

УДК 338

ФОРМИРОВАНИЕ АДАПТИВНОЙ МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ КАДРОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ

Татьяна Александровна ФИЛАТОВА¹, д.э.н.

Эдуард Эдуардович КОЛЦА², аспирант

Анна Александровна ЯКИМОВА³

^{1,2}Факультет бизнеса, таможенного дела и экономической безопасности
Санкт-Петербургский государственный экономический университет,
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация.

³Экономист, ООО «ТехКом»,

Адрес для корреспонденции: Т. А. Филатова, 192007, Прилукская ул., 3, Санкт-Петербург,
Россия, Тел.: +79112331433. E-mail: werck@rambler.ru

Аннотация

В статье представлена характеристика вариативных методологических особенностей оценки уровня кадровой безопасности предприятий. Проведение сравнительного анализа существующих методик анализа кадрового потенциала организаций позволило определить существенные условия формирования эффективной методики оценки функционирования кадровой составляющей хозяйствующих субъектов. По результатам проведенного исследования была сформирована адаптивная методика индикаторов кадровой безопасности, которая позволяет оценить уровень обеспечения кадровой составляющей и определить характер необходимых к реализации мер.

Ключевые слова

кадровая безопасность, индикаторная методика, персонал, экономическая безопасность, корпоративные правонарушения, эффективность.

UDC 338

FORMATION OF AN ADAPTIVE METHODOLOGY FOR ASSESSING THE LEVEL OF PERSONNEL COMPONENT OF ECONOMIC SECURITY OF ECONOMIC ENTITIES

Tatiana Alexandrovna FILATOVA¹, Doctor of Economic Sciences

Eduard Eduardovich KOLTSA², Postgraduate student

Anna Aleksandrovna YAKIMOVA³

^{1,2}St. Petersburg State University of Economics, Saint-Petersburg, Russian Federation

³Economist, TekhKom LLC

Address for correspondence: Filatova T. A., 192007, Prilukskaya street 3, Saint-Petersburg, Russian Federation

Tel.: +79112331433. E-mail: werck@rambler.ru

Abstract

The article presents a description of the variable methodological features of assessing the level of personnel security of enterprises. Conducting a comparative analysis of existing approaches to analyzing the personnel potential of organizations made it possible to determine the essential conditions for the formation of an effective methodology for assessing the functioning of the personnel component of business entities. Based on the results of the study, an adaptive methodology for personnel security indicators was developed, which allows one to assess the level of provision of the personnel component and define the framework of measures necessary for implementation.

Keywords

personnel security, indicator approach, personnel, economic security, corporate offenses, efficiency.

Введение

Совершенствование стратегии управления персоналом представляет собой критически важный фактор для хозяйствующего субъекта. Эффективная стратегия обеспечивает непрерывное функционирование предприятия, позволяет развить профессиональные навыки и компетенции у сотрудников, способствует укреплению позиций на рынке, улучшает процессы работы, при этом повышая производительность и конкурентоспособность компании. На данный момент стратегия управления кадровой составляющей играет ключевую роль в общем стратегическом плане развития любого хозяйствующего субъекта. Эффективная стратегия управления персоналом является не только фундаментальной основой для стабильного развития самой компании, но также оказывает колоссальное влияние на экономическую безопасность страны в целом [1].

В современном мире основной причиной ущерба материальным активам и разглашения коммерческой тайны становятся действия персонала самого хозяйствующего субъекта. По оценкам, порядка 70% случаев ущерба материальным активам и 80% случаев разглашения коммерческой тайны происходят внутри компании. Такая статистика может свидетельствовать о неэффективной реализации стратегии управления персоналом.

Что касается оставшихся 20% случаев, то они связаны с внешними факторами. К ним можно отнести кражи, хакерские атаки на компанию и иные виды противоправной деятельности. Несмотря на это, важно отметить, что

большинство таких случаев могут быть взаимосвязаны с уязвимостью ключевых систем и процессов организации [2].

