для конкретной должности)

Рисунок 3 – Методы отбора персонала при приеме на работу

Используя данные методы, можно уже на стадии собеседования распознать ценный кадр, при этом не тратить время на не подходящих кандидатов. При более тщательном подборе кадров, следует замотивировать нового сотрудника на долгосрочную и плодотворную деятельность.

В кооперативе, согласно трудовому договору, устанавливается испытательный срок длиной в 3 месяца, адаптационный период. В течение этих 3-х месяцев сотрудник может расторгнуть договор с работодателем по собственному желанию, заранее предупредив работодателя за 3 дня.

По мнению Беликовой И.П. [Беликова, 2014], можно выделить цели адаптации персонала (рис. 4):

1	<ul style="list-style-type: none"> • Уменьшение стартовых издержек, так как как новый работник еще плохо знает свое рабочее место, он работает менее эффективно и требует дополнительных затрат
2	<ul style="list-style-type: none"> • Снижение степени обозначенности и неопределенности • у новых сотрудников
3	<ul style="list-style-type: none"> • Сокращение текучести рабочей силы (если новым сотрудникам не комфортно на новом месте работы, то они могут уволиться)
4	<ul style="list-style-type: none"> • Экономия времени руководителя и сотрудников (проводимая в программе работа помогает экономить время каждого из них)
5	<ul style="list-style-type: none"> • Развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой работка бизнес-модели присутствия на рынке

Рисунок 4 – Цели адаптации персонала

Авторами предложен вариант решения поставленных целей адаптации, каждому новому сотруднику на период адаптации увеличить оклад на 10%, к тарифной ставке, указанной на его должности, таким образом увеличить заинтересованность в профессии у новых сотрудников.

Среднемесячная оплата сотрудника выросла на 86% за последние 5 лет, и превышает прожиточный минимум г. Волгограда в 2,5 раза. При среднемесячном окладе сотрудника СПК «Тепличный», в сумме 24252 рублей, размер надбавки «молодого сотрудника» будет составлять 2425 рублей. Данная надбавка, выплачиваемая в течение 3 месяцев адаптационного периода, увеличит мотивацию нового сотрудника, на последующие рабочие отношения, поспособствует желанию развиваться, и повышать свою квалификацию. [Чухнина, 2022].

Разобрав надбавки для новых сотрудников, стоит проанализировать удовлетворенность персонала нынешней системой мотивации. На данный момент, для сотрудников действует система, подробнее об этой системе можно узнать из коллективного договора, в нем прописаны основные способы поощрения для сотрудников кооператива.

Исходя из результатов анкетирования и пунктов коллективного договора СПК «Тепличный» составлена таблица 1.

Таблица 1 – Удовлетворенность персонала системой мотивации

№ п/п	Элементы мотивации	Удовлетворенность персонала	
		Доля в %	Кол-во удовл. ответов
1	- Оказывать материальную помощь Работникам при достижении пенсионного возраста и ухода в отпуск в размерах, определенных в «Положении о премировании и оказания материальной помощи», а также на основании решения общего собрания членов кооператива, в пределах утвержденной системы.	80%	32

№ п/п	Элементы мотивации	Удовлетворенность персонала	
		Доля в %	Кол-во удовл. ответов
2	- Производить обязательное страхование работников кооператива.	77,5%	31
3	- Компенсировать частично до 30% стоимости путёвки Работникам кооператива на санаторно-курортное лечение за счет средств социального страхования и средств Работодателя при наличии медицинских показателей.	25%	10
4	- Выдавать доплату на питание из фонда потребления всем Работникам кооператива в размерах, определяемых правлением кооператива.	10%	4
5	- Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.	55%	22
6	- Оплату труда рабочих за время переквалификации или обучения их вторым профессиям, исходя из потребности производства, производить в размере 100% среднего заработка.	65%	26
Итого		312,5	

Результаты анкетирования показали, что для персонала кооператива отдельные элементы нематериальной мотивации сотрудников стали не актуальными.

