

**PROBLEMS OF PERSONNEL SECURITY MANAGEMENT IN THE SYSTEM OF
ENSURING THE FINANCIAL AND ECONOMIC SECURITY OF BUSINESS
STRUCTURES**

**ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ В СИСТЕМЕ
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
БИЗНЕС-СТРУКТУР**

Коваленко Андрей

Аспирант, Черкасский Национальный Университет им. Богдана Хмельницкого

Зачёсова Наталия

Доктор экономических наук, профессор

Черкасский Национальный Университет им. Богдана Хмельницкого

e-mail: natazachosova@gmail.com

Abstract

Personnel security is one of the components of the financial and economic security of a business. The staff carries security threats, and at the same time acts as a resource that requires protection from all kinds of risks. Personnel policy is able to resolve issues of personnel security management. Purpose. The purpose of the study is to develop proposals for solving problems of personnel security management in the system of ensuring the financial and economic security of business structures. Research methods. The research methods were theoretical analysis and content analysis of materials devoted to the problems of strategic management and economic security management, as well as the generalization method, which was used to develop the author's proposals and conclusions based on the results of the research conducted. Results. The problems of managing the personnel security of the enterprise at different stages of work with personnel are identified. The influence of employees on the state of financial and economic security has been substantiated. The role of the personnel policy of the enterprise in relation to countering the personnel risks of an economic entity is determined.

Keywords: *business structure, economic security, management, personnel, personnel policy, risk.*

JEL Classification: *D0, M1, M21*

**1. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ
ПРЕДПРИЯТИЯ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ**

Проблемы обеспечения кадровой безопасности являются частью исследований проблематики управления финансово-экономической безопасностью бизнес-структур, которая прослеживается в публикациях современных ученых [Babina N. & Zanora V., 2018, Kutsenko D., 2019, Koval O., 2020]. Авторами этого исследования так же рассматривались различные аспекты как управления экономической безопасностью в целом [Zachosova N., 2018], так и в рамках функционирования подсистемы кадровой безопасности хозяйствующих структур [Kovalenko A., 2020]. Неоспоримым является тот факт, что отсутствие механизмов управления кадровой безопасностью непременно приводит возникновению конфликтных ситуаций в коллективе, к перерасходу ресурсов, случаям воровства, непродуктивной трате рабочего времени, и в целом к действиям или бездействиям персонала, которые способны причинить компании убытки, как материальные, так и репутационные, что приведет к снижению уровня ее финансово-экономической безопасности.

Менеджеры предприятий, которые ставят перед собой цель упорядочить действия по защите персонала от рисков и по защите самой бизнес-структуры от рисков со стороны сотрудников, в единую систему или механизм, приходят к пониманию, что проблемы управления кадровой безопасностью предприятия возникают на разных этапах работы с персоналом. Так, в момент собеседования с потенциальным работником сотрудник отдела кадров может не рассмотреть признаки его склонности к девиантному поведению, а сам кандидат может оказаться завербованным конкурентами «разведчиком». На этапе адаптации сотрудника к условиям работы им могут быть намеренно или по незнанию нарушены правила техники безопасности. На этом этапе также часто неэффективно используется рабочее время, неправильно исполняются должностные обязанности, возникают конфликты с другими сотрудниками и в первую очередь с наставниками. Во время рабочего процесса количество рисков является максимальным – это и инсайдерство, и вредительство, и срыв бизнес-процессов, и порча активов компании. На этапе увольнения персонала можно ожидать, что бывший сотрудник будет требовать компенсацию, инициировать конфликты, а после увольнения станет плохо отзываться о компании, угрожая ее репутации, а также разглашать информацию, которая была предназначена для внутреннего пользования.

2. ВЛИЯНИЕ РАБОТНИКОВ НА СОСТОЯНИЕ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И РОЛЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ ОТНОСИТЕЛЬНО ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КАДРОВЫМ РИСКАМ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА

Влияние работников на состояние финансово-экономической безопасности сложно переоценить. Именно их действия определяют, насколько эффективно будут использоваться ресурсы предприятия, каков будет результат от бизнес-процессов, какие риски и угрозы будут своевременно идентифицированы и предупреждены. Кадровая политика, путем конкретизации проработанных сценариев поведения сотрудника в той или иной ситуации позволяет сформировать правильную, ориентированную на безопасность модель обращения работника с активами компании, ее клиентами, партнерами и другими стейкхолдерами, понимать миссию компании и необходимость высокого уровня финансово-экономической безопасности для ее достижения, собственную роль и значимость в этом процессе. Крайне важно заложить в кадровую политику инструменты стимулирования персонала к ответственному поведению и бережному отношению к материальным ресурсам компании. Полезно будет четко и конкретно продемонстрировать, как именно интересы компании и собственные интересы сотрудника связаны, и как достижение первых положительно скажется на его служебном положении или финансовом благосостоянии. Структурно, кадровая политика должна содержать разделы, посвященные определению кадровых рисков на каждом этапе работы с персоналом, причем как тех, которые от него исходят, так и тех, которые на него влияют, раздел инструкций для менеджеров по работе с персоналом, раздел сценариев поведения персонала в той или иной ситуации, раздел мотивации персонала, раздел стратегии развития кадрового потенциала и раздел обеспечения кадровой безопасности.

ВЫВОДЫ

Эффективное управление кадровой безопасностью позволяет существенно снизить кадровые риски и убытки бизнес-структуры от их влияния на состояние ее финансово-экономической безопасности. Удобнее всего для компании начать управление кадровой безопасностью с разработки ориентированной на управление кадровыми рисками кадровой политики. Этот документ должен быть полностью прозрачен, знаком и понятен каждому сотруднику. Вариант управления безопасностью, когда каждый работник осознает свою значимость, свою сферу ответственности, ценности компании и необходимость защищать ее интересы, так как они неразрывно связаны с его собственными, является не только наиболее эффективным, но и требует наименьшее количество ресурсов, поскольку кадровые риски снижаются путем их предупреждения со стороны самого источника риска, а не посредством финансирования мер противостояния им и компенсации убытков от их проявлений.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Zachosova N., Babina N., Zanora V. Research and methodological framework for managing the economic security of financial intermediaries in Ukraine. *Banks and Bank Systems*, 2018, 13, 4, 119-130.
2. Kovalenko A. Personnel security as an element of human resources (personnel) policy in the economic and financial security system of the business entity. *European journal of economics and management*, 2020, Volume 6, Issue 1, 100-106.
3. Koval O.V. Strategic management of economic security system of business entities: theoretical aspects. *Bulletin of the Cherkasy National University. Economic Sciences*, 2020, 1, 40-47.
4. Kutsenko D. Orienters of strategic management of financial and economic security of enterprises: interests, challenges, risks. *Bulletin of the Cherkasy Bohdan Khmelnytsky National University. Economic Sciences*, 2019, 2, 50-58.