По данным лаборатории компьютерной криминалистики Group-IB, число информационных преступлений в 2022 году возросло на 37% в сравнении с 2021 годом. В ежегодном исследовании уровня информационной безопасности в организациях России по итогам 2022 года, в котором приняли участие 1124 представителей ИБ-подразделений, экспертов отрасли и руководителей организаций из РФ, 44% российских компаний столкнулись с утечками информации по вине сотрудников, что на 15% ниже по сравнению с предыдущим годом. По результатам опроса, около 33% российских компаний увеличивают бюджет для обеспечения информационной безопасности [3]. По данным экспертно-аналитического центра InfoWatch, за первое полугодие 2023 года количество утечек информации возросло в 2,4 раза, а из Российской Федерации утекло около 705 миллионов записей персональных данных, что на 72% выше по сравнению с тем же периодом прошлого года. Наблюдается значительный рост утечки коммерческой тайны, до 30,4% из числа утечек. Годом ранее доля утечки коммерческой тайны составляла 11% [4, 5].

В 2022 году произошли важные законодательные изменения, оказывающие влияние на отрасль информационной безопасности, среди которых ФЗ № 266 ужесточил требования к операторам персональных данных и ввел процесс информирования регуляторов об утечках, а указ Президента РФ № 250 от 01.05.2022 ввел персональную ответственность за утечки данных на руководителей организаций и руководителей подразделений по информационной безопасности [6, 7].

Необходимо понимать, что разновидности корпоративной преступности за последние годы увеличиваются. На данный момент виды корпоративного мошенничества развиваются, большинство из них имеют собственные подвиды (см. рисунок 1). Такая перспектива значительно усложняет борьбу с данным видом преступной деятельности [8].

По этим причинам, вопрос об обеспечении кадровой безопасности в компании является первостепенным. Создание эффективного функционирования кадровой составляющей является залогом стабильного развития компании и одним из ключевых факторов формирования экономической безопасности хозяйствующего субъекта [9].

Основной целью исследования является исследование и оценка методик совершенствования мониторинга кадровой составляющей экономической безопасности.

Постановка цели предусматривает решения определенного перечня задач:

- изучить различные методики оценки уровня кадровой безопасности компании;
- проанализировать и сравнить методики оценки уровня кадровой безопасности компании;
- на основе анализа выбрать методику по наилучшим результатам;
- рассмотреть выбранную методику в рамках исследования.

Объектом исследования выступает кадровая составляющая экономической безопасности хозяйствующих субъектов.

Предмет исследования – методика оценки уровня кадровой составляющей экономической безопасности хозяйствующих субъектов.

Для проведения анализа методик оценки кадровой составляющей предприятия необходимо рассмотреть различные подходы авторов к определению понятия кадровой безопасности предприятия.

Авторский подход к определению кадровой составляющей предприятия можно разделить на четыре вида: структурный, процессный, целевой и функциональный. Авторская идея заключается в комплексном мониторинге кадровой безопасности с применением различных методов, но для первоначальной стадии необходимо выявить наиболее эффективную и доступную методику для определения уязвимостей и дальнейшего анализа состояния. В статье проанализировано и подробно изучено множество методов и выбран наиболее важный на первоначальной стадии процесса анализа.

Адаптивная методика оценки уровня кадровой составляющей экономической безопасности организации является инструментом оценки профессионализма и квалификации персонала с учетом влияния на безопасность субъекта. Особенностью такой методики служит учет специфики организации, гибкость и адаптивность внутренней и внешней среды предприятия, а также систематичности, целенаправленности и результативности мероприятий, направленных на выявление и решения проблем в реализации кадровой политики.



Рисунок 1 – Виды корпоративных правонарушений

Формирование понимания И. Бурда кадровой безопасности основывается на структурном подходе. Соответственно, кадровая безопасность является неотъемлемым элементом экономической безопасности хозяйствующего субъекта, который сфокусирован на противодействии угрозам и рискам. Такая система нацелена на создание условий для эффективной работы кадровой политики и управление персоналом компании как ключевым ресурсом, обеспечивающим высокий уровень конкурентоспособности организации [10].

И. Г. Чумарин отдает предпочтение преимуществам процессного подхода. Автор представляет кадровую безопасность как активный механизм минимизации негативного влияния на экономическую стабильность хозяйствующего субъекта посредством контроля и предотвращения рисков и потенциальных угроз, которые напрямую связаны с человеческими ресурсами, их интеллектуальным потенциалом и всеми трудовыми процессами, происходящими в компании [11].

Следующим подходом является целевой подход, предложенный автором Д. Ю. Баглей. Так, под кадровой безопасностью автор понимает состояние организации, при котором она полностью защищена от возможных опасностей и угроз, напрямую исходящих от персонала данной компании. Для достижения такого состояния необходимо эффективно управлять кадровыми ресурсами и

благодаря такому подходу достигается состояние устойчивости организации к потенциальным рискам и угрозам, связанным с внутренними факторами [12].