Рассчитаем показатель удовлетворенности сотрудников системой мотивации СПК «Тепличный»:

$$U_{сс/м} = \frac{312,5}{6} = 52,5 \%$$

Получен показатель в 52%, что является средним показателем, и определенно нуждается в совершенствовании. Следовательно, необходимо пересмотреть систему мотивации сотрудников.

Обратим внимание на показатель в 10%, выдача доплаты на питание из фонда потребления всем работникам кооператива в размерах, определяемых правлением кооператива. Полученные данные подтверждают, что данный элемент, практически полностью потерял свою актуальность, и нуждается либо в пересмотре, либо в ликвидации.

Авторами предложена мера – организация полноценного питания сотрудников за счет организации.

Вторым низким показателем является 25%, частичная компенсация до 30% стоимости путёвки на санаторно-курортное лечение. Стоит отметить ежегодный оплачиваемый отпуск, показатель которого равен 55%.

Путем повышения этих показателей станет пересмотр системы мотивации сотрудников: увеличение количества отпускных с 28 до 35 дней в год; полная компенсация или же выдача путевок санитарно-лечебных учреждений. В ограниченном количестве, в размере 15% от общего количества рабочих, раз в год; получение льготного кредита через кооператив.

Повышение данных показателей повысит общий показатель удовлетворенности сотрудников системой мотивации, и обеспечит рост производительности рабочих, а также сократит процент увольнений по собственному желанию.

При исследовании оценки степени удовлетворенности системы кадровой безопасности

показатель удовлетворенности своей заработной платой на предприятии СПК «Тепличный» составлял 45% (это средний показатель), а, значит, необходимо стремиться к его увеличению [Чухнина, 2022].

Изменив условия мотивации и составные элементы мотивации, данный показатель на настоящий момент составляет 52,5%. Исходя из полученных данных, 47,5% опрошенных недовольны, получаемой заработной платой.

В кооперативе действует как премиальная система, так и система оплаты сверхурочной работы, увеличение тарифной ставки работникам ночной смены. В системе поощрения нет пункта, о доплате, зависящей от стажа рабочего, что существенно сокращает мотивацию сотрудника, на долгосрочные трудовые отношения.

Если человек работает и развивается в пределах кооператива в течение нескольких лет, а, может, и нескольких десятков лет, это заслуживает поощрения. Необходима надбавка за выслугу лет, и ее размер будет увеличиваться при достижении определенного срока стажа работы в кооперативе, что является дополнительным стимулированием для сотрудников кооператива. Размер надбавки увеличивает квартальный должностной оклад в зависимости от стажа работы в кооперативе. Минимальная надбавка составляет 5%, если стаж работы до трех лет, максимальная надбавка составляет 15%, при стаже работы более 15 лет. При применении данной надбавки за выслугу лет, снизится количество неудовлетворенных сотрудников, следовательно, количество увольнений, что способствует минимизации рисков, связанных с кадровой безопасностью СПК «Тепличный».

Изучая мировую статистику, собственный персонал может нанести ущерб в размере 9% от годового оборота компании. Предложенные мероприятия не требуют большого объема денежных средств и позволят снизить риски, связанные с собственным персоналом кооператива.

При условии, что средняя производительность труда 1 рабочего, составила 759 тыс. руб., важно ценить кадры. Исследуя численный состав кадров СПК «Тепличный», определено, что количество постоянных работников равно 73% от общего количества сотрудников кооператива. При таком высоком показателе постоянных работников, стоит осознавать, что это не сезонные рабочие, нанять новых и переобучить, это время и средства.

Увеличение оклада новым сотрудникам, исходя из среднего ежемесячного заработка в кооперативе, равно примерно 2425 рублей, что не является серьезными потерями при условии выплат только в течение адаптационного периода, но окажет плодотворный эффект на нового сотрудника, и повысит его мотивацию, для последующей работы.

Процентная надбавка за стаж работы является мотивационным методом удержания сотрудников в кооперативе, человек, столкнувшись с желанием уволиться, несколько раз подумает, стоит ли терять стаж и надбавку.

Показатель общей удовлетворенности персонала по отношению к системе кадровой безопасности и системе мотивации равен:

$$Yy/n = \frac{52,5\% + 45\%}{2} = 48,5\%$$

Показатель ниже 50%, поэтому данная система нуждается в пересмотре. Предложенные меры существенно поднимут отдельные показатели, что в сумме даст уверенный рост показателя общей удовлетворенности персонала.

Исходя из всего сказанного выше, составлен план совершенствования кадровой безопасности, и минимизации угроз (таблица 2).

Таблица 2 – План внедрения мероприятий в рамках совершенствования кадровой безопасности СПК «Тепличный»

Мероприятие	Сущность мероприятия	Срок	Ответственный
1. Реформирование условий доступа к отчетности и иной конфиденциальной информации	Установка DLP-систем для защиты конфиденциальной информации	Ежегодная оплата содержания.	Председатель кооператива
	Установка электронно-пропускной системы	Единовременная покупка	
2. Изменение условий оптимизации при приеме новых сотрудников, и совершенствование системы их адаптации.	Оптимизация условий отбора новых сотрудников	Разовый	Инспектор по кадрам
	Введение надбавки в 10%, для новых сотрудников, на время адаптации	В течение адаптационного периода, 3 месяца	Председатель кооператива
3. Совершенствование системы премирования и поощрения сотрудников.	Надбавка за выслугу лет	Ежеквартально	Председатель кооператива
	Выдача путевок	Ежегодно	
	Организация полноценного питания	Постоянно	

По результатам проведенного опроса сделан вывод, что реализация данного плана повлияет на показатель 51,5% неудовлетворенных сотрудников, и приведет к уменьшению данного показателя. Рост показателя удовлетворенности сотрудников, что, в свою очередь, приведет к минимизации рисков, связанных с кадровой безопасностью предприятия.

Заключение

При разработке путей минимизации угроз кадровой безопасности предприятия, в первую очередь, необходимо провести оценку благонадежности персонала: изучить соответствие квалификации сотрудника, проанализировать этическое и моральное состояние сотрудников. Затем, вести работу по целенаправленному прививанию лояльности к предприятию в целом, создавать положительную психологическую атмосферу в коллективе, формировать корпоративную культуру

Что же касается показателей кадровой безопасности СПК «Тепличный», не смотря, на ежегодный рост зарплат сотрудников, и пунктов коллективного договора, в котором явно видны части системы повышения уровня защиты кадровой политики, многие методы уже не эффективны.

Показатель общей неудовлетворенности персонала по отношению к существующей системе кадровой безопасности составил 51,5%. Для повышения данного показателя, и минимизации рисков, связанных с кадровой безопасностью СПК «Тепличный», были предложены пути совершенствования уже существующей системы: реформирование условий доступа к конфиденциальной информации и отчетности предприятия, пересмотр условий найма новых сотрудников и совершенствование системы их адаптации, совершенствование системы премирования и поощрения [Чухнина,2022].

При условии применения рекомендаций по совершенствованию кадровой безопасности предприятия можно гарантировать увеличение показателя удовлетворенности сотрудников, что будет способствовать минимизации рисков кадровой безопасности предприятия. В перспективе же использование рекомендаций по минимизации рисков кадровой безопасности позволит своевременно выявлять узкие места и повысить эффективность управления персоналом.