В свою очередь А. Я. Кибанов использует функциональный подход. В данном случае под кадровой безопасностью компании понимается комплексная методология кадрового менеджмента, которая выстраивается на основе системы принципов, инновационных методов и организационных форм в целях гарантирования сохранения, укрепления и дальнейшего прогрессивного развития человеческого потенциала в организации. Основными целями кадровой безопасности являются формирование ответственного коллектива с высокой производительностью, который способен эффективно реагировать на динамические изменения требований рынка, учитывая стратегическое развитие организации [13].

Основываясь на вышеперечисленных понятиях, можно сформировать собственное понимание кадровой безопасности. Таким образом, кадровая безопасность – это состояние защищенности организации от внутренних и внешних угроз, которая достигается благодаря правильному выбору методик, средств и механизмов управления человеческими ресурсами. Такая безопасность гарантирует не только эффективность использования трудового потенциала, но и способствует успешному развитию бизнеса в целом.

Возможные угрозы, связанные с кадрами, могут проявиться на различных этапах функционирования организации. Поэтому первостепенной задачей становится формирование гибкой и надежной системы обеспечения безопасности в сфере управления персоналом, способной эффективно обнаруживать и решать разнообразные угрозы в заданные сроки. Условия реализации кадровой безопасности заключаются во внедрении методики по оценке уровня кадровой составляющей самим хозяйствующий субъектом [14].

В современном мире существует колоссальное количество методик оценки кадровой безопасности компании. Для того чтобы определить, какая из методик наиболее эффективна и целесообразна, необходимо сравнить их по нескольким критериям, а также определить преимущества и недостатки [15]. Сравнительный анализ методик оценки уровня кадровой безопасности представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнительный анализ методик оценки уровня кадровой безопасности компании

Методика	Индикаторная методика	SWOT-анализ	Анализ рисков	Бенчмаркинг	Метод экспертной оценки
Сущность	Используется система показателей для оценки кадровой безопасности хозяйствующего субъекта	Производится оценка сильных и слабых сторон, а также возможность ей и угроз	Идентификация анализ, оценка рисков кадровой безопасности и компании	Сравнение ключевых показателей с показателями другой компании для выявления возможных улучшений	Привлечение экспертов для оценки и анализа уровня кадровой безопасности
Необходимые ресурсы	Минимальные	Средние	Высокие	Высокие	Высокие
Доступность методики	Простая	Средняя	Сложная	Сложная	Средняя
Обоснованность	Высокая	Высокая	Высокая	Средняя	Средняя
Преимущества	Наглядность, простота реализации и использования	Учет внутренних и внешних факторов воздействия	Учет рисков, возможность разработки мер по их снижению и нейтрализации	Сравнение с показателями конкурентов и эталонными компаниями в конкретной сфере	Мнение экспертов и новые идеи по усовершенствованию кадровой составляющей
Недостатки	Отсутствие учета сложных взаимосвязей	Трудоемкость в проведении анализа, необходимость использования большого количества информации	Использование знаний и навыков, анализ может быть трудоемким	Использование большого количества времени и усилий для сбора и анализа данных	Субъективность при анализе ключевых показателей, высокая стоимость работы экспертов

На основе анализа методик оценки кадровой безопасности можно выделить методику, которая является оптимальной для проведения первоначальной оценки. В рамках данного исследования была выбрана индикаторная методика по наилучшим результатам по всем критериям, рассмотренным в таблице 1. Так, при использовании минимальных ресурсов и

простой методике исследования, анализ позволит получить достоверную информацию.

Популярность применения индикаторной методики в оценке кадровой безопасности компании в современной научной литературе растет в связи с простотой использования и наглядностью получаемых результатов, которые позволяют принимать взвешенные управленческие решения. Суть индикаторной методики заключается в идентификации показателей состояния кадровой безопасности организации и их определении пограничного уровня значений. Отклонение от таких нормативов может иметь серьезные последствия для функционирования системы кадровой безопасности компании [16].

Для определения уровня кадровой безопасности хозяйствующего субъекта необходимо учитывать показатели, отражающие взаимосвязь между деятельностью персонала и различными аспектами кадровой безопасности. Данные показатели можно разделить на несколько групп: личностные показатели, мотивационные показатели, показатели уровня условий труда и показатели движения и состава персонала.