Библиография

1. Байкова О. О., Тактарова С. В. Угрозы кадровой безопасности и методы их предотвращения // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2020. № 25. С. 263–264.
2. Беликова И. П. Управление персоналом: учеб. пособие (краткий курс лекций). Ставрополь: СтГАУ, 2014. 64 с.
3. Гайдарбекова Д. Ш. Кадровая безопасность организации: риски и угрозы // Вестник науки и образования. 2019. № 14-2(68). С. 36–40.
4. Дадалко В. А., Ивашкина А. В. Угрозы в кадровой безопасности и методы их предотвращения // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2018. Т. 14, № 7. С. 1348–1359. DOI: <https://doi.org/10.24891/ni/14/7/1348>
5. Климов Д. В. Кадровая безопасность: понятие, внутренние и внешние угрозы, группы риска // Вестник Прикамского социального института. 2019. № 2(83). С. 41–44.
6. Кузьминых К. А. Кадровый менеджмент: учебное пособие. СПб.: Питер, 2017. 392 с.
7. Махно А. А. Современные инструменты обеспечения кадровой безопасности хозяйствующих субъектов. М.: РГАУ-МСХА имени К.А. Тимирязева, 2019. С. 175–179.
8. Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г. Кадровая безопасность компании: учеб. пособие, 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2018. 559 с.
9. Савицкая Г. В. Экономический анализ: учебник. М.: Новое знание, 2017. 679 с.
10. Тимофеева А. Ю., Кузнецова Н. В. Факторы угроз экономической безопасности // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 3. Экономика. Экология. 2017. № 31(38). С. 88–95. DOI: <https://doi.org/10.15688/jvolsu.2017.1.10>
11. Чухнина Г. Я. Экспертная оценка состояния кадровой безопасности предприятия // Международная научно-практическая конференция «Устойчивое развитие городов и территорий и качественное образование факторы сохранения и развития человеческого капитала Республики Калмыкии (ЦУР ООН 4 и 11)» 25 ноября 2022 г. Элиста, 2022. С. 380–385.
12. Фурсов В. А., Лазарева Н. В., Куш Е. Н., Аветова К. Г. Кадровая безопасность предприятия: подходы, диагностика, направления совершенствования // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 4. С. 270–276.

Ways to minimize threats to enterprise personnel security

Galina Ya. Chukhnina

Candidate of Sciences (Economics),
Associate Professor,
Department of Finance, Accounting and Economic Security,
Volograd State University,
Prosp. Universitetsky, 100, 400062, Volgograd, Russian Federation,
e-mail: g0703@mail.ru

Avgustina B. Urusova

Associate Professor,
Department of Finance and Credit,
North Caucasian State Academy,
St Stavropolskaya, 36, 369010, Cherkessk, Russian Federation,
e-mail: abu-77@list.ru

Abstract

Currently, enterprises are striving to increase staff efficiency and reduce personnel risks. Any organization needs to develop ways to counter threats to personnel security. The purpose of this

study is a scientific and practical analysis of the specifics of assessing personnel security of an enterprise and developing directions for minimizing threats to personnel security. The work uses general scientific and special methods of scientific knowledge: comparison and generalization, analysis, observation, dialectical synthesis, information collection. During the analysis of risks and threats to personnel security, certain types of threats to the personnel security of the enterprise were analyzed and systematized. The work examines and presents existing classifications of personnel risks: by the economic nature of the threat, by the nature of the loss of threats, by the subject of the threat and by the likelihood of its implementation. The authors determined the change in the employee satisfaction rate after the application of incentive payments. Factors associated with the emergence of risks and threats to personnel security are analyzed, and groups of methods for ensuring personnel security of an enterprise are considered. The authors has drawn up a plan for implementing measures to minimize threats to personnel security, namely: improving the system of access to enterprise reporting and other confidential information; measures to review the optimization of conditions for hiring employees, measures to improve the system of bonuses and incentives for employees. The results of the study can be applied in the development of measures to ensure personnel security, which will increase the effectiveness of decisions made to minimize personnel risks and develop the economic potential of the enterprise as a whole.

For citation

Chukhnina G.Ya., Urusova A.B. (2023) Puti minimizacii ugroz kadrovoj bezopasnosti predpriyatiya [Ways to minimize threats to enterprise personnel security]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 13 (11A), pp. 771-782. DOI: 10.34670/AR.2023.24.80.086

Keywords

Threats, safety, satisfaction, risks, personnel security, personnel.