К первой группе показателей «Личностные показатели» можно отнести уровень вероятности сохранения коммерческой тайны компании и доля персонала, соблюдающая трудовую дисциплину компании. Такие показатели характеризуют уровень ответственности, дисциплинированности и профессионализма сотрудников. Чем выше данные показатели, тем больше вероятность поддержания безопасной рабочей среды хозяйствующего субъекта.

Следующая группа – «Мотивационные показатели». В данную группу можно отнести: степень удовлетворенности оплатой труда сотрудников и доля оплаты труда в общем объеме затрат на предприятии. Данные показатели нацелены на анализ уровня мотивации сотрудников в компании. Высокий уровень таких показателей будет свидетельствовать о готовности организации инвестировать в сотрудников. Данный факт способствует снижению риска противоправной деятельности со стороны персонала, тем самым обеспечив безопасность организации [17].

Группа «Показатели уровня условий труда» включает в себя степень автоматизации труда в компании и долю профзаболеваний. Важно понимать, чем выше степень автоматизации труда, тем меньше становится зависимость процессов компании от человеческого фактора. Таким образом, высокий уровень

данного показателя позволит снизить вероятность ошибок со стороны сотрудников и уменьшит количество сотрудников, обладающих важной информацией для организации. Все это приведет к снижению возможности утечки конфиденциальных данных и ошибок в работе со стороны сотрудников. Что касается доли профзаболеваний, то высокий уровень данного показателя может свидетельствовать о недостаточном уровне условий труда, что в свою очередь может повлечь за собой снижение кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.

В последнюю группу «Движение и состав персонала» входит уровень образованности персонала и коэффициент текучести кадров. Чем выше показатель образованности персонала, тем выше уровень профессиональных компетенций и ответственности сотрудников. Показатель текучести кадров показывает стабильность состава персонала. Чем ниже данный показатель, тем более устойчивой и стабильной является кадровая структура в компании [18].

Выбранные показатели в полной мере могут обеспечить комплексную оценку уровня кадровой безопасности компании за счет анализа различных аспектов кадровой безопасности. Анализ данных показателей позволит выявить наиболее слабые места в системе кадровой безопасности хозяйствующего субъекта.

В определении точности оценки степени кадровой безопасности компании существенно значимым является корректное установление пограничных уровней показателей, выбранных для анализа. Пограничный уровень представляет собой максимально допустимое значение показателя, выход за рамки которого свидетельствует о нарушении механизма обеспечения кадровой защищенности. Пограничный уровень выполняет роль своеобразного стандарта, при этом размер отклонений от данного стандарта отражает степень угроз кадровой безопасности. Один из наиболее распространенных методов установления пограничных уровней основан на понятии недопустимого ущерба. Основным недостатком данного подхода является сложность оценки потенциальных экономических потерь, связанных с превышением приемлемого пограничного уровня определенным показателем кадровой безопасности предприятия.

Для того чтобы обеспечить эффективную кадровую политику хозяйствующего субъекта, необходимо установить точные и надежные

стандарты пограничного уровня ключевых показателей. В данном случае можно применять метод функциональных зависимостей, который позволяет установить более жесткие величины стандартов для каждой компании. Такой метод основывается на анализе функциональных взаимосвязей между различными показателями деятельности предприятия.

Также для определения пограничного уровня ключевых показателей компания может использовать метод аналогий. С помощью этого метода производится анализ ключевых показателей прошлых лет не только отечественных, но и зарубежных компаний, работающих в конкретной отрасли. Это позволяет определить уровень, являющийся оптимальным для конкретного хозяйствующего субъекта. Использование таких методов позволяет создать надежные и наиболее точные стандарты для обеспечения кадровой безопасности компании, а также предотвратить возможные финансовые риски и иные проблемы, с которыми может столкнуться хозяйствующий субъект.

Целевой метод предполагает установление пограничного уровня показателей исходя из целей, стоящих перед организацией. На базе мнений, сформированных специалистами, устанавливаются пограничные значения, при этом используется метод экспертных оценок. Данный метод базируется на анализе факторов, оказывающих влияние на установление пограничных значений (см. рисунок 2).

Для обеспечения эффективного функционирования кадровой составляющей компании необходимо учитывать ее специфику и различные особенности, поэтому установление универсальных пограничных значений, которые в свою очередь могли бы достоверно отражать степень кадровой безопасности хозяйствующего субъекта, нецелесообразно. Если данные показатели будут универсальны, то может сложиться ситуация, когда пограничные значения параметров, определяющих высокий уровень кадровой безопасности внутри одного предприятия, могут быть неприемлемо заниженными и не соответствовать требованиям кадровой безопасности другого хозяйствующего субъекта, поэтому необходимо проведение индивидуальной оценки каждой компании на базе конкретных задач и потребностей.



Рисунок 2 – Факторы, оказывающие влияние на формирование пограничных значений кадровой безопасности

Несмотря на несоответствие ключевых пограничных значений определения уровня кадровой безопасности для каждого хозяйствующего субъекта, порядок по которому будут определяться данные индикаторы будет для всех организаций идентичным.

Первостепенной задачей является проведение анализа внешней и внутренней среды. Данный шаг необходим для выявления потенциальных угроз хозяйствующего субъекта.

Следующий шаг заключается в сборе статистических данных о фактических значениях показателей кадровой безопасности хозяйствующего субъекта. Данный этап позволяет получить полную и объективную информацию о текущей ситуации и функционировании системы кадровой безопасности предприятия.

На базе данных, которые были рассмотрены в предыдущем этапе, осуществляется определение промежуточных показателей и косвенных оценок. Их формирование также является ключевым этапом в анализе.

Далее план включает в себя построение динамических рядов, которые в свою очередь позволят оценить динамику показателей и их изменения на протяжении определенного периода времени.

Следующий шаг формируется на оценке показателей с использованием описанных ранее методов и выявлении закономерностей. Данный шаг позволяет детально изучить ситуацию, сложившуюся в компании, и определить особенности функционирования системы кадровой безопасности.

Завершающим этапом является установка пограничных значений индикаторов оценки системы кадровой безопасности компании. Такой шаг позволяет определить потенциальные угрозы и проблемы кадровой безопасности хозяйствующего субъекта за счет превышения индикатором пограничного значения.

Формирование пограничных значений индикаторов системы кадровой безопасности базируется на двух основных подходах. Данные подходы включают определение минимально и максимально возможного пограничного значения. При использовании минимально возможного пограничного значения направление оптимизации будет нацелено на повышение, в случае использования второго метода – на понижение. В рамках практической реализации для более эффективного результата необходимо использовать оба индикатора [19].

Список ключевых показателей оценки системы кадровой безопасности содержится в таблице 2. Помимо прочего, данные таблицы включают перечень рекомендуемых средних значений показателей и направления по их оптимизации.

На базе оценки уровня кадровой безопасности хозяйствующий субъект разрабатывает стратегию кадровой безопасности. Стратегия должна включать в себя первостепенные цели и подходы в области управления персоналом. Реализация данной стратегии позволит защитить организацию от различных угроз, которые напрямую связаны с кадровым обеспечением ее деятельности. Стратегия кадровой безопасности подразумевает под собой гибкую и адаптивную структуру, в таком случае компания сможет оперативно реагировать на любые изменения внешней и внутренней среды.

Таблица 2 – Индикаторы оценки системы кадровой безопасности хозяйствующего субъекта

Группа показателей	Показатель	Оптимизация показателей	Пограничное значение
Личностные показатели	Уровень вероятности сохранения коммерческой тайны компании	Максимизация	1
	Доля персонала, соблюдающая трудовую дисциплину компании	Максимизация	1
Мотивационные показатели	Степень удовлетворенности оплатой труда сотрудников	Максимизация	1
	Доля оплаты труда в общем объеме затрат на предприятии	Максимизация	0,8
Показатели уровня условий труда	Степень автоматизации труда в компании	Максимизация	0,7
	Доля профзаболеваний	Минимизация	0,03
Движение и состав персонала	Уровень образованности персонала	Максимизация	1
	Коэффициент текучести кадров	Минимизация	0,1

Выводы

Для обеспечения эффективного функционирования системы кадровой безопасности необходимо на постоянной основе проводить мониторинг и анализ динамики ключевых показателей. Постоянный мониторинг и корректировка оценки уровня кадровой составляющей должны быть постоянно подвержены адаптации в соответствии с изменяющимися условиями. Важным аспектом при анализе является установление соответствия показателей пограничным значениям. Именно это позволит хозяйствующему субъекту иметь стабильный уровень кадровой безопасности. В случае если какой-либо критерий приближается к предельно допустимому уровню, это может свидетельствовать о нарастающих угрозах для системы кадровой безопасности компании, а превышение пограничного значения указывает на возможность вступления хозяйствующего субъекта в зону повышенного риска. Такой исход может привести к нарушению нормального функционирования компании, затруднить развитие хозяйствующего субъекта и снизить уровень конкурентоспособности. Именно поэтому регулярный мониторинг и анализ показателей являются важными инструментами для поддержания кадровой безопасности на предприятии.