References

1. Baykova O.O., Taktarova S. V. (2020) Ugrozy kadrovoy bezopasnosti i metody ikh predotvrashcheniya [Threats to personnel security and methods for their prevention]. *Sborniki konferentsiy NITS Sotsiosfera* [Collections of conferences of the Scientific Research Center Sociosphere], 5, pp. 263–264.
2. Belikova I. P. (2014) *Upravleniye personalom: ucheb. posobiye (kratkiy kurs lektsiy)* [Personnel management: textbook. manual (short course of lectures)]. Stavropol', "Stavropol State Agrarian University" Publ., 64 p.
3. Gaydarbekova D.Sh. (2019) Kadrovaya bezopasnost' organizatsii: riski i ugrozy [Personnel security of the organization: risks and threats]. *Vestnik nauki i obrazovaniya* [Bulletin of Science and Education], 14-2(68), pp. 36–40.
4. Dadalko V.A., Ivashkina A.V. (2018) Ugrozy v kadrovoy bezopasnosti i metody ikh predotvrashcheniya [Threats in personnel security and methods for their prevention]. *Natsional'nyye interesy: priority i bezopasnost'* [National interests: priorities and security], 4 (7), pp. 1348–1359. DOI: <https://doi.org/10.24891/ni/14/7/1348>
5. Klimov D.V. (2019) Kadrovaya bezopasnost': ponyatiye, vnutrenniye i vneshniye ugrozy, gruppy riska [Personnel security: concept, internal and external threats, risk groups]. *Vestnik Prikamskogo sotsial'nogo instituta* [Bulletin of the Prikamsky Social Institute], 2(83), pp. 41–44.
6. Kuz'minykh K.A. (2017) *Kadrovyy menedzhment: uchebnoye posobiye* [Personnel management: textbook]. St. Petersburg, "Peter: Publ., 392 p.
7. Makhno A.A. (2019) *Sovremennyye instrumenty obespecheniya kadrovoy bezopasnosti khozyaystvuyushchikh sub"yektov* [Modern tools for ensuring personnel security of business entities]. Moscow, "RGAU-MSHA named after K.A. Timiryazev" Publ., pp. 175–179.
8. Solomanidina T. O., Solomanidin V.G. (2018) Kadrovaya bezopasnost' kompanii: ucheb. posobiye [Personnel security of the company: textbook. allowance]. Moscow, "INFRA-M" Publ., 559 p.
9. Savitskaya G.V. (2017) *Ekonomicheskii analiz: uchebnyk* [Economic analysis: textbook]. Moscow, "New knowledge" Publ., 679 p.

10. Timofeyeva A.Yu., Kuznetsova N.V. (2017) Faktory ugroz ekonomicheskoy bezopasnosti [Factors of threats to economic security]. *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 3, Ekonomika. Ekologiya* [Science Journal of Volgograd State University. Global Economic System], 31(38), pp. 88–95. DOI: <https://doi.org/10.15688/jvolsu.2017.1.10>
11. Chukhnina G.Ya. (2022) Ekspertnaya otsenka sostoyaniya kadrovoy bezopasnosti predpriyatiya [Expert assessment of the state of personnel security of the enterprise]. *Mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya, «Ustoychivoye razvitiye gorodov i territoriy i kachestvennoye obrazovaniye faktory sokhraneniya i razvitiya chelovecheskogo kapitala Respubliki Kalmykii (TSUR OON 4 i 11)» 25 noyabrya 2022 g.*, [International scientific and practical conference "Sustainable development of cities and territories and quality education factors in the preservation and development of human capital of the Republic of Kalmykia (UN SDGs 4 and 11)" November 25, 2022]. Elista, pp. 380–385.
12. Fursov V.A., Lazareva N.V., Kushch E.N., Avetova K.G. (2020) Kadrovaya bezopasnost' predpriyatiya: podkhody, diagnostika, napravleniya sovershenstvovaniya [Personnel security of an enterprise: approaches, diagnostics, areas of improvement]. *Vestnik Altayskoy akademii ekonomiki i prava* [Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law], 4, pp. 270–276.