После проведения анализа кадровой безопасности хозяйствующему субъекту необходимо разработать стратегию кадровой безопасности, которая будет нацелена на защиту компании от любых угроз, связанных с кадровым направлением ее деятельности. Такая стратегия должна базироваться на приоритетных целях и управленческих подходах, которые будут адаптированы под потребности каждой компании.

Как говорилось ранее, стратегия кадровой безопасности является важнейшим составляющим элементом стратегии экономической безопасности организации, поэтому его необходимо учитывать при создании кадровой политики хозяйствующего субъекта [20].

Также для обеспечения эффективности функционирования хозяйствующего субъекта в условиях внутренней и внешней среды важным является производить регулярную коррекцию самих показателей кадровой безопасности компании и их пограничных значений. Анализ и оценка уровня кадровой безопасности должны производиться систематически, что позволит учитывать новые угрозы и риски, с которыми может столкнуться компания.

Список источников

1. **Ануфриева А. П.** Кадровая безопасность как элемент экономической безопасности в Российской Федерации / А. П. Ануфриева, А. В. Лялюк, Е. А. Деркачева // Экономика и предпринимательство. – 2023. – № 1(150). – С. 289-293. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=50458168>

2. **Salehi V.** Measuring and analyzing adaptive capacity at management levels of resilient systems / V. Salehi, B. Veitch // Journal of Loss Prevention in the Process Industries - 2020 – Vol. 63

3. Официальный сайт SearchInform // «Исследование уровня информационной безопасности в компаниях России за 2022 год» - [Электронный ресурс]. – URL: <https://static.searchinform.ru/uploads/sites/1/2023/03/issledovanie-2022-serchinform.pdf>

4. Официальный сайт InfoWatch // Россия: утечки информации ограниченного доступа, 2022 год - [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.infowatch.ru/sites/default/files/analytics/files/utechki-informatsii-ogranichenного-dostupa-v-rossii-za-2022-god.pdf>

5. Официальный сайт InfoWatch // Россия: утечки информации ограниченного доступа в мире и России, первое полугодие 2023 - [Электронный ресурс]: – URL:

<https://www.infowatch.ru/sites/default/files/analytics/files/utechki-informatsii-ogranichenennogo-dostupa-v-mire-i-rossii-za-pervoe-polugodie-2023-goda.pdf>

6. Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «О персональных данных» и иные законодательные акты Российской Федерации по вопросам защиты прав субъектов персональных данных» от 14.07.2022 № 266-ФЗ – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_428943/e1618f2439db1885dbb54968874bf23cbb925aa3/

7. Указ Президента РФ от 01.05.2022 № 250 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/47796>

8. **Токмакова Е. Г.** Кадровая политика: концептуальный подход с позиции обеспечения экономической безопасности бизнеса / Е. Г. Токмакова, Д. В. Каримова, П. А. Брыксина // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2020. – Т. 9. № 5. – С. 15-21. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44385972>

9. **Alexander Bril** Improving Personnel Management by Organizational Projects: Implications for Open Innovation / Alexander Bril, Olga Kalinina, Olga Valebnikova, Natalia Valebnikova, Marisa Camastral, Dmitry Shustov, Natalya Ostrovskaya // Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity – 2021 – Vol. 7. P ??

10. **Гнездова Ю. В.** Кадровая безопасность в системе безопасности предприятия / Ю. В. Гнездова // Экономика и предпринимательство. – 2020. – № 7 (120). – С. 1285-1287. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43078972>

11. **Илюхина Л. А.** Кадровая безопасность в системе управления персоналом / Л. А. Илюхина, И. В. Богатырева // Экономика и предпринимательство. – 2022. – № 8(145). – С. 1134-1138. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=50018262>

12. **Ильющенко И. Г.** Обеспечение кадровой безопасности предприятия: сущность и значение / И. Г. Ильющенко // Экономика и предпринимательство. – 2020. – № 7(120). – С. 945-949. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43078900>

13. **Кибанов А. Я.** Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2023. — 695 с. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1951170>

14. **Бушманова С. М.** Современные методы оценки кадровой безопасности как инструмент обеспечения экономической безопасности организации / С. М. Бушманова // Молодой ученый. — 2022. — № 28 (423). — С. 75-81. – URL: <https://moluch.ru/archive/423/93963/?ysclid=lo8skxe5c470633249>

15. **Бражникова А. С.** Методика оценки кадровой составляющей экономической безопасности предприятия / А. С. Бражникова, А. С. Глотова // Экономическая безопасность социально-экономических систем: вызовы и возможности: сборник трудов III Международной научно-практической конференции, Белгород, 22 апреля 2021 года. – Белгород: ООО «Эпицентр», 2021. – С. 117-121. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46636595>

16. **Юсупова М. Д.** Современная концепция управления кадровой безопасностью предприятия / М. Д. Юсупова, З. А. Магомадова // Социально-экономические и финансовые аспекты развития Российской Федерации и ее регионов в современных условиях: Материалы: IV Всероссийской научно-практической конференции, Грозный, 04–05 мая 2023 года. – Грозный: Чеченский государственный университет имени Ахмата Абдулхамидовича Кадырова, 2023. – С. 115-120. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=54331031>

17. **Aseeva M. A.** Personnel Costs Management as an Important Trend of Competitiveness Improvement of Transport Sector / M. A. Aseeva, A. L. Zolkin, M. S. Chistyakov, V. V. Dragulenko, E. A. Breusova // Transportation Research Procedia – 2022. – Vol. 61. – P. 16-21

18. **Makhmudova, I.** Methodology of Evaluation of the Personnel Adaptation Effectiveness in Companies / I. Makhmudova, P. Bikulova, I. Eremina // Future Academy Global Challenges and Prospects of the Modern Economic Development – 2019. - Vol 57. – P. 1023-1031

19. **Фурсов В. А.** Кадровая безопасность предприятия: подходы, диагностика, направления совершенствования / В. А. Фурсов, Н. В. Лазарева, Е. Н. Куш, К. Г. Аветова // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 4-2. – С. 270-276. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42785830&ysclid=lo8shbi0bh52258149>

20. **Kemal Gokhan Nalbant.** A methodology for personnel selection in business development: An interval type 2-based fuzzy / Kemal Gokhan Nalbant // Heliyon. – 2024. – Vol. 10. P??

References

1. **Anufrieva A.P.** Kadrovaya bezopasnost' kak element ekonomicheskoy bezopasnosti v Rossijskoj Federacii / A. P. Anufrieva, A. V. Lyalyuk, E. A. Derkacheva // Ekonomika i predprinimatel'stvo. – 2023. – № 1(150). – S. 289-293. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=50458168>

2. **Salehi V.** Measuring and analyzing adaptive capacity at management levels of resilient systems / V. Salehi, B. Veitch // Journal of Loss Prevention in the Process Industries - 2020 – Vol. 63

3. Oficial'nyj sajt SearchInform // «Issledovanie urovnya informacionnoj bezopasnosti v kompaniyah Rossii za 2022 god»- [Elektronnyj resurs] – URL:

<https://static.searchinform.ru/uploads/sites/1/2023/03/issledovanie-2022-serchinform.pdf>

4. Oficial'nyj sajt InfoWatch // «Rossiya: utechki informacii ogranichenogo dostupa, 2022 god» - [Elektronnyj resurs] – URL: <https://www.infowatch.ru/sites/default/files/analytics/files/utechki-informatsii-ogranichenogo-dostupa-v-rossii-za-2022-god.pdf>

5. Oficial'nyj sajt InfoWatch // «Rossiya: utechki informacii ogranichenogo dostupa v mire i Rossii, pervoe polugodie 2023» - [Elektronnyj resurs] – URL: <https://www.infowatch.ru/sites/default/files/analytics/files/utechki-informatsii-ogranichenogo-dostupa-v-mire-i-rossii-za-pervoe-polugodie-2023-goda.pdf>

6. Federal'nyj zakon «O vnesenii izmenenij v Federal'nyj zakon «O personal'nyh dannyh» i inye zakonodatel'nye akty Rossijskoj Federacii po voprosam zashchity prav sub"ektov personal'nyh dannyh» ot 14.07.2022 № 266-FZ – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_428943/e1618f2439db1885dbb54968874bf23cbb925aa3/

7. Ukaz Prezidenta RF ot 01.05.2022 № 250 «O Strategii nacional'noj bezopasnosti Rossijskoj Federacii» – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/47796>

8. **Tokmakova E.G.** Kadrovaya politika: konceptual'nyj podhod s pozicii obespecheniya ekonomicheskoy bezopasnosti biznesa / E. G. Tokmakova, D. V. Karimova, P. A. Bryksina // Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii. – 2020. – T. 9, № 5. – S. 15-21. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44385972>

9. **Bril A.** Improving Personnel Management by Organizational Projects: Implications for Open Innovation / Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity // Alexander Bril, Olga Kalinina, Olga Valebnikova, Natalia Valebnikova, Marisa Camastral, Dmitry Shustov, Natalya Ostrovskaya – 2021 – Vol. 7

10. **Gnezdova Yu.V.** Kadrovaya bezopasnost' v sisteme bezopasnosti predpriyatiya / Yu.V. Gnezdova // Ekonomika i predprinimatel'stvo. – 2020. – № 7(120). – S. 1285-1287. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43078972>

11. **Ilyuhina L.A.** Kadrovaya bezopasnost' v sisteme upravleniya personalom / L.A. Ilyuhina, I. V. Bogatyreva // Ekonomika i predprinimatel'stvo. – 2022. – № 8(145). – S. 1134-1138. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=50018262>

12. **Il'yushchenko I.G.** Obespechenie kadrovoj bezopasnosti predpriyatiya: sushchnost' i znachenie / I. G. Il'yushchenko // Ekonomika i predprinimatel'stvo. – 2020. – № 7(120). – S. 945-949. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43078900>

13. **Kibanov A. Ya.** Upravlenie personalom organizacii: uchebnik / pod red. A. YA. Kibanova. — 4-e izd., dop. i pererab. — Moskva: INFRA-M, 2023. — 695 s. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1951170>

14. **Bushmanova S.M.** Sovremennye metody ocenki kadrovoj bezopasnosti kak instrument obespecheniya ekonomicheskoy bezopasnosti organizacii / S. M. Bushmanova // Molodoj uchenyj. — 2022. — № 28 (423). — S. 75-81. — URL: <https://moluch.ru/archive/423/93963/?ysclid=lo8skxe5c470633249>

15. **Brazhnikova A.S.** Metodika ocenki kadrovoj sostavlyayushchej ekonomicheskoy bezopasnosti predpriyatiya / A. S. Brazhnikova, A. S. Glotova // Ekonomicheskaya bezopasnost' social'no-ekonomicheskikh sistem: vyzovy i vozmozhnosti: sbornik trudov III Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii, Belgorod, 22 aprelya 2021 goda. — Belgorod: OOO «Epicentr», 2021. — S. 117-121. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46636595>

16. **Yusupova M.D.** Sovremennaya koncepciya upravleniya kadrovoj bezopasnost'yu predpriyatiya / M D. Yusupova, Z.A. Magomadova // Social'no-ekonomicheskije i finansovye aspekty razvitiya Rossijskoj Federacii i ee regionov v sovremennyh usloviyah: Materialy: IV Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii, Groznyj, 04–05 maya 2023 goda. — Groznyj: Chechenskij gosudarstvennyj universitet imeni Ahmata Abdulhamidovicha Kadyrova, 2023. — S. 115-120. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=54331031>

17. **Aseeva M.A.** Personnel Costs Management as an Important Trend of Competitiveness Improvement of Transport Sector / M.A. Aseeva, A.L. Zolkin, M.S. Chistyakov, V.V. Dragulenko, E.A. Breusova // Transportation Research Procedia – 2022 – Vol. 61 – Pages 16-21

18. **Makhmudova I.** Methodology Of Evaluation Of The Personnel Adaptation Effectiveness In Companies / I. Makhmudova, P. Bikulova, I. Eremina I. // Future Academy Global Challenges and Prospects of the Modern Economic Development – 2019 - Vol 57 - Pages 1023-1031.

19. **Fursov V.A.** Kadrovaya bezopasnost' predpriyatiya: podhody, diagnostika, napravleniya sovershenstvovaniya / V.A. Fursov, N.V. Lazareva, E.N. Kushch, K.G. Avetova // Vestnik Altajskoj akademii ekonomiki i prava. — 2020. — № 4-2. — S. 270-276. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42785830&ysclid=lo8shbi0bh52258149>

20. **Kemal Gokhan Nalbant/** A methodology for personnel selection in business development: An interval type 2-based fuzzy / Kemal Gokhan Nalbant // Heliyon – 2024 – Vol. 10.